

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

MPA 126429

การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC  
โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

นางสาวสุภาวดี จันทร์ดิษฐ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2562

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน  
อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : นางสาวสุภาวดี จันทร์ดิษฐ์

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท.ดร.ณัฐชัย จันทร์ชุม)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)

คณบดีคณะครุศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



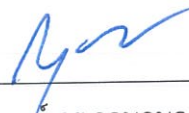
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณก ดวงชาทม)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุรสา พรหมทา)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ฤทธิเดช)

ชื่อเรื่อง : การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC  
โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : นางสาวสุภาวดี จันทร์ดิษฐ์

ปริญญา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรสา พรหมทา  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ฤทธิเดช

ปีการศึกษา : 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครู และ 2) ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 10 คน วิธีการดำเนินการวิจัยใช้การประชุมวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ระยะที่ 2 ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 10 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหาจากเครื่องมือการประเมินผลการพัฒนา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน พบว่า ครูไม่ได้นำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนแนวทางการพัฒนาสรุปได้ว่า ควรดำเนินการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC ตามกรอบการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา 3) การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม 4) การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และ 5) การสรุปผลและรายงาน 2) การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้มากขึ้นหลังจากการพัฒนา มีความสนใจ กระตือรือร้นในการพัฒนาด้านการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนตามกรอบขั้นตอนการวิจัยทั้ง 5 ขั้นตอน สามารถกำหนดประเด็นปัญหา กำหนดวิธีการ การออกแบบการวิจัยที่เน้นการพัฒนาแก้ปัญหาในชั้นเรียน ออกแบบนวัตกรรมและสร้างเครื่องมือได้เหมาะสมกับการวิจัย สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัย

และการเขียนสรุปผลการเขียนรายงานการวิจัยที่มีผลการประเมินคุณภาพจากรายงานการวิจัยอยู่ใน  
ระดับมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะครู PLC (Professional Learning Community)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'ดร. พนม' (Dr. Phnom), written over a horizontal line.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

**Title** : Development of Teacher Competency in Classroom Research with PLC (Professional Learning Community) for Ban Dong Mun School, Borabue subdistrict, Maha Sarakham

**Author** : Supawadee Chandit

**Degree** : Master of Education (Education Management)  
Rajabhat Maha Sarakham University

**Advisors** : Associate Professor. Dr.U-rasa Promtha  
Associate Professor. Dr.Sombat Ritthidet

**Year** : 2019

## ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study current situation of teachers' classroom research and 2) study the result of teacher competency development in classroom research by using PLC (Professional Learning Community) for Ban Dong Mun School, Borabue subdistrict, Mahasarakham. The research procedures were divided into two phrases. The first stage was to study the current situation and approach for teacher competency development in classroom research by using PLC (Professional Learning Community) for Ban Dong Mun School, Borabue subdistrict, Mahasarakham. The target group of this research included 1 administrator and 10 teachers. Meeting was used as a research instrument and Content Analysis was used for data analysis. The second stage was the studying of the the result of teacher competency development in classroom research by using PLC (Professional Learning Community) for Ban Dong Mun School, Borabue subdistrict, Maha Sarakham with 10 members of this research.

The results found that: 1) Teachers rarely used the process of research to solve the problem in the classroom and to develop the teaching. Teachers lacked of knowledge and skill in action research. The method of solving problem was to follow the 5 steps of doing research by using PLC (Professional Learning Community) ; 1) survey and problem analysis 2) method of solving problem 3) innovation and development 4) applying and 5) conclusion and report. 2) The development of

teacher research competencies in the classroom showed that the researcher had more knowledge after development with a keen interest in the development of classroom research at a high level. Having knowledge and understanding in the research process in the classroom according to the 5 steps of the research process can determine the problem, determine the method of research design that focuses on solving problems in the classroom Design innovation and create tools suitable for research Able to write a research project And writing a summary of the research report writing with the quality assessment results from the research report is at a much higher level.

**Keywords:** Teacher Competency PLC (Professional Learning Community)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sa Nam', is written over a horizontal line.

Major Advisor

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุรสา พรหมทา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ ฤทธิเดช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำชี้แนะในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรฯ ในโรงเรียนบ้าน ดงมันและโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพลุ่มน้ำเสียว อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่กรุณาให้ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out) ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในความสะดวกความอนุเคราะห์ในด้านกรให้ข้อมูล จนทำให้ การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอขอบคุณที่ให้กำลังใจและเป็นแรงบันดาลใจด้วยดีตลอดมาใน การดำเนินการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.อพันธ์ พูลพุกธา อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและพัฒนา การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นวิทยากรการอบรม สมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. ปองภพ ภูจอมจิตร นายวิศิษฐ์ พิมพแสนศรี และดร.พัชรกฤษฏ์ พวงนิล ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ และความ เหมาะสมของคุณภาพแบบสอบถาม และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินเค้าโครงและรายงานผล การ วิจัยของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ความดีงามอันพึงมีของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาบูชา แก่บุพการี บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ณ โอกาสนี้

นางสาวสุภาวดี จันทร์ดิษฐ์

## สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ .....	ค
ABSTRACT .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
สารบัญ .....	ซ
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 คำถามการวิจัย .....	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย .....	5
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโดยใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) .....	10
2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของครู .....	40
2.3 หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน .....	71
2.4 การวิจัยปฏิบัติการ (Action research) .....	98
2.5 บริบทของโรงเรียนบ้านดงมัน .....	105
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	105
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	111
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัย ในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม .....	111
ระยะที่ 2 ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม .....	113
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	123
4.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัย ในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม .....	128



4.2 ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม.....	134
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	140
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	140
5.2 อภิปรายผล .....	142
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	146
บรรณานุกรม.....	147
ภาคผนวก.....	155
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....	156
ภาคผนวก ข รายงานผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลรายงานการวิจัย.....	158
ภาคผนวก ค เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย .....	160
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	173
ภาคผนวก จ ภาพประกอบการเก็บข้อมูลการวิจัย .....	181
ประวัติผู้วิจัย .....	187

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่เหมาะสมกับสถานการณ์..... 81
2.2	จำนวนนักเรียนโรงเรียนบ้านดงมัน จำแนกตามระดับชั้น..... 102
2.3	จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนในโรงเรียนบ้านดงมัน..... 103
2.4	องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนบ้านดงมัน..... 103
3.1	ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน..... 118
4.1	ผลการเปรียบเทียบผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการพัฒนา..... 131
4.2	สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยโดยรวมและ รายด้าน..... 135
4.3	สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยขั้นตอน การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา..... 136
4.4	สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยขั้นตอนการกำหนด วิธีการแก้ปัญหา..... 137
4.5	สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยขั้นตอน พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม..... 137
4.6	สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยขั้นตอน การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้..... 138
4.7	สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยขั้นตอน การสรุปและรายงานผล..... 139

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model).....	42
2.2 สมรรถนะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ผลงานและผลลัพธ์.....	46
2.3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ.....	48
2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	49
2.5 ปัจจัยในการทำงานของคนกับผลผลิต.....	67
2.6 บทบาทของครูและนักวิจัยที่มีความสอดคล้องกันตามวงจร PAOR.....	80
2.7 ขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน.....	84
2.8 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน.....	86
2.9 ขั้นตอนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	99



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อวงการวิชาชีพครูเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากครูจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเรียน การพัฒนาพฤติกรรมผู้เรียน การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทดั้งเดิมของครูที่มีความเชี่ยวชาญและสนใจเรื่องการสอนโดยเน้นเนื้อหาสาระของบทเรียน จึงมุ่งเทการศึกษา ค้นคว้า หาข้อมูล ทฤษฎีที่เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร มากกว่าการศึกษาวิธีการพัฒนาหรือปรับปรุง การเรียนรู้ของผู้เรียน (วัลลภ เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2554, น. 3) สอดคล้องกับนพเก้า ณ พัทลุง (2550, น. 35-37) ที่กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นแนวทางการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ การเรียนการสอน เพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดกิจกรรมนักเรียนที่มีปัญหาการเรียนการสอนที่เหมาะสมสำหรับนักเรียน และพัฒนาการออกแบบสื่อ นวัตกรรม ทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม แต่อย่างไรก็มีประเด็นคำถามว่าทำไมครูผู้สอนต้องเป็นนักปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน หรือครูผู้สอนต้องเป็นครูนักวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้คำตอบอาจด้วยเหตุผลหลายประการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายทางการศึกษา (รัตนา ศรีเหรียญ, 2554, บทความ)

ดังเช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีสาระสำคัญที่เน้นการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนการสอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับครูผู้สอนโดยตรง ดังนั้นครูในยุคปัจจุบัน จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทให้เป็นผู้รอบรู้และสามารถทำวิจัยได้ การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นนวัตกรรมรูปแบบหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน ประโยชน์ของการทำวิจัยไม่เพียงแต่จะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพแต่ยังช่วยพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาโดยให้ความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และการใช้ผลงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในหน่วยงานที่

เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน รวมทั้งแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนโดยใช้การวิจัยในชั้นเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, น. 46) และในมาตรา 24 (5) ยังได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และมาตรา 30 ได้กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553, น.3) นอกจากนี้แล้วในมาตรา 27 ยังกำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งก็คือสถานศึกษาจะต้องสร้างหลักสูตรในระดับท้องถิ่นขึ้นใช้เอง โดยการกำหนดเนื้อหาสาระและกระบวนการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนหรือท้องถิ่น จะต้องใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนประกอบ เพื่อประเมินหาประสิทธิภาพ คุณภาพและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเองได้ (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2543, น. 36) อีกทั้งในส่วน of มาตรฐานวิชาชีพครูด้านมาตรฐานการเรียนรู้ ตามข้อกำหนดของคุรุสภายังได้กำหนดให้ครูเป็นผู้ที่มีความรู้ในการวิจัยทางการศึกษา รู้จักใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน และมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน (นพเก้า ณ พัทลุง, 2550, น. 37) รวมทั้งได้กำหนดมาตรฐานครูในระบบประกันคุณภาพการศึกษาในมาตรฐานที่ 23 ว่า ครูต้องมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งมี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ครูต้องมีนิสัยรักการแสวงหา 2) ครูต้องทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และ 3) ครูต้องรู้วิธีการวิเคราะห์และแก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนเองได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 12)

การพัฒนาครูให้เป็นครุนักวิจัยถือเป็นบทบาทหนึ่งของครูยุคใหม่ ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามหลักสูตรมุ่งหวัง ครุนักวิจัยย่อมนำเอาการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน กล่าวคือ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับผู้เรียนกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนหรืออื่นๆ ครูต้องทำการค้นหาสาเหตุแห่งปัญหาที่แท้จริง แสวงหาแนวทาง หลักการ เทคนิควิธีการ

ต่างๆ สำหรับนำมาใช้แก้ปัญหา วางแผนแก้ปัญหา ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ติดตามตรวจสอบ ประเมินผลของการแก้ปัญหาต่างๆ หากยังไม่เปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ครูต้องตรวจสอบกระบวนการ แก้ปัญหาใหม่ ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองใช้อีกครั้งหนึ่งหรือครั้งต่อไปจนกว่าจะพึงพอใจ ทั้งครูและผู้เรียน ซึ่งการวิจัยลักษณะนี้เรียกว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนหรือการวิจัยในชั้นเรียน (สำราญ กำจัดภัย, 2556, น. 1) ซึ่งในปัจจุบันสถานศึกษาต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนเป็นอย่างมาก จะเห็นได้จากการจัดให้มีการอบรมในเรื่องของการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Research: CAR) ให้แก่ผู้สอนในสถานศึกษากันอย่างแพร่หลาย บางแห่งจัดอบรมทั้งภายในสถานศึกษาและส่งผู้สอนเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้นแต่ก็ยังมีผู้สอนส่วนหนึ่งที่เข้าใจเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนคลาดเคลื่อน เข้าใจว่าการวิจัยในชั้นเรียนเหมือนกับการวิจัยการศึกษาทั่วไป. ความจริงแล้วการวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่ง่ายไม่ซับซ้อน และอาจไม่ต้องใช้สถิติใด ๆ ประกอบการวิจัยเลยก็ได้ (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2543, น. 37) แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลย้อนหลังจนถึงปัจจุบัน ก็พบว่า ปัญหาที่พบมาเป็นระยะเวลากว่าสิบปีเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของครู คือ ปัญหาที่ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวิธีวิจัย (พิสนุ พงศ์ศรี, 2549, น. 2) สอดคล้องกับสุวิมล ว่องวานิช (2550, น. 3-10) ที่สรุปไว้ว่า จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการสอนและการทำวิจัยของครู ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยและคิดว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยาก โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการทำวิจัยแบบแยกส่วนซึ่งทำกันในครูเพียงส่วนน้อย มีการทำกิจกรรมการเก็บข้อมูลการวิจัยเป็นโครงการเฉพาะกิจ ทำให้เสียเวลาไปกับการทำวิจัย เวลาที่อุทิศให้การสอนลดน้อยลง ทำให้การเรียนการสอนในชีวิตประจำวันได้รับผลกระทบ ทำการสอนไม่ได้เต็มที่ จนเป็นเรื่องปกติที่กล่าวว่าครูทำการวิจัยงานสอนจะหย่อนลง การทำวิจัยในลักษณะนี้จึงไม่ค่อยเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน แต่จะเกิดประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัยที่ต้องการนำผลงานการวิจัยไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ จากปัญหาที่กล่าวมานี้ ทำให้การวิจัยของครูไม่พัฒนาเท่าที่ควร แต่เนื่องจากงานของครูเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนนอกเหนือจากการสอนแล้ว ยังคิดหาแนวทางใหม่ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของตนเอง ดังนั้นเพื่อไม่ให้ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนเกิดความท้อแท้ควรใช้วิธีการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยจนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการทำงานตามปกติ ให้เกิดความยั่งยืนของกิจกรรมการวิจัย ทำให้งานวิจัยในชั้นเรียนน่าสนใจ เป็นนวัตกรรมที่จะช่วยแก้ปัญหาในชั้นเรียน มีหลักการและวิธีการที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู ซึ่งในส่วนสภาพปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้น

เรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ก็พบปัญหา เช่นเดียวกัน จากที่สรุปไว้ในรายงานผลการจัดการศึกษาปีการศึกษา 2560 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1, 2561, น. 11-16) ว่า ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนน้อยมาก ซึ่งอาจเกิดจากที่ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ขั้นตอนและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนยังไม่ถูกต้อง เนื่องจากยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้องตามหลักการ จึงมีปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างมาก

จากที่มาความสำคัญและปัญหาของการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียน และเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนที่ต้องแก้ปัญหาให้แก่ผู้เรียนทุกคน เมื่อครูนำการวิจัยมาใช้แก้ปัญหา ย่อมส่งผลให้ปัญหาของผู้เรียนหมดไป ผู้เรียนย่อมสามารถเรียนรู้ได้ตามที่มุ่งหวัง คุณภาพของผู้เรียนจะสูงขึ้นเรื่อยๆ トラบิตที่ครูผู้สอนยังทำการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงวิธีสอนของตนเองอยู่ตลอดเวลา การวิจัยในชั้นเรียนจึงทำให้ครูเกิดความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในเรื่องที่สอนอย่างลึกซึ้ง และสามารถสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง เป็นผู้รู้แนะนำแก่ครูผู้อื่นได้ (กฤษดา กรุดทอง, 2551, น. 23) อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อผู้สอนในการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการเปลี่ยนวิธีการทำงานของผู้สอนจากที่เคยสอนแบบเก่า โดยหันมาใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการสอน สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการสอนใหม่ ๆ ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้สอนมืออาชีพ (Professional Teacher) ในโอกาสต่อไป (ประวิต เอราวรรณ์, 2542, น. 17-18)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถในการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน พัฒนาและแก้ปัญห การเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวทางของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ กำหนดการพัฒนาโดยใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ที่เป็นกระบวนการพัฒนาในลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและเป็นการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกัน ในการช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจกัน ของครูผู้บริหารในโรงเรียน เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดผลดีมีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนบ้านดงมัน เป็นโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ที่มีปัญหาด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครู ซึ่งจากรายงานการประเมินคุณภาพ

ภายนอกสถานศึกษารอบสาม (2554-2558, น. 37) ที่สรุปว่า ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน และกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดทักษะและความมั่นใจในการเขียนรายงานการวิจัยแบบเป็นทางการ ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยครั้งนี้จะส่งผลให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน พัฒนาและแก้ปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวทางของการปฏิรูปการศึกษา อีกทั้งผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกันนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของครูและสถานศึกษาด้วยเช่นกัน

## 1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 สภาพปัจจุบันด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เป็นอย่างไร

1.2.2 ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

1.3.2 เพื่อศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

### 1.4.1 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นกลุ่มผู้ร่วมวิจัย คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 คน ปีการศึกษา 2561



#### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดย โดยมีเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.4.2.1 เนื้อหาการพัฒนา ได้แก่ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา (2) การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา (3) การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม (4) การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และ (5) การสรุปผลและรายงาน

1.4.2.2 การอบรมพัฒนาโดยใช้กระบวนการ PLC ประกอบด้วย กระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ (1) สร้างทีมครู (Community) (2) จัดการเรียนรู้ (Practice) (3) สะท้อนคิด (Reflection) (4) ประเมินผล (Evaluation) และ (5) สร้างเครือข่ายการพัฒนา (Network Development)

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

#### 1.4.4 ด้านระยะเวลาการวิจัย

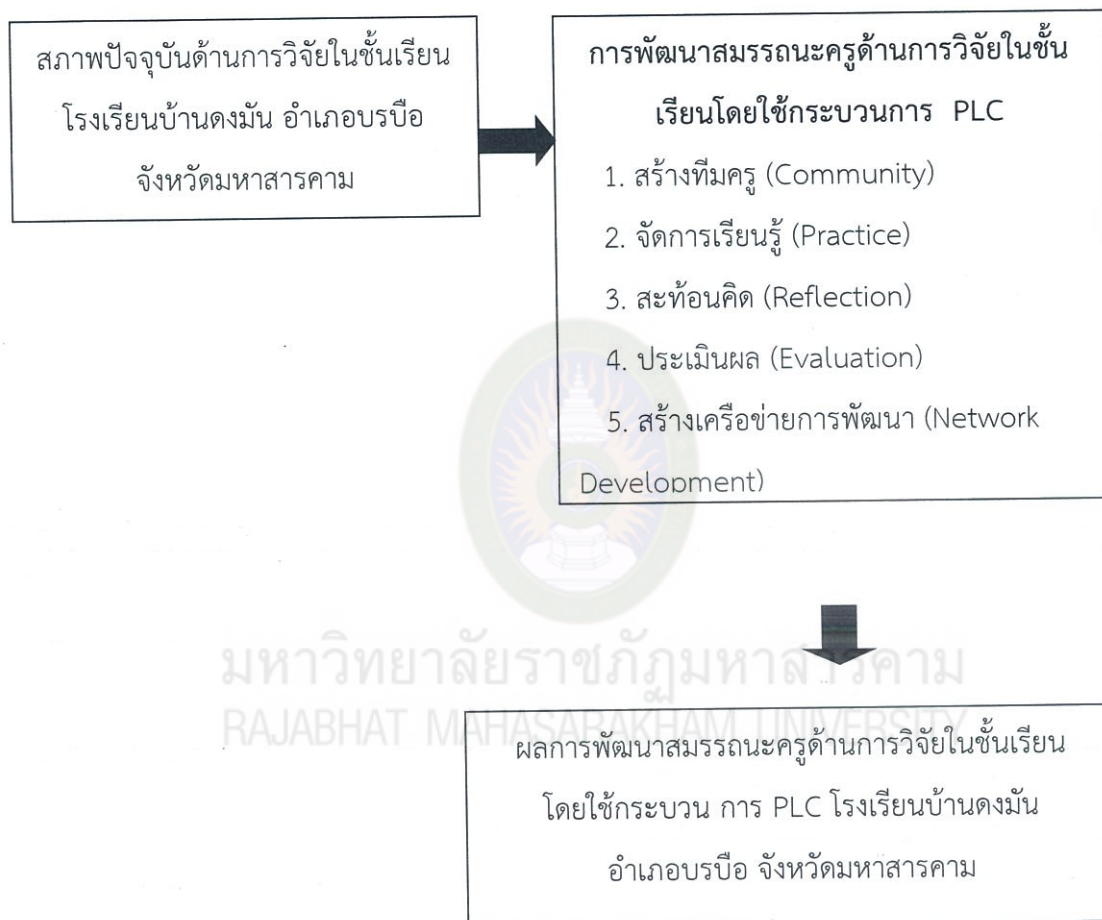
ในการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ กำหนดระยะเวลาช่วงระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2561 ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 โดยกำหนดการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2561 ถึง เมษายน พ.ศ. 2561

ระยะที่ 2 ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561 ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2561

## 1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลนั้นๆ และนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานหรืองานที่รับผิดชอบ หรือมอบหมายให้ปฏิบัติ

“การพัฒนาสมรรถนะของครู” หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้และความเข้าใจ มีความสามารถและทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยในการพัฒนาอาจใช้กระบวนการหรือวิธีการที่เหมาะสม กับบริบทของแต่ละบุคคล และต่อหน่วยงานหรือสถานศึกษา เช่น การอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่อง เป็นต้น

“การวิจัยในชั้นเรียน” หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยผู้สอนทำการสอนมีจุดประสงค์เพื่อการแก้ปัญหาในชั้นเรียน มีการดำเนินการที่มีแผนชัดเจนการกระทำอย่างรวดเร็ว นำผลมาใช้ได้ในระหว่างทำการวิจัยจะมีผลสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งผลที่ได้นั้นจะนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีจุดเน้นให้ประโยชน์ต่อตัวนักเรียนมากที่สุด กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนจะมีการทำอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะได้ผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

“สมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถของการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยครูเป็นผู้วิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนอย่างเป็นระบบ

“กระบวนการ PLC” หมายถึง การอบรมหรือพัฒนาในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) มีลักษณะเป็นการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกัน ในการช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจกันของครู ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยนี้หมายถึงโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจะนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนให้เกิดผลดีมีคุณภาพ โดยมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างทีมครู (Community) คือ การระบупัญญาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการวิจัยชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ตามสภาพจริงที่ต้องการพัฒนา

2. จัดการเรียนรู้ (Practice) คือ การรวบรวมข้อมูลและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ได้จากการรวมกลุ่มกัน นำไปสู่การพัฒนาการวิจัยชั้นเรียนของครู โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

3. สะท้อนคิด (Reflection) คือ การวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหา หรือพัฒนานวัตกรรมจากการพัฒนาการวิจัยชั้นเรียนของครู โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

4. ประเมินผล (Evaluation) คือ การทดสอบ ประเมิน และปรับปรุงแก้ไขวิธีการแก้ ปัญหา หรือนวัตกรรมได้

5. สร้างเครือข่ายการพัฒนา (Network Development) คือ การนำเสนอวิธีการแก้ ปัญหา ผลการแก้ปัญหา หรือผลของนวัตกรรมที่พัฒนาได้จากการพัฒนาการวิจัยชั้นเรียนของครู โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

“ครู” หมายถึง ข้าราชการครู, พนักงานราชการ, ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการและครูอัตราจ้างซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2561

## 1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ทราบระดับสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน

1.7.2 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนพัฒนาและแก้ปัญหาคำถามการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวทางของการปฏิรูปการศึกษา

1.7.3 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนที่เหมาะสมกับบริบท เพื่อใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของครูและสถานศึกษาด้วยกัน

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. PLC (Professional Learning Community) : ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู
3. หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
5. บริบทของโรงเรียนบ้านดงมัน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 PLC (Professional Learning Community) : ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

##### 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโดยใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่องการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชชาติด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการ พัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเพื่อไม่ให้เป็นภาระเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการอบรม PLC มาก กระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการอบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ต่อไปด้วยนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC : Professional Learning Community) สู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไป

ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2561, น. 2)

### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)

Professional Learning Community (PLC) ตรงกับข้อความในภาษาไทยว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความหมายตรงกับเหตุการณ์ว่า “เกิดการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกัน ในการช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจกัน ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดผลดีมีคุณภาพในยุคศตวรรษที่ 21 (นิตยา หล้าทูนธีรกุล, 2560, น. 4)

ทั้งนี้ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ในประเด็นต่างที่ผู้วิจัยสรุปจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 2.1.2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ PLC

PLC (Professional Learning Community) หรือในชื่อภาษาไทย คือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” กำลังเป็นที่กล่าวขวัญถึงมากที่สุดในช่วงการทางการศึกษาขณะนี้ ด้วยเหตุที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) ประกาศนโยบาย ให้ PLC เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบ ตั้งแต่วิธีการฝึกอบรมครู การส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน และการกำหนดเกณฑ์ประเมินการเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สอดคล้องกับ PLC ส่งผลให้เกิดกิจกรรมและความเคลื่อนไหวเพื่อพัฒนาครูตามมามากมาย ผู้เขียนในฐานะที่เป็นผู้สอนในศาสตร์ด้านบริหารการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของ PLC ความสำคัญและบทบาทของผู้บริหารการศึกษาว่าต้องเตรียมตัวทั้งในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกและผู้นำการเรียนรู้ในองค์กรที่ใช้ PLC (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560, น. 36)

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560, น. 40) กล่าวสรุป จากแนวคิดของนักวิชาการ พบว่ามีปัจจัยสำคัญ 5 ประการที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประมวลได้ ดังนี้ (Hord, S.M., 1997; DuFour, R., 2004; Southwest Educational Development Laboratory, 2000)

1. ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (Supportive and Shared Leadership) สำหรับประเด็นนี้ ความเป็นผู้นำไม่ได้ผูกขาดอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน โดย PLC มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนโดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใจกว้าง และ

ยินดีต่อบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับเกียรติ มีความภาคภูมิใจ และสามารถแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective Learning and The Application of That Learning) หัวใจสำคัญของ PLC อีกประการหนึ่ง คือ การเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่ง PLC จะเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิดต่างคนต่างทำการเรียนรู้ร่วมกัน และที่สำคัญคือ การนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียน โดยการดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3. ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของ PLC โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินการ โดยเป้าหมายหลักของการดำเนินงานก็คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Supportive Conditions for The Maintenance of The Learning Community) หรืออีกนัยหนึ่งคือการจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การจัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียนได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และอีกส่วนหนึ่งคือการจัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้อยู่ในรูปคณะกรรมการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

5. การแบ่งปันการปฏิบัติ (Shared Practice) เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ PLC เติบโต มั่นคง ยั่งยืน โดยเฉพาะการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้เพื่อนครูได้นำไปใช้ และการแบ่งปันจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยองค์ประกอบที่กล่าวถึงแล้วข้างต้น คือ การมีผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การจัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความสนิทสนมคุ้นเคยของครูในโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงจัง รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมของทุกคนในโรงเรียน

DuFour (2004, อ้างถึงใน ชูชาติ พวงสมจิตร, 2560, น. 38) ระบุแนวคิดหลักในการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ต้องมั่นใจว่าผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยต้องมุ่งความสนใจไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน และต้องสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างทั่วถึง
2. ต้องสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือ เพราะการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น สมาชิกในชุมชนจะต้องทำงานร่วมกัน และสร้างความร่วมมือระหว่างกันในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

3. ต้องมุ่งความสนใจไปยังผลลัพธ์ โดยการดำเนินงานของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะให้ความสนใจในเป้าหมายร่วมกันของทีม โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของผลลัพธ์ คือ การทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ครูทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการประเมินระดับผลสำเร็จของผู้เรียน สร้างเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 23) ได้สรุปแนวคิด ของ PLC ของ Thompson, Gregg, Niska (2004) ; Sergiovanni (1994) ดังนี้ PLC (Professional Learning Community) มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาคธุรกิจเกี่ยวกับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ เป็นการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์โดยอธิบายว่า การอุปมาที่เปรียบเทียบให้โรงเรียนเป็น”องค์กร” นั้นน่าจะไม่เหมาะสมและถูกต้อง แท้จริงแล้วโรงเรียน มีความเป็น “ชุมชน” มากกว่าความเป็นองค์กร ซึ่งความเป็น “องค์กร” กับ “ชุมชน” มีความแตกต่างกันที่ความเป็นชุมชน จะยึดโยงภายในต่อกันด้วยค่านิยม แนวคิด และความผูกพันร่วมกันของทุกคนที่เป็นสมาชิก ซึ่งเป็นแนวคิดตรงกันข้ามกับ “ความเป็นองค์กร” ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในลักษณะที่ยึดตามระดับลดหลั่นกันลงมา มีกลไกการควบคุมและมีโครงสร้างแบบตั้งตัวที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบและวัฒนธรรมของการใช้อำนาจเป็นหลัก ในขณะที่ “ชุมชน” จะใช้อิทธิพลที่เกิดจากการมีค่านิยมและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเชิงวิชาชีพที่มีความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการ และยึดหลักต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แบบฉันทกาลังกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ “องค์กร” ยังทำให้เกิดคุณลักษณะบางอย่างขึ้น เช่น ลดความเป็นกันเองต่อกันลง มีความเป็นราชการมากขึ้น และถูกควบคุมจากภายนอกให้ต้องรักษาสถานภาพเดิมของหน่วยงานไว้ จึงเห็นว่าถ้ามองโรงเรียนในฐานะแบบองค์กรดังกล่าวแล้วก็จะทำให้โรงเรียนมีความเป็นแบบทางการที่สร้างความรู้สึกระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น มีกลไกที่บังคับควบคุมมากมายและมักมีจุดเน้นในเรื่องที่เป็นงานด้านเทคนิคเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้ายอมรับว่าโรงเรียนมีฐานะแบบที่เป็นชุมชนแล้วบรรยากาศที่ตามมาคือสมาชิกมีความผูกพันต่อกัน ด้วยวัตถุประสงค์ร่วมมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดสนิทสนม และเกิดการร่วมสร้างบรรยากาศที่ทุกคนแสดงออกถึงความห่วงหาอาทรต่อกันและช่วยเหลือและสวัสดิภาพร่วมกัน โดยที่ใส่ใจร่วมกันถึงการเรียนรู้และความรับผิดชอบหลักร่วมกันของชุมชนนั้นคือพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน

ในส่วนแนวคิดการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มอบนโยบายให้กับคณะกรรมการดำเนินงานในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม “PLC (Professional



Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ให้กับโรงเรียนขยายโอกาสในเขตภาคเหนือ ในวันที่ 2 มีนาคม 2560 ว่า “ขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการ มีแนว ทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ให้กับครูและผู้บริหาร สถานศึกษาทั่วประเทศ ซึ่งแนวคิดของการอบรม PLC คือ การนำคนมาอยู่ร่วมกันเกิดการเรียนรู้และ แบ่งปันความรู้กันระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมจนกระทั่งเกิดการสะท้อนความคิดในด้านต่าง ๆที่จะเป็น แนวทางการพัฒนาอย่างไรก็ตามเพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มภาระให้กับครูและไม่ให้เกิดการใช้เวลาในการ อบรม PLC มากจนกระทั่งครูไม่มีเวลาสอนเด็กในชั้นเรียนจึงจะกำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมงการ อบรม PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ ตาม หลักเกณฑ์ใหม่ที่จะประกาศใช้ในเร็ว ๆ นี้ได้ด้วย นอกจากนี้การอบรม PLC ถือเป็นการพัฒนา บุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริงแทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมาซึ่งสิ่ง สำคัญที่สุดของการอบรม PLC อยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ผู้เข้าอบรมต้องรู้ว่าวันนี้ได้เรียนรู้ และแบ่งปันความรู้อะไรบ้างและจะอย่างไรให้ความรู้จากการอบรมส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของ เด็กไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะเพียงอย่างเดียว แต่วิทยฐานะเป็นเพียงรางวัลตอบแทนว่าครูมีความเก่งแค่ไหน ซึ่งการอบรม PLC ต้องมีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจนโดยจะมีผู้ประเมินการอบรม เช่น อาจจะให้ ศึกษานิเทศก์สุ่มตรวจการจัดอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ” ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการยังได้ กล่าวด้วยว่าบางคนเป็นครูที่สอนเก่งแต่อาจยังไม่มีผลงานก็ได้ อีกทั้งตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารงานบุคคลของ ก.ค.ศ. ก็ไม่มีข้อใดระบุให้ครูต้องจัดทำผลงานทางวิชาการที่มีลักษณะเหมือน วิทยานิพนธ์เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะดังนั้น หากจะพิจารณาว่าครูคนใดเก่งก็ต้องไปดูว่านักเรียนเก่งได้ อย่างไรครูจึงจำเป็นจะต้องมีประสบการณ์ และมีชั่วโมงการสอนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ได้มาตรฐานพร้อมกับ มีการพัฒนาอบรมด้วยตนเองตามหลักสูตร (ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี, 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว จึงได้ดำเนินการอบรม ปฏิบัติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ” สู่อสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์ จำนวนทั้งสิ้น 687 คน โดยแยกเป็น 3 รุ่น ระหว่างวันที่ 1 – 6 เมษายน พ.ศ. 2560 ณ โรงแรมบางกอกพาเลซ กรุงเทพมหานคร

2. คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 1,089 คนโดยแยกเป็น 4 รุ่น ระหว่างวันที่ 26 เมษายน - 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 ณ โรงแรมชลพฤกษ์รีสอร์ท จังหวัดนครนายก

3. โรงเรียนขยายโอกาสทางภาคเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 390 แห่ง แห่งละ 5 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,950 คน โดยแยกเป็น 2 จุด 8 รุ่น ดังนี้ จุดที่ 1 รุ่นที่ 1-3 ระหว่างวันที่ 11 - 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ณ โรงแรมวังคำ จังหวัดเชียงราย และจุดที่ 2 รุ่นที่ 4-8 ระหว่างวันที่ 18 - 28 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ณ โรงแรมเชียงใหม่ภูคำ จังหวัดเชียงใหม่

ดังนั้น เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLCสู่สถานศึกษา ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากน้อยเพียงใด สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ดำเนินการติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) สู่สถานศึกษาขึ้นกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศนโยบายให้ PLC เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบมีหลักเกณฑ์ตามหนังสือ ศธ 0206/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 (ว21/2560) ซึ่งกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของครูต้องมีชั่วโมง PLC ในชั่วโมงปฏิบัติงานในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง และตามหลักเกณฑ์หนังสือ ศธ 0206/ว 22 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 (22/2560) ครูต้องเข้ารับการพัฒนาหลักสูตรที่สถาบันคุรุพัฒนามีรับรองต่อเนื่องทุกปีละไม่น้อยกว่า 12-20 ชั่วโมง ต่อเนื่อง 5 ปี ต้องมีชั่วโมงพัฒนา 100 ชั่วโมง แต่หากภายใน 5 ปี ชั่วโมงพัฒนาไม่ครบ 100 ชม. สามารถนำชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่วนที่เกิน 50 ชั่วโมงในแต่ละปี นับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาได้

#### 2.1.2.2 ความหมายและความสำคัญของกระบวนการ PLC

##### 1) ความหมายของกระบวนการ PLC

PLC เป็นคำย่อ ของ Professional Learning Community ซึ่งในภาษาไทย มีชื่อเรียกอยู่หลายคำ เช่น ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ชุมชนเชิงวิชาการ ชุมชนครูเพื่อศิษย์ ชุมชนกัลยาณมิตรเพื่อศิษย์ เป็นต้น แต่ในปัจจุบันชื่อที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดคือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” นักวิชาการได้ให้ความหมายของ PLC ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 139) กล่าวเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่า คือ การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบสนับสนุน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบนั่นคือการ “พัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง” (CQI – Continuous quality improvement) กระบวนการต่อเนื่องที่ครูและนักการศึกษาทางานร่วมกันในวงจรของการร่วมกัน ตั้งคำถามและการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ

เพื่อบรรลุผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้นของนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าหัวใจของการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น อยู่ที่การเรียนรู้ที่ฝังอยู่ในการทำงานของครูและนักการศึกษา

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558) กล่าวถึงความหมายของ PLC ว่าเป็น การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560, น. 34) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC คือ วิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PLC มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้

Sergiovanni (1994, อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560, น. 34) กล่าวว่า PLC เป็น สถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานโรงเรียน

Southwest Educational Development Laboratory (1997) ให้ความหมาย PLC ว่าเป็น การพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการให้ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ

Hord (2003, อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560, น. 35) กล่าวว่า PLC คือ การที่กลุ่มของครู และผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาซึ่งมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายเดียวกัน ทาการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเองในการจัดการเรียนการสอน

DuFour (2010, pp. 9 – 14) กล่าวถึงความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพว่าเป็น การรวมกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกัน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ความสนใจเกี่ยวกับ การพัฒนาทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายของความหมายของกระบวนการ PLC ที่มีนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานได้นำเสนอไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการ PLC หมายถึงวิธีการหรือการกระบวนการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่าเป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารเป็นแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งจะนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนให้เกิดผลดีมีคุณภาพ

## 2) ความสำคัญของกระบวนการ PLC

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558) สรุปว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งครูผู้สอนและต่อนักเรียน ด้วยเหตุผลต่อไปนี้

1. PLC เป็นประโยชน์ต่อครู เพราะ 1) ช่วยลดความโดดเดี่ยวให้กับงานครู จากเดิมที่ครูแต่ละคนต่างคิดต่างทำ ต่างแก้ปัญหา ขาดการปรึกษาหารือกัน เปลี่ยนมาเป็นเพื่อนและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างเดียวกัน คือ พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 2) เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเนื่องมาจากการมีเพื่อน มีเครือข่ายและการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน 3) เพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุภารกิจ เนื่องจากกระบวนการของ PLC เริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม และเป้าหมายร่วม ส่งผลให้ครูเห็นเป้าหมายชัดเจนและยอมรับในเป้าหมายดังกล่าว 4) การเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ผลดียิ่งขึ้นทั้งนี้เพราะครูมีการเรียนรู้มากขึ้น ได้เห็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครูซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ในชั้นเรียนของตนเอง ทำให้การเรียนการสอนได้ผลดียิ่งขึ้น 5) รับทราบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้กว้างขวาง รวดเร็วขึ้น เนื่องจาก PLC ช่วยให้เกิดเครือข่ายและการสื่อสารที่กว้างขวางทั่วถึงยิ่งขึ้น 6) ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นผลจากการมีค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วมและการเห็นตัวอย่างที่ดีของเพื่อนครู 7) ช่วยให้อัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเทียบกับสถานศึกษาที่ไม่มี PLC ทั้งนี้เพราะโรงเรียนที่ใช้ PLC ช่วยให้ครูมีความเป็นกัลยาณมิตร เอื้ออาทรและช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน และ 8) ครูปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ดีกว่าสถานศึกษาที่ไม่มี PLC ซึ่งเป็นผลจากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศและการเรียนรู้จากเพื่อนครูด้วยกัน

2. PLC เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน จำแนกเป็นประเด็นย่อยได้ 4 ประเด็น คือ 1) ช่วยลดอัตราการตกซ้ำชั้นของนักเรียน 2) อัตราการขาดเรียนของนักเรียนลดลง 3) นักเรียนมีความสุขในการเรียนมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่มี PLC และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และการอ่านสูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับสถานศึกษาแบบเก่า ซึ่งผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนข้างต้น เป็นผลจากการที่ครูได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีต่อกัน และกระบวนการจัด PLC ในโรงเรียนมักเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ที่ทำให้ครูได้เสนอปัญหา ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน ส่งผลให้ครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนา ซึ่งย่อมส่งผลสะท้อนไปสู่บรรยากาศที่ดีในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

Hord (1997, อ้างถึงใน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, น. 23-24) กล่าวถึงความสำคัญของ PLC จากผลการวิจัยที่ยืนยันว่าการดำเนินการในรูปแบบ PLC นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มี การจัดตั้ง PLC โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และ ถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ซึ่งมีผลสรุป 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน พบว่า PLC ส่งผลต่อครูผู้สอน กล่าวคือ ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวงานสอนของครู เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขันจนเกิดความรู้สึกว่าต้องการร่วมกันเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน ถือเป็น “พลังการเรียนรู้” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนให้มีผลดียิ่งขึ้นกล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อที่เกี่ยวกับวิธีการสอน และตัวผู้เรียนซึ่งที่เกิดจากการคอยสังเกตอย่างสนใจ รวมถึงความเข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องจัดการเรียนรู้ได้แตกฉานยิ่งขึ้นจนตระหนักถึงบทบาทและพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด อีกทั้งการรับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพได้ตลอดเวลา เป็นผลให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาและอุทิศตนทางวิชาชีพเพื่อศิษย์ ซึ่งเป็นทั้งคุณค่าและขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นที่สำคัญ คือ ยังสามารถลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนแบบเก่ายังพบว่า มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียน กล่าวคือ สามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้นและจำนวนชั้นเรียนที่ต้อง เลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการ อ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้าย คือ มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน

กล่าวโดยสรุปคือ PLC มีพัฒนาการมาจากกลยุทธ์ระดับ องค์กรที่มุ่งเน้นให้ องค์กรมีการปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเริ่มพัฒนาจาก แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับประยุกต์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการ เรียนรู้ร่วมกันในทางวิชาชีพที่มีหน้างานสำคัญ คือ ความรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันเป็น สำคัญ จากการศึกษาหลายโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาดำเนินการ ในรูปแบบ PLC พบว่า เกิด ผลดีทั้งวิชาชีพครูและผู้เรียน ที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 3) องค์ประกอบสำคัญของ PLC

3.1) ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการ เรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

3.2) ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการนำสู่การ ปฏิบัติและประเมินร่วมกัน open เปิดใจรับและให้ care และ share

3.3) ภาวะผู้นำร่วม การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้

3.4) กัลยาณมิตร เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพเติมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน

3.5) ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการ ทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย

3.6) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระ งาน คือ การสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

### 2.1.2.3 ประเภทและลักษณะของกระบวนการ PLC

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 139) กล่าวถึงลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครู ไว้ดังนี้ 1) เน้นการเรียนรู้ 2) มีวัฒนธรรมร่วมมือกันเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่าย 3) ร่วมกัน ตั้งคำถาม ต่อวิธีการที่ดีและตั้งคำถามต่อสภาพปัจจุบัน 4) เน้นการลงมือทำ 5) มุ่งพัฒนาต่อเนื่อง และ6) เน้นที่ผล หมายถึงผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558, น. 27-28) กล่าวสรุปไว้ว่า PLC ควรจะมีลักษณะสำคัญ

ดังต่อไปนี้

1. เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์อันดีและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นบรรยากาศที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ดีกว่าองค์กรที่ขาดคุณลักษณะเช่นนี้
2. เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน โดยครูที่เป็นสมาชิกของชุมชนมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความปรารถนาดีและมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยความจริงใจ
3. เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ โดยครู ผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ พร้อมทั้งจะแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทางวิชาการเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
4. เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ โดยคุณลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นต้นทุนสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะของครูที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในที่สุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว คือ ตัวบ่งชี้ว่าครูได้รับการพัฒนาให้ยกระดับความเป็นนักวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. 25-26) ได้สรุปการแบ่งระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จากแนวคิดของ Sergiovanni (1994) ; วิจารย์ พานิช (2555) ; มุลินิสดศรี สฤชดีวงศ์ (มสส.) และกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) สรุปได้ว่า PLC สามารถแบ่งระดับได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็น PLC ย่อย ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือโรงเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย (Sergiovanni, 1994) คือ
  - 1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทากิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้
  - 1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Level) ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนในโรงเรียนร่วมกันพิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบาย การปฏิบัติและกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านั้นเพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการ

ปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ครอบคลุมถึงผู้ปกครองสมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้างและผลักดัน วิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัคร ถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Network Level) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่ายภายใต้ วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาวิชาชีพพร้อม กันอาจมีเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบัน โดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยน หรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณี ศึกษาการจัด PLC เป็นกลุ่มของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์ เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ เป็นต้น

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลง เชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกัน ไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัคใจใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่างเช่น PLC “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสฤติ สฤติวงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคี ร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างสรรค่นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์ พานิช, 2555) เป็นต้น

3. ระดับชาติ (The National Level) คือ PLC ที่เกิดขึ้น โดยนโยบายของรัฐ ที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติเพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้ การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่าง นโยบายวิสัยทัศน์เพื่อ ความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE)



(2009) รัฐจัดให้มี PLC ชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อย เรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ เป็นต้น

Bulkley and Hick (2005, p. 21) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนเป็นลักษณะของปฏิสัมพันธ์ที่ดี ต่อเนื่องระหว่างครูผู้สอนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูผู้สอนและนักเรียน

Hord, Roussin and Sommers (2009, อ้างถึงใน สำนักพัฒนาครูและบุคลากร การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560, น. 1) คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนใดมี PLC นั้น นอกจากจะต้องประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลดังที่กล่าวไปแล้วนั้น การรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพยังต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ โดยมี การกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิด PLC ไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุป คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิด PLC ได้ 5 ประการ คือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning) 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) 4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) และ 5) การสนับสนุนการจัดลำดับ โครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships)

Intanam and Wongwanich (2014) กล่าวว่า PLC สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ชุมชนมุ่งเน้นการแก้ปัญหา (Problem Solving Communities) เป็นชุมชนที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาสำคัญขององค์กรด้วยสรรพวิธี เช่น โรงเรียนมีปัญหาเรื่องเด็กขาดเรียน ครูหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การใช้โทรศัพท์ติดตาม การเชิญผู้ปกครองมาพบ การเยี่ยมบ้านนักเรียน การสัมภาษณ์นักเรียนเพื่อค้นหาสาเหตุ ฯลฯ
2. ชุมชนมุ่งเน้นการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Communities) เป็นชุมชนที่เน้นการค้นหาความรู้ใหม่มาพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยโรงเรียนจัดเวลาให้ครูได้นำความรู้ และประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง การเข้าฝึกอบรม การค้นคว้าวิจัย ฯ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
3. ชุมชนมุ่งเน้นการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีกว่า (Better Practice Communities) เป็นชุมชนที่ค้นหาวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิมและนำมาแบ่งปันให้สมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติงาน เช่น โรงเรียนมีปัญหา นักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ วิธีที่ครูใช้ในการแก้ปัญหา คือ

การให้นักเรียนมาฝึกการอ่านแบบเรียนในช่วงพักกลางวันและฝึกเขียนคำตามคำบอก ซึ่งได้ผลดีในระดับหนึ่ง ต่อมาครุคค้นพบว่าการดำเนินการตามขั้นตอนในหนังสือ “เด็กอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ง่ายๆ นิดเดียว” ของ ศิวกานต์ ปทุมสุด สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาได้ภายใน 4 เดือน ครูจึงนำแนวทางนี้มาแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครู ส่งผลให้เพื่อนครูได้ใช้วิธีการที่ดีกว่าในการแก้ปัญหาเด็กอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้

4. ชุมชนมุ่งเน้นการใช้นวัตกรรม (Innovation Communities) ซึ่งนวัตกรรมอาจได้แก่ ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ รูปแบบ วิธีการ เทคโนโลยี กระบวนการ หรือ ระบบการทำงาน เพื่อให้สมาชิกนำมาใช้ปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับ 4 แนวทางข้างต้น ในทางปฏิบัติไม่ได้จำกัดว่าโรงเรียนหนึ่งต้องเลือกเพียงหนึ่งประเภท บางโรงเรียนอาจเน้นใช้ PLC เพียงหนึ่งประเภท ขณะที่บางโรงเรียนอาจเลือกใช้ PLC หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นกับสภาพของบริษัท ปัญหา ความต้องการ และจุดเน้นของแต่ละโรงเรียน

#### 2.1.2.4 การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในระดับสถานศึกษา

การเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ระบบการศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ด้วย เดิมการศึกษามุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะเพียง อ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่สำหรับในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติ และการสร้างแรงบันดาลใจไปพร้อมกัน กล่าวคือ จะไม่เป็นเพียงผู้รับ (Passive Learning) อีกต่อไป แต่ผู้เรียนต้องฝึกการเรียนรู้ จากการลงมือปฏิบัติและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยมีครูเป็น “โค้ช” ที่คอยออกแบบการเรียนรู้เพื่อช่วยผู้เรียนให้บรรลุผลได้ ประการสำคัญ คือ ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่ต้องแสวงหาความรู้ไปพร้อมๆ กันกับผู้เรียนในขณะเดียวกัน ดังนั้นการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้อง ก้าวข้าม “สาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21<sup>st</sup> Century Skills) ซึ่งครูจะเป็นผู้สอนไม่ได้ แต่ต้องให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูจะออกแบบการเรียนรู้ฝึกฝนให้ตนเองเป็นโค้ช (Coach) และอำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning : PBL) ของนักเรียนสิ่งที่เป็นตัวช่วยของครูในการจัดการเรียนรู้ คือ ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Communities : PLC) ซึ่งเกิดจากการรวมตัวกันของครูเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานที่ ของครูแต่ละคนนั่นเอง สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, น. ก)

ทั้งนี้ มีนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในระดับสถานศึกษา ไว้ดังนี้

เรวตี ชัยเชาวรัตน์ (2558) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มาร่วมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือรวมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้าง ความเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน และ 5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงานอันประกอบด้วย (1) Honesty & Humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้น และให้การเคารพกันอย่างจริงจัง (2) Option & Openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียน และพร้อมเปิดเผย/เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น (3) Patience & Persistence เป็นการพัฒนาความอดทน และความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน (4) Efficacy & Enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

นราพร จันทร์โอชา (2560, บรรยาย) กล่าวว่า เมื่อผู้บริหารการศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้าใจเรื่อง PLC นี้ อย่างชัดเจน PLC ก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ครู และบุคลากรทุกฝ่าย อย่างยั่งยืน แต่ต้องเข้าใจว่า PLC ไม่ใช่หัวข้อการอบรม แต่เป็นกระบวนการ ครูสามารถ นำกระบวนการ PLC นี้มาใช้เพื่อศึกษาเรื่องที่ตนเองสนใจหรือเพื่อศึกษาหาทางแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนที่ตนพบ หรือเพื่อสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบริบทของตน ได้ตลอดไปอย่างยั่งยืน คือใช้กระบวนการ PLC แต่ปรับเปลี่ยนหัวข้อ หรือปัญหาที่ต้องการศึกษาได้ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน แต่ละพื้นที่

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560, น. 34) กล่าวว่า การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม และขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการ

ปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผล เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา เป็นหลัก

นอกจากนี้ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560, น. 39-40) ยังได้กล่าวถึงขั้นตอนในการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนว่าอาจแตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน แต่กระบวนการและกิจกรรมหลักส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ค่านิยมร่วม พันธกิจและเป้าหมายของการดำเนินการ โดยกิจกรรมที่ขาดไม่ได้ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน ทั้งนี้แนวทางการนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนตามแนวทางของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ที่เรียกว่า PAOR ได้แก่ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (Observation) และขั้นสะท้อนผล (Reflection) มาเป็นกรอบในการดำเนินงานได้ โดยแต่ละขั้นตอนมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

### 1. ขั้นวางแผน (Planning) มีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ

1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วม เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารครู ในโรงเรียนพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นปัญหา ความต้องการ ความพร้อมในการดำเนินการ ซึ่งนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนนี้จะช่วยให้สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ก่อให้เกิดการยอมรับ เข้าใจในสภาวะการณ์และเกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.2 การวางแผนพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สมาชิกทุกคนร่วมกันถกแถลง ให้เหตุผลว่ากลุ่มควรมุ่งเป้าหมายการทำให้ PLC ไปที่เรื่องใด ปัญหาใด หรือนวัตกรรมใด โดยขั้นตอนนี้ กลุ่มต้องระดับระดมใจให้การทำ PLC เป็นกิจกรรมพัฒนาครูที่มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้าย คือ การพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก และเมื่อได้ประเด็นในการทำ PLC สำหรับรอบนี้แล้ว กลุ่มจึงช่วยกันวางแผนงานโดยละเอียดว่ากลุ่มจะดำเนินการอย่างไร จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างไร จะสร้างเครือข่ายอย่างไร ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็นช่วงใด นวัตกรรมที่ใช้ควรเป็นอะไร และทรัพยากรที่ต้องการคืออะไรบ้าง

2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ที่สำคัญคือการมาพบกันตามเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน ทำให้สมาชิกแต่ละคนได้เล่าความประทับใจ ปัญหา ความภาคภูมิใจ แนวปฏิบัติที่ดี แนวปฏิบัติที่ไม่ประสบ

ความสำเร็จ ฯลฯ ให้สมาชิกได้รับทราบ ทำให้แต่ละคนไม่โดดเดี่ยว และสามารถเลือกแนวที่ดีของเพื่อนไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้

3. ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation) เมื่อการดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งใดบ้างที่ทำได้ดี สิ่งใดบ้างที่มีปัญหา ซึ่งขั้นนี้นิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงาน ที่เรียกว่า AAR (After Action Review) เป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน

4. ขั้นสะท้อนผล (Reflection) เป็นขั้นของการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ตัวครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษาฯ เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้ คือ ข้อมูลย้อนกลับที่สมาชิกรนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ต่อไป

#### 2.1.2.5 องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา

PLC ในระดับสถานศึกษา หรือระดับผู้ประกอบการวิชาชีพนำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมที่มาร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน ชุมชนนำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่างๆ และรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทางและสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริงเป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกันโดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นมนสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord, 1997, Hargreaves, 2003)

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทางระหว่างและเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็น

ความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hargreaves, 2003 ; Schmoker, 2004 ; DuFour, 2006)

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมายและที่สำคัญ เมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของผู้ของสมาชิก PLC จนเกิดเป็นพันธสัญญาร่วมกันร่วมกันหลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นขุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลังในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997 ; DuFour, 2006; Hargreaves, 2003)

4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการเรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู (Louis & Kruse, 1995; Senge, 2000; DuFour, 2006)

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจเป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจจนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse, & Marks, 1996) การเรียนรู้ของทีมและการเรียนรู้ของครูบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกันจากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003 ; Stoll & Louis, 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัยในโลกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) (DuFour, 2006) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึก ร่วมกันในการทำงานจนเกิดประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธร่วมกันที่เน้นความสมัครใจและการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อนด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อนั่น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายในนั่นคือการเป็นกัลยาณมิตรทำให้เกิดทีม PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni, 1994 ; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมี

เป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้า ประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วม สอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554 ; Olivier & Hipp, 2006 ; Little & MCLAughlin, 1993)

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมและภาวะผู้นำร่วมให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนตนเองและวิชาชีพ (Kotter & Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน (Olivier & Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมโนทัศน์ การวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg & Niska, 2004)

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วมการสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือผู้ถูกกระทำและผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระ ปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทางวิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพทั้งหลายใน PLC

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมา มีหัวใจสำคัญ คือ การนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิกและผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกันของสมาชิกจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงานภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุดด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (DuFour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึกไม่โดดเดี่ยวคอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนา การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมองและการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรัตน์และคณะ, 2553 ; Stoll & Louis, 2007)

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณและความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างในหรืออุมฤภาวะความเป็นครูให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยสำคัญ คือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของศิษย์ตนเองอย่างทอ่งแท้งจนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครูได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อมเห็นศิษย์เป็นครูเห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญและการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรัตน์และคณะ, 2553)



กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญ คือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนมีคุณลักษณะ คือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพและเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึกปลอดภัยหรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดันบนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกันมีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษและผู้เรียนสอดคล้องกับ Sergiovanni (1994) ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายในใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่างปฏิบัติงานสอนของครูเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตมีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุชิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวกเชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของสังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมรัตน์และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถและสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) ดังกล่าวนี้สามารถขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการหันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทนและเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งความยั่งยืนจัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบที่ทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบทของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

(สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีรูปแบบการสื่อสารด้วยใจเปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความแตกแยกและมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood & Louis, 1992)

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณ์สำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพและชุมชนกัลยาณมิตรแสดงถึงการรวมพลังของครูและนักศึกษาที่เป็นผู้นำ ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน แบบทีมร่วมแรงร่วมใจมุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรมที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนา ของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

#### 2.1.2.6 ปัจจัยและเงื่อนไขในการทำ PLC

จากแนวคิดของนักวิชาการ พบว่า มีปัจจัยสำคัญ 5 ประการที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประมวลได้ดังนี้ (Hord, S.M., 1997 ; DuFour, R., 2004 ; Southwest Educational Development Laboratory, 2000)

1. ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (Supportive and Shared Leadership) สำหรับประเด็นนี้ความเป็นผู้นำไม่ได้ผูกขาดอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน โดย PLC มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนโดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใจกว้างและยินดีต่อบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับเกียรติ มีความภาคภูมิใจ และสามารถแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ (Collective Learning and The Application of That Learning) หัวใจสำคัญของ PLC อีกประการหนึ่ง คือ การเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่ง PLC จะเปลี่ยนนวัตกรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันและที่สำคัญ คือ การนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียน โดยการดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3. ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Values and Vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของ PLC โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน

เพื่อให้มีทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน ในการดำเนินการ โดยเป้าหมายหลักของการดำเนินงานก็คือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Supportive Conditions for The Maintenance of The Learning Community) หรืออีกนัยหนึ่งคือการจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การจัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียนได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง และอีกส่วนหนึ่งคือ การจัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้อยู่ในรูปคณะกรรมการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

5. การแบ่งปันการปฏิบัติ (Shared practice) เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ PLC เติบโต มั่นคง ยั่งยืน โดยเฉพาะการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้เพื่อนครูได้นำไปใช้ และการแบ่งปันจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยองค์ประกอบที่กล่าวถึงข้างต้น คือ การมีผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การจัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความสนิทสนมคุ้นเคยของครูในโรงเรียน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงจัง รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมของทุกคนในโรงเรียน โดยสรุปแล้วชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยการสร้างบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ช่วยให้ครูไม่โดดเดี่ยว และมีเครือข่ายในการทำงาน โดยสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จได้ เกิดจากครูมีจิตใจมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รู้จักเผื่อแผ่แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ให้เพื่อนครู ยอมรับในความรู้ ความสามารถและจุดดีของคนอื่นพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเมื่อพบสิ่งที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนที่ดีกว่า นอกจากนี้ยัง ต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านสถานที่ เวลา กฎเกณฑ์กติกาและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยทุกคนมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกันและปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและแบ่งปัน มาผูกขาดความเป็นผู้นำไว้ที่ตนเองมีใจกว้างและพร้อมที่จะเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของครู

#### 2.1.2.7 กระบวนการของ PLC

- 1) สร้างทีมครู (Community)
- 2) จัดการเรียนรู้ (Practice)
- 3) สะท้อนคิด (Reflection)
- 4) ประเมินผล (Evaluation)
- 5) สร้างเครือข่ายการพัฒนา (Network Development)

### 2.1.2.8 วิธีการทำงานของ PLC

1) ต้องมีการรวมกลุ่ม และกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้ายๆ กัน เช่น

1.1) จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

- กลุ่มครูที่สอนวิชา/ กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน
- กลุ่มครูที่สอนวิชา/ กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน
- กลุ่มครูตามลักษณะงาน

1.2) จำนวนสมาชิก 6 – 8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วมทุก

กลุ่ม)

1.3) ระยะเวลา 2 – 3 ชม. ต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา กำหนดเป็น

ชั่วโมงชัดเจนจะดีมาก

1.4) จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อให้ครูถือว่าเป็น

ภาระเพิ่มขึ้น

1.5) การจัด PLC โดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่างการเดินทาง

2) บทบาทของบุคคลในการทำ PLC

2.1) ผู้อำนวยการความสะดวก

- รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก
- ควบคุมประเด็นการพูดคุย
- ย้ำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

2.2) สมาชิก

- เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด

2.3) ผู้บันทึก

สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึก Logbook

3) กลุ่มร่วมคิด “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” ปัญหาสำคัญที่สุด

สิ่งที่ต้องระวัง คือ การไม่ช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผลักปัญหาออกจากตัว

4) หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหาสาเหตุที่แท้จริง

เน้นไปที่การสอนของครูเป็นอันดับแรก ที่ถือว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง เช่น นักเรียนอ่านไม่ออก เป็นปัญหาสำคัญร่วมกัน ไม่ใช่สาเหตุว่า พ่อแม่แยกทาง

5) หาแนวทางแก้ไข “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” ที่สำคัญนั้น จะแก้ไขอย่างไรดูสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหอาจใช้ประสบการณ์ของครูที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัย หรือแหล่งอื่นๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้น สรุปแนวทางการแก้ปัญหาสำคัญ 1 เรื่อง หรือ 2 เรื่องตามสภาพของโรงเรียน

6) นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหา มาช่วยกันสร้างงาน สร้างแผนงาน เลือกการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning : PBL) โดยมีสิ่งที่จะต้องทำ คือทำอย่างไร ทำเมื่อไร ใช้อย่างไร และตรวจสอบการทำงานอย่างไร จะเสนอผลระหว่างทำงาน และสรุปผลเมื่อไร

7) นำแผนที่ร่วมกันคิดไปใช้ตามกำหนดการทำงาน ต้องนำไปใช้อย่างจริงจัง และกล้าเสนอผลจะสำเร็จหรือไม่ก็ตาม และพร้อมจะนำไปปรับปรุง ต้องนำผลมาเสนอตามช่วงเวลา ผลงานที่อาจนำเสนอกันในช่องทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่นๆ

8) นำผลมาสรุปสุดท้ายว่าผลเป็นประการใด ร่วมกันสะท้อนผล และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ถ้าผลการทดลองเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ก็เผยแพร่หรือปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ผลไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็ปรับปรุงทดลองใหม่

สำเร็จ คือ นวัตกรรม

ที่สำคัญ คือ การทำงานตั้งแต่ขั้นแรกถึงขั้นสุดท้าย ต้องมีการบันทึก (Logbook) ออกแบบเอง ง่าย สั้นหนึ่งหน้าก็พอ อาจนำเสนอทาง Line หรือ Facebook หรือรูปแบบอื่น

#### 2.1.2.9 เทคนิค หรือเคล็ดลับที่จำเป็นในการเสริมกระบวนการ PLC

- 1) ทักษะการฟัง
- 2) เรื่องเล่าเร้าพลัง
- 3) การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา
- 4) AAR
- 5) ระดับการพัฒนาของนักเรียน
- 6) ICT

#### 2.1.2.10 ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

Hord (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถาม โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียน

ทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประโยชน์ประเด็นย่อ ๆ ดังนี้

### ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

1. ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวให้กับงานครูจากเดิมที่ครูแต่ละคนต่างคิด ต่างทำ ต่างแก้ปัญหา ขาดการปรึกษาหารือกัน เปลี่ยนมาเป็นเพื่อนและเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายอย่างเดียวกันคือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
2. เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษามากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแข็งขัน
3. รู้สึกร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียนและร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
4. รู้สึกเกิดสิ่งๆ เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful Learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนเองมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
5. เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉายยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
6. รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป
7. เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
8. มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า
9. มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน
10. มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่าง ๆ

### ประโยชน์ต่อนักเรียน

1. ลดอัตราการตกซ้ำชั้นของนักเรียน และจำนวนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง
  2. อัตราการขาดเรียนของนักเรียนลดลง
  3. มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
  4. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่าซึ่งผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนข้างต้นเป็นผลจากการที่ครูได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ดีต่อกัน และกระบวนการจัด PLC ในโรงเรียนมักเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ทำให้ครูได้เสนอปัญหา ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน ส่งผลให้ครูมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนา ซึ่งย่อมส่งผลสะท้อนไปสู่บรรยากาศที่ดีในการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น
  5. มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันลดลงชัดเจน
  6. นักเรียนมีความสุขในการเรียนมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่มี PLC
- กล่าวโดยสรุป ถ้าผลงานวิจัยดังกล่าวมีน้ำหนักมากพอที่เชื่อมโยงถึงการที่ครู ผู้สอน และผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพแล้ว ก็มีคำถามตอบมาว่า แล้วจะเพิ่มจำนวนครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชนจำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู โดยต้องทบทวนเปรียบเทียบเรื่องการใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่น พบว่า ครูมีชั่วโมงสอนน้อยลงและมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษา และทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการเรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น เป็นต้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนักและมุมมองใหม่ต่อสาธารณชนและต้องการคุณภาพการศึกษาของนักเรียน ดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (Teacher are The First Learners)” โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย นั่นคือ ความปรารถนาใฝ่ฝันของบุคคลฝ่ายที่มีอาชีพสุจริต

2.1.2.11 กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืน การนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1) เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่าย ๆ (Take a Baby Steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมาย อภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไร โดยพิจารณาและสะท้อนผลในประเด็นต่อไปนี้

1.1) หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ

1.2) เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร

1.3) การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้ที่สำคัญ

2) การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

3) การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set High Expectations) และวิเคราะห์การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

3.1) ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็นการวางแผนระยะยาว (Long - Term)

3.2) จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3.3) ให้เวลาสำหรับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

4) เริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็ก ๆ ก่อน แล้วค่อยปรับขยาย

5) ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the Data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และการสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก

6) วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for Success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไปความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและพฤติกรรมของครู

7) นำสู่สาธารณะ (Go Public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมีการเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ



8) ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the Body & Nourish the Brain) จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและเตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์

#### 2.1.2.12 การพัฒนาครูด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1) คำสำคัญต่อไปนี้เป็นคืออะไร และคำทั้งสามมีความสัมพันธ์กันอย่างไร

1.1) Coaching – Mentoring

1.2) Professional Learning Community

1.3) Learning Outcomes

2) หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีอะไรบ้าง เมื่อวิเคราะห์ หลักการทั้งหมดแล้วมีความเกี่ยวข้องกับใครบ้าง

3) ความเข้าใจเกี่ยวกับ Lesson Study ของท่านคืออะไร กระบวนการ Lesson Study เป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างไร

4) PLC คือวิธีสอน แนวการสอน (Teacher Approach) ใช่หรือไม่ ถ้าไม่ใช่ PLC คืออะไร มีคุณค่าต่อบุคลากรทางการศึกษาใดบ้างอย่างไร

5) ในการทำ PLC นั้น การถอดบทเรียนหลังปฏิบัติ (After Action Research) มีวิธีเขียน AAR อย่างไร ทำไมเพื่อประโยชน์อะไร

6) การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ได้จากกระบวนการ PLC มีความเป็นไปได้หรือไม่อย่างไร มีโอกาสที่ครูจะสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากการทำวิจัยได้หรือไม่

การปฏิรูปครูให้สามารถออกแบบการเรียนการสอน และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ เน้นเด็กเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ประการหนึ่ง คือ การสอน งานแบบที่เลี้ยงด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ซึ่งเป็นการสอนงาน โดยที่เลี้ยงที่รวมพลังร่วมกันที่เรียกว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันพัฒนาครูอย่างเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งเป็นกระบวนการบนฐานวิธีการทางวิทยาศาสตร์โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ → วางแผน → การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ พร้อมการสังเกตของชุมชนแห่งการเรียนรู้ → การสะท้อนคิด → การปรับปรุงบทเรียน ทุกขั้นตอนเป็นการทำงานแบบรวมพลังสู่ผลการเรียนรู้ของเด็กทั้งเพิ่มคุณภาพ และลดความเหลื่อมล้ำของเด็ก เป็นกระบวนการที่มีการสะท้อนคิดสุนทรีย สันทนา เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบรวมพลังในองค์กร

ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในช่วงปลายปีการศึกษา 2558 เป็นต้นมา เน้นให้สถานศึกษา “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ซึ่งหมายถึง เน้นให้สถานศึกษาจัดการดังนี้

1. ลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้วยการสร้างหลักสูตรบูรณาการ และจัดการเรียนการสอนเน้นองค์ความรู้อันเป็นความรู้ที่ต้องเรียน ส่วนเนื้อหาที่เกี่ยวข้องที่ควรรู้ให้เด็กเรียนรู้เอง ด้วยทักษะการสืบค้นสืบสอบที่ต้องบ่มเพาะให้เกิดกับเด็ก

2. ในการจัดการเรียนรู้ ครูต้องจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง หรือการเรียนรู้เชิงรุก หรือการจัดการเรียนรู้แบบสร้างแรงบันดาลใจให้เด็กได้ทำงานแบบร่วมพลัง สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง (Construct the Knowledge) ซึ่งจะเป็นการลดเวลาเรียนในห้องเรียน อีกทั้งเป็นการเพิ่มทักษะการเรียนรู้ให้สืบสอบความรู้ด้วยตนเอง ครูเลือกใช้สื่อนวัตกรรมเป็นเน้นการใช้ ICT ครูมีสมรรถนะการประเมินด้วยหลากหลายวิธี ตลอดจนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ครูเป็นบุคคลหลักของการปฏิรูปการเรียนรู้ เพราะความสำเร็จของการปฏิรูปห้องเรียนสู่ห้องเรียนคุณภาพ ปฏิรูปโรงเรียนสู่โรงเรียนแห่งคุณภาพโดยมุ่งหวังเพื่อสร้างผู้เรียนแห่งคุณภาพ คือ เป็นผู้เรียนอย่างมีคุณธรรม โดยมีความสามารถแสวงหาความรู้อย่างใฝ่เรียนใฝ่รู้ เป็นเด็กไทยที่มีภาวะผู้นำและเป็นเด็กผู้สร้างนวัตกรรม ดังนั้นครูจึงต้องเป็นผู้มีทักษะเรียกว่า ความเป็นครูมืออาชีพ

กล่าวโดยสรุปการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันนั้นเพื่อบรรลุความรู้มาตรฐานของหลักสูตรพร้อมมีสมรรถนะการคิด และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้ควรต้องเป็นการสร้างให้เด็กหรือผู้เรียน เป็นเด็กไทย 4.0

คิดเป็น – ทำเป็น นิสัยดี

มีความรู้ความเข้าใจ สร้างนวัตกรรมได้เพื่อตอบแทนสังคม

สร้างครูให้สอนดี พุดดี มีบุคลิกภาพดี มีวินัย และพัฒนาตนเองอยู่เสมอสามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้ หรือนำนวัตกรรมมาสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ได้เป็นครู 4.0

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นนโยบายสำคัญของการศึกษาที่ต้องร่วมด้วยช่วยกันปฏิรูปครู กลยุทธ์สำคัญในยุคปัจจุบันนี้ คือ การใช้กระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยงด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Coaching-Mentoring by Using Lesson Study Through Professional Learning Community Process) หรือใช้ตัวย่อสั้น ๆ คือ CM-LS-PLC Process

การรวมพลังของชุมชนแห่งการเรียนรู้ช่วยสร้างให้ครูเป็นครูมืออาชีพพหุรู้ดีในเนื้อหาและรู้ปฏิบัติในศาสตร์การสอนในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นครู Teacher Professional Content Knowledge คือ รู้ดี รู้จริง รู้ลึก แม่นยำ ในเนื้อหาและใช้ศาสตร์การสอนได้เหมาะสม เป็นการร่วมกันตอบสนองชาติด้วยการสร้างเด็กไทยให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งสร้างสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มวิชา” รวมทั้งเป็นโรงเรียน 4.0 ของการศึกษา 4.0 อันจะนำไปสู่การสร้าง Thailand 4.0 ขับเคลื่อนเพื่อการสร้างรายได้สูงด้วยนวัตกรรมอันนำประเทศสู่ความมั่นคง พอเพียง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในยุคประเทศไทย 4.0

การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพตามยุคตามสมัยต้องการร่วมพลังช่วยกันพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development) นวัตกรรมของการพัฒนาครูที่สำคัญที่ควรทำความเข้าใจอย่างชัดเจนสู่การปฏิบัติ เพื่อปฏิรูปครูให้เป็นครูมืออาชีพ สามารถออกแบบเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นการเรียนรู้เชิงรุกแบบร่วมพลัง (Collaborative Active Learning) เพื่อให้เด็กสามารถสืบสอบ เด็กสามารถทำโครงการเพื่อสร้างนวัตกรรมพร้อมกับเด็กที่มีความใฝ่เรียนรู้ สู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : ฉ) นวัตกรรมการศึกษาที่นำเสนอเน้นนวัตกรรมที่ใช้เป็นการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาครูเรียกว่า CM-LS-PLC Process หรือกระบวนการสอนงานแบบพี่เลี้ยงด้วยการพัฒนาบทเรียนร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู

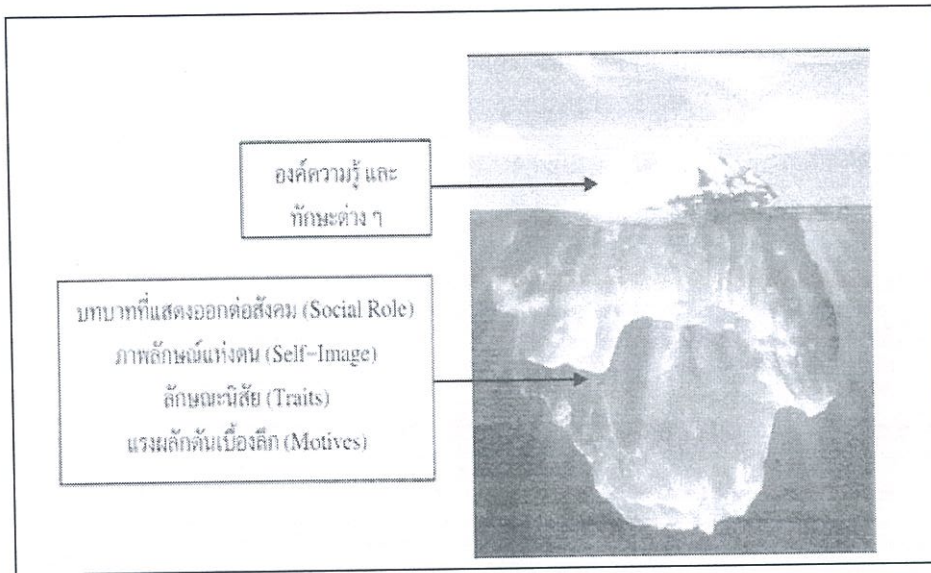
ในการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการวิจัยและความเข้าใจในการพัฒนาสมรรถนะของครู ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.2.1 แนวคิดและความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดเรื่อง สมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากร

บุคคลขององค์กรเป็นสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้  
 องค์กรชนะคู่แข่ง และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความ  
 ทางวิชาการของ McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึง  
 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์การกับระดับทักษะ  
 ความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสม ในการท  
 ายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่ แท้จริงออกมาได้  
 ซึ่งเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาองค์การได้ศึกษากันมาเป็นเวลานานแล้ว ผู้ที่ริเริ่ม ต่อมาในปี ค.ศ. 1970 US  
 State Department ได้ติดต่อบริษัทแม็คเบอร์ (Mcber) ซึ่ง McClelland เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หา  
 เครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบ  
 เก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึง  
 ต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ โดย McClelland ได้เขียนบทความ “Testing for Competence  
 Rather Than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist เผยแพร่แนวคิดและสร้าง  
 แบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้  
 ที่มีผลการปฏิบัติงานดีซึ่ง McClelland เรียกว่า “สมรรถนะ” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่อง  
 สมรรถนะที่สำคัญอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

ทั้งนี้แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่ง  
 อธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และ  
 พัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วน  
 ใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้อผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่  
 แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็น ส่วน  
 ที่พัฒนาได้ยาก



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) ปรับปรุงจาก การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). (น. 29), กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. โดย ชูชัย สมितिไกร (2550).

จากภาพ 2.1 สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่าง ๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตเห็นได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้น ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้

และในปี ค.ศ.1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือ The Competent Manager : A Model of Effective Performance” และได้นิยามคำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และปี ค.ศ.1994 Gary Hamel และ C.K.Prahalad ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for the Future ซึ่งได้นำเสนอ

แนวคิดที่สำคัญ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก พื้นฐานความรู้ทักษะและความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้างและอยู่ในระดับใดจึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร (คณิงนิจ อนุโรจน์, 2551, น. 32)

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจ พบว่า มี 708 บริษัททั่วโลกนำสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจากจริยธรรมขององค์กร (Corporate Code of Ethics) และ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) แสดงว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจมาใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น (เทียน ทองแก้ว, 2549, อ้างถึงใน อัจฉรา หล่อตระกูล, 2557, น. 53) ดังนั้นสมรรถนะ (Competency) จึงเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถในตัวของบุคคลที่เป็นปัจจัยส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความสามารถประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่า บุคคลนั้นมี Competency ทั้งนี้บุคคลที่มีความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนได้ดีนั้น คือ บุคคลที่มีลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบการในตัวเองสูง (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, 2560, น. 147)

ทั้งนี้เมื่อผลการวิจัยหลายเรื่องได้ให้ข้อสรุปอย่างน่าสนใจว่า คุณลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบการนี้สามารถฝึกฝนได้ สร้างขึ้นได้ และสามารถปลูกฝัง ฝึกฝน ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ โดยวิธีการและกระบวนการทางการศึกษาที่เหมาะสม ซึ่งในส่วนของการบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกัน การบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางานให้สามารถบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาได้ แต่ในปัจจุบันมีครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังขาดโอกาสและยังไม่ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่เนื่องจากบุคลากรทุกคนทุกสายทุกระดับล้วนเป็นผู้มีความสำคัญทั้งสิ้น ถ้าบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีการหยุดชะงักในการพัฒนาไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ก็จะมีผลต่อบุคลากรในกลุ่มอื่นชะงักตามไปด้วย ดังนั้น เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีนั้น จึงเห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานอีกมาก การทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างหนึ่ง เพราะเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อองค์กร หรือเป็นความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับ

ประสิทธิผลขององค์กรโดยคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กรคือ ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของพนักงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Huse and Cummings, 1985, pp. 198-199)

สถานศึกษาจึงควรมีบทบาทช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา พยายามศึกษาหาวิธีการ เพื่อที่จะมาปรับปรุงการทำงานให้ประสบความสำเร็จไปพร้อมกันด้วยทุกหน่วยงานจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้เพราะการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หากหน่วยงานใดมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานนั้นก็ย่อมจะประสบผลสำเร็จและสามารถพัฒนางานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชาญชัย รัตนสุทธิ, 2552, น. 21) ครูจึงนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหากครูมีคุณภาพสูงย่อมส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพสูงด้วยครูจึงมีส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม

ในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข ในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องทั่วถึงมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการพัฒนาตามต้องการในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้ได้เนื้อหาและวิธีการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับความต้องการตามความถนัดของครูอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, น. 56)

### 2.2.2 ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ หรือ Competency มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ ซึ่งในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Expertise, Skill, Fitness, Aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำว่า “ความสามารถ” (อัจฉรา หล่อตระกูล, 2557, น. 52) ทั้งนี้ในการนำความหมายของ Competency ไปใช้ในทางวิชาการ การกำหนดความหมายของ Competency จึงมีหลายความหมาย (อัจฉรา หล่อตระกูล, 2557, น. 52) ซึ่งมีนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 4) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร นอกจากนี้ยังอาจกล่าวได้ว่า

สมรรถนะ คือ ระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนทัศน์ (paradigm) ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550, น. 11) ให้ความหมายสมรรถนะ ว่าหมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2550, น. 18-19) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถความชำนาญ แรงจูงใจ หรือ คุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ เป็นต้น

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556, น. 1) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristics) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ความสามารถของครูจึงหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผล

McClelland (1973, p. 80) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำ จนเกิดความชำนาญ

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอน การบริหารจัดการ และการสอนคณิตศาสตร์ เป็นต้น

3. มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) หมายถึง เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง

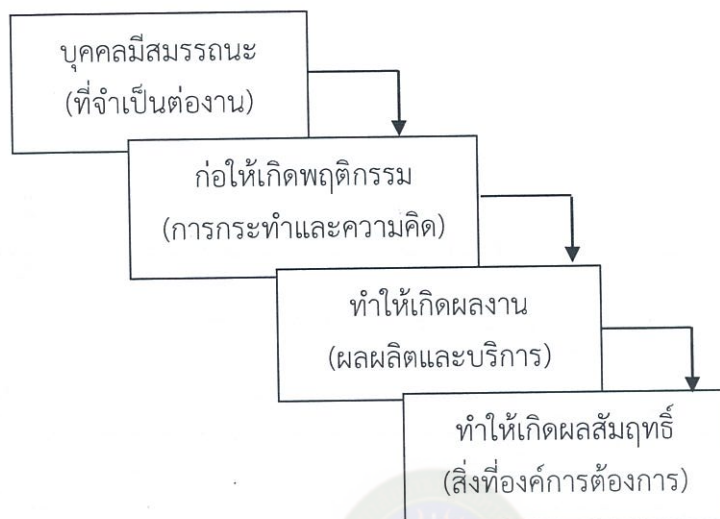
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) หมายถึง สิ่งที่อยู่ติดกับบุคคลนั้น เช่น เป็นคนที่ไว้วางใจได้ หรือเป็นคนที่มีไหวพริบต่อบุคคลอื่น เป็นต้น

Spencer (1993, p. 112) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และ / หรือการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม

Shermon (2004, อ้างถึงใน ธนานันต์ ตี๋ยิ่ง, 2556, น 47) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะและขยายเป็นแนวคิดผลลัพธ์ขององค์การต้องการได้ คือ สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่



บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจากความหมายนี้จะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมทำให้เกิดผลงานและผลลัพธ์ขององค์การ แสดงได้ดังภาพที่ 2.2 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 สมรรถนะที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม ผลงานและผลลัพธ์ ปรับปรุงจาก โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). (น 48)นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2556).

Boyatzis (2008, pp 5-6) ให้ความหมายไว้ว่า “An Underlying Characteristic of the Person Which Could be a Motive, Trait, Skill, Aspect of One’s Self-Image or Social Role or a Body of Knowledge Which He or She Uses” หรืออาจกล่าวได้ว่า Competency ควรจะเป็นสิ่งที่แยกระหว่าง Superior และ Average คือ สามารถบอกได้ว่าใครเป็นคนที่มีผลงานโดดเด่นหรือปานกลาง

Parry (n.d., อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550, น. 8) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นองค์ประกอบ (Cluster) ของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitudes) ของปัจเจกบุคคล ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน ของบุคคลนั้นๆ เป็นบทบาท หรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน และสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

จากความหมายของสมรรถนะ ที่มีนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานได้กล่าวถึงไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงการปฏิบัติงาน

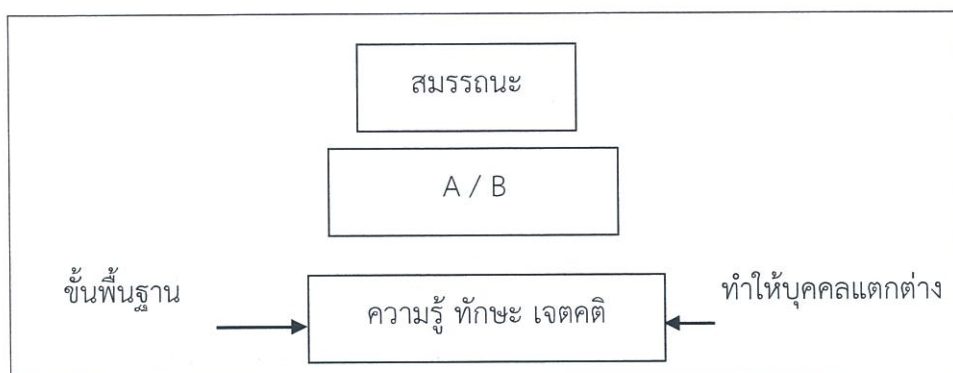
ที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคคลนั้น ๆ และนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานหรืองานที่รับผิดชอบหรือมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง สมรรถนะของครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน

### 2.2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547, น. 59) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจากโมเดลภูเขาน้ำแข็ง ของ McClelland โดยได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ตามแนวคิดของ McClelland ไว้ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นสาระสำคัญสำหรับวิชาชีพ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547, น. 48) กล่าวสรุปจากทัศนะของ McClelland ว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ แสดงดังภาพที่ 2.3 ดังนี้



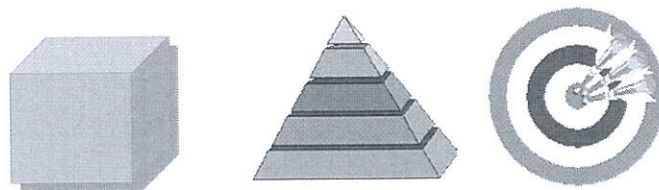
ภาพที่ 2.3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติปรับปรุงจาก การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency based HRM. (น. 48), กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. โดย สุกัญญา รัศมธรรมโชติ, 2547.

จากภาพที่ 2.3 สุกัญญา รัศมธรรมโชติ (2547, น. 48) ได้อธิบายว่า ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่าง เช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงาน สำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

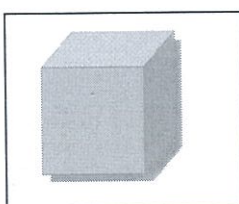
2. สมรรถนะให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผล สำเร็จที่แตกต่างกัน

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2552, น. 12-13) กล่าวสรุปว่า สมรรถนะ จะมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน ก็คือ ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) พฤติกรรม (Behavior) และผลสัมฤทธิ์ (Performance) แสดงดังภาพที่ 2.4 ดังนี้

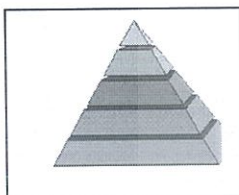


ลักษณะของบุคคล พฤติกรรม ผลสัมฤทธิ์

โดยแต่ละองค์ประกอบมีความหมาย ดังนี้



ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ลักษณะนิสัย ทักษะ และแรงจูงใจ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลคนนั้น



พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของ บุคคลที่เป็นทั้งแง่บวก และแง่ลบ โดยเฉพาะใน ส่วนขององค์กรต้องการให้บุคลากรแสดงออกใน แ่บวก และสร้างสรรค์



ผลสัมฤทธิ์ (Performance) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำถ้าพิจารณาในแง่มุมของการจัดการบุคลากร จะพบว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การบริการที่ยอดเยี่ยม เป็นต้น

ภาพที่ 2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ ปรับปรุงจาก สถาบันดำรงราชานุภาพ (2552, น. 13)

จากการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ทักษะ (Skills) และ 3) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) 4) ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics)

#### 2.2.4 ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, น. 10) ได้อธิบายการการแบ่งสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น

จिरประภา อัครบวร (2549, น. 68) กล่าวสรุปไว้ว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553, น. 59-62) ได้อธิบายการจัดแบ่ง Competency ที่ใช้กันอยู่ในองค์กร โดยส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. Core Competency (CC) หมายถึง ความสามารถหลักหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ หลักที่คาดหวัง ต้องการให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกัน ซึ่งความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นนั้นจะวิเคราะห์มาจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ/ พันธกิจ หรือนโยบายขององค์กร ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดความสามารถหลัก เพื่อใช้เป็นกรอบในการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร และผู้บริหารระดับสูงแต่ละสายงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ จะร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดความสามารถหลักที่

เหมาะสมของแต่ละองค์กร ทั้งนี้ ความสามารถหลัก ที่กำหนดขึ้นนั้นจะมีจำนวนไม่มากนัก ไม่เกิน 5 ข้อ ซึ่งความสามารถหลักของแต่ละสายองค์กรที่กำหนดขึ้นนั้นจะไม่เหมือนกัน

2. Managerial Competency (MC) หมายถึง ความสามารถด้านบริหารจัดการ องค์กรหรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency (SC) อย่างไรก็ตามถึงแม้จะเรียกชื่อไม่เหมือนกัน แต่แนวคิดเหมือนกัน คือ เป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานขึ้นไปที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถด้านบริหารจัดการ เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และคาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ทั้งนี้ ความสามารถด้านบริหารจัดการ ที่กำหนดขึ้นในองค์กรจะมีจำนวนไม่มากนักประมาณไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ความสามารถด้านบริหารจัดการ ที่คาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงของแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่าง ๆ พบว่า โดยส่วนใหญ่ความสามารถด้านบริหารจัดการ ที่กำหนดขึ้นสำหรับผู้บริหารขององค์กร เช่น ความเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การวางแผนงาน วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบริหารเปลี่ยนแปลง การสอนและการพัฒนาทีมงาน ความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นต้น

3. Functional Competency (FC) หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะด้าน ตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่างกัน FC ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกันพบว่าการกำหนด FC สามารถแบ่งแยกได้ 2 ส่วน ได้แก่

3.1. Common Functional Competency เป็นความสามารถตามสายงาน/สายวิชาชีพ ทั้งนี้องค์กรจะกำหนดสายงาน/สายวิชาชีพ โดยพิจารณาลักษณะงานที่เหมือนกันจัดให้อยู่ในสายงาน/สายวิชาชีพเดียวกัน เช่น สายงานผลิต สายงานบุคคลและธุรการ สายงานบัญชีและการเงิน สายงานขายและการตลาด เป็นต้น หลังจากนั้น จึงกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับสายวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานที่อยู่ในสาขาวิชาชีพนั้นจะมี Common Functional Competency ที่เหมือนกัน ซึ่งจะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ อาทิเช่น Common Functional Competency ของสายงานบุคคลและธุรการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2. Specific Functional Competency เน้นความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกันแตกต่างกันตามขอบเขตที่รับผิดชอบ (Job Description JD) ของแต่ละตำแหน่งงาน พบว่า Specific Functional Competency จะมีจำนวนข้อไม่มากนักประมาณ 2-3 ข้อ ตามขอบเขตที่แตกต่างกันไปในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน หลังจากนั้น จึงให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ดังตัวอย่าง ตำแหน่งพนักงานฝึกอบรมจะมีความสามารถเฉพาะงานตามตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ด้านการฝึกอบรม ทักษะการบริหารงานฝึกอบรม ความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสรรหาจะมีความสามารถเฉพาะงาน ได้แก่ ความรู้ด้านการสรรหาคัดเลือก ทักษะการสัมภาษณ์งาน และการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

ดังนั้น ในการกำหนด Competency ทั้ง 3 ประเภทของแต่ละองค์การจะแตกต่างกัน พบว่า Competency เป็นปัจจัยที่สำคัญที่องค์การหลายแห่งได้นำมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา โดยกำหนดให้น้ำหนักรวมมีค่าเท่ากับ 100% และมีน้ำหนักรวมมากระจายแบ่งสัดส่วน ของ Competency ทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ Core Competency Managerial Competency และ Functional Competency ซึ่งน้ำหนักของ Competency ทั้ง 3 แบบนี้ ในแต่ละองค์การจะไม่ เหมือนกันขึ้นอยู่กับว่าองค์การให้ความสำคัญกับประเภทใดมากกว่ากัน

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2553) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก
2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น
3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี
4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น
5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

จากการศึกษาประเภทของสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงาน

ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่ง คือ สมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

### 2.2.5 สมรรถนะของครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, น. 28 - 31) ได้สังเคราะห์สมรรถนะของครูของประเทศไทย ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ (1) สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 16 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความรู้ 2) สมรรถนะด้านการสื่อสาร 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร 4) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 5) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) สมรรถนะด้านบริหารจัดการชั้นเรียน 7) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 8) สมรรถนะด้านการวัดผลและการประเมินผล 9) สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู 11) สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 13) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 16) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 31-38) กล่าวถึงสมรรถนะของครูว่า ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นคุณลักษณะที่ครูทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

สมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง



ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
1. ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
2. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
3. ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
4. ความสามารถในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

### มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจ

ในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
1. ความตั้งใจและเต็มใจใน การให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
2. การปรับปรุงระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self - Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนา งาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมาย ความสำเร็จร่วมกัน
2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่าง ๆ
4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
5. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
1. ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ	1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
2. มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้เวลา และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการ

ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	<p>ประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า</p> <p>4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค</p> <p>1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน</p> <p>2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น</p> <p>3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น</p>
4. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	<p>1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และสถานการณ์</p> <p>2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ</p> <p>3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ</p> <p>4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนางานเป็นที่ยอมรับ</p>

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นคุณลักษณะที่ครูที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ สมรรถนะประจำสายงานประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวปั้งชี้	พฤติกรรม
1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น 2. ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	1. กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน 3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ 4. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน 5. มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง 6. ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ 1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
1. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
2. การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
3. การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล 3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม 5. ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การ

กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้</li> <li>2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน</li> <li>3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ</li> </ol>
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสาร ประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</li> <li>2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ</li> </ol>
3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน</li> <li>2. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน</li> <li>3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา</li> </ol>

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ



ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
1. การวิเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</li> <li>2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน</li> <li>3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน</li> </ol>
2. การสังเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้</li> <li>2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน</li> </ol>
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้</li> <li>2. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ</li> <li>3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน</li> </ol>

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)	1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม 2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น 3. กระตุน้จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)	1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน 3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น
3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)	1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่ง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3. กระตุน้ผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ 4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้
4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)	1. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
5. การมุ่งพัฒนาผล สัมฤทธิ์ ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)	2. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรอง ของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม ต่าง ๆ
	3. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการ ปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา
	1. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทาย ความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้ บรรลุผลสำเร็จได้
	2. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครอง และผู้เรียนอย่างเป็นระบบ
	3. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการ เรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง
4. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน	
5. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึง ผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ	

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative' Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้	พฤติกรรม
1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน 2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา 3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

นอกจากนี้แล้วกระทรวงศึกษาธิการ (2557) ยังได้กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะของครูกลุ่มอาเซียนว่า เป็นอีกมิติหนึ่งที่ประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียนได้เล็งเห็นถึงความสำคัญเพื่อพัฒนาไปสู่วิชาชีพครู ที่มีคุณภาพเนื่องจากการศึกษาถือได้ว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศในด้านต่าง ๆ โดยที่ ประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH) ครั้งที่ 52 ที่จัดขึ้นในระหว่างวันที่ 29 กันยายน ถึงวันที่ 1 ตุลาคม 2552 โดย มีการเห็นชอบกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่ Dr.Erlinda C. Pefianco ผู้อำนวยการศูนย์ซีมีโอ อินโนเทค ได้แจ้งผลศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะของครูในบริบทของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การวัด และพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวแก่ครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลัก (Competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วย 11 ด้าน (ศึกษาธิการ, 2557) ดังนี้ 1) การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน 4) การพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูง 5) การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ 6) การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม 7) ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะ วิชาชีพแก่ผู้เรียน 8) การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน 9) การพัฒนาด้านวิชาชีพ 10)

การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน และ 11) การจัดสวัสดิการและภารกิจการแก่นักเรียน

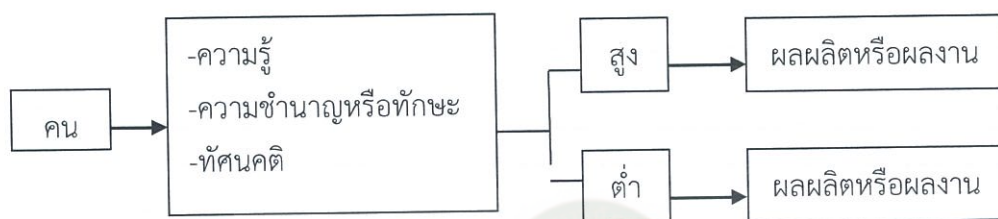
ในส่วนของ Medley (1982, น. 55) กล่าวถึงสมรรถนะครูไว้ว่า ประกอบด้วย 1) เชี่ยวชาญในวิชาที่สอน 2) ความเชี่ยวชาญในเทคนิคการสอน 3) เป็นแหล่งความรู้และความคิดสร้างสรรค์ 4) มีความรู้และมีความประสงค์ที่จะประเมินการสอน 5) มีความใคร่สอน และ 6) มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะของครูนั้นส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นในเรื่องของหน้าที่ความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในทุกๆด้าน รวมถึงการพัฒนาตนเองของครูที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการเรียนการสอนสู่ผู้เรียนด้วยเช่นเดียวกัน

#### 2.2.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของครู

ในอดีตการศึกษาเป็นการจัดการเรียนการสอนเพียง เพื่อความต้องการของท้องถิ่น ชาติ มาตรฐานที่เป็นเอกภาพ ประชาชนมีโอกาสในการได้รับการศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกันและ มีมาตรฐานที่แตกต่างกัน การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษานั้นเป็นกระบวนการของวิวัฒนาการที่เริ่มจากชีวิตความเป็นอยู่ แบบสังคมเกษตรกรรม ผ่านสู่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมและในปัจจุบันเรากำลังเรียนรู้อยู่ในยุคที่ 3 คือ ยุคของเทคโนโลยี สารสนเทศ (บุริม โอทกานนท์ และคณะ, 2550) ครูผู้สอน เป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เพราะครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้พร้อมที่จะออกไปสู่สังคมที่มีการแข่งขันสูง และเนื่องจาก สภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนไป ดังนั้น ครูผู้สอนจึงมีความ จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เป็นสิ่งทำให้เกิดสมรรถนะของครูผู้สอน แต่การที่ครูผู้สอน จะมีสมรรถนะที่สูง ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี จนเกิดความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งในระเบียบ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งนี้ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานได้กล่าวเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของครูไว้ดังนี้

รัฐ ประมวลพฤษ (2538, อ้างถึงใน อัจฉรา หล่อตระกูล, 2558, น. 72-73) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล เป็นการดำเนินงานในองค์การ “คน” เป็นปัจจัยสำคัญ แม้องค์การจะจัดวางระบบงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้วย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยในการทำงานของคนมีผลต่อผลผลิตหรือผลงานขององค์การ ดังแสดงตามภาพที่ 2.5 ดังนี้



ภาพที่ 2.5 ปัจจัยในการทำงานของคนกับผลผลิต ปรับปรุงจาก การพัฒนาสมรรถนะพนักงาน มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. (น. 72), พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดย อัจฉรา หล่อตระกูล, 2558.

จากแนวคิดดังกล่าว ได้แบ่งการพัฒนาบุคคลออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. ส่งเสริมคุณวุฒิด้วยการส่งไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคคลในลักษณะนี้มักทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน
2. การเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อย สามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547, น. 45 - 46) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาคนในองค์กรที่สำคัญ 3 วิธี คือ การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาที่ผู้เรียนรู้ได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะ มีความชำนาญจำการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงไปพร้อมๆกับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาขณะปฏิบัติงานนี้เป็นวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่นๆ แต่ไม่ได้จัดทำกันอย่างเป็นระบบเพราะมีลักษณะเป็น

วิธีการทดลองการปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาอย่างจริงจัง ข้อเสียของการพัฒนาอย่างนี้ คือ อาจทำให้ผลงานของหน่วยงานลดลงไปบ้างทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตัวอย่างของการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ฯลฯ

2. การพัฒนานอกเวลาปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้รับการพัฒนาต้องหยุดการทำงานปกติของตนเองเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของส่วนราชการเอง หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอกส่วนราชการที่นิยมดำเนินการ มี 4 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องเรียนหรือในชั้นเรียน การฝึกอบรมทางไกล การดูงาน การศึกษาต่อ ฯลฯ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจ ใฝ่รู้และพยายามพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัดและความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาหาความรู้จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ใฝ่หาความรู้ โดยแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ติดตามข่าวและเหตุการณ์ที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ของตนเอง ดังนั้นการพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นข้าราชการครูมืออาชีพนั้นต้องพัฒนาทั้งในด้านความรู้ในเนื้อหา ทักษะด้านต่างๆ รวมถึงเจตคติของความเป็นข้าราชการครู ซึ่งสามารถพัฒนาโดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การอบรมสัมมนา การฝึกพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน เป็นต้น

Davies and Ellison (1997, pp. 54-67) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะ ควรมีการประเมินและกำหนดสมรรถนะระดับองค์การ ระดับทีม ระดับบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ อาจเป็นแบบบันทึกการพัฒนาหรืออาจใช้รูปแบบต้นไม้การพัฒนาซึ่งเหมาะที่จะใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของทีมงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนา การสร้างหลักสูตร การปฐมนิเทศ การบริหารการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะ และการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้

2. การวางแผนพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะขององค์การขึ้นอยู่กับสมรรถนะระดับบุคคลที่จะต้องมีการวิเคราะห์งานที่ทำ โดยแปลงวิสัยทัศน์มาสู่แผนปฏิบัติการย่อย แล้วกำหนดเป็นกลุ่มงานหรือสาขาย่อย ๆ กำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญ กำหนดเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่พึงมีแยกเป็นทักษะย่อย ๆ แล้วจัดเป็นกลุ่มทักษะ โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะสามารถเริ่มจากการให้บุคลากรได้สำรวจตนเอง และบันทึกรายการสมรรถนะที่เห็นว่าสำคัญที่สุด มีจุดแข็ง และเป้าหมายอย่างไร มีวัตถุประสงค์ในแต่ละสมรรถนะอย่างไร จะวาง

แผนการพัฒนาในปีต่อไปอย่างไร รวมทั้งแผนการพัฒนาระยะยาว สมรรถนะระดับบุคคลจะต้องมีความสอดคล้องหรือสนับสนุนสมรรถนะหลักขององค์กรหรือแผนก ดังนั้นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการปฏิบัติงานนั้นจะต้องตั้งคำถามสำหรับตนเอง 3 ข้อ คือ (1) งานที่ตนเองรับผิดชอบมีความหมายหรือความสำคัญอย่างไร (2) กิจกรรมของงานที่สำคัญที่สุด มีอะไรบ้าง และ (3) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หลักของงานมีประสิทธิภาพ

3. การปฏิบัติตามแผนโดยทั่วไปใช้ในการฝึกอบรมและการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาที่กำหนดไว้

4. การประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาสมรรถนะเป็นระยะ ๆ

McKenzie (1998, pp. 143-144 ; 1995, p. 5) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะนั้นคือการจัดทำหลักสูตรที่สามารถทำให้ครุมีความรู้ ทักษะ และมีอยู่ด้วยกันหลายแนวคิดด้วยกันขึ้นอยู่กับบทบาท การนำไปใช้และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการพัฒนาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และประสบการณ์ที่ต้องการ สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. การพัฒนาแบบพฤติกรรมนิยม (Behavioral Approach) นักทฤษฎีตามแนวคิดนี้ก็จะได้แก่ Watson Thorndike and Skinner) ตามแนวคิดทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของคนกับสิ่งแวดล้อม และนักทฤษฎีกลุ่มนี้ยังมีความเชื่อว่าการปฏิบัติจะทำให้เกิดความรู้ประสบการณ์และการปฏิสัมพันธ์ (Mcnerney, 1998, p. 143) ดังนั้นสมรรถนะตามมุมมองของนักพฤติกรรมนิยมคือ เน้นผลผลิตที่เกิดจากการทำงานของบุคคล มองผลผลิตอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้อย่างชัดเจน การอ้างอิงสมรรถนะจึงถูกพิจารณาจากพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้วัดได้ ให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ดังนั้นในการวัดสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) จึงพิจารณาความสามารถที่ปรากฏชัดเจนของคุณลักษณะทางด้านทักษะ ความรู้และความสามารถในการนำไปใช้ (McKenzie, 1995, p. 5)

ตัวแบบการพัฒนาที่สำคัญของวิธีการพฤติกรรมนิยม คือ ตัวแบบความเชี่ยวชาญเชิงการปฏิบัติและตัวแบบความเชี่ยวชาญเชิงเทคนิค วิธีตัวแบบความเชี่ยวชาญเชิงการปฏิบัติจะใช้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติ จะใช้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติในสถานการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานเป็นพื้นฐาน ซึ่งหลักวิชาต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามการปฏิบัติ ทฤษฎีการปฏิบัติอยู่บนโนทัศน์ของวิธีการปฏิบัติและการทดลองในสถานการณ์ใหม่ ๆ มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องบนพื้นฐานของการแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับตัวแบบความเชี่ยวชาญเชิง



เทคนิควิธี ซึ่งมีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมเชิงประจักษ์ นั่นคือ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญจะปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในผู้เชี่ยวชาญในระบบวิชาชีพ ทฤษฎีการปฏิบัติอยู่บน มโนทัศน์ของการประยุกต์เทคนิควิธีการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาแบบนี้เน้นที่ทักษะที่ได้จากการทำงานและทักษะที่สามารถวัดผลได้ ฉะนั้นการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีการเน้นการใช้เครื่องมือทั้งที่เป็น Hardware และ Software และสามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นในการแก้ปัญหาได้

2) การพัฒนาแบบองค์รวม วิธีนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสติปัญญา ที่เห็นว่าสมรรถนะมีความซับซ้อนและไม่สามารถแยกส่วนออกจากกันได้หรือแยกเป็นอิสระต่อกันได้ แต่จะรวมกันเป็นกลุ่มโครงสร้างหรือรวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ไว้ด้วยกัน มีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาและสถานที่ของผู้ปฏิบัติ องค์ประกอบต่าง ๆ ของสมรรถนะจะถูกรวบรวมไว้เป็นกลุ่ม แล้วมีการพิจารณาโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับจากสภาพเดิม เพื่อตรวจสอบและปรับเปลี่ยน วิธีการพัฒนาลักษณะนี้ซึ่งอาจจะแตกต่างจากวิธีการพัฒนาแบบพฤติกรรมนิยมที่เน้นความสำคัญของประสบการณ์ของบุคคล กระบวนการกลุ่ม วัฒนธรรมองค์กรและการให้คุณค่าของบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติบุคคลแบบจำลอง การพัฒนาสมรรถนะ คือ แบบจำลองการปฏิบัติเชิงสะท้อนกลับ ซึ่งผู้ปฏิบัติจะรับรู้ตนเองในฐานะผู้สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะมีบทบาทในการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น วิธีการหาคำตอบของปัญหาจะไม่ยึดคำตอบที่ถูกต้องที่สุดแบบตายตัว แต่จะขึ้นอยู่กับเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เวลา และผู้ปฏิบัติ ทฤษฎีที่รองรับคือ ทฤษฎีที่เกิดจากความสัมพันธ์ทางสังคมก่อให้เกิดความรู้ที่เป็นระบบ ความรู้เกิดจากปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือผู้เกี่ยวข้อง ทฤษฎีการปฏิบัติจะถูกพัฒนาขึ้นจากกระบวนการที่บุคคลนำทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติ ก่อให้เกิดความสอดคล้องของทฤษฎีที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติรวมทั้งความสัมพันธ์ต่าง ๆ การสร้างความจริงจากการให้คุณค่าในสถานการณ์ของการปฏิบัติจริง รวมทั้งปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้องจึงเป็นหลักสำคัญของการปฏิบัติ (Mcnerney, 1998, p. 144)

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของครูดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของครู หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูมีความรู้และความเข้าใจ มีความสามารถและทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยในการพัฒนาอาจใช้กระบวนการหรือวิธีการที่เหมาะสม กับบริบทของแต่ละบุคคลและต่อละหน่วยงานหรือสถานศึกษา เช่น การอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ต่อ เป็นต้น

## 2.3 หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน

จากการศึกษาสมรรถนะของครู ผู้วิจัยพบสมรรถนะที่สนใจศึกษา คือ สมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นสมรรถนะประจำสายงานที่กำหนดในสมรรถนะที่ 4 สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) และกำหนดตัวชี้บ่งชี้ (พฤติกรรม) ไว้ว่า คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวมประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบ และนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และนอกจากนี้จากการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนยังพบว่า ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 24 (5) ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 2.3.1 ความเป็นมา ความหมาย และความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

#### 2.3.1.1 ความเป็นมาของการวิจัยในชั้นเรียน

ในปัจจุบันการวิจัยได้เข้ามามีบทบาทในด้านต่างๆมากขึ้น เนื่องจากการวิจัยเป็นกลไกหรือเครื่องมือสำคัญในการใช้หาความรู้เพื่อแก้ปัญหาหรือเอาชนะอุปสรรค และพัฒนาความเจริญก้าวหน้าได้ในประเทศไทย โดยในระยะแรกการวิจัยเป็นกระบวนการที่ใช้กันเฉพาะในกลุ่มของนักวิชาการหรือสถาบันการศึกษาชั้นสูง ต่อมาเริ่มขยายไปสู่แวดวงอื่นๆ แม้แต่ในแวดวงการเมืองก็นำวิธีการวิจัยมาช่วยในการดำเนินงานทางการเมือง เพราะเห็นว่าเป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ เหตุผล เชื่อถือได้ คุ่มค่า เอื้อต่อการประสบความสำเร็จ ดังที่ทราบกันโดยทั่วไป (พินันท์ คงคาเพชร, 2552, น. 2)

สำหรับในด้านการศึกษานั้นนักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับจะต้องมีข้อมูลความรู้เพื่อประกอบการตัดสินใจดำเนินงานตามขอบข่ายของการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยวิธีการวิจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นหลักเช่นกัน แม้จะมีวิธีหาความรู้ด้วยวิธีอื่นอีกหลายวิธี นอกจากนั้นผลจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 4 มาตรา 24 (5) กล่าวถึงเกี่ยวกับเรื่องการทำวิจัย ดังนี้ “ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ” และมาตรา 30 กล่าวว่า “ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” ซึ่งชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนโดยอาศัยกระบวนการวิจัย ตลอดจนไปถึงการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากสถานศึกษา และรวมไปถึงครูผู้สอนเองด้วย ที่จะต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถ การขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนการสร้างสรรคนวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ ในการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นทางหนึ่งที่สำคัญก็คือ การพัฒนาตนเองของครูอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งให้ครูได้พัฒนางานของตนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน โดยพยายามส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนให้เป็นครูที่มีการใช้ทักษะการวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน เหตุผลที่การทำวิจัยในชั้นเรียนต้องให้ครูเป็นผู้ทำ มีเหตุผลสำคัญ 2 ประการคือ (กิตติพร ปัญญาภิบาล, 2541 ; อ้างถึงใน พินันท์ คงคาเพชร, 2552, น. 2-3) คือ

1. เนื่องจากธรรมชาติของวิชาชีพทางการสอนต้องการความอิสระของครู ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักของ freedom to teach และในขณะเดียวกันก็เปิดทางอิสระให้ครูสามารถทำวิจัยพร้อมกับปฏิบัติงานสอนของตนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
2. เนื่องจากความไม่เหมาะสมของงานวิจัยแบบเดิมที่ผู้อื่นทำไว้ ซึ่งเป็นวิจัยทางการศึกษาที่ดูเหมือนเกี่ยวข้องกับการช่วยปรับปรุงการสอนของครู แต่จริงๆแล้วงานวิจัยเหล่านั้นไม่สามารถประยุกต์ใช้กับการสอนของครูได้

ในส่วนของ Arthur Bolster (1983, p. 295 ; อ้างถึงในพินันท์ คงคาเพชร, 2552, น. 3) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ว่าทำไมการวิจัยเกี่ยวกับการสอน จึงมีอิทธิพลน้อยมากต่อการสอนในสถานการณ์จริง ซึ่งเหตุผลสำคัญประการหนึ่ง คือ งานวิจัยส่วนใหญ่ที่เกิดจากนักวิจัยทางการศึกษาในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์นั้น เน้นการใช้ทฤษฎีทางการศึกษาซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงในการสอนของครู เนื่องจากนักวิจัยทางการศึกษาและครูต่างมีมโนทัศน์เกี่ยวกับกระบวนการสอนที่แตกต่างกัน ดังนั้นผลที่ได้จากการวิจัยเกี่ยวกับการสอน จึงไม่สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงในการสอนของครูที่ทำการสอนในชั้นเรียนจริงๆ

แต่อย่างไรก็ดี สุวิมล ว่องวาณิช (2550, น. 25-26) ได้กล่าวว่า ข้อจำกัดของการวิจัยในชั้นเรียนที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน คือ การทำกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมการวิจัยแบบแยกส่วน และทำกับกลุ่มครูเพียงส่วนน้อยเนื่องจากครูส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในการวิจัยและคิดว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องที่ยาก ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องวิธีดำเนินการวิจัย

นอกจากปัญหาของระบบการวิจัยดังกล่าวแล้ว ยังประสบปัญหาอื่นๆ เช่น ผู้วิจัยไม่มีความรู้ในเรื่องที่จะทำวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย ไม่ได้สนใจหรือตั้งใจทำวิจัยจริงจัง แต่ทำเพราะเหตุจูงใจอื่นๆ เช่น ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ต้องการทุนวิจัยและเป็นข้อบังคับของหลักสูตรให้ทำวิทยานิพนธ์ เป็นต้น ส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพต่ำและนำไปใช้ประโยชน์น้อย ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องหาแนวทางใหม่สำหรับการทำวิจัยของครู โดย Freeman (1998, อ้างถึงใน พิพันธ์ คงคาเพชร, 2552, น. 4) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยของครู เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของการสอนและการเรียนรู้ โดยมีห้องเรียนเป็นสถานที่ที่ใช้ในการทำวิจัย โดย Freeman ได้เสนอแนวทาง 5 ประการเกี่ยวกับการทำวิจัยของครูดังมีรายละเอียดดังนี้

แนวทางประการแรก คือ จัดทำวิจัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการสอน โดยการมีค่านิยมความหมายของการวิจัยใหม่ งานวิจัยของครูจะต้องเป็นการที่ครูเป็นผู้ทำวิจัยเกี่ยวกับการสอน แต่ปัจจุบันนี้ภาระการสอนของครูมีมากจนเกินไป ทำให้บทบาทของครูในฐานะผู้วิจัยไม่เด่นชัดเท่าที่ควร ครูไม่ได้มีบทบาทเต็มที่ในการควบคุมกระบวนการทำวิจัยของตนเอง ดังนั้นจึงต้องมีการนิยามความหมายของคำว่าการศึกษาวิจัยใหม่

แนวทางประการที่สอง การวิจัยเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติงานของครู โดยครูผู้สอนในสาระวิชาต่างๆไม่ว่าจะปฏิบัติการสอนด้วยวิธีใดๆ ตามความเหมาะสมภายใต้กรอบของเนื้อหาความรู้ในแต่ละรายวิชาสามารถใช้การวิจัยเข้าไปผสมผสาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ว่าผลที่ได้จากการสอนมีความเหมาะสมกับผู้เรียนของตนหรือไม่ อย่างไร

แนวทางประการที่สาม การสร้างความรู้ด้วยตนเองของครู โดยครูจะต้องปรับแนวคิดของตนเอง ให้มีความคิดที่จะสร้างองค์ความรู้ของตนเองขึ้นมาใหม่ มากกว่าเป็นเพียงผู้นำความรู้ไปใช้ เพื่อที่ครูจะได้มีการคิดใช้กระบวนการวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นระบบของตนเอง ตลอดจนพยายามพัฒนาวิชาชีพของตนเอง

แนวทางประการที่สี่ การสืบค้นหาความรู้เป็นพื้นฐานของการทำวิจัยของครู โดยการสร้างความเข้าใจให้กับครูว่า พื้นฐานของการทำวิจัยต้องเริ่มต้นจากการตั้งคำถาม อะไร ทำไม่ อย่างไร เมื่อใด ที่ใด และตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอในทุกขั้นตอนว่าการดำเนินงานมีความราบรื่นตามที่ใดคาดหวังหรือไม่ และจำเป็นต้องทำการสืบค้นอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยของครูจึงต้องเริ่มที่การ

วิเคราะห์สภาพของการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง แล้วนำมาตั้งเป็นประเด็นคำถามวิจัย เพื่อนำไปสู่การค้นหาคำตอบด้วยกระบวนการที่มีการปฏิบัติจริงโดยใช้กระบวนการวิจัย

แนวทางประการที่ห้า การทำให้ผลการวิจัยของครูได้เผยแพร่สู่สาธารณะ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครู ตลอดจนเป็นการทดสอบความคิดที่ได้จากผลการวิจัย นอกจากนี้ยังเป็นการท้าทายความคิดของครูให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่ไม่ซ้ำกับองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมอีกด้วย

ดังนั้น เพื่อไม่ให้ครูเกิดความท้อถอยในการทำการวิจัย ควรมีการสนับสนุนให้ครูได้ใช้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยไม่จำเป็นจะต้องเป็นงานวิจัยในรูปแบบที่เป็นงานวิจัยเชิงวิชาการ (Academic research) ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้วิธีวิทยาการวิจัย ตลอดจนการใช้สถิติทางจิตวิทยาในการวิเคราะห์ข้อมูล และงานวิจัยเชิงทดลองที่มีการควบคุมตัวแปรอย่างเข้มงวดและทดสอบสมมติฐานโดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง จึงเป็นที่มาของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research : CAR) ซึ่งมีความเหมาะสมกับการทำวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าเป็นอย่างยิ่ง

#### 2.3.1.2 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, น. 7) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียน คือ การแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าและวิจัยควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหา และหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง และเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

ประวิต เอราวรรณ์ (2542, น. 3) กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีวิธีการวิจัยที่กล่าวได้ว่า เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรืออาจเรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) โดยการวิจัยปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ผู้ปฏิบัติการวิจัยที่ผู้ปฏิบัติงานมุ่งศึกษาทำความเข้าใจในงานหรือกิจกรรมในหน้าที่เพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางาน หรือกิจกรรมนั้นสำหรับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าของครู ซึ่งจัดว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานในชั้นเรียน เพื่อแก้ไขปัญหา (Problem Solving) การจัดกิจกรรมการเรียนหรือกิจกรรมนักเรียนและคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2543, น. 3) ได้ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทและกระบวนการทั้งหลายที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อให้ครูได้ทำความรู้จัก และมีความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างชัดเจน

ชาตรี เกิดธรรม (2545, น. 13) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ โดยเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการวิจัยที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครู โดยมีครูเป็นผู้ทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ กล่าวคือ ครูเป็นนักวิจัยที่ทำหน้าที่ผลิตงานวิจัยและบริโณงานวิจัย

พิชัย ญาณศิริ (2545, น. 31) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การทำงานเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้ปัญหาหมดไปหรือทำสิ่งที่ต่ออยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

สุวิมล ว่องวานิช (2547, น. 9) ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนว่า คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

เชิดชัย สิงห์คิบุตร (2550, น. 11) ได้กล่าวว่า กระบวนการในการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีใหม่ๆ หรือนวัตกรรมเพื่อแก้สภาพที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ โดยครูเป็นผู้ดำเนินการวิจัยและเป็นผู้ใช้ผลงานวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดกับตัวครูเอง

จากความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนที่มีนักการศึกษา นักวิชาการ และหน่วยงานได้กล่าวถึงดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการค้นคว้าหาวิธีการที่นำมาใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์โดยการเกิดจากการศึกษาของครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบการสอนในห้องเรียนนั้น โดยครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการวิจัยทุกขั้นตอนรวมถึงการเขียนรายงานผลการวิจัย

### 2.3.1.3 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

ศุภรัช ภิรมย์รักษ์ (2544, น. 22) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีความสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้และใช้วิธีการใหม่ ๆ อยู่

เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ครุมีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุผล สร้างสรรค์และเป็นระบบ

2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้งานของครูเป็นลักษณะพลวัต (Dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวก้าวไปข้างหน้าไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัยและนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้

3. เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะจรรโลงวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง เพราะผลจากการวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม นั่นคือการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่ครูต้องการและเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมทั้งครูและผู้เรียน

กองวิจัยทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2545, น. 4) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการพัฒนาหลักสูตร ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนาวิชาชีพและแสดงความก้าวหน้าจากการรายงานผลการปฏิบัติ

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2548, น. 12) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เกิดจากแนวคิดพื้นฐาน คือ การบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญ ดังนี้ 1) เป็นการพัฒนาหลักสูตรและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย 2) การพัฒนาวิชาชีพครู 3) เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ 4) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับครูผู้ทำวิจัยที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2549, น. 15) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่า เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากได้ข้อค้นพบที่มาจากกระบวนการ สืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้และครูเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมนำไปสู่การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้และด้วยหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการที่เน้นการสะท้อนผล ทำให้การวิจัยแบบนี้ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตยที่ทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และยอมรับในข้อคิดร่วมกัน

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2555) กล่าวว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นจะช่วย  
ให้ครูมีวิถีชีวิตของการทำงานครูอย่างเป็นระบบ เห็นภาพของการทำงานตลอดแนว เพราะจะมองเห็น  
ทางเลือกต่าง ๆ ได้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น แล้วจะตัดสินใจทางเลือกต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและ  
สร้างสรรค์ ครูและนักวิจัยจะมีโอกาสมากขึ้นในการคิดใคร่ครวญเกี่ยวกับเหตุผลของการปฏิบัติงาน  
และครูจะสามารถบอกได้ว่างานจัดการเรียนการสอนที่ปฏิบัติไปนั้น ได้ผลหรือไม่นั้นเพราะเหตุใด  
นอกจากนี้ครูจะใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนนี้จะสามารถควบคุม  
กำกับ และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้เป็นอย่างดี เพราะการทำงานและผลของการทำงาน  
นั้นล้วนมีความหมายและคุณค่าสำหรับครูในการพัฒนานักเรียน ผลจากการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้  
ครูได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรมของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู อันจะนำมาซึ่งความรู้ในงานและ  
ความปิติสุขในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องของครู เป็นที่คาดหวังว่า เมื่อครูผู้สอนได้ทำการวิจัยในชั้นเรียน  
ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานสอนอย่างเหมาะสมแล้ว จะก่อให้เกิดผลดีต่อวงการศึกษา และวิชาชีพครู  
อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. นักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่คุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. วงวิชาการศึกษามีข้อความรู้ และ/นวัตกรรม การจัดการเรียนการ  
สอนที่เป็นจริงเกิดขึ้นมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อครูและเพื่อนครูในการพัฒนาการจัดการเรียน  
การสอนเป็นอย่างมาก
3. วิถีชีวิตของครูหรือวัฒนธรรมในการทำงานของครู จะพัฒนาไปสู่ความ  
เป็นครูมืออาชีพมากยิ่งขึ้น (Professional Teacher) ขึ้น เพราะครูนักวิจัยจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้  
แสวงหาความรู้หรือผู้เรียน (Learner) ในศาสตร์แห่งการสอนอย่างต่อเนื่องและมีชีวิตชีวา จนในที่สุดก็  
จะเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจที่กว้างขวาง และลึกซึ้งในศาสตร์และศิลป์แห่งการสอน เป็นครูผู้มียุทธ  
ยุทธ์แกร่งกล้าในการสอน สามารถที่จะสอนนักเรียนให้พัฒนาก้าวหน้าในด้านต่างๆ ในหลายบริบท  
หรือที่เรียกว่าเป็นครูผู้รอบรู้ หรือครูปรมาจารย์ (Master Teacher) ซึ่งถ้ามีปริมาณครูนักวิจัยดังกล่าว  
มากขึ้น จะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมั่นคง

จากความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญ  
ของการวิจัยในชั้นเรียน จะส่งผลใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านตัวครู คือ เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการ  
พัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเป็นนัก  
แสวงหาความรู้และใช้วิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก ทำงาน  
อย่างมีเหตุผล สร้างสรรค์และเป็นระบบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู 2) ด้าน



นักเรียน คือ นักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่คุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นั่นเพราะการวิจัยในชั้นเรียน จะทำให้ครูได้รู้ความจริงเกี่ยวกับการเรียนรู้หรือพฤติกรรมนักเรียนเพื่อหาทางส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้ดีขึ้น และ 3) การจัดการศึกษาหรือสถานศึกษา คือ การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน ช่วยทำให้โรงเรียนมีคุณภาพการจัดการศึกษา โดยภาพรวมดีขึ้น เป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้ปกครองและตัวนักเรียน และในแวดวงวิชาการศึกษาก็มี ข้อความรู้ และ/นวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนที่เป็นจริงเกิดขึ้นมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อ ครูและเพื่อนครูในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก

### 2.3.2 ลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นประเภทหนึ่งของการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่ง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนบางอย่างที่ครูต้องการคำตอบมาอธิบาย หรือมุ่งพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียน โดยครูผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้วิจัยด้วยตนเอง ลักษณะเด่นประการหนึ่งของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ เป็นการวิจัยที่มุ่งแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนอย่าง แท้จริง ซึ่งเป็นรูปแบบของการวิจัยที่ครูกำลังให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถนำไปใช้เพื่อ การศึกษา และการวิจัยในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของห้องเรียน จึงอาจกล่าวได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิธีการวิจัยที่ออกแบบ และพัฒนาขึ้นมาเพื่อช่วยให้ครูสามารถค้นพบว่ามีอะไรเกิดขึ้นใน ห้องเรียนบ้าง และยังช่วยให้ครูทราบข้อมูลที่จะนำไปใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนที่จะมีขึ้นต่อไปในอนาคต โดยเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงบรรยาย หรือการ วิจัยเชิงทดลอง อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นวิธีการศึกษา (พินันท์ คงคาเพชร, 2552, น. 10)

ทั้งนี้ มีนักการศึกษา กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2539, อ้างถึงใน พินันท์ คงคาเพชร, 2552, น. 11) กล่าวถึง ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า "วิจัยในชั้นเรียนจะแตกต่างจากวิจัยในโรงเรียนทั่วไปตรงที่กลุ่ม ตัวอย่างและเป้าหมาย กล่าวคือ วิจัยในชั้นเรียนจะใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก มักศึกษาในห้องเรียนใด ห้องเรียนหนึ่ง และมีเป้าหมายสำคัญคือ พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน

กิตติพร ปัญญาภิญโญผล (2541, น. 12-13) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมี ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ผลของการวิจัยจะสะท้อนและ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนของครู ให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ข้อค้นพบที่ได้จะก่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน นอกจากนั้นยังเป็นการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่การพัฒนาชุมชนแห่งการ เรียนรู้ร่วมกัน การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีลักษณะสำคัญที่ครูจะต้องคำนึงถึงดังนี้

1. ครูผู้สอนในแต่ละสาระการเรียนรู้ควรเป็นผู้ทำวิจัย ไม่ใช่ให้นักการศึกษาซึ่งไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติการสอนในห้องเรียนจริง ๆ เพราะครูเป็นผู้รับผิดชอบกับนักเรียนโดยตรง ได้รู้ ได้เห็น และได้สัมผัสผู้เรียนของตนเองตลอดเวลา ครูผู้สอนจึงมีความเหมาะสมที่สุดในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งในการทำวิจัยนั้น ไม่จำเป็นที่ครูแต่ละคนจะต้องทำวิจัยแยกกัน การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้น ครูสามารถร่วมกันทำวิจัยเป็นทีมได้ เช่น อาจจะเป็นครูผู้สอนในระดับชั้นเดียวกันห้องเรียนเดียวกัน แต่สอนต่างกลุ่มสาระวิชา หรืออาจจะเป็นครูที่สอนในกลุ่มสาระวิชาเดียวกัน แต่อยู่ต่างระดับชั้นก็เป็นได้

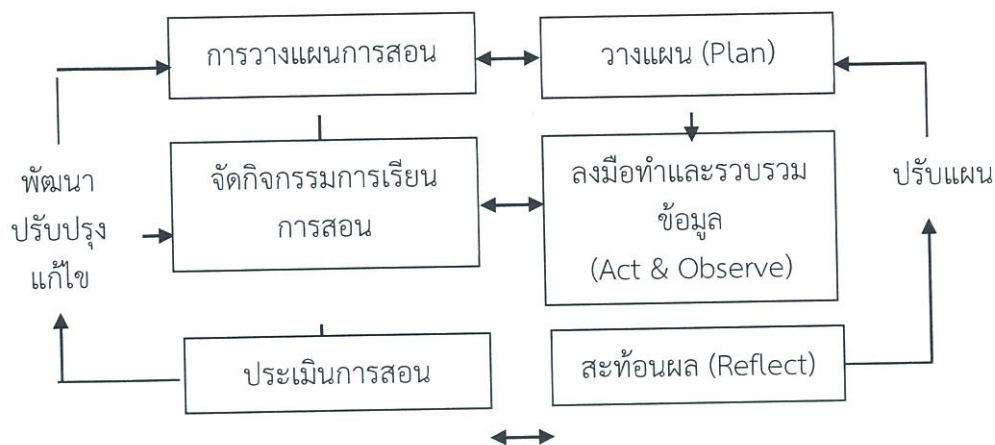
2. ปัญหาในการวิจัย ควรเกิดจากปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนของครูผู้สอน ซึ่งเกิดจากการสังเกตและการรู้จักวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียนที่พบขณะที่ปฏิบัติการสอน อันจะนำไปสู่ความสนใจที่จะแก้ไขปัญหการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการของตนเอง ดังนั้นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นงานวิจัยขนาดใหญ่ หรือนำปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมมาทำวิจัย แต่ควรเป็นปัญหาวิจัยที่เกิดขึ้นภายในชั้นเรียนของครูซึ่งครูคิดว่าเป็นมีความสำคัญและมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ทันที่

3. ใช้กระบวนการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ โดยจะต้องมีการกำหนดปัญหาการวิจัยอย่างชัดเจน และดำเนินการตามขั้นตอนตามระเบียบวิธีวิทยาการวิจัย มีการหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย และสามารถพิสูจน์ได้ทุกขั้นตอนการวิจัย

4. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการสุ่ม (Sampling) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เรียนที่ครูต้องการพัฒนาศักยภาพ เช่น อาจจะเป็นผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์ของรายวิชา หรือผู้เรียนที่มีความสามารถและครูต้องการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นก็ได้ ดังนั้นแล้วการเลือกกลุ่มตัวอย่างอาจใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงก็ได้ (Purposive Sampling)

5. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสามารถใช้วงจร PAOR เพื่อใช้เป็นแบบแผนในการดำเนินการวิจัยได้ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้น สามารถนำมาผนวกรวมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูได้ ตามแนวคิดของ Kemmis (1998) ดังปรากฏในแผนภาพที่ 2.6 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ตามวงจร PAOR ซึ่งสอดคล้องกับการสอนของครู กล่าวคือ 1) การวางแผนการปฏิบัติงานตลอดจนการกำหนดปัญหาที่ต้องการศึกษา (Plan) 2) การดำเนินการวิจัยตามแผนที่กำหนดไว้ (Do) 3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการวิจัย (Observe) และ 4) การสะท้อนผลหลังจากการดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อให้เกิดการวิพากษ์ของเพื่อนร่วมงาน (Reflect)

### บทบาทของครู บทบาทของนักวิจัย



ภาพที่ 2.6 บทบาทของครูและนักวิจัยที่มีความสอดคล้องกันตามวงจร PAOR ปรับปรุงจากรูปแบบของวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน : กรณีศึกษาสำหรับครูมัธยมศึกษา. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. โดย กิตติพร ปัญญาภิบาล. 2541.

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2555 ; อ้างถึงใน พินันท์ คงคาเพชร, 2552, น. 11) กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนว่า มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กล่าวคือ เป็นการทำการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริง โดยมีครูเป็นทั้งผู้ผลิตงานวิจัยและผู้บริโภคงานวิจัย หลังจากนั้นครูจะดำเนินการจัดการเรียนการสอนไปพร้อมๆ กับการจัดเก็บข้อมูลตามระบบข้อมูลที่ได้อ้างอิงไว้ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน แล้วจะพัฒนาข้อความรู้นั้นต่อไปให้มีความถูกต้องเป็นสากล และเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้นต่อการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนานักเรียนของครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

นอกจากนี้ ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ม.ป.ป., 7 ; อ้างถึงใน พินันท์ คงคาเพชร, 2552, น. 13-14) ได้แนะนำเกี่ยวกับแบบของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน 4 สถานการณ์ ดังนี้

## ตารางที่ 2.1

การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่เหมาะสมกับสถานการณ์

สถานการณ์	ควรทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนแบบใด		
	ประเด็น	คำถามวิจัย	การจัดเก็บข้อมูล
ต้องรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล เพื่อวาง แผนการจัดการ เรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็น สำคัญ	CAR 1:การ วิเคราะห์ ผู้เรียนเป็น รายบุคคล	1) นักเรียนมีลักษณะอย่างไร 2) ควรปรับปรุงและพัฒนานักเรียน คนใดในเรื่องอะไรบ้าง 3) ควรใช้แผนกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างไร	1) พัฒนาการทุกด้าน 2) ความสนใจ ความ ถนัด ศักยภาพ และ ความต้องการจำเป็น
ต้องประเมินเพื่อ พัฒนาแผนการ จัดการเรียนรู้ และพฤติกรรม การสอน	CAR 2:การ ประเมิน เพื่อพัฒนา แผนการ จัดการ เรียนรู้และ การสอน	1) ความสำเร็จของการสอนมี อะไรบ้าง มีสาเหตุและปัจจัยมาจาก อะไร 2) ปัญหาของการสอนมีอะไรบ้าง และมีสาเหตุและ ปัจจัยมาจาก อะไร 3) แนวทางแก้ไขปรับปรุง พัฒนา ของตนเอง	1) บันทึกระหว่างสอน และหลังสอน 2) การสังเกตพฤติกรรม นักเรียนทั้งในและ นอกห้องเรียน 3) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง 4) ผลงานนักเรียน 5) การประชุมระดับชั้น และประชุมกลุ่มสาระ
ครูสังเกตเห็น ว่านักเรียนบาง คนมีปัญหาที่ ครูต้องช่วย คลี่คลายและ แก้ไข	CAR 3 กรณีศึกษา นักเรียน	1) นักเรียนมีปัญหาอะไรบ้าง 2) สาเหตุและปัจจัยของปัญหามี อะไรบ้าง 3) แนวทางการแก้ไขควรมี เป้าหมาย/ขั้นตอนอย่างไร 4) ผลการแก้ไขมีความสำเร็จ และปัญหาอย่างไร และควร พัฒนาต่อไปอย่างไร	1) การสังเกตในสภาพ ต่าง ๆ ทั้งในและนอก ห้องเรียน 2) การสัมภาษณ์ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง 3) วิเคราะห์เอกสารต่าง

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สถานการณ์	ควรทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนแบบใด		
	ประเด็น	คำถามวิจัย	การจัดเก็บข้อมูล
ครูสังเกตเห็นว่านักเรียนบางคนมีปัญหาที่ครูต้องช่วยคลี่คลายและแก้ไข	CAR 3 กรณีศึกษา นักเรียน	1) นักเรียนมีปัญหาอะไรบ้าง 2) สาเหตุและปัจจัยของปัญหามีอะไรบ้าง 3) แนวทางการแก้ไขควรมีเป้าหมาย/ขั้นตอนอย่างไร 4) ผลการแก้ไขมีความสำเร็จและปัญหาอย่างไร และควรพัฒนาต่อไปอย่างไร	1) การสังเกตในสภาพต่าง ๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน 2) การสัมภาษณ์ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง 3) วิเคราะห์เอกสารต่าง
ครูต้องการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	CAR 4: การพัฒนา นวัตกรรม การจัดการ จัดการเรียนรู้	1) ผลลัพธ์ที่ต้องการพัฒนา และหลักในการพัฒนามีอะไรบ้าง 2) การสร้างนวัตกรรมควรทำอย่างไรบ้าง 3) ผลการทดลองใช้นวัตกรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้และการสอนหรือไม่ 4) นวัตกรรมควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาต่อไปอย่างไร	1) ข้อมูลสถานะเริ่มต้น 2) ข้อมูลพัฒนาทางพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

พินันท์ คงคาเพชร (2552, น. 19) สรุปไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้นมีประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครูเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ดี กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนก็มีข้อจำกัดหลายประการเช่นเดียวกัน ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. มีความจำกัดในการอ้างอิงผลการวิจัยไปยังประชากร เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ส่วนใหญ่จะทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และทำในกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กผลที่ได้จึงไม่เป็นตัวแทนของข้อค้นพบ

2. เป็นการเพิ่มภาระของครูผู้สอนมากขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความพยายาม และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจตลอดจนความอดทน เนื่องจากลักษณะงานวิจัยต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานวิจัยเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ได้ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

3. ความตรงภายนอก (External Validity) หรือความถูกต้องของผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ หรือสถานการณ์อื่น ๆ ได้ของงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจะค่อนข้างน้อย และไม่ได้ให้ความสำคัญเท่าเทียมกับความตรงภายใน (Internal Validity) ซึ่งมีอยู่สูงกว่า

4. ตัวแปรภายนอกที่ผู้วิจัยไม่ได้สนใจศึกษาในงานวิจัยประเภทนี้ จะไม่สามารถควบคุมได้เหมือนกับงานวิจัยประเภทอื่น เนื่องจากการจัดการในชั้นเรียนมีลักษณะเป็นธรรมชาติที่เกิดขึ้นจริง ไม่ได้มีการจัดกระทำของครูผู้สอน ดังนั้นข้อค้นพบที่ได้รับอาจไม่สามารถยืนยันได้ว่ามาจากปัจจัยใดกันแน่

5. เนื่องจากงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้น จำเป็นต้องกระทำอย่างเร่งด่วน ให้ทันกับการใช้งานในขณะนั้น จึงอาจส่งผลให้นักวิจัยขาดความรอบคอบในกระบวนการวิจัย หรืออาจเลือกปัญหาได้ไม่ตรงกับปัญหาหลักที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ส่วน สายยศ (2556, น.5) ให้ความเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยเพื่อมุ่งการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นครั้ง ๆ ไป ผลของการวิจัยใช้ได้เฉพาะกลุ่มที่ทำการศึกษาเท่านั้นจะนำไปอ้างอิงในกลุ่มอื่นไม่ได้ เพราะมองขอบเขตในวงจำกัด เป็นการวิจัยปัญหาของเด็กในชั้นเรียนของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาคำเรียนการสอนเฉพาะชั้น ในแง่ของกระบวนการหรือวิธี การวิจัย นิยมใช้วิธีการสำรวจหรือทดลอง หรือเฉพาะกรณี แล้วแต่ลักษณะของปัญหาที่ต้องการ จะศึกษา

จากลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นประเภทหนึ่งของการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน โดยครูหรือกลุ่มครู อาจจะเป็นครูผู้สอนในระดับชั้นเดียวกันห้องเรียนเดียวกัน แต่สอนต่างกลุ่มสาระวิชา หรืออาจจะเป็นครูที่สอนในกลุ่มสาระวิชาเดียวกัน แต่อยู่ต่างระดับชั้นก็ได้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างและเป้าหมายขนาดเล็ก และมักศึกษาในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง โดยทำการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริง พร้อมๆกับการจัดเก็บข้อมูลตามระบบข้อมูลที่ได้วางแผนการวิจัยไว้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาให้นักเรียนของครูให้มีคุณภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

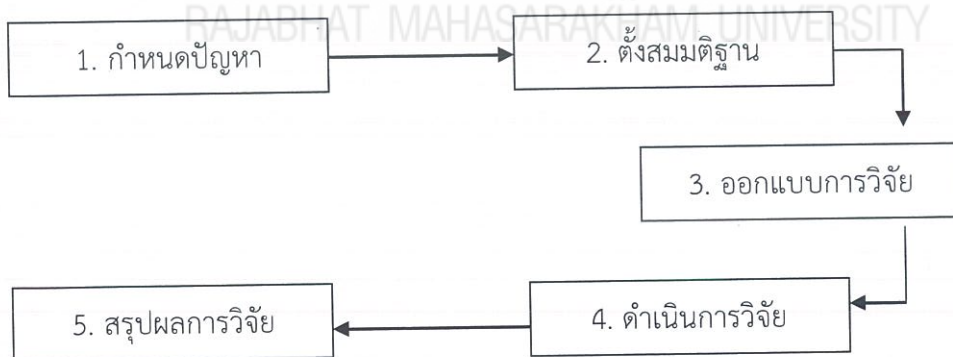
### 2.3.3 กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีขั้นตอนคล้ายกับการวิจัยทั่วไป แต่บางขั้นตอนอาจแตกต่างกันในรายละเอียดหรืออาจตัดออกหรือมีความยืดหยุ่นมากกว่า เช่น ขั้นตอนการสุ่มและเลือกกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จะใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก และไม่ได้เกิดจากกระบวนการสุ่มตัวอย่าง แต่จะเป็นการเลือกศึกษาจากนักเรียนคนเดียว หรือกลุ่มเดียว โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีผู้เสนอความเห็นไว้หลากหลาย ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ดังเช่น

กรมวิชาการ (2542, น. 7) ได้เสนอกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ซึ่งมีกระบวนการวิจัยดังนี้คือ (1) สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา (2) กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา (3) พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม (4) นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ (5) สรุปผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 7-10) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีกระบวนการวิจัย ดังต่อไปนี้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2549, น. 10-11) ได้กล่าวถึงกระบวนการการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า กระบวนการที่ใช้ในการวิจัยในชั้นเรียน หรือวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) ซึ่งเป็นวิธีการที่มีระเบียบ มีขั้นตอนแสดงในภาพที่ 2.7 ดังนี้

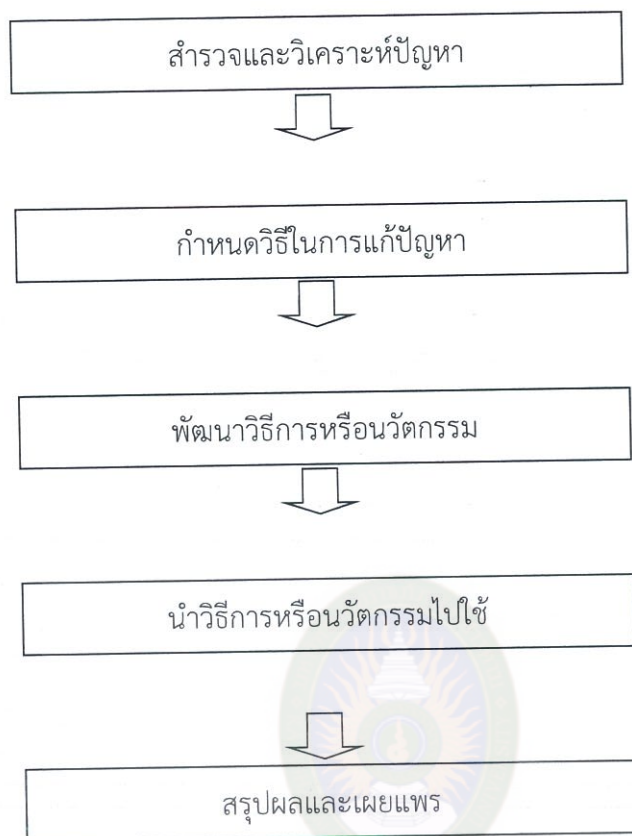


ภาพที่ 2.7 ขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ปรับปรุงจาก วิจัยในชั้นเรียน : หลักการสู่การปฏิบัติ. (น. 10-11), กรุงเทพฯ : เดอะมาสเตอร์ กรุปแมเนจเม้นท์. โดย พิมพันธ์ เดชะคุปต์ 2549.

ประวิต เอราวรรณ์ (2552, น. 5) ได้กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ คือ เริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานว่ามีสภาพอะไรบ้าง วางแผนเพื่อแก้สภาพลงมือปฏิบัติตามแผนแล้วสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเริ่มต้นใหม่ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน (Reconnaissance) เป็นขั้นตอนของการสำรวจสภาพ การปฏิบัติงานของครูว่ามีสภาพอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่าสภาพเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขสภาพการปฏิบัติงานในส่วนใดได้บ้างซึ่งครูสามารถสำรวจได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน พฤติกรรมนักเรียนสภาพแวดล้อมและบริบทต่างๆ ของโรงเรียนการสำรวจและวิเคราะห์สภาพดังกล่าวจะนำไปสู่การเข้าใจสภาพอย่างชัดเจน และสามารถจัดลำดับความสำคัญของสภาพ และกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้
  2. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการ และวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ (Action) ในการค้นหาสาเหตุหรือพัฒนานวัตกรรม และการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นสภาพ
  3. การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้
  4. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) หลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้วนักวิจัยต้อง มีการสะท้อนผลการปฏิบัติว่ามีสิ่งใดที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปบ้าง เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือแก้สภาพใหม่ต่อไป
- กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 7-10) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีกระบวนการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 2.8 ดังต่อไปนี้





ภาพที่ 2.8 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ปรับปรุงจาก ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. (น. 9), กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย. โดย กระทรวงศึกษาธิการ 2552.

จากกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนตามภาพที่ 2.8 ดังกล่าวข้างต้น ครูสามารถดำเนินการได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้สภาพ หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ครูพบสภาพที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนา สามารถดำเนินการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น

ขั้นที่ 2 กำหนดวิธีในการแก้สภาพ เมื่อครูได้วิเคราะห์สภาพจากการศึกษาในขั้นที่ 1 เพื่อที่จะให้ได้แนวทางในการแก้สภาพ ในขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่นวารสาร บทความ หลักสูตร ผลการวิจัย หนังสือ ตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครู ทำให้ครูทราบว่าสภาพที่คล้ายกับสภาพของเรามีผู้ใดศึกษาไว้บ้างใช้วิธีใดแก้สภาพผลการแก้สภาพเป็นอย่างไร

จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้สภาพได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งอาจเป็นวิธีสอนแบบใหม่หรือการใช้วัตรกรรมเข้ามาช่วยในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนของครู

ขั้นที่ 3 พัฒนาวิธีการหรือวัตรกรรมจากขั้นที่ 2 ครูจะได้เลือกวิธีการในการแก้สภาพ หรือพัฒนา ซึ่งอาจเป็นวิธีการหรือวัตรกรรมที่เป็นไปได้ในขั้นนี้ครูต้องกำหนดวิธีการหรือ สร้างวัตรกรรมที่ใช้ในการแก้สภาพหรือพัฒนาแล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือวัตรกรรม จากผู้รู้ในเรื่องนั้น ๆ

ขั้นที่ 4 นำวิธีการหรือวัตรกรรมไปใช้ ขั้นนี้ครูนำวิธีการหรือวัตรกรรมที่สร้างขึ้นมาจากขั้นที่ 3 ไปใช้ โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วมาเก็บรวบรวม ข้อมูลวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป ขั้นตอนนี้ต้องมีเครื่องมือ และวิธี เก็บ รวบรวมข้อมูลรวมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 สรุปผลเมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลหากยังไม่สามารถแก้สภาพได้ตามที่ต้องการก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือวัตรกรรมใหม่ แล้วพัฒนาวิธีการหรือวัตรกรรมตลอดจนนำวิธีการหรือวัตรกรรมไปใช้อีก

อุทุมพร จามรมาน (2554, น. 21) ได้เสนอขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู (Action Research) ไว้ 10 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การระบุปัญหาแท้ที่จะต้องวิจัยและการหาสาเหตุของปัญหา

ขั้นที่ 2 การกำหนดปัญหาและสาเหตุที่ครูสามารถทำได้เอง

ขั้นที่ 3 การระบุคำตอบที่คาดหวัง

ขั้นที่ 4 การกำหนดชื่อเรื่องและวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ขั้นที่ 5 การระบุแนวทางที่จะแก้ไขอย่างละเอียด

ขั้นที่ 6 การลงมือแก้ไข

ขั้นที่ 7 การสังเกต

ขั้นที่ 8 การสรุปผลการแก้ไข

ขั้นที่ 9 การจัดทำรายงานวิจัยในชั้นเรียนเรื่องที่ 1

ขั้นที่ 10 การเตรียมวิจัยในชั้นเรียนเรื่องที่ 2

สุวิมล ว่องวานิช (2554, น.29)กล่าวว่า การสอนในชั้นเรียนไม่ใช่ การบอกหนังสือ หรือการบอกให้จดหนังสืออย่างเดียว การสอนในชั้นเรียนครูจะต้องจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งชั้นซึ่งมีความสามารถพื้นฐานแตกต่างกันออกไป ทำให้บางครั้งเกิดปัญหากับผู้สอนที่ต้องจัด

กิจกรรมหลากหลายสนองต่อผู้เรียนแต่ละคน การสอนควบคู่กับการสังเกต เก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนในชั้นมาวิเคราะห์ ศึกษาสภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องดำเนินการตลอดเวลา การวิจัยในชั้นเรียนจะเกิดขึ้นหลังจากครูสรุปได้ว่าปัญหาคืออะไร เกิดที่ไหนและมีแนวทางจะแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร กล่าวคือ ครูคิดหาวิธีการแก้ปัญหาแล้วได้นำไปทดลองใช้จนได้ผลแล้วพัฒนาเป็นนวัตกรรม สามารถนำไปเผยแพร่ได้ต่อไป

ระพีพันธ์ โปธิศรี (2555, น. 3) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การดำเนินการวิจัยของครูผู้สอนประจำชั้นหรือรายวิชาที่สอน เพื่อมุ่งแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนที่มีผลโดยตรงต่อความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่างๆ ของผู้เรียน ซึ่งอาจวิจัยโดยครูผู้สอนในแต่ละชั้นเพียงคนเดียว หรือทำร่วมกันเป็นกลุ่ม ทำร่วมกันทั้งโรงเรียนก็ได้ และอาจมีผู้ปกครองมาร่วมทำก็ได้ ขึ้นอยู่กับปัญหาการวิจัย และการออกแบบการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียนจะต้องดำเนินการวิจัยควบคู่กับการเรียนการสอนโดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อรักษาระดับคุณภาพและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของชั้นเรียนและของโรงเรียนงานวิจัยในชั้นเรียนมีขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานอย่างไร

ทศนา แคมมณี และนางลักษณ์ วิรัชชัย (2556, น. 98 - 101) ได้เขียนขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้โดยใช้หัวข้อว่า “เก้าก้าวสู่ความสำเร็จในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน” ดังนี้

#### ก้าวที่ 1 การเลือกปัญหาวิจัย

- ที่มาของปัญหาวิจัย (ปัญหาจากตัวผู้เรียน ปัญหาที่เกิดระหว่างการจัดการเรียนการสอนปัญหาที่เกิดจากความต้องการของครู)
- เลือกปัญหาที่สำคัญ
- เลือกปัญหาที่ไม่สามารถใช้วิธีการเดิมแก้ปัญหาได้
- เลือกปัญหาที่ต่อเนื่อง
- เลือกปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง

#### ก้าวที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัญหา

- สสำรวจสภาพหรือลักษณะของปัญหา
- เก็บข้อมูลเส้นฐาน (หากทำได้)

#### ก้าวที่ 3 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

- หาสาเหตุที่หลากหลาย
- หาสาเหตุที่สำคัญ

#### ก้าวที่ 4 การหาแนวทางแก้ปัญหา/พัฒนาผลการเรียนรู้

- สังเกต วิเคราะห์ เชื่อมโยงคิดหาวิธีการที่แตกต่างไปจากเดิม
- ศึกษาหาความรู้ (อ่าน ฟัง พุดคุย)

ก้าวที่ 5 การระบุปัญหาการวิจัย/คำถามวิจัย/วัตถุประสงค์การวิจัย

- ระบุให้ชัดเจน เขียนให้ถูกต้อง

ก้าวที่ 6 การวางแผนการดำเนินการแก้ปัญหา/พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

- ศึกษาทำความเข้าใจในวิธีการ/นวัตกรรมที่นำมาใช้
- ระบุวิธีการ/ขั้นตอน ที่จะใช้ในการดำเนินการวิจัยให้ละเอียดและชัดเจน
- เก็บข้อมูลพื้นฐาน (หากยังไม่ได้ทำในขั้นตอนที่ 2)

ก้าวที่ 7 การลงมือปฏิบัติ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

- หารายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการแต่ละขั้นตอนและสิ่งที่เกิดขึ้นตามความ

เป็นจริง

- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการ แก้ไข/แนวปฏิบัติ

ก้าวที่ 8 การสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

- แสดงความคิดเห็นว่า การวิจัยได้ผลดี/ไม่ดีเพราะอะไร
- ให้ข้อมูลว่าผู้วิจัยได้เรียนรู้หรือได้บเรียนอะไรบ้าง ตามวัตถุประสงค์การวิจัย

(สิ่งที่ค้นพบ ช่วยให้เกิดความเข้าใจ ความกระจ่าง และการขยายความรู้ ความคิด อย่างไร)

- ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อเนื่อง

ก้าวที่ 9 การสะท้อนความคิดในการวิจัย

- แสดงความคิดเห็นว่า การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนครั้งนี้ ครูได้พัฒนา

ทักษะการวิจัยและความเป็นครูมืออาชีพในด้านใด

- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเผยแพร่/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้รายงานวิจัย และความ

คิดเห็น

- ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง หรือผลการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการ

พัฒนา

จากการศึกษากระบวนการและขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีขั้นตอนคล้ายกับการวิจัยทั่วไป แต่แตกต่างในรายละเอียดหรืออาจตัดออกหรือมีความยืดหยุ่นมากกว่า เช่น ขั้นตอนการสุ่มและเลือกกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่จะใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก และไม่ได้เกิดจากกระบวนการสุ่มตัวอย่าง แต่จะเป็นการเลือกศึกษาจากนักเรียนคนเดียว หรือกลุ่มเดียว โดยมีเป้าหมายคือการพัฒนากิจกรรมการ

เรียนการสอน โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) กำหนดวิธีในการแก้ปัญหา 3) พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม 4) นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ 5) สรุปรายงานผล/เผยแพร่

### 2.3.4 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน

จากการศึกษา แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่ครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทในฐานะผู้สอนและผู้วิจัย ในอันที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ตลอดจนการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบ การตัดสินใจในการแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาและเพิ่มความรู้ในงานของครูเองให้มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านที่เกี่ยวหลักสูตร การบริหาร และการเรียนการสอนในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาตัวครูและตัวผู้เรียนโดยตรง กล่าวคือ เมื่อครูได้ทำการวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการสอนแบบใหม่เกิดขึ้น ทำให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย เกิดสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ในระดับสูง มีการพัฒนาการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามวัย และทำให้การจัดการศึกษาโดยรวมของประเทศเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้ โดยการดำเนินการวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) มีลักษณะเป็นวงจร PAOR ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำหนดปัญหาที่ต้องการศึกษา (Plan) 2) การดำเนินการวิจัยตามแผนที่กำหนดไว้ (Do) 3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการวิจัย (Observe) และ 4) การสะท้อนผลหลังจากการดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว เพื่อให้เกิดการวิพากษ์ของเพื่อนร่วมงาน (Reflect) ซึ่งคุณค่าของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษใหม่อีกด้วย

ทั้งนี้ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

เทียน ทองแก้ว (2554, น. 37) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้ครู/อาจารย์เกิดความก้าวหน้า หรือพัฒนาการสอน นักเรียนจะได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่จากงานวิจัยของครู/อาจารย์ เพราะครู/อาจารย์จะต้อง ติดตามนักเรียนในการเรียน เป็นรายบุคคลและรวมกลุ่มสามารถค้นพบปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน นำมาแก้ไขอย่าง ถูกต้องและเป็นระบบ สะสมความรู้ที่ได้รับไว้ เปิดเผยหรือเผยแพร่ให้คนอื่นรู้ เป็นการบริการทางวิชาการ ครู/อาจารย์จะเป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา จากการหาความรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้ครู/อาจารย์เป็นที่รักของศิษย์ เป็นครู/อาจารย์มืออาชีพ ซึ่งจะส่งผลกระทบในวงกว้าง และสุดท้ายจะส่งผลแห่งความดี ความตั้งใจกลับมาที่ครู/อาจารย์เอง ครู/อาจารย์จะเป็นผู้ที่ตื่นอยู่เสมอเรียนรู้ อยู่เสมอ (Learning person) จะทำให้ก้าวหน้า ได้ตำแหน่งทางวิชาการทางหนึ่งด้วย

กมล ภูประเสริฐ (2555, น.121) ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่ต้องส่งเสริมให้มีการทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นเพราะมีปัญหาเกี่ยวกับการสอนของครู ครูส่วนใหญ่ไม่สามารถโยง ทฤษฎี หลักการที่ได้เรียนมาไปสู่การปฏิบัติได้ ครูจึงเน้นการสอนด้านเนื้อหาเป็นสำคัญดังนั้นในการ พัฒนาระบบการเรียนการสอนของครู ครูจึงควรมุ่งทำวิจัยในชั้นเรียนหรือภายในโรงเรียนของตน เพื่อศึกษาหาความรู้ หาวิธีการที่นำมาใช้แก้ไขปัญหาการเรียนการสอนหรือปรับปรุงคุณภาพการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จักรรินทร์ อภิสมัย (2554, น.27) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ที่ควบคู่กับการทำวิจัยนั้น มี 5 ประการ

ประการที่หนึ่ง การจัดการเรียนรู้และสาระการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้ที่ รับผิดชอบอย่างถูกต้องครบถ้วน

ประการที่สอง มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน และมีร่องรอย หลักฐานการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ปรากฏชัดเจน ครบทุกกลุ่มสาระที่รับผิดชอบ

ประการที่สาม มีการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเป็น ระบบครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเพื่อการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง

ประการที่สี่ มีการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับจัด ประสงค์การเรียนรู้และมีร่องรอยการนำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

ประการที่ห้า มีการรายงานผลการเรียนรู้ต่อผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้ บริหารอย่าง ถูกต้อง ครบถ้วนและสม่ำเสมอ

กองการวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2556, น. 2 - 4) ได้เสนอแนวทางการพัฒนา และการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

#### 1. แนวนโยบายและยุทธศาสตร์ของการวิจัยในชั้นเรียน

1.1 ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนางานวิจัยในส่วนภูมิภาครวมทั้งส่งเสริมให้มีแหล่งข้อมูล สารสนเทศการวิจัยในระดับท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่จัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานด้านการวิจัยการอำนวยความสะดวก และชี้แนะข้อมูล แหล่งค้นคว้าอ้างอิง และการบริการให้คำปรึกษา

1.2 ควรส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของนักวิจัย และสนับสนุนครูผู้สอนให้มีความรู้ทางวิจัยเพิ่มมากขึ้น และสร้างขวัญกำลังใจของผู้ดำเนินการวิจัย

1.3 ผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความสำคัญ และสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการวิจัยของแต่ละหน่วยงานให้เพียงพอ เหมาะสม และสอดคล้องกับความจำเป็นของการพัฒนาการศึกษา

1.4 จะต้องส่งเสริมให้มีการจัดการวิจัยที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้ใช้ และให้มีการร่วมมือกันดำเนินการวิจัย การกำกับดูแล ติดตามผลการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

1.5 ควรสนับสนุนให้ครูมาประสานงานการวิจัย การรวบรวมเผยแพร่ผลงานวิจัยในทุกระดับ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้เพื่อกำหนดนโยบายวางแผนและแก้ปัญหาการศึกษาของชาติอย่างกว้างขวาง

## 2. คุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการศึกษา

2.1 จะต้องช่วยกันส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทั้งในด้านวิธีสอน และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะนำไปแก้ปัญหการเรียนการสอนในห้องเรียน

2.2 ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนเกี่ยวกับงบประมาณเพื่อการวิจัยอย่างเพียงพอ รวดเร็วและตรงเวลา รวมทั้งการหาแหล่งเงินเพื่อการวิจัย ทั้งภาครัฐและเอกชน

2.3 ควรให้มีศูนย์สารสนเทศทางการวิจัย โดยใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ รวมทั้งการประสานความร่วมมือที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลงานวิจัย และอื่น ๆ ให้หน่วยงานต่างๆ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงในทุกหน่วยงาน

2.4 จะต้องให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา ในทุกหน่วยงานการศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งจะกระทำต้องในรูปแบบของการอบรม สัมมนา ติดตามให้คำปรึกษา การทำวิจัยอย่างต่อเนื่องจนทำวิจัยได้สำเร็จ และควรให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครูมีหลักสูตรการทำวิจัย และภาคินพนธ์ในหลักสูตรปริญญาตรี

2.5 จะต้องช่วยกันสร้างความตระหนักให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนเห็นความสำคัญของการทำวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนในหน้าที่ของตนเอง รู้จักแบ่งเวลาเพื่อพัฒนาการจัดตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการทำวิจัย

2.6 ทุกหน่วยงานควรเร่งส่งเสริมให้มีการนำผลวิจัยไปใช้ในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการที่จะแก้ปัญหาของแต่ละท้องถิ่น

2.7 ให้นำหน่วยงานที่รับผิดชอบกับการวิจัยทางการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการเผยแพร่งานวิจัยทางการศึกษาไปถึงมือผู้ใช้อย่างทั่วถึง และต้องคำนึงถึง การจัดทำในรูปแบบที่เข้าใจง่าย และมีแนวทางการนำไปใช้ที่ชัดเจนเหมาะสมกับการนำไปใช้ในสายงานต่างๆ เช่น นักบริหาร นักวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน เป็นต้น

2.8 ควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ผลิตผลงานวิจัยทั้งที่เป็นงานวิจัยขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ โดยให้กำลังใจ การยอมรับ และให้เกียรติแก่ผู้ผลิตงานวิจัยตามที่เห็นสมควรและถือเป็นเกณฑ์ที่หนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบด้วย

### 3. การพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3.1 ควรให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยแก่ครู โดยการจัดตั้งเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาการวิจัยในระดับจังหวัด ในแต่ละจังหวัดให้มีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานงานที่ชัดเจนทั้งในด้านภาระหน้าที่ และควรรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของแต่ละท้องถิ่น

3.2 จะต้องจัดตั้งศูนย์สารสนเทศในระดับเขตการศึกษา จังหวัดและกลุ่มโรงเรียน เพื่อบริการข่าวสาร และการอำนวยความสะดวกในการใช้เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการศึกษาค้นคว้าที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3.3 ควรเน้นให้ทุก ๆ หน่วยงานทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับผู้บริหารตลอดจนถึงผู้ปฏิบัติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยกับการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะในระดับสถาบันการศึกษาจะต้องมีครูผู้นำทางการวิจัยทุก ๆ สถาบันการศึกษา

3.4 รัฐต้องให้ความสำคัญของการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการทำวิจัยและควรให้ภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามดูแล และประเมินผลอย่างใกล้ชิด

3.5 ควรจัดให้มีการอบรม ประชุมสัมมนา ให้ความรู้ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติงานวิจัยให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่องรวมทั้งชี้แนะแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น

สุนทร สุนันท์ชัย (2557, น. 87 - 94) ได้แนะนำวิธีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนได้หลายวิธี ผู้บริหารโรงเรียนสามารถที่จะเลือกนำเอาวิธีการดังกล่าวไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสม คือ ประชุมครูในลักษณะที่ส่งเสริมความรู้ของ



ครู การจัดห้องสมุดสำหรับโรงเรียน การอบรมครู การทดลองทางวิชาการ การจัดกลุ่ม หรือ คณะกรรมการให้มีหน้าที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ การพบปะเป็นรายบุคคล การเยี่ยมห้องเรียน และการดูการศึกษาในโรงเรียนอื่น การสาธิตการทำงาน ฟังปาฐกถาการบรรยาย การอภิปราย การส่งเสริมให้เป็นสมาชิกของสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ทางวิชาการส่งเสริมให้มีการศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และการประเมินผลประสิทธิภาพของครู

จากการศึกษาการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน คือ การให้การสนับสนุน ช่วยเหลือแก่ครูผู้ทำวิจัยให้มีการค้นคว้าหาความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับสภาพการณ์ของการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนแนวการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเทคนิคและวิธีการของการให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานหลายหน่วยงานรวมทั้งการสนับสนุนให้มีปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นไปได้ไปอย่างมีประสิทธิภาพจะเห็นได้ว่า กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยมีลักษณะที่สำคัญ คือ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อศึกษาแนวทางหรือนวัตกรรมต่างๆ ที่สามารถแก้ปัญหาหรือช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และเพื่อนำนวัตกรรมที่เหมาะสมมาพัฒนาและทดลองใช้ตามกระบวนการวิจัย การทำวิจัยในชั้นเรียนนับได้ว่าเป็นงานที่ค่อนข้างจะทำให้ทนายชวนให้คิดอยากลองอยากติดตาม เกิดความกระตือรือร้น ใครรู้ใครเห็น ในบางครั้งต้องใช้เวลาานเพราะเป็นงานที่ละเอียดถี่ถ้วน นอกจากนี้เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัยให้กับครู และมีความจำเป็นยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการของครู มีการแนะนำวิธีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนได้หลายวิธี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกนำเอาวิธีการดังกล่าวไปปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสม

## 2.4 การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

ในการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ เพื่อเป็นองค์ความรู้และความเข้าใจในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) นั้นเพราะการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้น ได้นำรูปแบบของการวิจัยปฏิบัติการ มาประยุกต์ใช้เป็นรูปแบบในการวางแผนการวิจัย ดังมีรายละเอียด ดังนี้

### 2.4.1 ความเป็นมา ความสำคัญและความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการเป็นวิธีการวิจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นหาความรู้ และใช้การสะท้อนผลการปฏิบัติหรือการแปลความหมายผลการวิจัยได้ด้วยตนเอง ดังนั้นแล้วครูจึงควรดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา สำหรับการถือกำเนิดของการวิจัยปฏิบัติการ นั้น เป็นคำที่เกิดขึ้นตามแนวคิดของ Lewin (1944, อ้างถึงใน พินันท์ คงคาเพชร, 2552, น. 5) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาสังคม ชาวอเมริกัน โดยได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติคือ การปฏิบัติการวิจัยจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาของสังคม โดยใช้การปฏิบัติการ 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการสะท้อนผลการปฏิบัติ ซึ่งแนวคิดของ Lewin ได้ถูกนำไปใช้ในหลากหลายวงการ รวมทั้งวงการศึกษาด้วย ซึ่งในปี ค.ศ. 1973 นักวิจัยชาวอังกฤษสองท่านได้แก่ John and Adelman (1973) ได้ใช้การวิจัยปฏิบัติการในการช่วยพัฒนาการสอนของครูโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการทำวิจัยมากยิ่งขึ้น ภายใต้โครงการ Ford Teaching Project ซึ่งประกอบไปด้วยครูจากโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาจำนวน 40 ท่าน ที่มาร่วมกันทำการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเองผ่านกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ โดยมีการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลของการปฏิบัติงานระหว่างครูด้วยกัน ทำให้มีการตั้งเครือข่ายการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเกิดขึ้นและมีการตีพิมพ์วารสารออกมาจนทำให้การวิจัยปฏิบัติการเฟื่องฟูมากในยุคนั้นซึ่งได้มีนักการศึกษา และนักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการไว้ดังนี้

Kemmis and McTaggart (1988, p. 5) กล่าวว่า “การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการดำเนินการศึกษาโดยคนในกลุ่มที่ปฏิบัติงานตามปกติในสถานการณ์ทางสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อที่จะปรับปรุงวิธี และลักษณะการปฏิบัติงานให้ชอบด้วยหลักการเหตุผล และมีคุณภาพ รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในงานที่ตนกำลังปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มผู้ร่วมงานวิจัยอาจหมายรวมถึง ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีความสนใจร่วมกัน ในแวดวงการศึกษาได้ใช้การวิจัยเชิง

ปฏิบัติการในการพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพ การปรับปรุงโครงการในโรงเรียน การปรับปรุงระบบและนโยบายของโรงเรียน

ส. วาสนา ประवालพฤกษ์ (2538, น. 12-13 ; อ้างถึงใน พินันท์ คงคาเพชร, 2552, น. 5-6) ได้อธิบายว่าการวิจัยปฏิบัติการนั้นเกิดจากการเชื่อมของคำสองคำ คือ คำว่า “การวิจัย” (Research) และ “การปฏิบัติการ” (Action) เข้าด้วยกันเป็นการเน้นความหมายที่จะใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาและเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้ ผลของการพัฒนาอยู่ที่ว่ามีอะไรเกิดขึ้นในชั้นเรียนและโรงเรียน มีการแยกแยะ แจกแจงและพิจารณาในหลักการและเหตุผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียนอย่างละเอียดและชัดเจน ซึ่งการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะช่วยจัดหาแนวทางการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติให้เป็นหนึ่งเดียวกันจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ

อุทุมพร จามรมาน (2537, น. 16) เสนอไว้ว่า การวิจัยที่เรียกว่า action research คือ การวิจัยที่ทำโดยครู ของครู เพื่อครู และสำหรับครู เป็นการวิจัยที่ครูซึ่งต้องตั้งปัญหาในการเรียนการสอนออกมาและครูผู้ซึ่งต้องแสวงหาข้อมูลเพื่อมาแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ ผลการวิจัย คือ คำตอบที่ครูอีกนั้นแหละจะเป็นผู้นำไปใช้แก้ปัญหาของตน

กิตติพร ปัญญาวิญญูผล (2541, อ้างถึงในพินันท์ คงคาเพชร, 2552, น. 6) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อหาวิธีแก้ปัญหา ปรับปรุง เปลี่ยน แปลง เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ และขณะเดียวกันก็สร้างความเข้าใจถึงสภาพและกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผ่านกระบวนการของวงจรแบบบันไดเวียนข้อมูลที่รวบรวมได้ระหว่างดำเนินงานเป็นฐานของการปรับแก้ไขชั้นถัดไป

จากความหมายของการวิจัยปฏิบัติการดังกล่าว สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การรวบรวมหรือการแสวงหาข้อเท็จจริง โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ผู้วิจัยจะต้องมีการปรับปรุง พัฒนา แก้ไข และดำเนินการวิจัยซ้ำหลายครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัตินั้นบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยมีแนวทางการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติให้เป็นหนึ่งเดียวกันจากแนวคิดสู่การปฏิบัติ

#### 2.4.2 ประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

จากความเป็นมาของการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งมีจุดกำเนิดจากการแสวงหาแนวทางแก้ไข ปัญหาสังคมของนักจิตวิทยาสังคม จนกระทั่งมีการพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมและนำมาประยุกต์ใช้ในวงการศึกษาในที่สุด ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการทางการศึกษานั้น ทำให้การวิจัยในแวดวงการศึกษาซึ่งแต่เดิม มีข้อจำกัดอยู่หลายประการ อันเนื่องจากข้อค้นพบจากการวิจัยบางครั้งไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับทุกโรงเรียน เนื่องจากบริบทสภาพโรงเรียนและนักเรียนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันนั่นเอง นักวิชาการหลายท่านได้อภิปรายถึงประเภทของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ อาทิ Grundy and Kemmis (1988), McKernan (1991), Holter and Schwartz Barcott (1933) เป็นต้น โดยมี

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ (พินันท์ คงคาเพชร, 2552, น. 6-8)

1. การวิจัยปฏิบัติการแบบเน้นวิธีการ (Technical Action Research) การวิจัยปฏิบัติการในรูปแบบนี้จะดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์สูงหรือมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์แขนงนั้นๆ โดยมีเป้าหมายประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานซึ่งรูปแบบการวิจัยนี้ครูจะเป็นเพียงผู้ปฏิบัติ และอยู่ภายใต้การควบคุมของนักวิจัยภายนอกที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ จึงทำให้ครูไม่ค่อยมีบทบาทในการคิดเท่าที่ควร เพราะถูกวางกรอบความคิดโดยนักวิจัยภายนอก (Cooption) วิธีการวิจัยต่าง ๆ จะเกิดจากนักวิจัยภายนอกเท่านั้น จึงมีการเน้นวิธีการวิจัยที่ตอบคำถามการวิจัยได้อย่างถูกต้อง รัดกุม การวิจัยประเภทนี้มีผลทำให้เกิดการสะสมความรู้เพิ่มขึ้น และการให้ความสำคัญกับการตรวจสอบความตรง และการทำให้ทฤษฎีที่มีอยู่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ผลที่ตามมาอาจทำให้ข้อค้นพบที่ได้ไม่ได้เกิดจากการปฏิบัติการในสภาพจริงแต่อยู่ในสภาพจำกัดกระทำ มีการควบคุมสภาพแวดล้อม

2. การวิจัยปฏิบัติการแบบเน้นการปฏิบัติจริง (Practical Action Research) เป็นการวิจัยที่มือนักวิจัยภายนอกร่วมทำวิจัยในฐานะของที่ปรึกษาด้านกระบวนการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายของการวิจัยคือเพื่อช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ยังมุ่งสร้างความเข้าใจและพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นที่การตัดสินใจของผู้วิจัยเองที่มุ่งเพื่อให้เกิดสิ่งที่จะช่วยพัฒนาตนเองและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งรูปแบบการทำวิจัยปฏิบัติการแบบเน้นปฏิบัติจริงนั้น จะเป็นการทำงานร่วมกัน (Cooperation) เพื่อกำหนดปัญหา และใช้วิธีการทำวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอกและครู หรือผู้ปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งเกิดขึ้นจริง

3. การวิจัยปฏิบัติการแบบเป็นอิสระ (Emancipatory Action Research) การวิจัยประเภทนี้ มีการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของนักวิจัยภายนอกและผู้ปฏิบัติงานจริงอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายการวิจัยเพิ่มเติมนอกเหนือจากการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานแล้วนั้น ยังเน้นไปที่การวิจัยเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานที่มีอยู่เดิมในองค์กร หรือสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย ซึ่งการวิจัยประเภทนี้นั้นทั้งนักวิจัยภายนอกและผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะการทำวิจัยอย่างเท่าเทียมกัน เป็นลักษณะการทำงานแบบร่วมมือกัน (Collaboration) โดยใช้แนวทางการวิพากษ์เป็นฐาน ไม่มีการยึดติดกับกรอบ

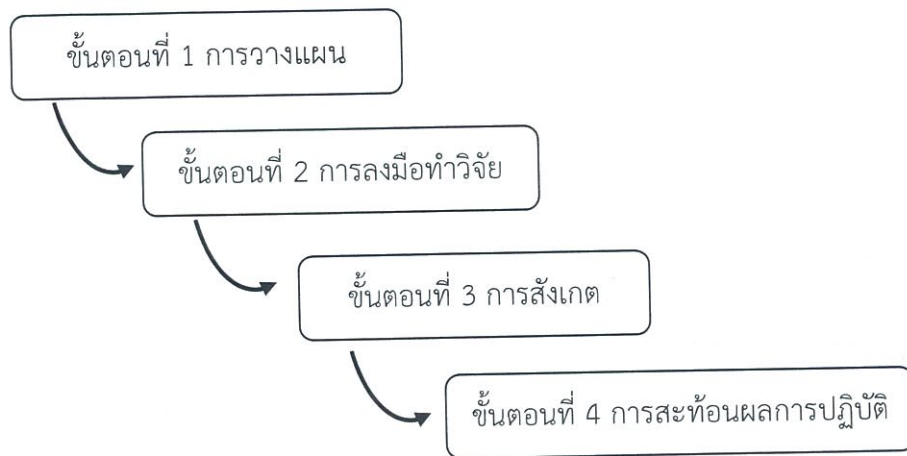
อย่างไรก็ตามครูผู้สอนในฐานะนักวิจัย มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาสภาพบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมทั้งหมดก่อน จึงจะตัดสินใจได้ว่าควรจะใช้การมีส่วนร่วมในระดับใดในการปฏิบัติการวิจัยร่วมกับผู้วิจัย ระดับการมีส่วนร่วมของผู้วิจัยกับครูในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้นขึ้นอยู่กับบริบทของชุมชน สถานศึกษา ระดับความพร้อมของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ระดับความสนใจ

ของโรงเรียน นโยบายของรัฐและปัจจัยต่างๆ ประกอบอีกมากมายหลากหลายประการ ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการมี 4 ประการ คือ (พินันท์ คงคาเพชร, 2552, น. 8)

1. เป็นการวิจัยเชิงอัตวิพากษ์ (Self-reflective Inquiry) คือ การมองสะท้อนภาพสถานการณ์หรือปัญหาที่เผชิญอยู่ ทำความเข้าใจในธรรมชาติของปัญหานั้น ๆ ให้กระจ่าง เพื่อค้นหาวิธีการแก้ไข หรือเพื่อเปลี่ยนแปลงให้ดีกว่าเดิม “เป็นการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองและทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง”
2. เป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดย “คนใน” ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมรับผลโดยตรงในหน่วยงานหรือชุมชนนั้น เช่น การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นของจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยจะเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือหน่วยงานราชการของจังหวัดที่มีส่วนสนับสนุน เป็นต้น
3. การวิจัยชนิดนี้เป็นการวิจัยที่มีการทดสอบวิธีการปฏิบัติจริง ในสถานที่จริงและทำการวิเคราะห์ผลสรุปผลของการปฏิบัติการโดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเอง
4. เป็นการวิจัยที่มุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติในหน่วยงานนั้น ๆ โดยตรงซึ่งมุ่งผลในการปฏิบัติอย่างแท้จริง เพื่อการพัฒนาตามแนวทางใดแนวทางหนึ่ง คือ การปรับวิธีการเดิมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ผลที่คาดหวังจากการวิจัยเช่นนี้จะไม่ใช่การพัฒนาความรู้เชิงวิชาการ แต่เป็นการได้ความรู้และวิธีการปฏิบัติที่ใช้ได้จริงสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

#### 2.4.3 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart

Kemmis and McTaggart (1988, p. 5-10) ได้เสนอการวิจัยปฏิบัติการแบบรูปบันไดเวียน ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ โดยกลุ่มและสมาชิกจะต้องปฏิบัติดังนี้ คือ (1) ขั้นการพัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วให้ดีขึ้น (2) ขั้นปฏิบัติการตามแผน (3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ (4) ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อเป็นพื้นฐานการวางแผนงานต่อเนื่องในวงจรต่อไป จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปขั้นตอนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้ดังภาพที่ 2.7 ดังนี้



ภาพที่ 2.9 ขั้นตอนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

กระบวนการวิจัยนี้ เมื่อก้าวในเชิงนำไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียน มีวิธีดำเนินการตามวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning)** คือ แนวทางปฏิบัติซึ่งตั้งความคาดหวังไว้ เป็นการมองไปในอนาคตข้างหน้า การกำหนดแผนทั่วไปต้องสามารถปรับให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ กิจกรรมที่เลือกเข้ามากำหนดในแผนต้องได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิพากษ์ เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์และปรับปรุงการกำหนดแผนงานที่สามารถปฏิบัติได้จริงในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ผู้วิจัยอาจเริ่มต้นด้วยสำรวจปัญหาและวิเคราะห์ร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการแก้ไขตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหาได้อย่างชัดเจน สำหรับข้อควรคำนึงถึงในการเลือกปัญหาการวิจัยคือ ซึ่งจะขอแนะนำในการเลือกหัวข้อการวิจัยในขั้นสุดท้ายที่ควรคำนึงถึง ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาวิจัยมีความสำคัญต่อผู้วิจัยอย่างไร
2. ปัญหาวิจัยมีความสำคัญต่อโรงเรียนและนักเรียนอย่างไร
3. ความสามารถของผู้วิจัยในการดำเนินงานการวิจัย
4. ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นในการทำวิจัย

เมื่อได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว ผู้วิจัยอาจจะต้องขอความร่วมมือจากผู้ร่วมวิจัยหรือผู้ช่วยวิจัยเพื่อกำหนดหัวข้อที่จะดำเนินงานวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ตลอดจนการวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล การออกแบบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูล

**ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติ (Action)** เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในชั้นวางแผนที่วางไว้มาดำเนินการอย่างมีเหตุผล เปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมโดยกำหนดให้เกิด

ความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงและมีการควบคุมอย่างสมบูรณ์ แผนที่วางไว้สำหรับการปฏิบัติจะต้องสามารถปรับแก้ไขได้ และสามารถปรับปรุงไปได้เรื่อย ๆ ตามผลการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำนั้น ๆ เนื่องจากการปฏิบัติการณ์นั้น ไม่ได้มีการควบคุมสภาพแวดล้อมในการวิจัย ดังนั้นแผนที่วางไว้อาจมีการผันแปรตามสถานการณ์และบุคคล ในขั้นนี้ผู้วิจัยจะต้องพบปัญหาในการวิจัยมากมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงควรทำการวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงาน เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผนให้เหมาะสม ทันที

**ขั้นตอนที่ 3 การสังเกต (Observation)** เป็นการสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ โดยทำการสังเกตกระบวนการของการปฏิบัติการและผลของการปฏิบัติการ (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) สังเกตสถานการณ์ของข้อขัดข้องของการปฏิบัติ พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน มีรายงานหลักฐานที่มาจากวิจยการสังเกตอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง โดยอาศัยเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกิดจากการปฏิบัติ ผู้วิจัยจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม พิจารณาข้อดีข้อเสียของเครื่องมือแต่ละชนิด เพื่อรวบรวมข้อมูลให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบันทึกสนาม (Field note) เป็นการจดบันทึกพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เกี่ยวข้องตามสภาพที่เห็นโดยไม่ได้แสดงความคิดเห็นส่วนตัวหรือการแปลความหมาย การบันทึกลักษณะนี้จะทำให้ได้พฤติกรรมตามสภาพการณ์ที่เป็นจริง
2. แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบ สามารถใช้ได้ทั้งแบบปลายเปิดและปลายปิด เลือกให้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล ที่สำคัญผู้วิจัยจะต้องกำหนดหัวข้อของเรื่องที่จะถามให้รัดกุมและครอบคลุม
3. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการทำให้ได้คำถามที่ยืดหยุ่นมากกว่าการรวบรวมแบบสอบถาม การสัมภาษณ์สามารถดำเนินการได้ 3 ลักษณะ คือ (1) แบบไม่ได้วางแผน (Unplanned Interview) เป็นการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มสนทนา ไม่มีการตั้งประเด็นคำถามหรือการเตรียมการไว้ก่อนการสัมภาษณ์ (2) แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interview) เป็นการเปิดโอกาสให้กลุ่มสนทนาเลือกหัวข้อที่สนใจที่จะพูด ผู้สัมภาษณ์จะใช้คำถามอื่นประกอบเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนตรงประเด็น ผู้สัมภาษณ์อาจตั้งคำถามคร่าวๆไว้ก่อนได้ (3) แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) การสัมภาษณ์มีลักษณะค่อนข้างเป็นทางการ มีการเตรียมรายการคำถามที่จะถามไว้เรียบร้อยแล้ว
4. การใช้แบบทดสอบ (Test) ส่วนมากจะใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา หรือเป็นแบบวัดทางจิตวิทยา ซึ่งมีลักษณะเป็นการรวบรวมข้อมูลความสามารถทางด้านสมอง
5. การใช้แบบสำรวจรายการ (Checklist) ใช้ร่วมกับการสังเกต โดยใช้เพื่อบันทึกพฤติกรรม เพื่อให้การบันทึกพฤติกรรมมีความเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยอาจสร้างรายการแสดงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง กลุ่มเป้าหมาย

6. การบันทึกเสียง (Tape Recording) การใช้วีดิทัศน์ (Video Tape Recorder) เป็นวิธีที่สะดวกและง่าย ข้อดี คือ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างละเอียด บันทึกได้ทั้งภาพและเสียง สามารถเห็นพฤติกรรมได้ทั้งหมด หรือเลือกบันทึกรายการประเด็นที่สนใจ มีความเที่ยงตรงค่อนข้างสูง

7. การใช้สังคมมิติ (Sociometric Method) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสังคมในกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้คำถามว่า เขาชอบที่จะทำงานหรือไม่ทำงานกับใคร แล้วนำมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ว่าใครเป็นผู้นิยมของกลุ่มหรือใครถูกเพื่อนเพิกเฉย

**ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection)** เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคหรือข้อจำกัดของการปฏิบัติงาน ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะทำงานร่วมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อช่วยกันตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบด้าน ว่ามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบริบททางสังคมสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนหรือกิจกรรมที่กำลังศึกษา และของระบบการศึกษาที่ประกอบกันอยู่หรือไม่โดยผ่านกระบวนการวิพากษ์ และอภิปรายเกี่ยวกับปัญหา การประเมินโดยกลุ่มจะทำให้ได้แนวทางของการพัฒนาขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมและเป็นพื้นฐานข้อมูลที่จะเป็นแนวทางนำไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนการปฏิบัติต่อไป นอกจากนั้นการสะท้อนผลการปฏิบัติยังหมายถึงการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะดำเนินการจริงอีกด้วย การสะท้อนข้อมูลนี้จะช่วยในการวางแผนการดำเนินการในขั้นต่อไปที่จะเป็นไปได้สำหรับกลุ่มและสำหรับแต่ละบุคคลในโครงการ

ทั้งนี้จากผลการศึกษาการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้น ครูควรจะต้องนำรูปแบบของการวิจัยปฏิบัติการ มาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน ตามแนวคิดของ Kemmis and Mc Taggart ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนสำคัญ โดยกลุ่มและสมาชิกจะต้องปฏิบัติดังนี้ คือ 1) ขั้นการพัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วให้ดีขึ้น 2) ขั้นปฏิบัติการตามแผน 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติ 4) ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ



## 2.5 บริบทของโรงเรียนบ้านดงมัน

### 2.5.1 ประวัติและสภาพปัจจุบัน

โรงเรียนบ้านดงมันก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2482 ที่บ้านดงมัน ปัจจุบัน คือ บ้านน้ำผึ้ง หมู่ที่ 5 โดยแยกนักเรียนจากโรงเรียนประชาบาลตำบลบัวมาศ (วัดบ้านบัวมาศ) โดยมีนายหลุย ดอกไม้ เป็นครูใหญ่คนแรก มีเนื้อที่ทั้งหมด 7 ไร่ 2 งาน 45 ตารางวา

ปัจจุบันโรงเรียนบ้านดงมัน ตั้งอยู่ที่ 33 หมู่ที่ 5 บ้านน้ำผึ้ง ตำบลหนองม่วง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เปิดทำการสอนนักเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา 2551 จำนวน 2 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา โดยมีนายวัฒนา โพธิ์สุวรรณ ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งหมด จำนวน 14 คน และมีนักเรียนทั้งหมดจำนวน 177 คน โดยแยกรายละเอียดจำนวนนักเรียน รายชื่อครูและบุคลากรทางการศึกษา และรายชื่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนบ้านดงมัน ปรากฏตาม ตารางที่ 2.1 - 2.3 ดังนี้

### ตารางที่ 2.2

จำนวนนักเรียน จำแนกตามระดับชั้น (ปีการศึกษา 2561)

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)		
	ชาย	หญิง	รวม
ชั้นอนุบาลปีที่ 1	7	12	19
ชั้นอนุบาลปีที่ 2	9	16	25
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	11	13	24
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	19	10	29
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	15	12	27
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	9	13	22
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	9	7	16
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	9	6	15
รวม	88	89	177

ปรับปรุงจาก โรงเรียนบ้านดงมัน. (2561, น 12). รายงานการประเมินตนเอง.

### ตารางที่ 2.3

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนบ้านดงมัน (ปีการศึกษา 2561)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	ครู คศ.3	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงาน ราชการ	ครูอัตรา จ้าง	รวม
1	ผู้บริหาร	1	-	-	-	-	-	1
2	ครู	10	5	2	1	-	2	10
3	พนักงานฯ	1	-	-	-	1	-	1
4	ธุรการ	1	-	-	-	-	-	1
5	ภารโรง	1	-	-	-	-	-	1
รวม	14	5	2	1	1	2	14	

ปรับปรุงจาก โรงเรียนบ้านดงมัน. (2561, น 13). รายงานการประเมินตนเอง.

### ตารางที่ 2.4

องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนบ้านดงมัน

ที่	องค์ประกอบ	จำนวน
1.	ประธาน	1
2.	ผู้ทรงคุณวุฒิ	1
3.	ผู้แทนองค์กรชุมชน	1
4.	ผู้แทน อ.ป.ท.	1
5.	ผู้แทนผู้ประกอบการ	1
6.	ผู้แทนศิษย์เก่า	1
7.	ผู้แทนสถาบันศาสนา	1
8.	ผู้แทนครู	1
9.	กรรมการและเลขานุการ	1
รวม		

ปรับปรุงจาก โรงเรียนบ้านดงมัน. (2561, น 13). รายงานการประเมินตนเอง.

## 2.5.2 ที่ตั้งขนาด/สภาพชุมชน

### ที่ตั้ง

โรงเรียนปัจจุบันโรงเรียนบ้านดงมัน ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 บ้านน้ำผึ้ง ตำบลหนองม่วง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พื้นที่ 7 ไร่ 2 งาน 45 ตารางวา ห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 142 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับวัดบ้านดงมัน
ทิศใต้	ติดกับดอนปู่ตา (ป่าสาธารณะ)
ทิศตะวันออก	ติดกับถนนลาดยาง สาย เขวาน้อย - เหล่าใหญ่
ทิศตะวันตก	ติดกับบ้านน้ำผึ้ง

### ลักษณะที่ดิน

พื้นดินส่วนใหญ่เป็นดินปนทราย

### การคมนาคม

ประชาชนใช้คมนาคมทางบก เช่น รถยนต์โดยสาร มอเตอร์ไซด์

### ลักษณะน้ำอุปโภคและบริโภค

โรงเรียนใช้น้ำประปาหมู่บ้าน และน้ำจากบ่อเลี้ยงปลา คนในชุมชนใช้น้ำประปาและจากหนองน้ำ น้ำดื่มได้จากการกักเก็บน้ำฝน

### ด้านประชากรในเขตบริการ

หมู่บ้านในเขตบริการของโรงเรียนมีทั้งหมด 6 หมู่บ้าน คือ 1) บ้านดงมัน 2) บ้านน้ำผึ้ง 3) บ้านโนนกลาง 4) บ้านโคกเสื่อเต่า 5) บ้านจั่ว หมู่ 4 6) บ้านจั่ว หมู่ 13 มีจำนวนครัวเรือน 1,956 ครัวเรือน ประชากร 6,556 คน

### อาชีพของคนในชุมชน

อาชีพส่วนใหญ่ทำนา เป็นการทำนาปีละ 1 ครั้ง มีการเลี้ยงสัตว์ เช่น วัว ควาย หมู เป็ด ไก่

### เป็นต้น

### รายได้ของชุมชน

รายได้ส่วนใหญ่ได้จากการทำนาขายข้าว รวมถึงผลิตผลทางการเกษตรอื่น ๆ และรับจ้าง

### ทั่วไป

### วัฒนธรรมประเพณี

ชุมชนทั้งหมู่บ้านนับถือศาสนาพุทธ เป็นคนขยันขันแข็ง นิสัยโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จัดทำบุญตามเทศกาลต่าง ๆ ทั้ง 12 เดือน ภาษาที่ใช้ คือ ภาษาอีสาน

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

เกตมะณีย์ คำจันทร์ (2552, น. 167 - 189) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียน โดยรวม ทุกด้าน และในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การให้ การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครู ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน ในภาพรวมครูวิชาการโรงเรียนเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนสูงกว่าผู้บริหาร (ครูวิชาการ = 3.82, ผู้บริหารโรงเรียน = 3.80) ถ้าพิจารณาเฉพาะด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าบทบาทด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนสูงกว่าครูวิชาการ แต่ต่ำกว่าครูวิชาการโรงเรียนในด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนและด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครู ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

นุชจรินทร์ ศรีทอง (2552, น. 105 - 113) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ศึกษาจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูใน โรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียน มีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียนต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนแตกต่างกัน

ชัยโย โททุมพล (2553, น. 2553, น. 121 - 134) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารและอาจารย์ มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญตา จันทโรจน์ (2555, น. 60 - 66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

สุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนโดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียนและด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธิพงษ์ บุญผดุง และพิณทิพา สืบแสง (2556, น. 67) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครูตามแนวคิดของไวทือตสกี โดยใช้หลักการเป็นหุ่นส่วน (ระยะที่ 1) การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครูเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติ ทั้งนี้เพราะถ้าครูผู้สอนมีความรู้ และทักษะในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามที่สังคมและประเทศชาติคาดหวัง ย่อมเป็นเรื่องที่ดีและควรลงทุนให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวให้กับครูผู้สอน ซึ่ง Alber & Nelson (2010, p. 25) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องหนึ่งที่ต้องลงทุนในการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งเป็นการแสดงความรู้และความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน จากข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความคาดหวังของครูเกี่ยวกับสมรรถนะการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากสภาพหรือระดับสมรรถนะในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนที่เป็นจริงของครูซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยสมรรถนะดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาตนเกี่ยวกับการทำวิจัยของครูมีมารวมถึงผลการวิเคราะห์จากการตรวจประเมินเอกสารการทำวิจัยของครูยังสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นและความเร่งด่วนที่ควรเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการทำวิจัยให้กับครูดำเนินการทำวิจัยได้อย่างถูกต้อง สามารถนำผลไปก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนหรือสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมตามบริบทที่เกี่ยวกับนักเรียนหรือสถานศึกษาต่อไปอีก อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญต่อระยะที่ 1 นี้ ได้แก่ การหาแนวทางหรือกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยให้กับครู ซึ่งแนวคิดและกิจกรรมการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการทำวิจัยอาจทำได้โดยใช้หลักการเป็นหุ่นส่วนเป็นการเปิดโอกาสให้แต่ละหุ่นส่วนหรือสมาชิกแต่ละคนแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และทำงานร่วมกัน ตลอดจนกำหนดแนวทางร่วมกันในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับตนเองและทีมที่เป็นหุ่นส่วนต่อไป

ชูชาติ พวงสมจิตร (2558, น. 34) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC คือ วิธีการใน

การพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PLC มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นวางแผน ซึ่งมีขั้นตอนสำคัญ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายร่วมและขั้นกำหนดกิจกรรมการพัฒนา 2) ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นสังเกตผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่สมาชิกแต่ละคนนำผลการปฏิบัติมาเสนอในวงสนทนาโดยเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปกตินิยมใช้การทบทวนระหว่างปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการสังเกตผลการปฏิบัติงาน และ 4) ขั้นสะท้อนผล เป็นขั้นการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา เป็นหลัก การนำ PLC มาใช้ในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นกับเงื่อนไข 5 ประการ ได้แก่ ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการแบ่งปันการปฏิบัติ

ชวลิต ชูกำแหง (2560, น.1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community : PLC) เป็นการรวมตัวของครูผู้มีเป้าหมายเดียวกันต่อการเรียนรู้ของศิษย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของตนเอง โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคที่สำคัญ เช่น การทบทวนการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งต้องอาศัยทักษะที่สำคัญคือการฟังและการสื่อสารที่ดี ตลอดทั้งการรักษาสัมพันธ์ภาพในชุมชนของตน ผลดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู และเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

จรรยา รักษาภักดี (2551, น. 108 - 109) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนสมสนุกพิทยาคม อำเภอปากคาด จังหวัดหนองคาย เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนสมสนุกพิทยาคม ให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ตามกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอนของกรมวิชาการ คือ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้และสรุปผลโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนตามแนวคิดของ Kemmis and Mc Taggart คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) และขั้นการสะท้อนผล (Reflection) โดยดำเนินการ 2 วงรอบ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 7 คน ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

สภาพก่อนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจในการศึกษาปัญหาในชั้นเรียนหรือการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ขาดการสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหาในชั้นเรียน ไม่นำข้อมูลในชั้นเรียนมาดำเนินการแก้ไข ขาดแหล่งการเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทำให้ครูผู้สอนไม่สามารถดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ เมื่อได้ดำเนินการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ ผลพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้ เมื่อนำเค้าโครงการวิจัยของตนไปดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน บุคลากรครูผู้สอนสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ สรุปผลและเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ แสดงให้เห็นว่าครูมีความรู้ความสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ สามารถนำการวิจัยไปแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้

## 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Fulcher (2001, p. 1397-A) ได้ทำการศึกษาพัฒนาครูด้วยการวิจัยปฏิบัติการผ่านกรณีศึกษาที่เป็นครูระดับประถมศึกษาที่มีชื่อว่า “อิงกริด” (Ingrid) พบว่า การพัฒนาครูด้วยการวิจัยปฏิบัติการมีข้อจำกัดอยู่ที่การที่ครูขาดทักษะหรือความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวิจัย และการขาดแคลนในเรื่องของเวลา แต่การวิจัยปฏิบัติการก็มีจุดแข็งอยู่ที่การช่วยเป็นกรอบในการปฏิบัติงานสำหรับครูในการสำรวจและใช้องค์ความรู้ที่ได้มาผลิตและสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางการศึกษา เป็นโอกาสสำหรับครูในการแบ่งปันองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยและสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การทำให้การปฏิบัติงานในชั้นเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า การพัฒนาวิชาชีพเกิดจากความร่วมมือและการสนับสนุนจากคณะนักวิจัยการปฏิบัติการซึ่งแสดงให้เห็นหลักฐานที่สนับสนุนคุณค่าของการวิจัยปฏิบัติการในการพัฒนาครู

Brooks (2002, p. 3744-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Collaboration Process in Action Research โดยทำการศึกษากระบวนการร่วมมือกันของทีมนักวิจัย ประกอบด้วย ครู 5 คน และนักวิจัยจากมหาวิทยาลัย 2 คน โดยมีการพบปะกันทุกๆอาทิตย์ในช่วง 2 ปี ในปีแรกมีการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดปัญหาซึ่งจะต้องมีความร่วมมือกันในการตั้งวัตถุประสงค์ในปีที่ 2 พวกเขาตระหนักว่าวัตถุประสงค์ของการวิจัยไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงโรงเรียนแต่เป็นการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาโรงเรียน ผลที่ได้จากความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ ตามความรู้สึกของครู พบว่า ถึงแม้ข้อค้นพบที่ได้จะเป็นเพียงส่วนเล็กๆที่มีต่อการปฏิบัติ แต่ครูทั้ง 5 ก็พบว่า ในช่วง 2 ปี ที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและต่อวิชาชีพที่มีความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัยมีทักษะในการทำวิจัยมากขึ้นและพร้อมที่จะทำการวิจัยในโอกาสต่อไป

Hernandez – Tutop (2001, 1379-A) กล่าวว่า การวิจัยทางการศึกษาสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ (1) งานวิจัยที่ยึดตามแบบแผนวิจัย (Formal Research) การทำวิจัยแบบนี้ผู้วิจัย

ต้องได้รับการฝึกอบรมพัฒนาเกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบเข้ม (2) งานวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยแบบง่าย ๆ ไม่มีติดแบบแผนวิจัย (Casual Research) งานวิจัยแบบนี้ใช้สามัญสำนึกของผู้วิจัยในการกำหนดปัญหาการหาวิธีการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ (3) งานวิจัยที่ใช้วิธีการปฏิบัติการ (Action Research) เป็นงานวิจัยที่อยู่ระหว่างงานวิจัยแบบแรกกับแบบที่สอง คือ มีการทำวิจัยตามแบบแผนการวิจัย แต่ก็ไม่ใช่เข้มมากเหมือนแบบแรกและไม่ใช่อ่อนมาก แบบที่สอง วิธีการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการจึงไม่ซับซ้อนหรือเข้มงวดตามแบบแผนการวิจัยมากเกินไป นักวิจัยที่ทำวิจัยนี้ต้องได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยบ้าง แม้จะไม่เข้มข้นเท่ากับนักวิจัยกลุ่มแรก ดังนั้นการอบรมให้ความรู้กับครูที่ต้องการทำวิจัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และพัฒนาให้เกิดทักษะในการวิจัยเป็น แต่ก็ไม่จำเป็นต้องให้การอบรมที่เน้นแบบแผนการวิจัยที่ยึดกรอบหรือวิธีวิทยาที่สูงเกินไป เพราะไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับการวิจัยปฏิบัติการในห้องเรียน

Martin (2003, p. 781-A) ได้ทำการศึกษาผลของโปรแกรมในการพัฒนาครูให้เป็นนักวิจัยพบว่า อุปสรรคการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนครู คือ 1) ครูไม่มีองค์ความรู้และทักษะในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูกลัวที่จะทำวิจัยโดยคิดว่าการศึกษาวิจัยแบบดั้งเดิมที่เป็นทางการและกลัวการประชุมกับข้อมูลและวิธีการทางสถิติอีกทั้งภาระงานที่มีมาก 2) ครูไม่มีเวลาในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยครูเข้าใจว่าการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไม่สามารถเข้ากันได้กับการสอนทั่วไป โดยเฉพาะในระยะสุดท้ายกับการวิเคราะห์ข้อมูลการเตรียมการนำเสนอและการเขียนรายงานการวิจัย 3) การวิจัยเป็นกระบวนการที่เป็นระบบครูส่วนใหญ่อยากที่จะรักษาระเบียบวินัยในการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ 4) ผลการปฏิบัติที่เป็นวงจรครูใหม่ส่วนใหญ่แทบไม่เข้าใจว่าการวิจัยปฏิบัติการเป็นวงจรที่ต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด 5) การแบ่งปันข้อมูลเนื่องจากผลจากการวิจัยมักถูกมองข้ามไม่เห็นความสำคัญ และไม่นำมาสู่การเกิดประกายความคิดที่จะนำไปใช้ และ 6) การเกิดสิ่งที่ไม่คาดคิดขึ้นซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่นอกเหนือจากแผนที่ได้กำหนดไว้สิ่งนี้สามารถส่งผลกระทบต่ออารมณ์ต่อการวิจัยของครู

Rahman (2011, p. 150 - 160) กล่าวว่า ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาครู และประสิทธิภาพการสอน พบว่า วิธีการที่ครูได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการเรียนการสอนเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน สรุปว่าการฝึกอบรมครูผู้สอนได้รับความสัมพันธ์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการพัฒนาครูผู้สอนและผลการทดสอบนักเรียน พบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมที่มีคุณภาพสำหรับครูผู้สอนอาจนำไปสู่ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพของนักเรียน

สรุปจากที่นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวไว้ และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศแสดงให้เห็นว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจและส่งเสริมการพัฒนาครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ผ่านมา เช่น การฝึกอบรม การสังเกต การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา การศึกษาเป็นกลุ่มคณะครู



ทั้งโรงเรียน การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีระบบพี่เลี้ยง การศึกษาต่อ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ครูส่วนมากมีความรู้ความเข้าใจในด้านการวิจัยในชั้นเรียน แต่พบข้อสังเกตที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุปัญหาเกี่ยวข้องกับครูที่ปฏิบัติการสอนสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติการสอน การวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ที่เกิดขึ้นพร้อมกับการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนของครู จึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นเครื่องมือที่จะช่วยครูแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูมีองค์ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน สร้างวิธี ค้นหา แสวงหากระบวนการหรือวิธีการ เพื่อนำสิ่งที่ได้ไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนที่รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาจริงจะเกิดผลกับนักเรียนที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพด้านผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ครูสามารถเก็บหลักฐานในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีระบบ มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นหลักฐานตรวจสอบได้ เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพได้มาตรฐานในระดับสูงขึ้นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างยั่งยืน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม และ 2) ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

โดยกำหนดการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

ระยะที่ 2 ศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

โดยแต่ละระยะมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

#### 1. คำถามการวิจัย

1.1 สภาพปัจจุบันด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เป็นอย่างไร

1.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

#### 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

### 3. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

ในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา จำนวน 11 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ผู้วิจัย จำนวน 1 คน และครูผู้ร่วมวิจัย จำนวน 9 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2561

### 4. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ

ในการวิจัยระยะที่ 1 มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม กำหนดใช้การประชุมกลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา จำนวน 11 คน โดยใช้เครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบบันทึกการประชุม โดยมีรายละเอียดการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้

4.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน

4.2 ร่างแบบบันทึกการประชุม ซึ่งประกอบด้วย รายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ประเด็นศึกษาสภาพปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน และประเด็นศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านดงมัน

4.3 นำเสนอแบบบันทึกการประชุมที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพิ่มเติม

### 5. ระยะเวลา

ระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2561 ถึง เมษายน พ.ศ. 2561

### 6. สถานที่ดำเนินการวิจัย

ห้องประชุมโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

### 7. วิธีดำเนินการวิจัย

7.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

7.2 ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนเทคนิคและวิธีการดำเนินการประชุม

7.3 ดำเนินการประชุมกลุ่มผู้ร่วมวิจัยซึ่งกำหนดในวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2561 ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ตามประเด็นที่กำหนดไว้เอกสารการประชุม

## 8. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

8.1 ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และดำเนินการวิจัยในโรงเรียน

8.2 สรุปผลการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามเพื่อนำไปพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ในระยะที่ 2 ต่อไป

## ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

### 1. คำถามการวิจัย

ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เป็นอย่างไร

### 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

### 3. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

กลุ่มผู้ร่วมวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 คน ปีการศึกษา 2561 ประกอบด้วย

#### 3.1 ผู้วิจัย

3.2 ครูผู้สอนระดับปฐมวัย จำนวน 2 คน

3.3 ครูผู้สอนระดับช่วงชั้นที่ 1 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3) จำนวน 3 คน

3.4 ครูผู้สอนระดับช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6) จำนวน 4 คน

#### 4. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีเครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัยดังนี้

##### 4.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

ใช้ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการอบรมพัฒนา มีลักษณะเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบแบบ 4 ตัวเลือก โดยครอบคลุมเนื้อหาของกระบวนการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และการสรุปผลและรายงาน จำนวน 20 ข้อ

แบบทดสอบมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น. 107) โดยมีการแปลความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

##### 4.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

4.2.1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการอบรมพัฒนา

4.2.1.1 ศึกษาเนื้อหา ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียนตามกรอบสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนา ที่เป็นผลจากการศึกษาในระยะที่ 1

4.2.2.2 ร่างแบบทดสอบ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง

4.2.2.3 สร้างแบบทดสอบที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว

4.2.2.4 หาคุณภาพแบบทดสอบ

1) นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแบบทดสอบโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาคัดเลือก จาก 1) นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา

เอกทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน และ 2) ศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบหรือมีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 2 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1) ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและภาษา

1.2) นายวิศิทธิธ พิพิมพ์แสนศรี ศึกษานิเทศก์ชำนาญ วิทยฐานะการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านกรวดและประเมินผลการวิจัย

1.3) ดร.พัชรกฤษฎ์ พวงนิล ศึกษานิเทศก์ชำนาญ วิทยฐานะการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านความสอดคล้องที่เกี่ยวกับสถิติการวิจัย

จากนั้นวิเคราะห์ความสอดคล้อง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence = IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.67 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ในการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) จากการกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความความตรงเชิงเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความความตรงเชิงเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความความตรงเชิงเนื้อหา

จากการวิเคราะห์หาค่า IOC สรุปได้ว่า ข้อคำถามในแบบทดสอบมีค่าตั้งแต่ .67 - 1.00 ซึ่งถือได้ว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาครั้งนี้ได้

2) นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 จาก 8 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพลุ่มน้ำเสียวซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนเครือข่ายในศูนย์ 9 โรงเรียน ยกเว้นโรงเรียนบ้านดงมัน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบทดสอบตามวิธีของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าใช้กับข้อสอบที่ตรวจให้คะแนนแบบ 0, 1 ตอบผิดได้ 0 ตอบถูกได้ 1 (ไพศาล วรคำ, 2555, น. 281) และผลจากการวิเคราะห์พบว่า แบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.76 ซึ่งสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

- 3) หาค่าความยากของข้อสอบ (Item Difficulty) ได้ค่าความยาก (p) อยู่ระหว่าง 0.46 - 0.80 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ 0.20 - 0.80
- 4) หาค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบของเบรนนัน (Brennan's Index: B - Index) โดยค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.40
- 5) จัดพิมพ์แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ เพื่อไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ได้

#### 4.3 แบบสังเกต

- 4.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิดและวิธีการสร้างแบบสังเกต
- 4.3.2 ร่างแบบสังเกตนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง
- 4.3.3 สร้างแบบสังเกตที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เพื่อนำไปใช้ในระหว่างการอบรมพัฒนา
- 4.3.4 จัดพิมพ์แบบสังเกตฉบับสมบูรณ์ เพื่อไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้

#### 4.4 แบบสัมภาษณ์

- 4.4.1 ศึกษาหลักการ แนวคิดและวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์
- 4.4.2 ร่างแบบสัมภาษณ์นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง
- 4.4.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมวิจัยหลังสิ้นสุดการอบรมพัฒนา
- 4.4.4 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

#### 4.5 แบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

- 4.5.1 ศึกษาหลักการ แนวคิดและวิธีการสร้างแบบประเมิน ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน
- 4.5.2 ร่างแบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง
- 4.5.3 นำแบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันกับการหาคุณภาพแบบประเมินก่อนและหลังพัฒนา เพื่อ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของข้อคำถามในแบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC)

จากนั้นวิเคราะห์ความสอดคล้อง โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence = IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC = 0.67 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การประเมิน โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ในการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) จากการกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความความตรงเชิงเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความความตรงเชิงเนื้อหา

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความความตรงเชิงเนื้อหา

จากการวิเคราะห์หาค่า IOC สรุปได้ว่า ข้อคำถามในแบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน มีค่าตั้งแต่ .67 – 1.00 ซึ่งถือได้ว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาครั้งนี้ได้

4.5.4 จัดพิมพ์แบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ร่วมวิจัยที่เข้าอบรมพัฒนาครั้งนี้

## 5. ระยะเวลา

ระหว่างเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561 ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2561

## 6. สถานที่ดำเนินการวิจัย

โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

## 7. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 คือ จัดการอบรมครูโดยใช้โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC จัดอบรมวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2561

7.1 ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

7.1.1 กระบวนการวิจัย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา



(2) การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา (3) การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม (4) การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และ (5) การสรุปผลและรายงาน

7.1.2 แนวคิดเกี่ยวข้องกับการพัฒนาโดยใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ดังนี้ (1) สร้างทีมครู (Community) (2) จัดการเรียนรู้ (Practice) (3) สะท้อนคิด (Reflection) (4) ประเมินผล (Evaluation) และ (5) สร้างเครือข่ายการพัฒนา (Network Development)

7.2 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือไปยังกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันจำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 10 คน โดยขออนุญาตดำเนินการวิจัยโดยการอบรมครูตามโครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

7.3 ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พร้อมทั้งประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลตามเครื่องมือที่ โดยมีรายละเอียดกำหนดการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนดังตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1

ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นตอน	กิจกรรมและวิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ระยะเวลา
1. สร้างทีมครู (Community)	♦กิจกรรม Community ด้วยใจรวมพลัง โดยสำรวจ วิเคราะห์ หาสาเหตุของปัญหา แล้วนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหา เลือกนวัตกรรมที่ใช้แก้ปัญหาและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม คือ กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้งานวิจัยอย่างน้อยเทอมละ 1 เรื่อง	- แบบบันทึกการประชุม	20 มกราคม 2561
2. จัดการเรียนรู้ (Practice)	♦กิจกรรม Practice ดั่งมีอาชีวะผู้สร้างสรรค์ ด้วย “โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านวิจัยในชั้นเรียน	- แบบทดสอบ ความรู้การวิจัยในชั้นเรียนก่อน	22 พฤษภาคม 2561

(ต่อ)

## ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรมและวิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ระยะเวลา
3. จัดการเรียนรู้ (Practice)	โดยใช้กระบวนการ PLC” โดย ดร. อพันธ์ พูลพุทธา ซึ่งดำเนินการ ทดสอบความรู้ก่อน-หลังอบรม จากนั้นวิทยากรบรรยายนำเข้าสู่ เนื้อหา ผู้ร่วมวิจัยฝึกปฏิบัติตามใบ งานและเสนอผลงาน แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น สุดท้ายวิทยากรสรุป เสนอแนะประเด็นที่ควรปรับปรุง แก้ไข	ก่อน -หลัง - แบบฝึกปฏิบัติ	22 พฤษภาคม 2561
4. สะท้อนคิด (Reflection)	◆กิจกรรม Reflection เพื่อให้เกิด แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และนำผล ที่ได้มาสรุปร่วมกันสะท้อนผล เพื่อ ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	- แบบสังเกต - แบบสัมภาษณ์	สิงหาคม - กันยายน 2561
5. ประเมินผล (Evaluation)	◆กิจกรรม Evaluation เป็น แบบอย่างให้เพื่อนครู โดยประเมิน เค้าโครงและการเขียนรายงานวิจัย ในชั้นเรียนจากกรุปเล่มงานวิจัยของ กลุ่มผู้ร่วมวิจัย	- แบบสังเกต - แบบประเมิน รายงานการวิจัย	ตุลาคม 2561
6. สร้างเครือข่าย การพัฒนา (Network Development)	◆กิจกรรม Network Development สู่ความเป็นพี่เลี้ยง ผู้นำ และ แบบอย่างที่ดีอย่างยั่งยืนโดย นิทรรศการเปิดบ้านวิชาการ Open house มีการจัดแสดงผล งานวิจัยในชั้นเรียนและเชิญครูใน ศูนย์พัฒนาลุ่มน้ำเสียวเข้าร่วม กิจกรรม	- แบบสังเกต - กลุ่ม Line วิจัยในชั้นเรียน	พฤศจิกายน 2561

### 1.8 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย โดยทำการทดสอบ 2 ครั้ง คือ ก่อนการพัฒนา (Pretest) และหลังการพัฒนา (Posttest) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard division) และเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนในแต่ละด้านก่อนและหลังการพัฒนาด้วยการหาค่าที่ t-test แบบ dependent

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสังเกต ดำเนินการระหว่างการอบรมพัฒนาโดยผู้วิจัยและวิทยากร วิเคราะห์ผลรวมสรุปเป็นความเรียงหลังสิ้นสุดการพัฒนา

3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการหลังการอบรมพัฒนาโดยผู้วิจัยและวิทยากร วิเคราะห์ผลรวมสรุปเป็นความเรียง

4) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยประเมินเมื่อสิ้นสุดกระบวนการพัฒนา ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ศึกษานิเทศก์ที่กำกับดูแลเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

(1) นายวัฒนา โพธิ์สุวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

(2) นายวิศิสิทธิ์ พิมพ์แสนศรี ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

(3) ดร.พัชรกฤษฎ์ พวงนิล ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard division) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556, น. 121)

- 4.50-5.00 มีการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 มีการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับมาก
- 2.50-3.49 มีการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 มีการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับระดับน้อย
- 1.00-1.49 มีการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับระดับน้อยที่สุด

## 1.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.8.1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 124-125)

$$\text{สูตร } \bar{x} = \frac{\sum x}{n} \quad (3-1)$$

เมื่อ  $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวม  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด  
 $n$  แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.8.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 126-127)

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \quad (3-2)$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum x^2$  แทน ผลของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $(\sum x)^2$  แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $n$  แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.8.3 ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบทดสอบตามวิธีของคูเตอร์-ริชาร์ดสัน

$$\text{สูตร } KR20 = \left[ \frac{k}{k-1} \right] - \left[ \frac{\sum p_i q_i}{S_t^2} \right] \quad (3-3)$$

เมื่อ KR20 เป็นสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ  
 $K$  เป็นจำนวนข้อสอบ  
 $p_i$  เป็นสัดส่วนของผู้ตอบถูกในข้อที่  $i$   
 $q_i$  เป็นสัดส่วนของผู้ตอบถูกในข้อที่  $i$  หรือ เท่ากับ  $1 - p_i$   
 $S_t^2$  เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม  $t$

1.8.4 หาค่าความยากของข้อสอบ (Item Difficulty) ได้ค่าความยาก ( $p$ ) อยู่ระหว่าง 0.46 - 0.80 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ 0.20 - 0.80

$$\text{สูตร} \quad p = \frac{f}{n} \quad (3-5)$$

เมื่อ	$p$	เป็นดัชนีความยาก
	$f$	เป็นจำนวนผู้ตอบถูก
	$n$	เป็นจำนวนผู้เข้าสอบ

1.8.5 หาค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบของเบรนนัน (Brennan's Index: B - Index) โดยค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.20 - 0.40

$$\text{สูตร} \quad B = \frac{f_P}{n_P} - \frac{f_F}{n_F} \quad (3-6)$$

เมื่อ	$B$	เป็นดัชนีอำนาจของเบรนนัน
	$f_P, f_F$	เป็นจำนวนคนที่ตอบข้อนั้นถูกในกลุ่มผ่านเกณฑ์ (pass) และกลุ่มไม่ผ่านเกณฑ์ (fail) ตามลำดับ
	$n_P, n_F$	เป็นจำนวนคนในกลุ่มผ่านเกณฑ์ และไม่ผ่านเกณฑ์ตามลำดับ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

2. ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

โดยมีรายละเอียดการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.1 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

ในการศึกษาศภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ได้ดำเนินการประชุม โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 10 คน โดยดำเนินการประชุมในวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2561 มีผลการวิจัยดังนี้

4.1.1.1 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันของครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

จากการประชุม โดยกลุ่มเป้าหมายสรุปผลศึกษาศภาพปัจจุบันของครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนพบว่า ครูผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ไม่ได้นำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน เนื่องจากครูผู้ปฏิบัติการสอน

ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ถึงแม้ครูบางคนจะเคยผ่านการอบรมมาบ้างแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถดำเนินการวิจัยได้ทั้งนี้เพราะการอบรมที่ผ่านมาเป็นกรอบรมแบบกลุ่มใหญ่มีผู้เข้าร่วมอบรมเป็นจำนวนมากทำให้ไม่ได้ฝึกปฏิบัติจริง จึงทำให้ไม่เข้าใจกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างถ่องแท้ และไม่มี ความมั่นใจในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามส่วนหนึ่งก็พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนต่างมีความสนใจจะทำการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ และอยากทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ โดยมีสรุปผลการแสดงความคิดเห็นจากการประชุม ดังนี้

“...คิดอยากทำการวิจัยในชั้นเรียน แต่ก็คิดว่าเป็นเรื่องยาก มีวิธีการ ขั้นตอนการทำซับซ้อน ไม่มั่นใจว่าจะทำได้ไหม ไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไร จะดำเนินการอะไรยังไง ไม่มีความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียนแม่นยำ การวิเคราะห์ปัญหาายังทำไม่เป็น ไม่รู้ขั้นตอนการทำวิจัยที่ครบถ้วน ไม่เข้าใจหลักการและแนวทางการปฏิบัติ...”

(ครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล 1, : บันทึกการประชุม)

“...เคยเรียนสมัยเป็นนักศึกษาที่มหาวิทยาลัยและผ่านการเรียนอบรมมาบ้าง และมีความตั้งใจจะทำวิจัยในชั้นเรียนให้ได้เพราะฟังจากวิทยากรแล้วเหมือนง่าย แต่พอลงมือทำจริงๆ เริ่มต้นไม่ได้เป็นกังวลกับการที่จะเริ่มทำวิจัยในชั้นเรียน เพราะไม่มั่นใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่เข้าใจการใช้สถิติ และการเขียนรายงานไม่เป็นเลยทำให้ไม่กล้าทำ...”

(ครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล 2, : บันทึกการประชุม)

“...พอรู้ขั้นตอนการทำวิจัยบ้าง แต่ไม่มีทักษะการเขียนเค้าโครงการวิจัยและการเขียนรายงานการวิจัย ขาดความมั่นใจที่จะเขียน กลัวเขียนไม่ถูกรูปแบบ ทำได้ไม่ดีและคิดว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่ยากและต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการนาน ไม่มีเวลาที่ จะทำ มีภาระงานที่รับผิดชอบหลายอย่างที่จะต้องทำ ซึ่งการวิจัยต้องใช้ความเอาใจใส่อย่างแท้จริง ทำให้ต้องใช้เวลาค่อนข้างมาก...”

(ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, : บันทึกการประชุม)

“...ไม่ค่อยเข้าใจเรื่องการทำวิจัยและไม่ค่อยชอบ เพราะมีมีขั้นตอนการทำที่ยุงยาก การเขียนรายงานที่ละเอียด แต่ก็เคยศึกษาจากหนังสือบ้าง แต่พอเริ่มทำก็เจอปัญหาทำให้ไม่สามารถ

ทำต่อได้ ถ้ามีคนแนะนำให้คำปรึกษาคิดว่าน่าจะทำได้ เพราะคิดว่าการวิจัยเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษา และมีประโยชน์ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน...”

(ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2, : บันทึกการประชุม)

“...ก็เคยอบรมมาบ้างซึ่งวิทยากรแต่ละคนพูดไม่เหมือนกัน ตั้งแต่ชื่อเรื่องก็ผิดแล้ว ผิดอีก และไม่มีเวลาทำเพราะการวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างที่จะใช้เวลาเยอะ ไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ไม่อยากทำและคิดว่าไม่มีประโยชน์เท่าที่ควร นอกจากจะเป็นการเพิ่มภาระให้ครู...”

(ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, : บันทึกการประชุม)

“...อยากแก้ปัญหาในชั้นเรียนซึ่งมีทั้งปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมของนักเรียนและ ปัญหาที่เกิดจากพฤติกรรมจากการสอนของครู ศึกษาทฤษฎีไม่เข้าใจ เพราะขาดความรู้ที่ชัดเจนในการวิเคราะห์ปัญหา ดูยุ่งยาก และกลัวทำแล้วไม่รู้ว่าจะถูกหรือไม่...”

(ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, : บันทึกการประชุม)

“...ที่จริงก็อยากทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนแต่ก็เหมือน การทำวิจัยเป็นเรื่องที่ยาก ไม่รู้จะเริ่มต้นยังไงตั้งชื่อเรื่องแบบไหนถึงถูกต้อง ต้องใช้เวลาในการทำและ เก็บข้อมูลนานแค่ไหน จนสิ่งเหล่านี้ทำให้ไม่กล้าลงมือทำการวิจัย...”

(ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5, : บันทึกการประชุม)

“...การทำวิจัยเป็นเรื่องที่ละเอียดมีขั้นตอนการดำเนินงานหลายขั้นตอน ซึ่งแต่ละ ขั้นตอนต้องใช้เวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล จึงทำให้ไม่อยากทำและส่วนใหญ่จะแก้ปัญหา ที่เกิดในชั้นเรียนกับตัวผู้เรียนตลอด แต่ไม่มีการเขียนรายงานทำให้ไม่เห็นขั้นตอนการทำวิจัย ไม่มี หลักฐานแสดงว่าครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเพราะความกลัวในเรื่องรูปแบบการเขียนเค้าโครงการวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย...”

(ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, : บันทึกการประชุม)

“...ก็รู้ขั้นตอนการวิจัยทั่วไป และไม่ทราบว่าการวิจัยในชั้นเรียนจะเหมือนกันไหม ซึ่ง การวิจัยทั่วไปเคยศึกษามาบ้างแล้วมันยุ่งยากกับการดำเนินการตั้งแต่ชื่อเรื่อง การตั้งคำถามการวิจัย



วัตถุประสงค์ การเก็บข้อมูลและอื่นๆ อีกหลายขั้นตอน จึงทำให้ไม่อยากทำการวิจัยในชั้นเรียน เพราะไม่มีเวลาและไม่เข้าใจว่าต้องทำแบบไหนถึงจะถูกต้อง...”

(ครูวิชาภาษาไทย, : บันทึกการประชุม)

“...เคยอบรมการทำวิจัยมาบ้างแล้ว แต่ก็มีความสับสนในรูปแบบการเขียนเค้าโครงการวิจัยและการเขียนรายงานการวิจัย จึงทำให้ขาดความมั่นใจ ไม่กล้าทำ กลัวผิดรูปแบบ แต่ถ้ามีคนแนะนำและคอยให้คำปรึกษาก็คิดว่าจะสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้...”

(ครูวิชาวิทยาศาสตร์, : บันทึกการประชุม)

“...กลุ่มผู้ร่วมวิจัยส่วนใหญ่ ไม่มีการทำวิจัยในชั้นเรียนสืบเนื่องมาจากขาดความมั่นใจ ไม่เข้าใจกระบวนการเขียนเค้าโครงการวิจัยและการเขียนรายงานการวิจัยที่ชัดเจนถูกต้องในการทำวิจัยในชั้นเรียน แต่ส่วนใหญ่มีความสนใจ กระตือรือร้น เล็งเห็นความสำคัญของการวิจัย และต้องการที่จะพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน”

(ผู้บริหาร, : บันทึกการประชุม)

จากประเด็นการประชุมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนบ้านดงมัน เพื่อเป็นข้อมูลสะท้อนผลสำหรับการพัฒนาครู ได้ดังนี้

1. ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนไม่ได้นำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน
2. ครูไม่มีเวลาขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดทักษะการเขียนเค้าโครงการ วิจัยและการเขียนรายงานการวิจัยในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ถึงแม้ครูบางคนเคยศึกษาและผ่านการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนมาบ้างแล้ว ซึ่งมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้น แต่เป็นเพียงการได้รับฟังคำบรรยายแบบกลุ่มใหญ่และไม่ได้ทำการปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงทำให้ไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ และไม่มีความมั่นใจในการดำเนินการด้านวิจัยในชั้นเรียน ส่งผลให้ครูทำการวิจัยไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ไม่สามารถดำเนินการวิจัยได้สมบูรณ์ตามกระบวนการวิจัย
3. ครูมีความต้องการจะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเพื่อทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย

4.1.1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ในการสัมภาษณ์และการประชุม ได้มีการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน ทั้งนี้ที่ประชุมได้มีมติให้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการทำวิจัยของโรงเรียนบ้านดงมัน ตามกระบวนการการทำวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน โดยให้จัดการอบรมพัฒนาตามโครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC Professional Learning Community โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พร้อมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นวิทยากรในการอบรมพัฒนา สำหรับกระบวนการ PLC ที่ใช้กำหนดในการพัฒนาประกอบด้วย

1) สร้างทีมครู (Community) คือ การสำรวจ วิเคราะห์ หาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำวิจัยชั้นเรียนของโรงเรียน ตามสภาพจริงที่ต้องการพัฒนา และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ครูผู้ร่วมวิจัยได้งานวิจัยอย่างน้อยเทอมละ 1 เรื่อง

2) จัดการเรียนรู้ (Practice) คือ การรวบรวมข้อมูลและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ได้จากการรวมกลุ่มกันประชุม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ซึ่งกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.1) การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย ไม่มีความมั่นใจ ไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่จะนำมาทำการวิจัยในชั้นเรียนได้

2.2) การกำหนดวิธีในการแก้ปัญหา สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยไม่เข้าใจ รูปแบบของการทำวิจัยในชั้นเรียน การวางแผนกำหนดรูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหา

2.3) การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม สรุปได้ว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการ วิธีการใช้สื่อนวัตกรรม การสร้างรูปแบบการพัฒนาและการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ

2.4) การเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปได้ว่ากลุ่มผู้ร่วมวิจัยไม่เข้าใจขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล การใช้สถิติเพื่อการวิจัย และการแปลผล

2.5) การสรุปและเขียนรายงานการวิจัย สรุปได้ว่ากลุ่มผู้ร่วมวิจัยไม่มีความรู้ในเรื่ององค์ประกอบ วิธีการหรือขั้นตอนที่ถูกต้องในการเขียนรายงานการวิจัย

3) สะท้อนคิด (Reflection) คือ การนำผลที่ได้จากการพัฒนาสรุปและร่วมกันสะท้อนผล ปรับปรุงเพื่อวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหา ที่ได้จากการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

4) ประเมินผล (Evaluation) คือ ประเมินผลจากรายงานการวิจัย และปรับปรุงแก้ไขวิธีการแก้ปัญหาหรือนวัตกรรมได้

5) สร้างเครือข่ายการพัฒนา (Network Development) คือ การนำเสนอวิธีการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหา หรือผลของนวัตกรรมที่พัฒนาได้จากการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมาเป็นแบบอย่าง จัดนิทรรศการเปิดบ้านวิชาการ เพื่อสร้างเครือข่ายในศูนย์พัฒนาผู้นำเสี้ยวจำนวน 9 โรงเรียน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเครื่องมือการพัฒนา ประกอบด้วย 1) แบบบันทึกการสังเกต 2) แบบสัมภาษณ์ก่อน-หลังกิจกรรม PLC/การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) แบบประเมินการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน 4) แบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน 5) แบบทดสอบก่อน-หลังทำกิจกรรม 6) แบบบันทึกการสะท้อนความคิด 7) แบบประเมินคุณภาพครูที่สะท้อนการวิจัยในชั้นเรียน 8) แบบบันทึกการสร้างเครือข่ายพัฒนาครู และ 9) การนิเทศภายใน ซึ่งในที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันสรุปได้ว่า ควรใช้แบบประเมินที่ตรงกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตามโครงการเป็นหลัก คือ ประเมินที่ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมพัฒนา จึงมีมติการประชุมปรับและเพิ่มเครื่องมือ สรุปได้ 4 ชนิด ดังนี้

1) แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ก่อนและหลังพัฒนา โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยที่เข้าอบรมพัฒนา

2) แบบสังเกตการร่วมกิจกรรมของผู้เข้าอบรมพัฒนา โดยผู้วิจัยและวิทยากร

3) แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมวิจัยหลังสิ้นสุดการอบรมพัฒนา

4) แบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

จากนั้นที่ประชุมมีมติให้ดำเนินการอบรมพัฒนาโดยใช้ “โครงการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม” กำหนดให้ดำเนินการในวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 ตามรายละเอียด

#### 4.1.2 ผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ ดำเนินการโดยใช้ “โครงการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม กำหนดการอบรม 1 วัน ในวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 และมีการประเมินผลหลังการพัฒนา ภายในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

##### 4.1.2.1 การอบรมพัฒนาตาม โครงการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

ในการอบรมพัฒนาตามโครงการการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีความมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัย มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนตามกรอบการวิจัย 5 ขั้นตอน โดยใช้กลยุทธ์ของกระบวนการ PLC และการนิเทศภายใน เพื่อติดตามให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดอบรมตามโครงการในวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 ณ ห้องประชุมโรงเรียนบ้านดงมัน ได้เชิญวิทยากร คือ อาจารย์ ดร.อพันธ์ พิบูลพิศุทธา อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมันให้เกียรติเป็นประธานเปิดการอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งครอบคลุมกระบวนการการวิจัย 5 ขั้นตอน และกระบวนการ PLC สรุปการดำเนินการอบรมพัฒนาตามโครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดการดำเนินการดังกล่าวเพิ่มเติม ดังนี้

**ขั้นที่ 1 กระบวนการสร้างทีมครู** เป็นการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการวิจัยชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ตามสภาพจริงที่ต้องการพัฒนา โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับฟังการบรรยายจากวิทยากรเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนทฤษฎีหลักการ และขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ 1) ขั้นการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) ขั้นกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา 3) ขั้นพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม 4) ขั้นนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และ 5) ขั้นสรุปผลปละรายงาน โดยในขั้นตอนนี้มุ่งเน้นร่วมกันหาแนวทางและวิเคราะห์ปัญหาจากการ

จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เลือกสาเหตุของปัญหา จัดลำดับความจำเป็นของปัญหาแล้วนำมา กำหนดชื่อเรื่องการวิจัยต่อไป ซึ่งเกิดจากการร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยซึ่งเป็นครูใน โรงเรียนบ้านดงมัน ซึ่งจะเป็นสภาพปัญหาในภาพรวมของโรงเรียน

**ขั้นที่ 2 กระบวนการจัดการเรียนรู้** มีการรวบรวมข้อมูลและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ ปัญหาที่ได้จากการรวมกลุ่มกัน นำไปสู่การพัฒนาการวิจัยชั้นเรียนของครู โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้เรียนรู้และทำความเข้าใจกระบวนการวิจัยใน ชั้นเรียน เพื่อดำเนินการวิจัยตามกรอบการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1) การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา 3) การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม 4) การนำวิธีการหรือ นวัตกรรมไปใช้ และ 5) การสรุปผลและรายงาน ซึ่งเลือกปัญหาที่ได้จากการร่วมกันวิเคราะห์แล้วมา กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา จากการบรรยายของวิทยากรพร้อมกับให้ผู้ร่วมวิจัยฝึกปฏิบัติใน กระบวนการตามกรอบการวิจัย การเขียนความสำคัญและปัญหาการวิจัย การกำหนดวัตถุประสงค์ การวิจัย เพื่อเชื่อมโยงไปสู่การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา ผู้ร่วมวิจัยได้ฝึกปฏิบัติเขียนความสำคัญ และปัญหาการวิจัย เขียนวัตถุประสงค์การวิจัย หลังจากนั้นมีการอภิปรายซักถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างวิทยากรกับผู้ร่วมวิจัย ทำให้ผู้ร่วมวิจัยสามารถกำหนดวิธีการแก้ปัญหาตามกระบวนการวิจัย ในชั้นเรียนของตนต่อไป

**ขั้นที่ 3 กระบวนการสะท้อนคิด** เป็นการวางแผนและดำเนินการแก้ปัญหา หรือ พัฒนานวัตกรรมจากการพัฒนาการวิจัยชั้นเรียนของครู โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัด มหาสารคาม โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้รับฟังการบรรยายจากวิทยากร เกี่ยวกับความหมายและ ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและเนื้อหาเกี่ยวกับ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ทฤษฎี หลักการ ผู้ร่วมวิจัยได้เรียนรู้และทำความเข้าใจกระบวนการ วิจัย ในชั้นเรียนจากการบรรยายของวิทยากรผู้ให้ความรู้ โดยในขั้นตอนนี้มุ่งเน้นการพัฒนาวิธีการหรือ นวัตกรรม ผู้ร่วมวิจัยได้เรียนรู้วิธีการ ศึกษาตัวอย่างนวัตกรรมที่หลากหลาย พร้อมได้ซักถาม แสดง ความคิดเห็น วิทยากรตอบข้อสงสัยและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาจนเป็นที่พอใจและเข้าใจ

**ขั้นที่ 4 กระบวนการประเมินผล** มีการทดสอบ ประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข วิธีการแก้ปัญหาหรือนวัตกรรมได้ โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้เรียนรู้และทำความเข้าใจกระบวนการ วิจัยใน ชั้นเรียนในขั้นตอนการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ในขั้นตอนนี้เป็นการนำไปใช้และมีการ ประเมินผลการใช้นวัตกรรม พร้อมกับให้ผู้ร่วมวิจัยปฏิบัติวิธีดำเนินการวิจัยด้วยการอภิปรายซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันทั้งวิทยากรและผู้ร่วมวิจัย

ขั้นที่ 5 กระบวนการสร้างเครือข่ายการพัฒนา เป็นการนำเสนอวิธีการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหา หรือผลของนวัตกรรมที่พัฒนาได้จากการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียน บ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้เรียนรู้และทำความเข้าใจ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนในขั้นตอนการสรุปผลและรายงานจากการบรรยายของวิทยากรพร้อมกับ ให้ศึกษาตัวอย่างรายงานการวิจัยแล้วให้ผู้ร่วมวิจัยลงมือฝึกปฏิบัติกิจกรรมการเขียนเค้าโครงการวิจัย

4.1.2.2 สรุปผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

ในการสรุปผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก เครื่องมือ 5 ชุด ประกอบด้วย 1) แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อน และหลังพัฒนา 2) แบบสังเกตการร่วมกิจกรรม 3) แบบสัมภาษณ์ และ 4) แบบประเมินรายงานการ วิจัยในชั้นเรียนตามลำดับ โดยมีสรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) สรุปผลการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลัง พัฒนาในการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย จำนวน 10 คน ก่อนและหลังการพัฒนา สรุปผลดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

#### ตารางที่ 4.1

ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ก่อนและหลังการพัฒนา

รายการ	N	$\bar{X}$	S.D	เฉลี่ยร้อยละ	t
ก่อนการพัฒนา	10	13.01	3.12	65.05	5.41**
หลังการพัฒนา	10	16.80	1.78	84.00	

\*\* p < .001

จากตารางที่ 4.1 ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยใน ชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า ก่อนการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 13.01 คิด เป็นร้อยละ 65.05 ส่วนผลการทดสอบหลังการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 16.80 คิดเป็นร้อยละ 84.00

ทั้งนี้เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังพัฒนา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการอบรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ กลุ่มผู้ร่วมวิจัยที่เข้ารับการพัฒนา มีความรู้มากขึ้นหลังจากการพัฒนา

2) สรุปผลการสังเกตกลุ่มผู้ร่วมวิจัยในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

จากการสังเกตการร่วมอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปและนำเสนอผลการสังเกตได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

2.1) สรุปผลจากแบบสังเกต พบว่า กลุ่มผู้วิจัยมีความสนใจ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ระดับที่มาก โดยพิจารณาจากการเข้าร่วมทำกิจกรรมการอบรมและมีความสนใจรับฟังความรู้ในการปฏิบัติร่วมกับวิทยากร

2.2) สรุปผลการดำเนินการอบรมตามโครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยทั้ง 10 คน จากการสังเกตการตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลุ่มผู้ร่วมวิจัยเข้าใจสามารถตอบคำถามได้ถูกต้องและในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยก็สามารถซักถามและอภิปรายได้อย่างถูกต้องเช่นเดียวกัน ทั้งนี้จากการสอบถามวิทยากรที่ร่วมสังเกตก็ให้ข้อมูลไปในทางเดียวกัน อีกทั้งเมื่อตรวจสอบจากแบบฝึกปฏิบัติก็ยังพบว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยสามารถฝึกปฏิบัติตามกรอบขั้นตอนของการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ทุกขั้นตอน

3) สรุปผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมวิจัยหลังการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

หลังสิ้นสุดระยะเวลาการอบรมตามโครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 5 ขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลหลังการอบรมตามโครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC จากประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนจากการพัฒนานำเสนอดังนี้

3.1) จากการอบรมพัฒนาตามโครงการในครั้ง นี้ มีความรู้ ความเข้าใจหลักการ วิธีการ รูปแบบการทำวิจัยในชั้นเรียน การดำเนินการเขียนเค้าโครงการวิจัยและการเขียนรายงานการวิจัย สามารถวางแผนวิจัยเพื่อแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของเด็กที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้มากยิ่งขึ้น หลังจากการอบรมพัฒนา

3.2) จากการอบรมพัฒนาตามโครงการในครั้ง นี้ ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ ความเข้าใจ ตื่นตัว พร้อมจะเขียนเค้าโครงการวิจัยตามรูปแบบ วิธีการและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างชัดเจน มีความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้แน่นอน

3.3) จากการอบรมผู้ร่วมวิจัยสามารถสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ดียิ่งขึ้น สามารถเลือกปัญหาและตั้งชื่อเรื่องงานวิจัยของตนได้ถูกต้อง สามารถวางแผนดำเนินการวิจัยตามรูปแบบ วิธีการ และกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี

3.4) ผู้ร่วมวิจัยสามารถกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้เหมาะสมกับลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือกับตัวผู้เรียน เพราะกลุ่มผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้จากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิธีการการแก้ปัญหา หรือพัฒนาได้โดยไม่หนักใจ สามารถดำเนินการวิจัยได้ในขั้นตอนต่อไป

3.5) จากการอบรมพัฒนาตามโครงการผู้ร่วมวิจัยสามารถพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมในการวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากครูบางท่านมีประสบการณ์จากการสอนและจากการทำผลงานทางวิชาการส่งเพื่อพัฒนาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จึงทำให้สามารถพัฒนานวัตกรรมได้ดี เหมาะสมกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

3.6) ผู้ร่วมวิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับการวิจัยของแต่ละคน สามารถออกแบบและสร้างเครื่องมือที่มีความเหมาะสมกับการวิจัย และการหาคุณภาพเครื่องมือที่ถูกต้อง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัยได้ชัดเจน ครบคลุมและถูกต้อง

3.7) ผู้ร่วมวิจัยสามารถสรุปผลและเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้อง ซึ่งเป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานทั้งหมด ซึ่งออกมาในรูปแบบของผลการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือการแก้ปัญหาซึ่งกระทำได้ในรูปแบบของการวิจัยอย่างง่าย การสรุปผลและอภิปรายผลมีลักษณะที่สร้างสรรค์ ซึ่งเกิดจากความ



เข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตการวิจัย และการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ตลอดจนการประยุกต์ใช้ ทฤษฎี เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยอื่นๆ ต่อไป

3.8) ผู้ร่วมวิจัยได้รับประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน เมื่อเข้าร่วมโครงการ พัฒนาในครั้งนี้เป็นอย่างมาก ทำให้ผู้ร่วมวิจัยมีแนวทางสำหรับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของตน มีประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถออกแบบนวัตกรรมและสร้างสื่อเพื่อพัฒนานักเรียนได้ตามประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ผลดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนหรือชั้นเรียนได้ตรงจุด

4) สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยหลังการพัฒนา สมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

ในการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยหลังการพัฒนา สมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ประเมินจากรายงานการวิจัยของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย 6 เรื่อง กลุ่มครูผู้สอนอนุบาล จำนวน 2 เรื่อง, กลุ่มครูผู้สอนระดับช่วงชั้นที่ 1 จำนวน 2 เรื่องและ กลุ่มครูผู้สอนระดับช่วงชั้นที่ 2 จำนวน 1 เรื่อง ดังนี้

#### 4.1) กลุ่มครูผู้สอนอนุบาล

4.1.1) การพัฒนาพฤติกรรมการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขของเด็กอนุบาล

1 โดยใช้บทบาทสมมติ

4.1.2) ผลการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษของเด็กอนุบาล 2 โดยใช้ เพลง เกม บทสนทนาภาษาอังกฤษ

#### 4.2) กลุ่มครูผู้สอนระดับช่วงชั้นที่ 1

4.2.1) ผลการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านออกเสียงพยัญชนะไทยของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

4.2.2) ผลการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านคำควบกล้ำ ร ล ว ของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 2

#### 4.3) กลุ่มครูผู้สอนระดับช่วงชั้นที่ 2

4.3.1) ผลการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านคำประสมของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3

4.3.2) ผลการแก้ปัญหาการคิดเลขเร็วนักเรียนกลุ่มอ่อน ช่วงชั้นที่ 2 โดยใช้แบบ

ฝึกทักษะ

โดยมีสรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย ดังตารางที่

4.2 - 4.7 ดังนี้

#### ตารางที่ 4.2

สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยโดยรวมและรายด้าน

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ คุณภาพ
1. การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา	3.93	.50	มาก
2. การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา	4.56	.51	มากที่สุด
3. พัฒนาการหรือนวัตกรรม	4.17	.19	มาก
4. การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้	4.50	.24	มากที่สุด
5. การสรุปและรายงานผล	4.00	.00	มาก
รวม	4.42	.29	มาก

จากตาราง 4.2 สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย โดยรวมและรายด้าน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D = .29) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 3.93 - 4.56 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพจากการประเมินอยู่ในระดับสูงสุด คือ การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D = .51) รองลงมา ได้แก่ การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D = .24) พัฒนาการหรือนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D = .19) การสรุปและรายงานผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D = .00) และ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D = .50) ตามลำดับ

### ตารางที่ 4.3

สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยสมรรถนะด้านการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพ
1. หัวข้อการวิจัยมีความชัดเจนกะทัดรัด ใช้ภาษาเข้าใจง่าย	4.00	.00	มาก
2. ขอบเขตหัวข้อการวิจัยครอบคลุมปัญหาและเนื้อหาสาระหรือประเด็นปัญหา	4.67	.58	มากที่สุด
3. ชี้ประเด็นปัญหาได้ชัดเจน	3.33	.58	ปานกลาง
4. การวิเคราะห์ปัญหาได้สอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4.00	.00	มาก
5. แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการแก้ปัญหาได้เหมาะสม	3.67	.58	มาก
รวม	3.93	.50	มาก

จากตาราง 4.3 สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยสมรรถนะด้านการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D = .50) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 3.33 - 4.67 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพจากการประเมินอยู่ในระดับสูงสุด คือ ขอบเขตหัวข้อการวิจัยครอบคลุมปัญหาและเนื้อหาสาระหรือประเด็นปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ , S.D = .58) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ หัวข้อการวิจัยมีความชัดเจนกะทัดรัด ใช้ภาษาเข้าใจง่าย และการวิเคราะห์ปัญหาได้สอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D = .00) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการแก้ปัญหาได้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D = .58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชี้ประเด็นปัญหาได้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D = .58)

#### ตารางที่ 4.4

สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยสมรรถนะด้านการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. วัตถุประสงค์มีความชัดเจนเฉพาะเจาะจงและสอดคล้อง	4.67	.58	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ครอบคลุมปัญหาและตอบคำถามการวิจัยได้	5.00	.00	มากที่สุด
3. เลือกหรือกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	4.00	.00	มาก
รวม	4.56	.51	มากที่สุด

จากตาราง 4.4 สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยสมรรถนะด้านการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D = .51) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 4.00 - 5.00 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพจากการประเมินอยู่ในระดับสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ครอบคลุมปัญหาและตอบคำถามการวิจัยได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 5.00$ , S.D = .00) รองลงมา ได้แก่ วัตถุประสงค์มีความชัดเจนเฉพาะเจาะจงและสอดคล้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ , S.D = .58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เลือกหรือกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D = .00)

#### ตารางที่ 4.5

สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยสมรรถนะด้านพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. ใช้วิธีการหรือนวัตกรรมได้ชัดเจน เจาะจงและสอดคล้องกับปัญหา	4.00	.00	มาก
2. เครื่องมือมีคุณภาพ น่าเชื่อถือ เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างของข้อมูล	4.33	.58	มาก
3. เลือกกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้องเหมาะสมและเป็นตัวแทนที่ดี	4.33	.58	มาก
4. วิธีการเก็บข้อมูลมีขั้นตอนถูกต้องเหมาะสม	4.00	.00	มาก
รวม	4.17	.19	มาก

จากตาราง 4.5 สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย สมรรถนะด้านพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $S.D = .19$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 4.00 – 4.33 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพจากการประเมินอยู่ในระดับสูงสุด เท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ เครื่องมือมีคุณภาพ น่าเชื่อถือ เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างของข้อมูล และเลือกกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้องเหมาะสมและเป็นตัวแทนที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ,  $S.D = .58$ ) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ ใช้วิธีการหรือนวัตกรรมได้ชัดเจน เจาะจงและสอดคล้องกับปัญหา และวิธีการเก็บข้อมูลมีขั้นตอนถูกต้องเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $S.D = .00$ )

#### ตารางที่ 4.6

สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยสมรรถนะด้านการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. มีความชัดเจน สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย	4.67	.58	มากที่สุด
2. มีความเหมาะสมกับเนื้อหา	4.33	.58	มาก
รวม	4.50	.24	มากที่สุด

จากตาราง 4.6 สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัย สมรรถนะด้านการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ ,  $S.D = .24$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดถึงสูงสุดอยู่ระหว่าง 4.33-4.67 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพจากการประเมินอยู่ในระดับสูงสุด คือ มีความชัดเจน สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ,  $S.D = .58$ ) รองลงมา คือ มีความเหมาะสมกับเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ,  $S.D = .58$ )

## ตารางที่ 4.7

สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยสมรรถนะด้านการสรุปและรายงานผล

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
1. เสนอผลงานวิจัยได้ครอบคลุมและตอบวัตถุประสงค์ได้	4.00	.00	มาก
2. สรุปผลการวิจัยได้ถูกต้อง ชัดเจน และสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์	4.00	.00	มาก
3. อภิปรายผลได้สมเหตุสมผล แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ข้อค้นพบกับทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ชัดเจน	4.00	.00	มาก
รวม	4.00	.00	มาก

จากตาราง 4.7 สรุปผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยสมรรถนะด้านการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D = .00) มีค่าเฉลี่ยทั้ง 3 ข้ออยู่ในระดับมากเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D = .00)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีสรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1.1 สรุปผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยการจัดประชุมครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ไม่ได้นำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน เนื่องจากครูผู้ปฏิบัติการสอนไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และขาดทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน และครูปฏิบัติการสอนส่วนใหญ่ต่างก็มีความสนใจที่จะทำการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ และอยากทำการวิจัยในชั้นเรียนได้

ส่วนแนวทางการพัฒนานั้นสรุปว่า ควรพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนให้กับครูในกระบวนการ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) การกำหนดวิธีในการแก้ปัญหา 3) การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 5) การสรุปและเขียนรายงานการวิจัย และในการดำเนินการพัฒนาดังกล่าวให้ใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) 5 ขั้นตอนซึ่งประกอบด้วย 1) สร้างทีมครู (Community) 2) จัดการเรียนรู้ (Practice) 3) สะท้อนคิด (Reflection) 4) ประเมินผล (Evaluation) และ 5) สร้างเครือข่ายการพัฒนา (Network Development)

### 5.1.2 สรุปผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ ดำเนินการโดยใช้ “โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม กำหนดการอบรม 1 วัน และหลังจากการอบรมมีการดำเนินการตามโครงการพัฒนาแบบต่อเนื่องมาจนถึงเดือนพฤศจิกายน 2561 สรุปผลดังนี้

5.1.2.1 ผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยที่เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้มากขึ้น หลังจากการพัฒนา ทั้งนี้เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังพัฒนา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.2.2 กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีความสนใจ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ระดับที่มาก โดยสังเกตจากการเข้าร่วมทำกิจกรรมการอบรมและมีความสนใจรับฟังความรู้ในการปฏิบัติร่วมกับวิทยากร และจากการสังเกตการตอบคำถาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลุ่มผู้วิจัยใจสามารถตอบคำถามได้ถูกต้อง และในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยก็สามารถซักถามและอภิปรายได้อย่างถูกต้องเช่นเดียวกัน

5.1.2.3 จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ร่วมวิจัยหลังสิ้นสุดระยะเวลาการอบรมตามโครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC สรุปได้ว่า ผลจากการพัฒนาโดยใช้กระบวนการ PLC ส่งผลให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีความเข้าใจในหลักการ รูปแบบ ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย และสามารถทำได้ดี มีความมั่นใจในตนเองที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มความมั่นใจในตนเองเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่กับการทำงานปกติ กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เข้าใจกระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนตามกรอบขั้นตอนการทำวิจัย ทั้ง 5 ขั้นตอน จนสามารถกำหนดประเด็นปัญหาที่จะทำการวิจัย การกำหนดวิธีการ การออกแบบการวิจัยที่เน้นการแก้ปัญหาในชั้นเรียน สามารถออกแบบนวัตกรรมและสร้างเครื่องมือที่มีความเหมาะสมกับการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ถูกต้องก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การเลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัยได้ชัดเจนครอบคลุมและถูกต้อง

5.1.2.4 ผลการประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มผู้ร่วมวิจัยหลังการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ



จังหวัดมหาสารคาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ประเมินตามกรอบกระบวนการวิจัย 5 ขั้นตอน สรุปว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับมาก โดยขั้นตอนที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพจากการประเมินอยู่ในระดับสูงสุด คือ การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา รองลงมา ได้แก่ การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การสรุปและรายงาน และ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผล

5.2.1 จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ที่สรุปว่า ครูผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ไม่ได้นำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน เนื่องจากครูผู้ปฏิบัติการสอนไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และขาดทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูส่วนมากมีความเข้าใจว่าการวิจัยในชั้นเรียนเหมือนกับการวิจัยการศึกษาทั่วไป และคิดว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยาก ใช้เวลามาก เพิ่มภาระให้กักงานเต็ม จึงไม่ได้สนใจหรือใส่ใจที่จะนำการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ ซึ่งเป็นไปตามบทสรุปของสุวิมล ว่องวานิช (2550, น. 3-10) ที่ได้สรุปไว้ว่า ครูส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนและคิดว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยาก ทำให้เสียเวลาไปกับการทำวิจัย เวลาที่อุทิศให้การสอนลดน้อยลง ทำให้การเรียนการสอนในชีวิตประจำวันได้รับผลกระทบ ทำการสอนไม่ได้เต็มที่ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 (2561, น. 11-16) ที่สรุปไว้ในรายงานผลการจัดการศึกษาปีการศึกษา 2560 ว่า ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนน้อยมาก ซึ่งอาจเกิดจากที่ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ขั้นตอนและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนยังไม่ถูกต้อง เนื่องจากยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้องตามหลักการ จึงมีปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างมาก สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของจรูญ รักษาภักดี (2551, น. 108 - 109) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนสมสนุกพิทยาคม อำเภอบางบาล จังหวัดหนองคาย ที่พบว่า สภาพก่อนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้สอนขาดความรู้ความเข้าใจในการศึกษาปัญหาในชั้นเรียนหรือการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่สามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ขาดการสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหาในชั้นเรียน ไม่นำข้อมูลในชั้นเรียนมาดำเนินการแก้ไข ขาดแหล่งการเรียนรู้ในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ทำให้ครูผู้สอนไม่สามารถดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ และผลการศึกษาของรัตติมา โสภาคะยัง (2556, น. 122-126) ที่ศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า สภาพเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 คือ ครูทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย ไม่มีร่องรอยหลักฐานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนและการใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

ในส่วนของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ที่มีผลการศึกษาสรุพบว่า ควรพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนให้กับครูในกระบวนการ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) การกำหนดวิธีในการแก้ปัญหา 3) การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 5) การสรุปและเขียนรายงานการวิจัยนั้น ถือได้ว่าเป็นแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาของครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนเป็นอย่างมาก ดังที่ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังกล่าวข้างต้นว่า ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนจึงควรดำเนินการพัฒนาในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน และถือเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน นั้นเพราะการวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งมีจุดเน้นสำคัญ คือ การแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เป็นการศึกษาค้นคว้าและวิจัยควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหา และหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง และเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, น. 7) ดังที่ กมล ภูประเสริฐ (2555, น.121) ที่ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่ต้องส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นเพราะมีปัญหาเกี่ยวกับการสอนของครู ครูส่วนใหญ่ไม่สามารถโดยทฤษฎี หลักการที่ได้เรียนมาไปสู่การปฏิบัติได้ ครูจึงเน้นการสอนด้านเนื้อหาเป็นสำคัญดังนั้นในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู ครูจึงควรมุ่งทำวิจัยในชั้นเรียนหรือภายในโรงเรียนของตน เพื่อศึกษาหาความรู้ หาวิธีการที่นำมาใช้แก้ไขปัญหาการเรียนการสอนหรือปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งสมรรถนะของครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ยังได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 24 (5) ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และสำหรับกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน ที่นำไปเป็นกรอบในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2552, น.

7-10) ที่ได้นำเสนอกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ว่าประกอบด้วย 1) สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา 3) พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม 4) นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และ 5) สรุปผล และประวิต เอราวรณ (2552, น. 5) ที่ได้กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ คือ เริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานว่ามีสภาพอะไรบ้าง วางแผนเพื่อแก้สภาพลงมือปฏิบัติตามแผนแล้วสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเริ่มต้นใหม่

ทั้งนี้จากการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ ที่สรุปว่า กำหนดใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) สร้างทีมครู (Community) 2) จัดการเรียนรู้ (Practice) 3) สะท้อนคิด (Reflection) 4) ประเมินผล (Evaluation) และ 5) สร้างเครือข่ายการพัฒนา (Network Development) อาจเนื่องมาจากกลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากได้ข้อค้นพบที่มาจากกระบวนการสืบค้น ที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนารการเรียนรู้และครูเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมนำไปสู่การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) และด้วยหลักการสำคัญของการวิจัยที่เน้นการสะท้อนผล ทำให้การวิจัยแบบนี้ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตยที่ทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และยอมรับในข้อคิดร่วมกัน ซึ่งเป็นไปตามหลักการและแนวคิดของการพัฒนาโดยใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) หรือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เกิดจากการรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2561, น. 2) และเป็นการช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดผลดีมีคุณภาพ (นิตยา หล้าพูนธีรกุล, 2560, น. 4)

5.2.2 จากผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม สรุปในภาพรวมได้ว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยที่เข้ารับการอบรมพัฒนา มีความรู้มากขึ้นหลังจากการพัฒนา และมีความสนใจ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ระดับที่มาก นอกจากนี้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยยังได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ตามกรอบขั้นตอนการทำวิจัยทั้ง 5 ขั้นตอน จนสามารถกำหนดประเด็นปัญหาที่จะทำการวิจัย การกำหนดวิธีการ การออกแบบการวิจัยที่เน้นการแก้ปัญหาในชั้นเรียน สามารถออกแบบนวัตกรรมและสร้างเครื่องมือที่มีความเหมาะสมกับการวิจัยและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ถูกต้องก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล การเลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัยได้ชัดเจนครอบคลุมและถูกต้อง นั้นอาจเนื่องมาจากการวิจัยครั้งนี้

ดำเนินการโดยขั้นตอนแรก คือ การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาโดยการประชุม ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัย และครูโรงเรียนบ้านดงมัน ซึ่งเป็นกลุ่มที่รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ดีที่สุด จึงสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาได้ตรงกับสภาพปัจจุบันมากที่สุด อีกทั้งยังกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยในชั้นเรียน ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการในการพัฒนาของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งเป็นไปตามที่ Davies and Ellison (1997, pp. 54-67) ได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาสมรรถนะไว้ว่า ควรกำหนดสมรรถนะจากระดับองค์การ ระดับทีม และระดับบุคคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นต้นไป

ในส่วนของการอบรมพัฒนามีความรู้มากขึ้นหลังจากการพัฒนา และสามารถเขียนรายงานการวิจัยที่มีผลการประเมินคุณภาพรายงานการวิจัยอยู่ในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจากการพัฒนาที่กำหนดเป็นโครงการพัฒนา 1 โครงการ โดยการเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC จึงส่งผลให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีการพัฒนาขึ้นหลังการอบรม เพราะหัวใจสำคัญของ PLC คือ การเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่ง PLC จะเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิดต่างคนต่างทำการเรียนรู้ร่วมกัน และที่สำคัญ คือ การแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้เพื่อนครูได้นำไปใช้พัฒนาผู้เรียน (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560, น. 40) สอดคล้องกับแนวคิดของ Southwest Educational Development Laboratory (1997) ที่กล่าวว่า PLC เป็นการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการให้ครูร่วมมือกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มประสิทธิภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ นอกจากนี้เมื่อสิ้นสุดการอบรมพัฒนายังได้มีการมอบหมายให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันจัดทำเค้าโครงการวิจัยและรายงานการวิจัยนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินคุณภาพของรายงานการวิจัย โดยให้ดำเนินการในสถานศึกษาเป็นระยะเวลา 3 เดือนหลังการอบรมพัฒนา ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวถือเป็นการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีความเข้าใจ และเกิดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น ดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547, น. 45 - 46) ได้กล่าวว่า การพัฒนาขณะปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาที่ผู้เรียนได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานจนเกิดทักษะ มีความชำนาญจำการฝึกหรือทดลองปฏิบัติงาน รวมทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชาหรือพี่เลี้ยงไปพร้อมๆกับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาขณะปฏิบัติงานนี้เป็นวิธีที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่นๆ แต่ไม่ได้จัดทำกันอย่างเป็นระบบเพราะมีลักษณะเป็นวิธีการทดลองการปฏิบัติงานมากกว่าการพัฒนาอย่างจริงจัง ข้อเสียของการพัฒนาอย่างนี้ คือ อาจทำให้ผลงานของหน่วยงานลดลงไปบ้างทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตัวอย่างของการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ฯลฯ และผลการวิจัยของชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558, น. 34) ที่ได้ศึกษาวิจัย

เรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC คือ วิธีการในการพัฒนาครูโดยการจัดบรรยากาศให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยวและมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน PLC มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน 3) เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตรกันในทางวิชาการ และ 4) เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบระดับสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูล และสารสนเทศที่ได้ผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการศึกษาสู่ผู้เรียนที่สูงขึ้น

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

5.3.2.2 ควรมีการศึกษา วิจัย รูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กิจกรรมการพัฒนาอื่น ๆ ที่หลากหลาย เช่น การศึกษาดูงาน การสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น เพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการวิจัย

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาประเด็นการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนกับบทบาทของผู้บริหารที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
บรรณานุกรม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บรรณานุกรม

- กฤษฎา กรุดทอง. (2551). รายงานการสังเคราะห์ผลการวิจัยในชุดโครงการวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู  
เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ กรณีศึกษากลุ่มภูมิภาคกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : คณะ  
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กมล ภูประเสริฐ. (2555). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิปส์พับลิเคชั่น.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ . (2542). วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ศุภสภา ลาดพร้าว.
- กิตติพร ปัญญาภิญโญผล. (2541). รูปแบบของวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน : กรณีศึกษา  
สำหรับครูมัธยมศึกษา. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : องค์การ  
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.) .
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม  
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). กรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21.  
สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/moe/upload/news2/FileUpload/13037-7931>.
- กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ . (2556). ระเบียบวิธีวิจัย. ภาควิชาประเมินผลและวิจัย  
การศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณิงนิจ อนุโรจน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
กองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2544). การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. ชลบุรี : งามช่าง.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์ (1996).
- ชวลิต ชุกาแพง. (2560). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู พบว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู  
(Professional Learning Community : PLC). วารสารการวัดผลการศึกษา คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 23 (2), เดือนธันวาคม.

- ชาญชัย รัตนสุทธิ. (2552). การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธาณีเขต 4 . (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาตรี เกิดธรรม. (2545). *อยากรทำวิจัยในชั้นเรียนแต่เขียนไม่เป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เลียงเชียง.
- เชิดชัย สิงห์คิบุตร. (2550). ปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาสมเด็จพระญาณสังวร อำเภอค้ำเชื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1. ขอนแก่น : คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัย ขอนแก่น.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การฝึกรบมบุคคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2558). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ*. เอกสารประกอบการบรรยาย ณ วิทยาลัยชุมชนพังงา จังหวัดพังงา เมื่อ วันที่ 28 ธันวาคม 2558. กรุงเทพฯ : มปท.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2560). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา*. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 10 (1), (ม.ค. – มิ.ย.).
- ดรณี ปะสังดีโย. (2553). การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านเหล่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทศนา แคมมณี. (2556). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2554). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนานันต์ ดิยง. (2556). *โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2553). *เริ่มต้นอย่างไร.....เมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ : ส.ส.ก.
- นพเก้า ณ พัทลุง. (2550). *เทคนิคการวิจัยในชั้นเรียน*. สงขลา : เทมการพิมพ์สงขลา.



- นัตยา หล้าทูนธีร์กุล. (2560). *PLC : Professional Learning Community* กับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ยุค Thailand 4.0. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น.
- นิรมล ทองตัน. (2550). *การพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).  
อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2542). *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล. (2543). *การวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสุทธิ* 31, (100) ตุลาคม - ธันวาคม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชัย ญาณศิริ. (2544). *วิจัยหน้าเดียวการปฏิบัติการในชั้นเรียน : Classroom Action Research : CAR* ทำง่าย ๆ รวดเร็ว ฉบับปล้น ไม่เพื่อฝัน แก้ปัญหาได้ทันที. *วารสารวิชาการ* 5 (2), 25-36.
- พินันท์ คงคาเพชร. (2552). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์. (2548). *วิจัยในชั้นเรียน : หลักการสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมเนจเม้นท์.
- พิสณุ พงศ์ศรี. (2549). *วิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : เทียมฟ้าการพิมพ์.
- รัตติมา โสภาคะยัง. (2556). *การพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงดาหาร*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาสกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ระพินทร์ โพธิ์ศรี. (2550). *การสร้างชุดกิจกรรมการจัด การเรียนรู้*. อุดรดิษฐ์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2556). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 11).

กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วัลลภ เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2554). *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : มปป.

สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2552). *รายงานการศึกษาวิเคราะห์ระบบสมรรถนะเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. กันยายน 2552.

ส. วาสนา ประवालพุดกซ์ (2538). *น้กวางแผนวิจัยปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency based HRM*.

กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สุทธิพงษ์ บุญผดุง และพิณทิพา สืบแสง. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครูตามแนวคิดของไวท์ฮอทดอก* โดยใช้หลักการเป็นหุ้นส่วน (ระยะที่ 1). *วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร*. ฉบับพิเศษ (2556), 59-68.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). *การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2*. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาครูทั้งระบบบรมยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2. น. 2-4. แพร่ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2.

สุวัฒน์ สุวรรณเขตนิคม. (2555). *แนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

สุวิมล ว่องวาณิช (2547). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช (2549). *เคล็ดลับการทำวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. (2561). *รายงานผลการจัดการศึกษาปีการศึกษา 2560*. มหาสารคาม : กลุ่มส่งเสริมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2561). *แนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0 สพม.17.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย.* กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.* กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือประกอบการอบรม การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555).* กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำราญ กำจัดภัย. (2556). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการวิจัยในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3.* สกลนคร : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรรัตน์ งามจิตร. (2556). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครู ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนเทศบาลอากาศอำนวย (ชุมชนอุปลัมภ์) สังกัดเทศบาลตำบลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- อุทุมพร จามรมาน. (2550). *แบบและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา : การวิจัยรายกรณี.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Boyatzis. E. Richard. (2008). "Competencies in the 21st century", *Journal of Management Development*, Vol. 27 Iss: 1, 2008 , pp.5 – 12.


- Brooks, Toby James. (2006). *The Interaction of Teacher Beliefs and Classroom Practice in Training Education*. Dissertation Abstracts International. 62(11): 3744-A ; May.
- Davies, B., & Ellison, L. (1997). *School Leadership for the 21<sup>st</sup> Century*. London : Rutledge.
- DuFour, R.. (2004). What is a Professional Learning Community?. *Schools as Learning Communities*. 8(61): 6-11.
- Freeman, D. (Ed.) (1998). *Doing teacher-research from inquiry to understanding*. Boston: Heinle/Thamson Learning.
- Fucher,R.F. (2001). *Motivation and Empowerment in Working – class Students of Spanish : A Classroom Action Research Study*. Dissertation Abstracts International. 62(4): 1397-A ; October.
- Hernandez-Tutop, Jeanne Elizabeth. (2001). *Professional Development : Implement Action Research for improving Classroom, Training*. Dissertation Abstracts International. 62(4): 1397-A ; October.
- Hord, S.M.. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Washington DC: Southwest Educational Development Laboratory. Office of Educational Research and Improvement.
- Hord, S.M.. (2003). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. 2nd edition.: Washington DC: Southwest Educational Development Laboratory. Office of Educational Research and Improvement.
- Huse, Edgar F & Cummings, Thomas G. (1985). *Organization Development and Change*. New York : West Publishing Company.
- Kemmis, S. and McTaggart, R. (1998). *The Action Research Planner*. Melbourne : Deakin University Press.
- Kemmis, Stephen and Robin Mc Taggart. (1990). *The Action Researcher Planner*. 3<sup>rd</sup>, Victoria: Brown Priori Anderson National Library of Australia Cataloguing in Publication Data.

- Martin, Robin Ann. (2003). *The teacher as Learner : Case Study of an Action Research Program Within Holistic Education*. Dissertation Abstracts International. 64(3): 781-A ; September.
- McClelland, C. David. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. New Jersey : American Psychologist.
- Medley, D.M. (1982). *Teacher effectiveness, in Mitzel, H.E., Encyclopedia of Educational Research*. New York : The Free Press.
- Rahman, Fazalur. (2011). Relationship between Training of Teachers and Effectives Teaching. *International Journal of Business and Social Science*. 2(4), 150 – 160.
- Southwest Educational Development Laboratory. (1997). Professional learning communities: What Are They and Why Are They Important? *Issues About Change*. 6(1): 1-4.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายนามผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แบบสอบถาม

1	ดร.ปองภาพ ภูจอมจิตร	รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา และภาษา
2	นายวิศิสิทธิ์ พิมพ์แสนศรี	ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผลการวิจัย
3	ดร.พัชรกฤษฎี พวงนิล	ศึกษานิเทศก์ชำนาญวิทยฐานะการพิเศษ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านความสอดคล้องที่เกี่ยวกับสถิติ การวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

1	นายวัฒนา โพธิ์สุวรรณ	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
2	นายวิศิษฐ์ พิมพแสนศรี	ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผลการวิจัย
3	ดร.พัชรกฤษฎี พวงนิล	ศึกษานิเทศก์ชำนาญวิทยฐานะการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบด้านความสอดคล้องที่เกี่ยวกับสถิติการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ตารางที่ ค.1

วิเคราะห์แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

รายการประเมิน	จำนวนข้อสอบแต่ละระดับพฤติกรรม					รวมจำนวนข้อ	รวมร้อยละ
	1.การสำรวจ	2.กำหนดวิธีการ	3.พัฒนาวิธีการ	4.นำวิธีการ	5.ขั้นสรุปผล		
1. การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึงอะไร							
2. จุดมุ่งหมายของการวิจัยในชั้นเรียน คือข้อใด							
3. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ตรงกับข้อใด							
4. ข้อใดไม่ใช่จุดมุ่งหมายของการวิจัยในชั้นเรียน							
5. ขั้นตอนแรกในการทำวิจัยในชั้นเรียนคือขั้นตอนใด							
6. “การพัฒนาพฤติกรรมเขียนของนักเรียนชั้น ป. 3” ข้อใดคือตัวแปรตาม							
7. “ด.ญ.สมหญิง ขาดเรียนเป็นประจำ” ควรตั้งคำถามการ วิจัยว่าอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุด							
8. ข้อใดไม่ใช่วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง							
9. วิธีดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ควรเริ่มจากข้อใดเป็น อันดับแรก							
10. ประโยชน์สูงสุดของงานวิจัยทางการศึกษา คือข้อใด							
11. ข้อใดเป็นนวัตกรรม							
12. เครื่องมือใดช่วยตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรม							
13. ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับข้อใด							
14. การศึกษาเอกสารงานวิจัยมีประโยชน์ข้อใด							
15. การเขียนบทอภิปรายผลปรากฏในส่วนใด							
16. “เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการใช้ หนังสืออ่านเพิ่มเติม” วัตถุประสงค์นี้ นิยมใช้เครื่องมือ ชนิดใดในการเก็บข้อมูล							
17. ข้อใดเป็นการหาความตรงโดยการหาค่า IOC ของ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย							
18. ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบหาได้จากสูตรข้อใด							
19. องค์ประกอบหลักของการเขียนรายงานการวิจัยตรงกับ ข้อใด							

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

รายการประเมิน	จำนวนข้อสอบแต่ละ ระดับพฤติกรรม					รวมจำนวนข้อ	รวมร้อยละ
	1.การสำรวจฯ	2.กำหนดวิธีการฯ	3.พัฒนาวิธีการฯ	4.นำวิธีการฯ	5.ขั้นสรุปผลฯ		
20. บทสรุปสั้นๆ เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยทั้งหมดจะอยู่ ส่วนใดของการเขียนรายงานการวิจัย รวมจำนวนข้อ ร้อยละ							



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน  
 โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC  
 โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบนี้ใช้ในการประเมินความรู้ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน  
 “โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน  
 อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม”

2. แบบทดสอบ มีจำนวน 20 ข้อ

3. ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านวงกลม  รอบข้อที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

4. ผลจากการประเมินครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการ  
 วิจัยในชั้นเรียน และไม่ส่งผลกระทบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน

1. การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึงอะไร

- ก. การใช้วิธีไสยศาสตร์เพื่อทำให้การสอนดีขึ้น
- ข. การใช้วิธีวิทยาศาสตร์ค้นคว้าเพื่อสร้างความรู้ใหม่ทางการศึกษา
- ค. การค้นคว้าวิธีการเรียนโดยใช้วิธีวิทยาศาสตร์ค้นคว้า
- ง. การค้นคว้าวิธีการพัฒนาการสอน

2. จุดมุ่งหมายของการวิจัยในชั้นเรียน คือข้อใด

- ก. ประเมินตัดสินผู้เรียน
- ข. แก้ปัญหาผู้เรียน
- ค. พัฒนาผู้เรียน
- ง. ถูกทั้ง ข และ ค

3. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ตรงกับข้อใด

- ก. Classroom Action Research
- ข. Research Classroom Action
- ค. Classroom Research Action
- ง. Action Classroom Research

4. ข้อใดไม่ใช่จุดมุ่งหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

- ก. พัฒนาผู้เรียน
- ข. แก้ปัญหาผู้เรียน
- ค. ประเมินตัดสินผู้เรียน
- ง. หาสาเหตุของพฤติกรรม

5. ขั้นตอนแรกในการทำวิจัยในชั้นเรียนคือขั้นตอนใด
  - ก. รวบรวมข้อมูล
  - ข. กำหนดปัญหา
  - ค. ตั้งสมมติฐาน
  - ง. วิเคราะห์ปัญหา
6. “การพัฒนาพฤติกรรมการเขียนของนักเรียนชั้น ป. 3” ข้อใดคือตัวแปรตาม
  - ก. พฤติกรรมการอ่าน
  - ข. เพศ,อายุ
  - ค. วิธีการพัฒนา
  - ง. ระดับชั้น
7. “ด.ญ.สมหญิง ขาดเรียนเป็นประจำ” ควรตั้งคำถามการวิจัยว่าอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุด
  - ก. เหตุใดทำไม ด.ญ.สมหญิง ขาดเรียนจึงเป็นประจำ
  - ข. ทางบ้าน ด.ญ.สมหญิง มีปัญหาอะไร จึงต้องขาดเรียน
  - ค. โรงเรียนมีปัญหาอะไรทำไม ด.ญ.สมหญิงขาดเรียน
  - ง. จะแก้ปัญหาการขาดเรียนของ ด.ญ.สมหญิง อย่างไร
8. ข้อใดไม่ใช่วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
  - ก. ใช้ตารางสำเร็จรูป
  - ข. ใช้เกณฑ์ร้อยละ
  - ค. ใช้การคาดคะเน
  - ง. ใช้สูตรคำนวณ
9. วิธีดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ควรเริ่มจากข้อใดเป็นอันดับแรก
  - ก. ระบุปัญหาที่เกิดในชั้นเรียนที่ได้จากการสังเกตและการเก็บข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ
  - ข. เลือกปัญหาที่ต้องการศึกษาและแก้ไข
  - ค. ตั้งสมมติฐานถึงสาเหตุของปัญหา
  - ง. ค้นหาสาเหตุของปัญหาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
10. ประโยชน์สูงสุดของงานวิจัยทางการศึกษา คือข้อใด
  - ก. ได้ข้อมูลสำหรับการสร้างแบบฝึกหัด
  - ข. ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาทางการศึกษา
  - ค. ได้ทฤษฎีทางการศึกษาใหม่ๆ
  - ง. ได้ฝึกการใช้งานสถิติ
11. ข้อใดเป็นนวัตกรรม
  - ก. แบบทดสอบ
  - ข. แบบสัมภาษณ์
  - ค. แบบสังเกต
  - ง. แบบฝึกทักษะ

12. เครื่องมือใดช่วยตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรม

- ก. แบบวัดทักษะ
- ข. แบบฝึกปฏิบัติ
- ค. การสาธิต
- ง. การชี้แนะ

13. ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับข้อใด

- ก. ความตรง
- ข. ความเชื่อถือ
- ค. ความเชื่อมั่น
- ง. ความถูกต้อง

14. การศึกษาเอกสารงานวิจัยมีประโยชน์ข้อใด

- ก. กำหนดข้อปัญหาได้
- ข. เขียนโครงร่างได้
- ค. สร้างนวัตกรรมได้
- ง. เขียนรายงานได้

15. การเขียนบทอภิปรายผลปรากฏในส่วนใด

- ก. บทที่ 2
- ข. บทที่ 3
- ค. บทที่ 4
- ง. บทที่ 5

16. “เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการใช้หนังสืออ่านเพิ่มเติม” วัตถุประสงค์นี้

นิยมใช้เครื่องมือชนิดใดในการเก็บข้อมูล

- ก. แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
- ข. แบบทดสอบอิงเกณฑ์
- ค. แบบสังเกตพฤติกรรมกรรมการอ่าน
- ง. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

17. ข้อใดเป็นการหาความตรงโดยการหาค่า IOC ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ก. การประเมินซ้ำ
- ข. การทดลองใช้
- ค. การสรุปผลการทดลอง
- ง. การให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

18. ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบหาได้จากสูตรข้อใด

- ก. KR-20
- ข. t- test
- ค. E1/E2
- ง. IOC



19. องค์ประกอบหลักของการเขียนรายงานการวิจัยตรงกับข้อใด
- ก. ส่วนนำ- ส่วนเนื้อหา- ส่วนสรุป
  - ข. ส่วนนำ- ส่วนเนื้อหา- ส่วนอ้างอิง
  - ค. ส่วนนำ- ส่วนข้อมูล- ส่วนสรุป
  - ง. ส่วนนำ- ส่วนทดลอง- ส่วนอภิปรายผล
20. บทสรุปสั้นๆ เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยทั้งหมดจะอยู่ส่วนใดของการเขียนรายงานการ

วิจัย

- ก. การอภิปรายผล
- ข. ภาคผนวก
- ค. บทคัดย่อ
- ง. ข้อเสนอแนะ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสังเกตการร่วมกิจกรรมการพัฒนา  
 “โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC  
 โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม”

- 
1. สังเกตเมื่อวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....
  2. ผู้เข้ารับการอบรมพัฒนา คนที่ .....

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

1. มีความสนใจ ตอบคำถาม หรือซักถาม และร่วมกิจกรรม “การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา  
 ชื่อเรื่อง ปัญหาการวิจัย ชัดเจน” หรือไม่ อย่างไร และมีผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. มีความสนใจ ตอบคำถาม หรือซักถาม และร่วมกิจกรรม “การกำหนดวิธีในการแก้ปัญหา  
 วัตถุประสงค์ ถามการวิจัย ขอบเขตการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ ชัดเจน เหมาะสม” หรือไม่ อย่างไร  
 และมีผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. มีความสนใจ ตอบคำถาม หรือซักถาม และร่วมกิจกรรม “การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม  
 มีความสอดคล้อง เหมาะสม การเลือกกลุ่มเป้าหมาย/ ประชากร เครื่องมือ” หรือไม่ อย่างไร และมี  
 ผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

4. มีความสนใจ ตอบคำถาม หรือซักถาม และร่วมกิจกรรม “การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีความชัดเจน ข้อมูล เหมาะสม สถิติการวิเคราะห์” หรือไม่ อย่างไร และมีผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

5. มีความสนใจ ตอบคำถาม หรือซักถาม และร่วมกิจกรรม “การสรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย ในชั้นเรียนมีความถูกต้อง เนื้อหา ภาษา ชัดเจน” หรือไม่ อย่างไร และมีผลการปฏิบัติกิจกรรมเป็นอย่างไร

.....

.....

.....



ลงชื่อ ..... ผู้สังเกต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**แบบสัมภาษณ์**  
**“โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC**  
**โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม”**

**คำชี้แจง** แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัยในการพัฒนาบุคลากร  
 “โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน  
 อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม”

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมวิจัย

1.1 ชื่อ - สกุล ..... สอนระดับชั้น/วิชา

1.2 วุฒิต่างการศึกษา ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

1.3 สาขา.....

1.4 อายุราชการ ..... ปี อายุตัว ..... ปี

**ตอนที่ 2** ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน จากการพัฒนา

2.1 จากการอบรมพัฒนาตามโครงการในครั้งนี้น่าคิดว่า มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ  
 ทำวิจัยในชั้นเรียนมากน้อยเพียงใด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2 จากการอบรมพัฒนาตามโครงการในครั้งนี้น่าคิดว่า สามารถทำการวิจัยได้หรือไม่

2.3 ท่านสามารถสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพียงใด

2.4 ท่านสามารถกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.5 ท่านสามารถพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมในการวิจัยในชั้นเรียนได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.6 ท่านสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.7 ท่านสามารถสรุปผลและเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2.8 ท่านได้รับประโยชน์อย่างไรในการจัดการเรียนการสอน เมื่อเข้าร่วมโครงการพัฒนาในครั้งนี้

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้สัมภาษณ์

(.....)

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

แบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน  
 “โครงการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC  
 โรงเรียนบ้านดงมัน อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม”

**คำชี้แจง** 1. แบบประเมินฉบับนี้เป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาเพื่อประเมินคุณภาพของรายงานการวิจัย  
 ในชั้นเรียนของผู้ร่วมวิจัย

2. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

**ความหมายเกณฑ์การประเมิน**

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป**


1. ชื่อเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน.....
2. ชื่อผู้วิจัย.....
3. วันที่ประเมิน.....

**ตอนที่ 2 ข้อมูลจากการประเมิน**

การประเมิน	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
<b>1. การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา</b>					
1.1 หัวข้อการวิจัยมีความชัดเจนกะทัดรัด ใช้ภาษาเข้าใจง่าย					
1.2 ขอบเขตหัวข้อการวิจัยครอบคลุมปัญหาและเนื้อหาสาระหรือประเด็นปัญหา					
1.3 ซึ่ประเด็นปัญหาได้ชัดเจน					
1.4 การวิเคราะห์ปัญหาได้สอดคล้องกับหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง					
1.5 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการแก้ปัญหาได้เหมาะสม					

การประเมิน	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
<b>2. การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา</b>					
2.1 วัตถุประสงค์มีความชัดเจนเฉพาะเจาะจงและสอดคล้อง					
2.2 วัตถุประสงค์ครอบคลุมปัญหาและตอบคำถามการวิจัยได้					
2.3 เลือกหรือกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
<b>3. พัฒนาการหรือนวัตกรรม</b>					
3.1 ใช้วิธีการหรือนวัตกรรมได้ชัดเจน เจาะจงและสอดคล้องกับปัญหา					
3.2 เครื่องมือมีคุณภาพ น่าเชื่อถือ เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างของข้อมูล					
3.3 เลือกกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้องเหมาะสมและเป็นตัวแทนที่ดี					
3.4 วิธีการเก็บข้อมูลมีขั้นตอนถูกต้องเหมาะสม					
<b>4. การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้</b>					
4.1 มีความชัดเจน สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย					
4.2 มีความเหมาะสมกับเนื้อหา					
<b>5. การสรุปและรายงานผล</b>					
5.1 เสนอผลงานวิจัยได้ครอบคลุมและตอบวัตถุประสงค์ได้					
5.2 สรุปผลการวิจัยได้ถูกต้อง ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
5.3 อภิปรายผลได้สมเหตุสมผล แสดงความสัมพันธ์ระหว่างข้อค้นพบกับทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ชัดเจน					
<b>รวมคะแนน</b>					

ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/ว๒๕๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร

ด้วยนางสาวสุภาวดี จันทร์ดิษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๕๕๒๑๐๒๐๐๑๑๑ สาขาวิชา  
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา  
สมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อ.บรบือ จ.มหาสารคาม” เพื่อให้การ  
ทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น  
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย

อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณีภูษิต จันทุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/๒๕๖๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิฑิตสิทธิ์ ทิมพ์แสนศรี

ด้วยนางสาวสุภาวดี จันทร์ดิษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๙๘๒๑๐๒๐๐๑๑๑ สาขาวิชา  
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา  
สมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อ.บรบือ จ.มหาสารคาม” เพื่อให้การ  
ทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น  
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา  
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณีฐรัชย์ จันทร์หอม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

ที่ ศธ. ๐๕๕๐.๐๒/๖๒๕๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พัชรกฤติ พวงนิล

ด้วยนางสาวสุภาวดี จันทร์ดิษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๕๕๐๑๐๒๐๐๑๑๑ สาขาวิชา  
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา  
สมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อ.บรบือ จ.มหาสารคาม” เพื่อให้การ  
ทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็น  
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณีกรุชัย จันทุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี



ที่ ศษ. ๐๕๔๐.๐๒/๒๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอให้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิศิษฐ์ พิมพ์แสนศรี

ด้วยนางสาวสุภาวดี จันทร์ดิษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๙๘๐๑๒๐๐๑๑๑๑ สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อ.บรบือ จ.มหาสารคาม" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหากเป็นอย่างไร จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญัตติชัย จันทร์ทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ภาควิชาบริหารแทน

อธิการบดี



ที่ ศธ. ๐๕๕๐.๐๒/๖๒๙๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวัฒนา โพธิ์สุวรรณ

ด้วยนางสาวสุภาวดี จันทร์ดิษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๕๘๒๑๐๒๐๐๑๑๑ สาขาวิชา  
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา  
สมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อ.บรบือ จ.มหาสารคาม” เพื่อให้การ  
ทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ  
ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน  
อ.บรบือ จ.มหาสารคาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณัฐรัชชัย จันทร์ชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี



ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/๒๕๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวิศิษฐ์ พิมพ์แสนศรี

ด้วยนางสาวสุภาวดี จันทร์ดิษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๕๕๒๑๐๒๐๐๑๑๑ สาขาวิชา  
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา  
สมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อ.บรบือ จ.มหาสารคาม” เพื่อให้การ  
ทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ  
ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน  
อ.บรบือ จ.มหาสารคาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณีภูษชัย จันทุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

ที่ ศธ. ๐๕๔๐.๐๒/๒๕๙๘๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.พิชิตภักดิ์ พวงนิล

ด้วยนางสาวสุภาวดี จันทร์ดิษฐ์ นิสิตระดับปริญญาโท รหัส ๕๙๘๒๑๐๒๐๐๑๑๑ สาขาวิชา  
การบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา  
สมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน อ.บรบือ จ.มหาสารคาม” เพื่อให้การ  
ทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ  
ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการ PLC โรงเรียนบ้านดงมัน  
อ.บรบือ จ.มหาสารคาม เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY  
ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยโท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณีภุชชัย จันทร์ชุม)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดี

ภาคผนวก จ

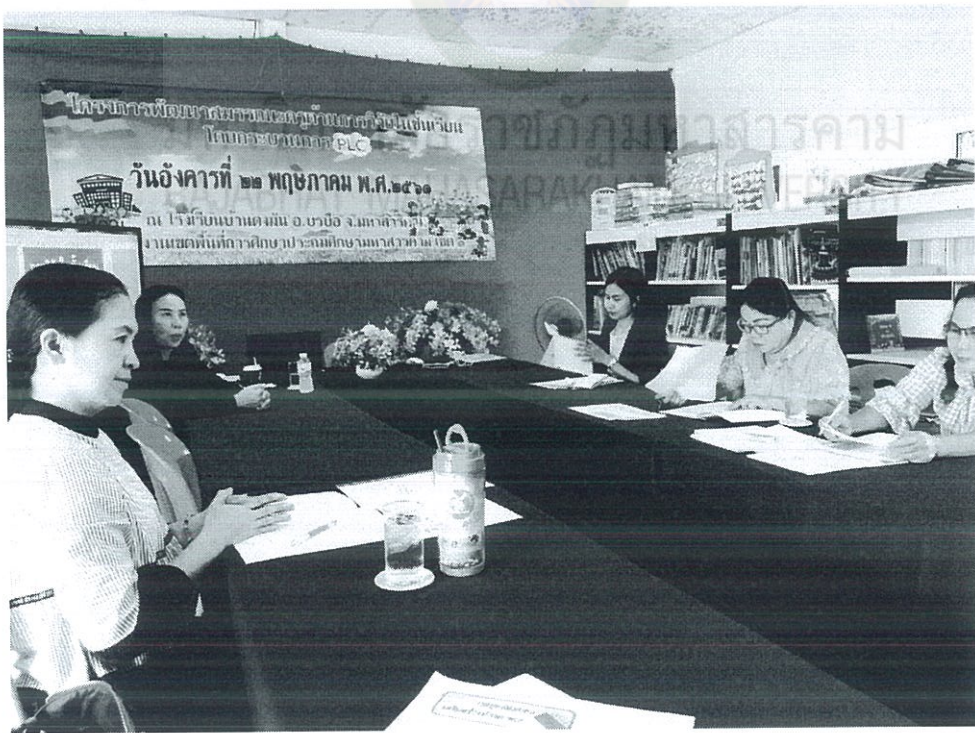
ภาพประกอบการเก็บข้อมูลการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





การประชุมเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน



โครงการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน



ร่วมกันสะท้อนผลการพัฒนาและปรับปรุงงานวิจัยในชั้นเรียน



ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลการพัฒนาจากการเขียนรายงานการวิจัย



กิจกรรมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิจัยในชั้นเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสาวสุภาวดี จันทร์ดิษฐ์
วัน เดือน ปี เกิด	1 มิถุนายน 2531
ที่อยู่ปัจจุบัน	107 หมู่ที่ 15 ตำบลยาง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านดงมัน เลขที่ 33 หมู่ที่ 5 บ้านน้ำผึ้ง ตำบลหนองม่วง อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่ง	ครู
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY