

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้เข้าใจเรื่องที่จะศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอทฤษฎี หลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
 2. ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
 3. กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน
 4. การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้
 5. การพัฒนาบุคลากร
 6. แนวทางพัฒนาบุคลากร
 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University
- งานวิจัยในประเทศ
 - งานวิจัยต่างประเทศ

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

กรมวิชาการ (2542 : 7) ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนคือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนเองรับผิดชอบ

ขจิต ฝอยทอง (2543 : 36) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ครูผู้สอนในวิชานั้น ๆ ทำขึ้นเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนของตน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธนา ปฐมวรชาติ (2544 : 59) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่าการวิจัยในชั้นเรียน คือ ร่องรอยของการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบหรือเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาหรือแสวงหาคำตอบจากข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของครูที่จะนำไปใช้

ประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน อาจเป็นรายบุคคลเป็นกลุ่มหรือทั้งชั้นเรียนอย่างมีขั้นตอน ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนาสื่อหรือวิธีการที่นำมาใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยและนำเสนอผลการศึกษา และข้อค้นพบที่ได้ในรูปเอกสารการวิจัย หรือรายงานการพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนหมายถึง กระบวนการที่ครูผู้สอนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ

ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2542 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่าการวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากแนวคิดพื้นฐาน คือ การบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติโดยมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาลักษณะและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้วยวิธีการวิจัย

Rajabhat Mahasarakham University

3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ

4. เป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544 : 5) ได้สรุปความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุผล สร้างสรรค์ และเป็นระบบ

2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาลักษณะและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้งานของครูมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวก้าวหน้าไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัย นำมาใช้ในการแก้ปัญหการเรียนการสอนได้ทันที่

3. เป็นเครื่องมือสำคัญที่จรรโลงวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง เพราะผลจากการวิจัยในชั้นเรียน จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม

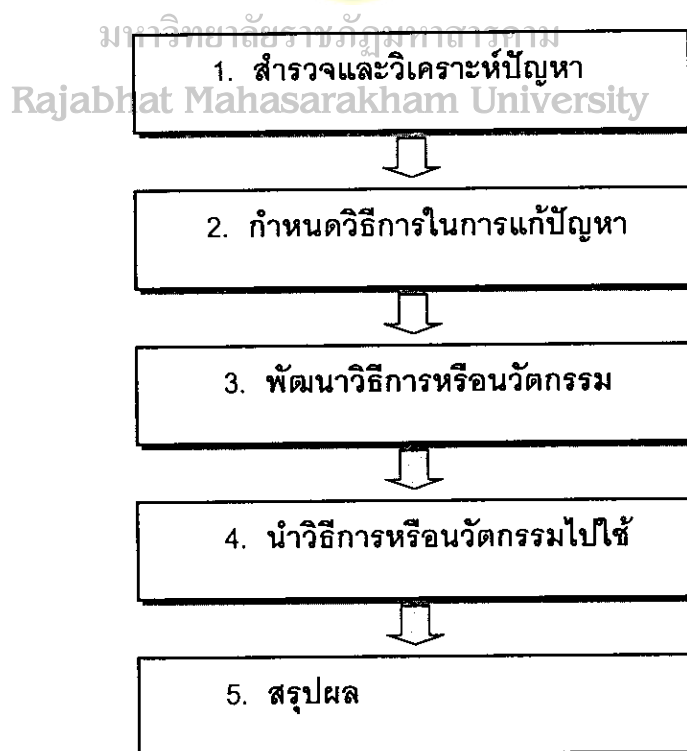
นั่นก็คือ การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่ครูต้องการ และเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม ทั้งตัวครูและผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้นักเรียนมีคุณภาพบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

ลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของการวิจัยในชั้นเรียนก็คือ เป็นการวิจัยที่ไม่เน้นรูปแบบของการวิจัยที่เป็นทางการมากนัก แต่ถ้ามีความสามารถที่จะทำการวิจัยในชั้นเรียนโดยยึดรูปแบบอย่างเป็นทางการก็สามารถทำได้ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนที่จะนำเสนอต่อไปนี้ เป็นกระบวนการที่อยู่ภายใต้ศักยภาพของครูผู้สอนที่จะกระทำได้ ซึ่งมีกระบวนการวิจัย ดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภาพที่ 1 แสดงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน



ที่มา : กรมวิชาการ (2542 : 7)

จากกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนตามแผนภูมิ ครูสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ครูพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนา สามารถดำเนินการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ครูสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแง่มุมต่างๆ การตรวจสอบแบบฝึกหัด การสำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกตของครู ข้อมูลจากการประเมินของผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ครูจะพบปัญหา ข้อสงสัยที่เกิดจากผู้เรียน ครูและกระบวนการเรียนการสอน เช่น

1. ผู้เรียนมีความสามารถในการทำโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ต่ำ
2. ผู้เรียนส่วนใหญ่ในชั้นมีอัตราเร็วในการอ่านภาษาไทยต่ำ
3. ผู้เรียนไม่ชอบเรียนคณิตศาสตร์
4. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในวิชา...
5. ผู้เรียนยังไม่ได้ปฏิบัติตนเกี่ยวกับความรับผิดชอบให้เป็นนิสัย
6. ครูสอนเคร่งเครียด จริงจัง ผู้เรียนไม่สนุกและไม่มีความสุขในการเรียน
7. ครูใช้สื่อไม่เหมาะสมกับวัย คุณภาพและความสามารถของผู้เรียน
8. ครูไม่ได้จัดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง ฯลฯ

เมื่อครูพบปัญหาจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาแล้ว หากมีหลายปัญหาควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่าปัญหาใดได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาก่อน

ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ปัญหาของการวิจัย และแหล่งข้อมูล

ขั้นที่ 2 กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา

เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาจากการศึกษาในขั้นที่ 1 เพื่อที่จะได้ให้แนวทางในการแก้ปัญหาในขั้นนี้ ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตรผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครูเองทำให้ครูทราบว่ามีปัญหาที่คล้ายกับปัญหาของเราเองมีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนขึ้นซึ่งอาจเป็นวิธีสอนแบบใหม่ หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนของครู ได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น

ขั้นตอนนี้ จะนำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม

จากขั้นที่ 2 ครูจะได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ซึ่งอาจเป็นวิธีการหรือนวัตกรรมที่เป็นไปได้ ในขั้นนี้ครูต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาแล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมจากผู้รู้ในเรื่องนั้น ๆ เช่น หากครูสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนครูก็ต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนแล้วจัดทำต้นแบบให้เสร็จสมบูรณ์ นำไปให้เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาให้ความคิดเห็น เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเตรียมนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป

ขั้นตอนนี้ จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษา และวิธีการที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้

ขั้นนี้ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นในขั้นที่ 3 ไปใช้โดยระบุนขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สังเกตพฤติกรรมเริ่มต้นของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้ว สังเกตพฤติกรรมอีกระยะหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป

ขั้นตอนนี้ ต้องมีเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 สรุปผล

เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการก็ต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่แล้วพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก คือ ดำเนินการขั้น 2 – 4 ใหม่จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ แล้วเขียนสรุปผลการดำเนินงาน ตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4

จากขั้นตอนนี้ จะได้ผลการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนหรือการแก้ไขปัญหา (กรมวิชาการ. 2542 : 8 – 10)

ประวิต เอราวรรณ์. (2542 : 5) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ คือ เริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานว่ามีปัญหาอะไรบ้างวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาลงมือปฏิบัติตามแผน แล้วสะท้อนผลการปฏิบัติ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน (Reconnaissance) เป็นขั้นตอนของการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครุว่ามีปัญหาอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่าปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และจะสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขสภาพการปฏิบัติงานในส่วนใดได้บ้าง ซึ่งครูสามารถสำรวจได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน พฤติกรรมนักเรียน สภาพแวดล้อม และบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียน การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าว จะนำไปสู่การเข้าใจปัญหาอย่างชัดเจนและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้

2. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์กำหนดวิธีการและวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติในการค้นหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรมและการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา

3. การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) หลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้ว นักวิจัยต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติว่ามีสิ่งใดที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาไปบ้าง เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือแก้ปัญหาใหม่ต่อไป

พิมล วิเศษสังข์. (2543 : 15 – 17) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยระดับชั้นเรียนว่าควรประกอบไปด้วย 11 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดปัญหา เป็นการรวบรวมสภาพปัจจุบัน จำแนกและจัดลำดับข้อมูลเพื่อค้นหาจุดที่เป็นปัญหา ศึกษาสาเหตุของปัญหาระบุประเด็นที่เป็นปัญหาก่อนการตั้งชื่อเรื่อง เป็นการนำข้อมูลที่สรุปได้จากการกำหนดปัญหามาตั้งเป็นหัวข้อเรื่องสำหรับการวิจัย

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการระบุข้อความที่เป็นความต้องการของผู้วิจัยว่าต้องการที่จะได้อะไรบ้าง หรือค้นคว้าหาคำตอบในประเด็นใดบ้างในการวิจัย

3. การตั้งสมมุติฐาน เป็นการระบุข้อความที่เป็นคำตอบที่คาดหวังเกี่ยวกับความแตกต่างที่อาจจะเป็นไปได้ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

4. การกำหนดตัวแปร เป็นการกำหนดลักษณะหรือคุณสมบัติหรือปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาหรือวัด ซึ่งเป็นการกำหนดขอบเขตของการวิจัยอย่างหนึ่ง

5. การเลือกแบบแผนการวิจัย แบบแผนการวิจัยหรือรูปแบบการวิจัยต่าง ๆ ได้มีผู้คิดค้นออกแบบและกำหนดเอาไว้แล้ว การวิจัยระดับชั้นเรียนที่เป็นการทดลองจำเป็นจะต้องใช้แบบแผนการวิจัยแบบใดแบบหนึ่งที่เหมาะสมกับหัวข้อหรือปัญหาการวิจัยที่ตั้งไว้

6. การกำหนดแหล่งข้อมูลเป็นการระบุที่มาของข้อมูลการวิจัยที่จะใช้วิเคราะห์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7. การสร้างนวัตกรรม นวัตกรรมเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้วิจัย ผู้วิจัย เป็นผู้กำหนดและจัดทำตามหลักการของการสร้างนวัตกรรมแต่ละชนิด ทั้งนี้ นวัตกรรมจะต้อง สอดคล้องกับแนวทางในการแก้ปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้คิดค้นและศึกษาไว้ตั้งแต่การกำหนด ปัญหาการวิจัยระดับชั้นเรียนไว้แล้ว

8. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สิ่งสำคัญของการวิจัย อย่างหนึ่ง คือ ข้อมูลที่ผู้วิจัยจะต้องนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการวิจัย ก่อนที่จะได้ข้อมูลมา จะต้องมียุทธวิธีอย่างหนึ่งที่เรียกว่า การจัดหรือการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งก่อนที่จะเก็บรวบรวม จะต้องกำหนดเครื่องมือให้สอดคล้องกับหัวข้อปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสร้าง เครื่องมือให้มีคุณภาพเชื่อถือได้

9. การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการนำเครื่องมือไปวัดประชากรหรือกลุ่ม ตัวอย่างด้วยเทคนิควิธีอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเที่ยงตรงมา

10. การวิเคราะห์ข้อมูล ภายหลังจากได้ข้อมูลมาจากประชากรหรือกลุ่ม ตัวอย่างแล้ว ก็จะมีการจัดทำหรือวิเคราะห์อย่างมีระบบตามลำดับขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

11. การสรุปผลการวิจัยและการเขียนรายงานการวิจัย เป็นการสรุปข้อค้นพบ ในการวิจัยเป็นองค์ความรู้

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2544 : 73 – 74) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนว่า มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน ขั้นตอนนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผน แก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนทราบปัญหาหรือความ ต้องการจำเป็นที่ต้องดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนา โดยอาจใช้เทคนิคการระดมพลังสมอง การ สอบถามประเมินจากผู้เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์หรือตรวจผลงานของนักเรียน การใช้ข้อมูล ชัดแจ้ง (Hard data) เกี่ยวกับผลการเรียนการสอนหรือการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้แผนผัง ความคิด (Mind mapping)

การดำเนินงานตามขั้นตอนที่ 1 นี้ จะช่วยให้ครูหรือผู้วิจัยสามารถกำหนดปัญหา การวิจัย (Research Problem) ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนได้อย่างเฉพาะเจาะจงและชัดเจน เพื่อศึกษาค้นหาคำตอบและเป็นแนวทางในการวางแผน หรือออกแบบการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ครูหรือผู้วิจัยมองปัญหาการวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้แนวคิดพื้นฐาน ตลอดจนทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา เห็นแนวทางในการแก้ปัญหา หรือได้กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัยที่ชัดเจน

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา โดยกำหนดและออกแบบนวัตกรรม ซึ่งครูหรือผู้วิจัยจะต้องคิดค้นนวัตกรรม เป็นรูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหาที่ครูสร้างขึ้นเอง หรือนำเอารูปแบบ วิธีการที่ผู้อื่นทำไว้แล้วมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไข หรือพัฒนา เช่น

ชุดการสอน เหมาะสมกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ
บทเรียนสำเร็จรูป เหมาะสมกับนักเรียนที่เรียนช้า
คู่มือครู เหมาะสมกับปัญหาการขาดคู่มือการสอน
แผนการสอน เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่มีความหลากหลาย
แบบฝึกทักษะ เหมาะสมกับการฝึกทักษะหรือกระบวนการต่าง ๆ
ชุดเสริมสร้างนิสัยรักการอ่าน เหมาะสมกับการปลูกนิสัยรักการอ่าน

Rajabhat Mahasarakham University

การดำเนินการตามขั้นตอนนี้ จะช่วยให้ครูหรือผู้วิจัยได้นวัตกรรมที่คาดว่าจะมีคุณภาพเหมาะสมที่จะใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบการวิจัยหรือแบบทดลอง เป็นขั้นตอนที่ครูหรือผู้วิจัยเตรียมดำเนินการวิจัยโดยกระทำสิ่งต่อไปนี้

4.1 การออกแบบการวัด (Measurement design) โดยระบุหรืออธิบายตัวแปรที่จะวัด การเลือกใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม และวิธีการสร้างเครื่องมือวัด

4.2 การออกแบบการสุ่มตัวอย่าง (Sampling design) เป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งการเลือกรูปแบบการวิจัยหรือรูปแบบการทดลอง

4.3 การออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล (Statistical design) เป็นการเลือกใช้สถิติวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับระดับการวัด ลักษณะของข้อมูล วัตถุประสงค์ของการวิจัยและรูปแบบการวิจัยหรือรูปแบบการทดลอง

ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการวิจัยหรือทดลองตามแผนหรือรูปแบบที่กำหนด เป็นการดำเนินการในเรื่องการพัฒนาเครื่องมือวัด การทดลองใช้นวัตกรรมตามรูปแบบที่กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ตามแนวทางที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 6 รายงานการวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์ในชั้นเรียนเป็นการเขียนอธิบายการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่เริ่มต้นวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอนจนถึงสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย เพื่อเสนอสิ่งที่ได้ศึกษาอย่างเป็นระบบ และนำผลการวิจัยหรือข้อค้นพบที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป หรืออาจเผยแพร่ผลการวิจัยไปสู่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน วงวิชาการ หรือวงวิชาชีพต่อไป

สรุป ครูพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งในการทำวิจัยนั้นครูผู้สอนมุ่งแสวงหาคำตอบเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และปัญหาการวิจัยเกิดจากสภาพปัญหาที่เป็นจริงในขณะนั้น ครูไม่สามารถใช้วิธีการเดิมๆ แก้ปัญหาได้ จำเป็นต้องค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ กระบวนการวิจัยต้องเป็นไปอย่างง่าย ซึ่งควรประกอบไปด้วยขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การวางแผนการวิจัย การแสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรม นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และการสรุปประเมินผล

การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

กรมวิชาการ (2542 : 10 – 14) กล่าวว่า การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่ง เพราะครูสามารถใช้ข้อมูลหรือนวัตกรรมใหม่ที่ค้นพบในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งจะนำไปใช้ดังกล่าว จะทำให้การวิจัยในชั้นเรียนมีความสมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

1. ความสำคัญของการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ มีความสำคัญ ดังนี้

- 1.1 ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรยิ่งขึ้น เพราะครูสามารถใช้นวัตกรรม วิธีการ เทคนิคการสอนหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่มีคุณภาพผ่านกระบวนการตรวจสอบที่เชื่อถือได้ในการแก้ปัญหการเรียนการสอน
- 1.2 ทำให้ครูพัฒนางานของตนเองให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น เพราะครูสามารถนำข้อมูลที่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัยมาใช้ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน
- 1.3 ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจนบรรลุศักยภาพสูงสุด เนื่องจากครูสามารถส่งเสริมและพัฒนาได้ตรงตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียนแต่ละคน
- 1.4 ทำให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลที่ใช้ปรับปรุงพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5 ครูใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

1.6 ทำให้มีข้อมูลในการปรับปรุงหรือดัดแปลงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีระบบ

1.7 ทำให้มีแนวทางในการดำเนินงานหรือกำหนดนโยบายของหน่วยงานหรือองค์กร

2. จุดมุ่งหมายในการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

2.1 เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน

2.2 เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานเฉพาะด้าน

2.4 เพื่อใช้ประเมินผล และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูหรือหน่วยงาน

3. แนวทางการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

3.1 นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

3.1.1 ผู้บริหารนำไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งได้แก่

1) ใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร

2) ใช้ปรับปรุง ดัดแปลงงานให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างเป็นระบบ เช่น การดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่น การดำเนินโครงการต่าง ๆ ด้านวิชาการ

3.1.2 ครูผู้สอน นำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งได้แก่

1) ใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยตรง เช่น การใช้เทคนิคการสอนซ่อมเสริมแบบต่าง ๆ ที่ครูคิดค้นขึ้นมาสอนซ่อมเสริมผู้เรียนที่เรียนช้าไม่ทันเพื่อน ๆ

2) ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น การใช้นิทานพื้นบ้านเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความของนักเรียน

3) ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร เช่น ครูสอนแบบหน่วยการเรียนรู้ โดยการบูรณาการสาระการเรียนรู้กลุ่มวิชาต่าง ๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการเรียนการสอน เมื่อครูได้

ข้อค้นพบความรู้ใหม่ ๆ จากการวิจัยแล้ว ควรมีการเผยแพร่ให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.2.1 เผยแพร่เพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการอ้างอิง ดังนี้

3.2.2 เผยแพร่แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดแนวทางในการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งและมีประโยชน์ต่อไป

3.3 นำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพการวิจัยในชั้นเรียน นอกจากจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนแล้ว ยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครูอีกด้วย กล่าวคือ เมื่อครูทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้เป็นการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการของตนเอง ทำให้ครูมีนวัตกรรม สื่อและวิธีการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งทำให้เกิดมาตรฐานในการเรียนการสอนตามระบบประกันคุณภาพอันสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 อีกประการหนึ่ง ครูยังสามารถนำผลงานที่เกิดจากการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์การขอเลื่อนระดับหรือปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้อีกด้วย โดยผลงานนั้นควรมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

RajabhatMalaya 3.3.1 ผลงานสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่

3.3.2 ผลงานมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด

3.3.3 ผลงานมีประโยชน์ต่อผู้เรียน ครูและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3.4 ผลงานมีรูปแบบการเขียนรายงานที่ถูกต้องเป็นที่ยอมรับ

3.4 การส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้

3.4.1 ครู

1) จัดทำสรุปผลการวิจัยด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เผยแพร่แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) ครูควรนำวิธีการ นวัตกรรมที่ค้นพบจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

3) ครูแลกเปลี่ยนงานวิจัยของตนกับผู้อื่น เช่น การนำเสนอผลการวิจัยในที่ประชุม การเข้าร่วมสัมมนา และการเผยแพร่เอกสาร

3.4.2 ผู้บริหาร

พื้นฐาน

- 1) กระตุ้นให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็น
- 2) ส่งเสริมให้ครูค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เช่น การศึกษาเอกสารทางวิชาการ การสนทนากับผู้รู้ ฯลฯ
- 3) จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการทางวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
- 4) เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู
- 5) นำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้ประสบผลสำเร็จและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ เนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูสามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนได้ตรงจุด

การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 118) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2534 : 152) กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบผลสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2537 : 84) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการให้การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรเป็นตัวสำคัญในการดำเนินงานในองค์กรต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรได้รับการพัฒนาให้ปฏิบัติงานตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ แล้วการดำเนินงาน

ในองค์การนั้นก็จะมีบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพแน่นอน ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร และได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติติก (2532 : 118) กล่าวว่า วงการต่างๆ ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก แม้ในวงราชการก็มีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างแพร่หลาย เห็นได้จากมีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่ทำให้คนมีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลสูง และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งการงานอีกด้วย

ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์ และคนอื่น ๆ (2536 : 175) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. สำหรับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ จะต้องมีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจตลอดจนนโยบาย ระเบียบแนวปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรใหม่เหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้

2. งานบางอย่างก็มีเทคนิคเฉพาะบุคลากรที่ได้รับการสรรหาใหม่จะต้องได้รับการพัฒนาเทคนิคเฉพาะให้เหมาะสมกับงาน

3. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเทคนิคใหม่ ๆ ในการจัดการจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ปรับใช้เทคโนโลยี ทั้งที่เป็นวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

4. เมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งใหม่ จะต้องพัฒนาบุคคลที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้ง

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540 : 155) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว

3. ส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและสามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้งที่ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ หน่วยงานได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

Bisliop (Bisliop. 1979 : 172 อ้างใน พัชรี ศรีชะงุมิ. 2544 : 20 – 21) กล่าวว่า

กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 6 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาความต้องการ (Need) ว่าบุคลากรมีความต้องการอะไร
2. วิเคราะห์ความต้องการ (Analysis) โดยรวมว่าต้องการอะไร เพื่อ
3. การพัฒนา (Development) โดยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพเป็นจริง
4. ความเป็นไปได้ของโครงการ (Validation) ศึกษาโดยทำการวิจัย

ทดลอง ปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี

5. การปฏิบัติตามโครงการ (Implementation) จำเป็นต้องหาวิทยากรที่มี

ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ เพื่อชี้แนะและให้การฝึกอบรม

6. การประเมินผล (Evaluation) ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่โดย ดำเนินการเป็นระยะและพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์

เมธี ปิลันธนานนท์ (2529 : 108 – 116) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากร ว่ามีดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
5. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
5. ประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา การวางแผนบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

4. วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งมีผู้ได้กล่าวไว้ ดังนี้
ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์ และคนอื่น ๆ (2536 : 175 – 176) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล มีหลายวิธี ซึ่งวิธีการใดจะเหมาะสมกับหน่วยงานหรือองค์กรใดนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทภารกิจ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นเป็นสำคัญ วิธีที่สำคัญ ๆ ในการพัฒนาบุคคล มีดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในการพัฒนาบุคคล เหมาะสมที่จะใช้พัฒนาคนเป็นกลุ่ม
2. การไปศึกษาอบรมดูงาน คือ การที่หน่วยงานหรือองค์กรส่งคนไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน เป็นการส่งคนไปพัฒนาภายนอกองค์กร
3. การประชุมชี้แจงปฏิบัติการ คือ การที่หน่วยงานพัฒนาความรู้ความชำนาญ เจตคติของบุคลากรในสังกัด โดยวิธีการประชุมชี้แจงหรือปฐมนิเทศ รวมถึงการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาตนเอง คือ การให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษา คู่มือปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 160 – 161) ได้กล่าวถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จะสรุปได้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การเสนองาน
3. การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ให้รู้จักรับผิดชอบงาน
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายสอนงาน
5. การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน
6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน
7. การให้รักษาราชการแทน
8. การไปสังเกตการณ์ ทำงานในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
11. ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน
12. จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ

13. จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน
14. การอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังบรรยายทางวิชาการ
15. ให้ทำการทดลองวิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ
16. ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน
17. ให้มีการปรึกษางานก่อนเข้าทำงาน
18. ให้มีการนิเทศโดยหัวหน้างาน

จรรยา ภาษโพนทอง (2541 : 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรอาจทำได้ 3 ทาง คือ

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการ หรือปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ
3. การฝึกฝนตนเอง

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการหรือปฐมนิเทศ (Orentation)

การฝึกอบรมประเภทนี้ จัดขึ้นสำหรับผู้ที่เข้ารับราชการใหม่หรือผู้ปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้ทราบถึงความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดองค์การของหน่วยงานนั้นๆ ให้รู้จักสถานที่ต่าง ๆ ในองค์การของตน โดยเฉพาะในหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานใหม่ สามารถปฏิบัติงานที่จะได้รับมอบหมายโดยปราศจากความกังวล เพราะโดยทั่วไปผู้ปฏิบัติใหม่ มักจะใหม่ต่อสถานที่ ใหม่ต่อลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ดังนั้นขวัญในการทำงานของผู้ใหม่นั้นย่อมจะไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้เต็มที่ การอบรมปฐมนิเทศเป็นวิธีที่จะช่วยจัดเพื่อผ่อนคลายสถานการณ์เช่นนั้นได้

2. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ ได้แก่

2.1 ฝึกอบรมโดยลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในกรณีนี้ จะทำให้เป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มก็ได้ ในระยะเวลาควรอธิบายให้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานก่อน แล้วจึงให้ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง อาจลำดับขั้นตอนของการฝึกปฏิบัติงานได้ ดังนี้

- 2.1.1 อธิบายให้ทราบถึงหลักและวิธีโดยทั่วไป
- 2.1.2 สาธิตให้ดูจากของจริง
- 2.1.3 ให้ผู้เข้ารับการฝึก ทดลองปฏิบัติ
- 2.1.4 แก้ไขข้อบกพร่องและชี้แจงให้ผู้รับการฝึกอบรมทราบ
- 2.1.5 ติดตามดูการทดลองปฏิบัติงานและให้ทดลองซ้ำหลาย ๆ ครั้ง

จนแน่ใจว่าจะสามารถทำได้ด้วยตนเอง

2.2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training)
การฝึกนี้ เป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาการของโลกที่ก่อให้เกิดมีประดิษฐ์กรรมใหม่ ๆ
มาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานนั่นเอง

2.3 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training) ทั้งนี้ เพราะ
หัวหน้างานเป็นกุญแจดอกสำคัญของงานในระดับรอง ๆ ลงไป

2.4 การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial Training) หมายถึงการอบรม
ระดับผู้จัดการระดับรอง หรือหัวหน้างานที่มีภาวะรับผิดชอบสูงกว่าหัวหน้างานทั่วไป มักจะ
เกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหาร (Administrative) ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะสร้างสรรค์
(Creativity) ศิลปะการเกลี้ยกล่อม (Persuasion) และการวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making)
เป็นต้น

2.5 การพัฒนานักบริหาร (Executive Development) นักบริหาร หมายถึง
ผู้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับผู้อื่นในการพิจารณา ตัดสินใจทั้งในด้าน
นโยบายและการปฏิบัติ ได้แก่ กรรมวิธีที่จะช่วยให้นักบริหารได้รับความชำนาญ (Skill) ความ
ถนัด (Aptitude) ความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitude) อันเหมาะสมและจำเป็น
เพื่อสัมฤทธิ์ผลงานทั้งมวลวิธีฝึกฝนตนเอง

3. วิธีการฝึกฝนตนเองของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความศรัทธา และความ
นิยมก่อนที่จะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา มีดังนี้

3.1 มีความตั้งใจที่จะฝึกตนเองให้ทันกับเหตุการณ์

3.2 แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง

3.3 ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการอื่น ๆ

3.4 ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่

ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง

3.5 ติดตามและความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ
โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนต่าง ๆ

3.6 ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาเกี่ยวข้องกับงาน เพื่อความรู้อื่น ๆ

3.7 เข้าร่วมประชุม สัมมนา เมื่อมีโอกาส

3.8 เป็นผู้นำอภิปรายและบรรยายในบางโอกาส

3.9 เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจ

3.10 หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว

3.11 เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันอุดมศึกษา

3.12 คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 70) ได้ศึกษากำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 วิธี คือ

1. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม
2. การพัฒนาโดยกระบวนการฝึกปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร
4. การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ

กล่าวโดยสรุป วิธีการพัฒนาบุคลากรมีมากมายหลายวิธี การที่จะเลือกใช้วิธีการใดขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรและความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญจากวิธีการพัฒนาบุคลากรหลาย ๆ วิธีนั้น พอที่จะสรุปวิธีการพัฒนาได้เป็น 3 วิธี คือ การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การพัฒนาโดยการไปศึกษาต่อ การพัฒนาโดยการไปศึกษาดูงานและการพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แนวทางพัฒนาบุคลากร

Rajabhat Mahasarakham University

การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และการปรับปรุงตนเองในด้านต่าง ๆ การจัดและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 8-9) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 28) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมี 3 ประการ คือ เจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานองค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานสำคัญ คือ เจตคติที่มีต่อวิชาชีพ บุคลากรที่มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพของตนเอง จะมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จมากกว่าบุคลากรที่มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่ออาชีพของตนเอง แต่มีความจำเป็นที่จะต้องทำด้วยเหตุผลใดเหตุผลหนึ่งรองลงมา คือ ความรู้ ความเข้าใจที่เกี่ยวกับอาชีพของตนเอง และความสามารถในการปฏิบัติงาน และสำนักพัฒนาข้าราชการครู สำนักงาน ก.ค. (2540 – 2541 : 16-17) ก็ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูว่า ควรพัฒนาใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา วิชาที่พหุ
2. ด้านเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการสอน การบริหาร การนิเทศ ฯลฯ
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ ฯลฯ

การพัฒนาข้าราชการครูทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าว จะต้องสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร หรือหน่วยงานในสังกัด นำไปสู่การพัฒนางานในหน้าที่และส่งผลตอบสนองต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครูสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจะศึกษาการพัฒนาครูผู้สอนเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ตามกรอบแนวคิดของสำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541 : 58) ซึ่งมี 3 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา ด้านวิธีการพัฒนา และด้านระยะเวลาในการพัฒนา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

งานวิจัยในประเทศ **hasarakham University**

เนื่องนิตย์ จำแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัย พบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา ด้านการพัฒนาโดยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น และด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเจ้าสังกัด หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น ปรากฏว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน
2. ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูที่สอนวิชาสามัญและวิชาการงานและอาชีพ มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บพิตร มีหนองหว้า (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาการงานระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า

1. ความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาการงาน โดยรวมความต้องการอยู่ในระดับมาก

2. ความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาการงาน รายด้านทั้ง 6 ด้าน มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับแรก คือ ด้านการจัดและบริหารโรงฝึกงาน อันดับสอง คือ ด้านการผลิตและการใช้สื่อการสอน อันดับสาม คือ ด้านการวางแผนการสอน อันดับสี่ คือ ด้านการวัดและประเมินผล อันดับห้า คือ ด้านการนิเทศการศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการจัดกิจกรรมการสอน

3. ความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนวิชาการงาน เมื่อพิจารณาตามรายวิชาที่สอนทั้ง 6 รายวิชา มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกวิชาเรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับแรก คือ งานผลิตภัณฑ์จากวัสดุท้องถิ่น อันดับสอง คือ โครงงาน อันดับสาม คือ การจัดการในบ้าน อันดับสี่ คือ งานบ้าน อันดับห้า คือ งานเกษตรพื้นฐานและ อันดับสุดท้าย คือ งานช่างพื้นฐาน

4. ครูผู้สอนวิชาการงานที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามรายวิชาที่สอน ครูที่สอนทุกรายวิชามีความต้องการไม่แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญศิริ จารุจินดา (2539 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการตนเอง ในด้านการนิเทศของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ครูผู้นิเทศภายใน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนใหญ่ มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการนิเทศในระดับแรก ทั้งในภาพรวม ด้านความรู้ทั่วไปในเรื่องนิเทศการศึกษาและด้านความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

สนั่น วงษ์ดี (2539 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลบูรณาการเชิงสาเหตุ ที่มีต่อความมุ่งมั่นในการทำงานวิจัยของครูระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่าโมเดลในแต่ละทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ดี (เมื่อตรวจสอบค่าสถิติไคสแควร์ ค่า GFI ค่า AGFI เส้นกราฟควิล็อต และค่าเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน) โมเดลที่ดีที่สุด ได้แก่ โมเดลที่รวมตัวแปรจากทั้ง 3 ทฤษฎีเข้าด้วยกัน โมเดลสามารถอธิบายตัวแปรของตัวแปรความมุ่งมั่นในการทำวิจัย ได้ร้อยละ 74.8 ตัวแปร ที่มีค่าอิทธิพลรวมส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำวิจัยสูงสุด ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยทางสังคม รองลงมาได้แก่ตัวแปรการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ตัวแปรความรู้สึกต่อการทำวิจัย ตัวแปรการรับรู้ควบคุมพฤติกรรม และตัวแปรเจตคติ ตามลำดับ

กนก สีตบุตร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนโครงการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการเข้าฝึกอบรม และด้านการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอน ด้านการเข้าฝึกอบรมและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 3 ด้าน ของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนโครงการปฏิรูปการศึกษา มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน

พิเชษฐ์ สุทธิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับและเมื่อแยกเป็นงานด้านตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ต่างก็มีความต้องการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงานสูงสุด ส่วนความต้องการพัฒนาโดยวิธีอื่นแตกต่างกัน

อำนาจ ศรีแสง (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหาร พบว่าการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีการดำเนินการหลายกิจกรรม แต่กิจกรรมที่จัดมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรสำเร็จอย่างมาก ได้แก่ การฝึกอบรมสัมมนา และการลาศึกษาต่อ มีการจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร ส่วนการปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ในระดับอำเภอจะไม่ค่อยมีการปฏิบัติ เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบงานที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด ปัญหาสำคัญที่พบ คือ มีการจัดอบรมสัมมนาบ่อยครั้งเกินไป หรือใช้เวลานานเกินไป ทำให้ขาดบุคลากรปฏิบัติงานที่หน่วยงาน แก้ไขปัญหาโดยการให้เจ้าหน้าที่ในงานเดียวกันปฏิบัติหน้าที่แทน ส่วนในระดับโรงเรียนก็มอบหมายให้ครูที่อยู่โรงเรียนทำการสอนแทน หรือถ้ามีความจำเป็นก็อาจจะมีการหยุดโรงเรียนในบางครั้ง

โอมยง ชมภูคำ (2541 : 118) ได้วิจัยศึกษาความต้องการพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่นพบว่า พนักงานครูเทศบาลขอนแก่น มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จาก

มากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการบรรยายและการสาธิต ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการไปเยี่ยมชมและดูงานที่อื่น ด้านการสัมมนา ด้านดูงานนอกสถานที่ ด้านการเข้ารับการฝึกอบรม และด้านการปฐมนิเทศ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัย พบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ยกเว้นด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ "ปานกลาง" แต่โรงเรียนขนาดใหญ่อยู่ในระดับ "มาก"

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดและประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรี ศีระะภูมิ (2544 : 73 – 74) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า

1. จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการประชุมปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติงาน ปรากฏว่า

1.1 รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน มีประสิทธิภาพเท่ากับ 79.33 / 80.00

1.2 ผู้เข้าประชุมปฏิบัติการ มีผลการทดสอบก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหลังประชุมสูงกว่าก่อนประชุม

1.3 ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการมีระดับพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนหลังการประชุมปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยโดยใช้รูปแบบการประชุม ปฏิบัติการ มีความเหมาะสมในระดับมากทุกรายการ เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ จากค่าระดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการดำเนินวิธีการแก้ปัญหาด้านการสำรวจ และวิเคราะห์ปัญหาด้านการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ด้านสรุปผล ด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ด้านการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ร่วมการประชุมปฏิบัติการ มีความเห็นว่า มีความเหมาะสมในระดับมากทุกรายการ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อเรียงลำดับ จากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ความสอดคล้องของเนื้อหาที่วิทยากรให้ความรู้กับ หลักสูตรการอบรม ความรู้ที่ได้รับเพิ่มเติม ความเหมาะสมของกิจกรรมกับเนื้อหา ความ พึงพอใจต่อการอบรม ความรู้ที่ได้รับเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงาน ความเหมาะสมของ กิจกรรมกับผู้เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการ ความเหมาะสมของเวลากับกิจกรรม

2. จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบ ของการประชุมปฏิบัติการของผู้เข้ารับการประชุมปฏิบัติการ ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วม การประชุมปฏิบัติการการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ความ คิดเห็นของผู้เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการระดับมากที่สุดมีจำนวน 4 รายการ เรียงลำดับ จากค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูทุกคนควรมีความรู้และสามารถทำวิจัย ในชั้นเรียนได้ รู้สึกภาคภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเอง การวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยแก้ปัญหา ในการจัดการเรียนรู้ แม้ไม่มีความรู้ด้านการวิจัย แต่ต้องทำการวิจัยตามลำดับความคิดเห็น ของผู้เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการระดับมากที่สุดมีจำนวน 3 รายการ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานวิจัยเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ งานวิจัยในชั้นเรียนไม่ใช่ การเพิ่มภาระงาน การทำวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ

วีรพล ฉลาดแย้ม (2544 : 68 – 70) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนของ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัย พบว่า ครูประถมศึกษาจำนวนร้อยละ 15.21 เท่านั้นที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนร้อยละ 7.60 ทำวิจัย 1 เรื่อง และร้อยละ 6.14 ทำวิจัย 2 – 5 เรื่อง โรงเรียนประถมศึกษาให้การสนับสนุน การทำวิจัยอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ครูประถมศึกษามีความรู้และทักษะในการทำวิจัยอยู่ใน ระดับ “น้อย” แต่ครูประถมศึกษามีความคิดเห็นว่าตนเองมีลักษณะของนักวิจัยอยู่ในระดับ “มาก” ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาที่มีอยู่ในระดับ “มาก” ได้แก่ การขาดความ รู้เกี่ยวกับหลักการวิจัย ขาดแหล่งค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัย ขาดงบประมาณวัสดุอุปกรณ์

สนับสนุนการวิจัยและขาดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาทางงานวิจัย เป็นต้น ความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา มีอยู่ในระดับ“มาก” ได้แก่ การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยและแหล่งศึกษาค้นคว้างานวิจัย

งานวิจัยต่างประเทศ

Clark (1970 : 2707 – A) ได้วิจัยประเมินผลเลือกวิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยการสอบถามครูใหญ่โรงเรียนมลรัฐโอกลาโฮมา พบว่า วิธีการอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์วัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่า การวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการ ควรเริ่มต้นจากปัญหาความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้ครูประจำการที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่างและจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

Warren (1974 : 3561 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ โดยทำการสอบถามครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5 – 6 จากทุกรัฐของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ผู้บริหารควรปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาลำหรับการจัดในโอกาสต่อไป
3. ควรให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผนเสนอวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการด้วย
4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในการจัดแต่ละครั้ง
5. ควรจัดส่งเสริมครูประจำการพิเศษนอกเหนือจากวันเปิดภาคเรียนปกติ
6. ควรใช้เทปบันทึกภาพในการฝึกสอนแบบจุลภาคด้วย
7. ควรมีการจัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
8. ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่วางไว้

Mary (1979 : 201 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ระหว่างบุคลากรครูในการจัดการศึกษาเฉพาะอย่างและภาวะผู้นำของบุคลากรครูในมลรัฐอูตาห์ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถพิเศษที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งอย่างหรือมากกว่าหนึ่งอย่าง และให้มีการพิจารณาการได้มาของบุคลากรครู

Adele (1989 : 348) ได้ศึกษาเรื่อง ครูในฐานะนักวิจัยกับแนวทางที่แตกต่างกันในการรอบรู้พบว่า เขตการศึกษาต้องให้โอกาสครูเข้าร่วมในการวิจัย ข้อเสนอแนะสำหรับนโยบายการพัฒนาบุคลากรเน้นการใช้โปรแกรมครูนักวิจัย พร้อมทั้งจัดให้มีการสนับสนุนจากเพื่อนและยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน ครูประสบปัญหาที่เกิดจากเวลาไม่เพียงพอ ความไม่แน่นอน ความไม่สนใจของผู้บริหารแต่ถ้าเพื่อนให้การสนับสนุนก็จะทำให้แก้ปัญหาบางอย่างได้

ของหัวหน้าสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษารัฐอิลลินอยส์ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีการศึกษาและมีความพอใจในผลการเรียนของนักเรียนต่างกัน ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโปรแกรมเทคโนโลยีการศึกษากับตัวแปรต่าง ๆ นั้น พบความสัมพันธ์ระหว่างธรรมชาติของหลักสูตรขนาดของโรงเรียนและงบประมาณของโรงเรียนกับโปรแกรมเทคโนโลยีการศึกษา แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศของหัวหน้าสถานศึกษา กับโปรแกรมเทคโนโลยีการศึกษา ผู้วิจัยได้เสนอให้มีการอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีการศึกษาให้แก่หัวหน้าสถานศึกษา

Kenneth (1992 : 369) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษาตอนปลายของรัฐเพนซิลวาเนียตอนเหนือพบว่า มีบทสรุปเกี่ยวกับการวิจัยของครูทั้งหมด 6 ข้อใหญ่ ๆ แต่ข้อสรุปที่ 3 ถึง 6 สะท้อนถึงความคิดของผู้เข้าร่วมในประเด็นการวิจัยของครูถึงขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร โดยข้อสรุปที่ 3 คือ การสนับสนุนและให้ความร่วมมือจากฝ่ายบริหารที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความพยายามทำวิจัยของครู ข้อสรุปที่ 4 คือ การพิจารณาความคิดเห็นโดยผู้เข้าร่วมว่าด้วยการวิจัยในฐานะที่เป็นเครื่องมือพัฒนาวิชาชีพที่ได้ผล ข้อสรุปที่ 5 อธิบายอุปสรรคเด่นๆ สองอย่างต่องานวิจัยของครู คือ เวลาและทัศนคติ ข้อสรุปที่ 6 คือการส่งเสริมงานวิจัยของครูในโรงเรียนของรัฐเพนซิลวาเนียเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่เป็นไปได้อย่างไรก็ตาม ต้องทำด้วยความสมัครใจ ทำเป็นระบบและร่วมมือร่วมกัน

จากผลการวิจัยทั้งใน และต่างประเทศดังกล่าวมาแล้ว แสดงให้เห็นว่า ความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (วีรพล ฉลาดแย้ม. 2544 : 68-70) เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการแตกต่างกัน (เนื่องนิตย์ จำแก้ว. 2537 : บทคัดย่อ) และขนาดโรงเรียนส่งผลต่อความต้องการพัฒนาของบุคลากรแตกต่างกัน (พิเชษฐ์ สุทธิรัตน์. 2540 : บทคัดย่อ) ด้านปฏิสัมพันธ์พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียนกับโปรแกรมเทคโนโลยีการศึกษา (Daiber, 1991 : 2716-A) ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าว จึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและเป็นรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและขนาดโรงเรียนต่อความต้องการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University