

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้จัดลำดับเนื้อหาสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาครู

- 1.1 ความหมายของการพัฒนาครู
- 1.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
- 1.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาครู
- 1.4 หลักการในการพัฒนาครู
- 1.5 วิธีการพัฒนาครู

2. การฝึกอบรม

- 2.1 ความหมายของการฝึกอบรม
- 2.2 ประเภทของการฝึกอบรม
- 2.3 เทคนิควิธีการฝึกอบรม

3. การนิเทศภายในโรงเรียน

- 3.1 ความหมายของการนิเทศภายใน
- 3.2 ความสำคัญของการนิเทศภายใน
- 3.3 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน
- 3.4 กระบวนการนิเทศภายใน

4. การวิจัยในชั้นเรียน

- 4.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
- 4.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
- 4.3 กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน

5. บริบทของโรงเรียนบ้านยางเอนอ(วิรัชอนุทิศ)

- 5.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน
- 5.2 สภาพปัจจุบันและปัญหาการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน
- 5.3 แนวคิดในการพัฒนาครู

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การพัฒนาครู

1.1 ความหมายการพัฒนาครู

มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

นิพนธ์ อรรถอำนวย (2534 : 9) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง ของการบริหารครู เมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงาน เมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่าง ๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่าง ๆ เจริญขึ้น รวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไปจึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาครู เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน และตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรมากขึ้น

ไพรวรรณ สุกลรัตน์ชัย (2535 : 59) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาครู คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมแก่ครู เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ชาญณรงค์ ชาวรัมย์ (2535 : 35) ได้ทำการสรุปถึงความหมายของการพัฒนาครูว่า การพัฒนาครู คือ กระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยเน้นการพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะ และวิธีการในการทำงาน ตลอดจนจัดให้มีการเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ โดยตั้งเป้าหมายว่า การพัฒนาครูควรจะได้ผลในทางบวก อย่างน้อยก็ให้เกิดความกระตือรือร้น ต่อการทำงานของตนมากยิ่งขึ้น และจะได้ฝึกอบรมหรือเห็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำไปปรับปรุงงานที่ตนทำอยู่ก่อนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เพราะคนเป็นผู้สร้างทุกอย่าง ทั้งวัฒนธรรม อารยธรรม ศิลปะ สุนทรีย และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น การปกครอง จริยธรรม ทุกอย่างก็จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นก่อนที่จะทำการพัฒนาอย่างอื่น ๆ ต้องพัฒนาครูให้เข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนาและเข้าใจความหมายอันแท้จริงของการพัฒนาครูเสียก่อน

สวัสดิ์ สายประสิทธิ์, มงคล คำอังก์กุล และสมบุรณ์ วัฒนวรพงศ์ (2537 : 210) ได้สรุปถึงความหมาย ของการพัฒนาครู หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นนั่นเอง

สนอง เครื่องมาก (2538 : 174) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการให้บุคคล ได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

สุธี สิทธิสมบุญ (2540 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลหรือการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงาน หรือเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างหรือเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการดำเนินงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 116) ให้ความหมายของการพัฒนาว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวกับบุคคล หรือการดำเนินงานเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

นภค ทองโสภิต (2543 : 12) การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงครู เพื่อความเจริญก้าวหน้า ซึ่งหมายถึง การให้การศึกษา ความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่การงานทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (Education) และการฝึกอบรม (Training) คือการเตรียมคนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี เมื่อรวมกับการพัฒนา (Development) ซึ่งหมายถึง การเตรียมครูให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตนทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้

จากความหมายตามที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการพัฒนาศักยภาพของครูภายในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความชำนาญ มีประสิทธิภาพ มีทักษะและเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมของบุคคลที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ภารกิจขององค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าประสงค์

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู

ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ไว้ดังนี้

ไพรัช สร้างถิ่น และไอริส สร้างถิ่น (2530 : 37) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาครูมีไว้ดังนี้ คือ

1. ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การติดต่อประสานงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว เพราะแต่ละคนมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. ช่วยให้การผิดพลาดน้อยลง เป็นการประหยัดค่าแรงงานและการสิ้นเปลือง

3. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือการตอบคำถามปัญหาต่าง ๆ เพราะเมื่อทุกคนเรียนรู้งาน เข้าใจงาน ก็สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

4. ช่วยกระตุ้นให้แต่ละคนปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เพราะแต่ละคนต่างก็ได้รับการพัฒนา ต่างก็แสดงความสามารถในการจะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้าของงานต่อไป

5. ช่วยให้ครูได้มีความคิดสร้างสรรค์ เพราะครูได้รับการพัฒนาเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ต่างก็พยายามที่จะคิดทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และองค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

6. ช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การเพราะมีครูดี ชื่อเสียงย่อมติดตามไปด้วย เมื่อมีชื่อเสียงดีแล้ว ความเจริญก้าวหน้าก็ย่อมตามมา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2543 : 248-259) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. การพัฒนาครูช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาครูจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาครูแล้ว ก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรือง

2. การพัฒนาครูเป็นวิธีการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาครู จะช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกด้วย

4. การพัฒนาครู เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาของคุณ กล่าวคือ ในกรณีที่มิบุคคลากรเข้ามาทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้น ย่อมที่จะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น หรือบุคคลอื่นใดก็ตามที่อยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาครูเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้างานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาครูจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนชั้น ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาครูยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหาร อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ก็ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

กิติมา ปรีดีคิลก (2532 : 118) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาครูว่า ในวงการต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างมาก ถึงแม้แต่ในวงราชการก็มีการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างแพร่หลาย จะเห็นได้จากมีหน่วยงานที่รับผิดชอบพัฒนาครูมากมาย การพัฒนาครูไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ผลงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อครู ในด้านการเลื่อนตำแหน่งการงานอีกด้วย

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 250-251) กล่าวถึง ความสำคัญของการฝึกอบรมครูในองค์การไว้ ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู เป็นการพัฒนาคุณภาพของครู โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทั้งทางด้านวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติในวิชาชีพ หรือทักษะวิชาชีพ

ให้มีประสิทธิผลเกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในวิชาชีพ

2. ช่วยพัฒนาทักษะของครูให้มีความทันสมัย เนื่องจากการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้หน้าที่ขององค์กรจะต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงไปในทางด้านความมีประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมครูให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยสามารถรองรับความก้าวหน้าและการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ช่วยขจัดปัญหาของการบริหารงานครูขององค์กร ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล มาตรฐานการทำงาน การขาดงาน การลาออก และมีความขัดแย้งกับสภาพแรงงาน ดังนั้น การฝึกอบรมก็เป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งจะช่วยขจัดปัญหาการบริหารงานบุคลากร ขององค์กรนั้นได้

4. ช่วยในการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ โดยการใช้รูปแบบโปรแกรมของการฝึกอบรม จะช่วยให้ครูเพิ่งเริ่มเข้าทำงานในองค์กรมีความรู้สึกประทับใจ และมีความมั่นใจต่อองค์กร ตั้งแต่ระดับประทับใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด การจัดโปรแกรมปฐมนิเทศที่ดีย่อมจะทำให้บุคลากรใหม่เกิดความรู้สึกประทับใจและมีความพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้ครูใหม่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงต้องรู้จักระมัดระวังและควรให้ความสำคัญต่อการจัดและดำเนินการไปตามโปรแกรมการปฐมนิเทศครูใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5. ช่วยพัฒนาและเตรียมครู สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้างานที่สูงขึ้น การเลื่อนระดับและตำแหน่งงานให้สูงขึ้นสำหรับครูที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพการทำงาน ย่อมเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ดีขององค์กร ดังนั้นเส้นการฝึกอบรมบุคลากรสามารถทำให้บุคลากรได้รับทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะสำหรับการทำงานในตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

6. ช่วยตอบสนองความต้องการที่มีความเจริญก้าวหน้าในการงาน วิชาชีพของครู จะพบว่าครูที่ทุกคนย่อมมีความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้นการฝึกอบรมที่มีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมตลอดปี จะสามารถตอบสนองการทำนายในงานวิชาชีพ และต่อการพัฒนาตัวครูโดยตรง ย่อมทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพได้มากยิ่งขึ้น

7. ช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานขององค์กร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูในองค์กร ถ้าครูได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านปริมาณการทำงานและระดับคุณภาพ การทำงานอย่างมีระบบ และมีการต่อเนื่องตลอดปี โดยผ่านระบบการฝึกอบรมที่ดีแล้ว จะทำให้ครูสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานและจะเป็นผลให้งานการผลิต มีผลิตภัณฑ์หรืองานการบริหารที่ดีเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถมีรายได้เพิ่มขึ้น จะเป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ถ้าครูมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

8. ช่วยเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาครูขององค์กรอย่างเป็นระบบ จะสามารถใช้เป็นประโยชน์ในการส่งครูที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมไปพัฒนาทางด้านฝึกอบรมเพิ่มเติมในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง นอกจากนั้นก็ยังสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งครูที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะได้อย่างมีความเหมาะสมและถูกต้องตรงกันกับสายงานอาชีพ

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูว่า การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลิกภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน เตรียมบุคคลให้พร้อมและมีความสามารถ นำวัตถุประสงค์และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน ไปประยุกต์ปฏิบัติอย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นยอดปรารถนาของหน่วยงาน และเป็นที่ที่หน่วยงานจะต้องธำรงและรักษาระดับมาตรฐานต่าง ๆ ก็จะตกลงมา ความหย่อนยาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาครู ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะสามารถทำให้ครูจะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น ก้าวหน้าทันกับความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานเกิดมั่นคงและผลักคั้นองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกหน่วยงาน

1.3 ความมุ่งหมายในการพัฒนาครู

ได้มีผู้ให้ความมุ่งหมายวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครู ดังนี้

เมธี ปิณฑนานนท์ (2529 : 114-115) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาครูฝ่ายการสอนไว้ว่า แผนงานพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอน มีมากมายและแตกต่างกัน แต่มีความมุ่งหมายคล้ายกัน คือ เพื่อที่จะได้ปรับปรุงครูทั้งทางด้านแผนงานการศึกษาและความสามารถทั่ว ๆ ไปของครู ที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในตำแหน่งที่ถือครองอยู่

นั้น คือพยายามที่จะแก้ปัญหา ที่มีอยู่ทั้งของรายบุคคลและของหน่วยงาน โดยมุ่งที่จะพัฒนาครู ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. พัฒนาทักษะการสอนเป็นรายบุคคล
2. ความสามารถในการให้เนื้อหาสาระในการสอนทั้งหมดแก่นักเรียน
3. ให้สามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในชั้นเรียนได้
4. พัฒนาความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อประเมินค่าพัฒนาการของนักเรียน
5. ให้สามารถควบคุมชั้นเรียนได้
6. ให้เข้าใจหน้าที่ของการศึกษาที่มีต่อสังคม ความสัมพันธ์ของการศึกษากับสังคมเศรษฐกิจ และโครงสร้างการปกครองของประเทศ
7. เพื่อให้ระลึกถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ในแผนงานการศึกษา การร่วมมือกับบุคลากรอื่น ๆ ในเรื่องของการศึกษาและให้การสนับสนุนในการแก้ไขและปรับปรุง
8. สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ ได้ และหาประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง
9. เพื่อช่วยระบบโรงเรียนในการพัฒนาจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของการเรียนการสอน

10. เพื่อร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความของบุคคลในหน่วยงาน

กิตติมา ปรีดีคิลิก (2532 : 118) การพัฒนาครูมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องพยายามหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย

สมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 181-182) ได้ให้ความมุ่งหมายของการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institution objectives) ซึ่งได้เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่
 - 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
 - 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด

- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดมาตรฐานในการปฏิบัติ
- 1.6 เพื่อพัฒนาการบริหารงาน โดยเฉพาะครูให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 1.7 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของครู
- 1.8 เพื่อฝึกฝนบุคลากรไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานขยายองค์การ
- 1.9 เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employer objectives) จัดเป็นจุดมุ่งหมายของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

สนอง เครื่องาก (2537 : 147) ได้ให้ความมุ่งหมายของการพัฒนาครูไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้ครูได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอันได้แก่ การพัฒนาบุคคลที่เข้าทำงานใหม่หรือก่อนทำงาน หรือการพัฒนาบุคคลก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้ง เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้นเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สวัสดิ์ สายประสิทธิ์, มงคล ลำอังก์กุล และสมบุรณ์ วัฒนวรพงศ์ (2537 : 210) ได้ให้ความมุ่งหมายที่จำเป็นจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคคล จำแนกออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความสามารถและฝีมือในการทำงาน ซึ่งปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ และความสามารถ ในลักษณะทั่ว ๆ ไป แต่เกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่

3. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น ในลักษณะทั่ว ๆ ไปที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่

4. ความต้องการที่จะต้องการพัฒนาเจตคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการทำงาน

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 30) อธิบายถึงวัตถุประสงค์การพัฒนาข้าราชการ คือ

1. พัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ เกี่ยวกับการงานในหน้าที่ วิธีปฏิบัติงาน ระเบียบแบบแผนราชการ เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้

2. พัฒนาสมรรถภาพของข้าราชการในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ในเรื่อง ความรู้ ทักษะและทัศนคติให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น เปลี่ยนแปลงใน นโยบาย วิธีการทำงาน หรือมีการนำวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้

3. พัฒนาสายอาชีพเพื่อเตรียมข้าราชการให้ก้าวหน้าในหน้าที่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อข้าราชการในระดับได้ปฏิบัติงานไประยะหนึ่ง ลักษณะของการปฏิบัติงานย่อมเปลี่ยนแปลงไป เพราะมีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น

4. พัฒนาข้าราชการระดับผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานและบริหารคน เนื่องจากมีความรับผิดชอบสูงขึ้น และเปลี่ยนแปลงไปจากข้าราชการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่บังคับบัญชา

5. พัฒนาจรรยาบรรณของข้าราชการ ตามหนังสือของสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ที่ นร 0206/5946 ลงวันที่ 8 มิถุนายน 2535 ซึ่งคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ บรรจุและสอดแทรกเรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการทุกระดับ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้นก็เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่องานซึ่ง จะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 หลักการในการพัฒนาบุคลากร

เมธี ปิณฑนนท์ (2529 : 107-108) ได้ให้หลักการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิกที่ประกอบเป็นคณะบุคคลในองค์กร ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู

2. การพัฒนาเป็นกิจกรรมที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป

3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากร ได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง

4. แผนงานต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรจัดทำขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง

5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมการพัฒนาก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถทำให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของครู ในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความสามารถและตั้งใจจะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียน อันจะเป็นการจูงใจบุคคลให้ทราบว่า การพัฒนาเป็นหนทางที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจขององค์กรและของตนเอง

7. แผนงานพัฒนามุ่งที่ความต้องการที่จะพัฒนาระบบงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่ม หรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการจัดวางแผนการพัฒนาย่อมจะต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทขององค์กร บทบาทของแต่ละหน่วยงาน และบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ ตลอดไปถึงบทบาทอุดมคติด้วย

8. ระบบโรงเรียนในอนาคต จะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผล ในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคนเพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่จะสรรหาใหม่

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2539 : 106) ได้เสนอหลักการพัฒนาพนักงานไว้อย่างกว้าง ๆ แต่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการสร้างบรรยากาศให้เกิดการพัฒนาได้อย่างดีคือ

1. การพัฒนาเป็นเรื่องของบุคคล และควรเป็นเรื่องของแต่ละคน
2. การพัฒนาตนเองเป็นพื้นฐานของการพัฒนา
3. ประสบการณ์ที่ต่อเนื่องเป็นเรื่องสำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคคล
4. ทุกคนควรได้รับโอกาสในการพัฒนา
5. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบโดยตรงที่จะพัฒนาผู้ที่อยู่ในความควบคุมดูแล

ของเขา

สุทธิ ทองประสิทธิ์ (2533 : 148) ได้เสนอหลักการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาคนเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะการใช้ปัจจัยอื่น ๆ ทุกอย่างจะได้ผลก็อยู่ที่ความสามารถของบุคคลที่ทำงานได้เท่านั้น การที่คนหย่อนสมรรถภาพหรือมีปริมาณที่ไม่เพียงพอกับงาน หรือไม่มีความรู้ในหน้าที่การทำงานที่ทำย่อมไม่อาจทำให้เกิดผลงานเท่าที่ควร ดังนั้นจึงสมควรที่จะมีการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี การทำให้บุคคลมีความรู้ อาจทำได้โดย การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

อำไพ สุจริตกุล (2533 : 29) ได้กล่าวว่า ควรจะต้องส่งเสริมสมรรถภาพครูให้ สอดคล้องมีประสิทธิภาพ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ ทั้งวิชาสามัญ วิชาครู และวิชาพิเศษ โดยการศึกษาเพิ่มเติม และฝึกฝนอบรม

2. ด้านทักษะการสอน ตลอดจนการปกครองชั้น

3. ด้านคุณธรรมหรือจริยธรรม

4. หน้าที่และการปฏิบัติงานของครู

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 132-133) ได้ให้หลักการในการพัฒนาครู ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของ
ปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย

3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคน ไปปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น

5. ระบบโรงเรียนควรถือว่า การพัฒนาบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลให้ระยะยาว

1.5 วิธีการพัฒนาครู

ได้มีผู้กำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ซึ่งพอจะนำเสนอได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 21) ได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาครูไว้ 5 วิธี คือ

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

กรมสามัญศึกษา (2541 : 915) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาครูไว้ 4 วิธี คือ

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

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543 : 252) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาผู้บริหารออกเป็น 2 วิธีใหญ่ ๆ คือ

1. การพัฒนาโดยให้ประสบการณ์จากการทำงาน
2. การฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543 : 203 -204) ได้อธิบายถึงการพัฒนาฝ่ายบริหาร โดยอาศัยประสบการณ์จากแหล่งภายนอกองค์การ เป็นการแก้ไขในข้อจำกัดของการพัฒนาที่ยึดประสบการณ์ในองค์การ โดยวิธีการนี้มีเทคนิคที่นิยมใช้ทั่วไป คือ

1. การใช้กรณีศึกษา (Case Method) เป็นเทคนิคการพัฒนาฝ่ายบริหารที่นิยมใช้มากวิธีหนึ่ง โดยอาศัยการสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) ในรูปของการศึกษาเฉพาะกรณี เพื่อให้ผู้บริหารได้ฝึกฝนตนเองในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาโจทย์ที่กำหนด กรณีศึกษาอาจมีหลายรูปแบบแล้วแต่วัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่แตกต่างกันไป

2. การจัดโครงการพัฒนาฝ่ายบริหาร (Management Development Programs) เป็นการพัฒนาที่กระทำในรูปของโครงการ มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด กำหนดการใช้ทรัพยากรและบุคคลที่เกี่ยวข้องแน่นอน การจัดทำโครงการจะสามารถทำได้

ทั้งในรูปโครงการระยะยาว ตั้งแต่ 3-12 สัปดาห์ ซึ่งมักจะเป็นการพัฒนาในเรื่องแนวคิดและสร้างทัศนคติพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และในรูปโครงการระยะสั้นซึ่งอาจใช้เวลาเพียง 1-3 วัน ซึ่งมักจะเป็นการให้การศึกษาบรมทางเทคนิคเฉพาะเรื่อง การพัฒนาฝ่ายบริหารโดยการเข้าร่วมโครงการนั้น อาจเป็นการที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดโครงการ และองค์กรส่งนักบริหารไปร่วม หรือองค์กรจัดโครงการด้วยตนเอง โดยเชิญวิทยากรจากภายนอกมาสนับสนุนก็ได้ อย่างไรก็ตามมีข้อคำนึงถึง คือ นักบริหารเข้าร่วมโครงการปลอดจากการทำงานประจำ เพื่อเข้าร่วมโครงการดังกล่าวได้อย่างเต็มเวลา อันจะเป็นผลดีในการตั้งใจเรียนรู้ และเกิดการพัฒนาได้ดีกว่า การเข้าร่วมโครงการได้เป็นบางเวลา โดยยังมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบอยู่

3. การฝึกอบรมโดยกระบวนการกลุ่ม (T-Group) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า (Sensitivity Training) เป็นเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์ ที่แพร่หลายมากในการพัฒนาองค์กร โดยให้ผู้ร่วมโครงการเป็นกลุ่มขนาดเล็ก ได้เข้าอยู่ร่วมกันในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งแล้วแต่ความสะดวก เหมาะสมของแต่ละองค์กร เป็นส่วนใหญ่ จะต้องมีเวลาอย่างน้อย 10-40 ชั่วโมง การฝึกอบรมอาจจัดในลักษณะต่อเนื่องกันในช่วงหยุดสัปดาห์ หรือที่ละ 2-6 ชั่วโมง ต่อวัน โดยจัดในช่วงวันหยุดต่อเนื่องกันไปตลอดเดือนหรือตลอดปีก็ได้ ในตลอดช่วงเวลาดังกล่าว ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้เรียนรู้ในเรื่องอารมณ์ ความรู้สึก การพบปะสังสรรค์หรือปฏิสัมพันธ์และพฤติกรรมที่แสดงออกที่มีต่อกัน

ชวลิต ประภวานนท์ และสุดา สุวรรณภิรมย์ (2539 : 322) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาผู้บริหารมี 2 วิธี คือ การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติงานจริง กับการฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กรที่มีการกำหนดหลักสูตร

2. การฝึกอบรม

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ได้มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

กิติ ดยัคคานนท์ (2532 : 144) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของการศึกษาและการสื่อความหมาย การฝึกอบรมจะต้องเกี่ยวกับองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. คน คือ บุคคลผู้มารับการอบรม

2. การฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญงาน (Orientation or Introduction) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความชำนาญ และมีประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น ส่วนใหญ่เป็นการอบรมโดยลงมือปฏิบัติงาน (On the Job – training)

3. การฝึกอบรมเทคนิคในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง (Technical or Skilled Training) ให้มีขึ้นในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิค และวิธีการใหม่ๆ ในองค์การ หรือมีเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ เกิดขึ้น

4. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training) เพื่อเป็นการอบรมตามหลักสูตรผู้บังคับบัญชา เพื่อที่จะเตรียมคนให้เหมาะกับการขยายงานขององค์การ

5. การฝึกอบรมระดับนักบริหาร (Executive Development) เป็นวิธีการที่จะช่วยให้นักบริหารได้รับความชำนาญ ความถนัด ความรู้และทัศนคติที่อันเหมาะสม เพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน

กิติ ตยัคคานนท์ (2532 : 153) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) จัดสำหรับผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้ได้รับทราบความรู้ทั่วๆ ไปขององค์การ การรู้จักสถานที่ทำงานใหม่ ให้รู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน รู้กฎระเบียบ ลักษณะการจัดรูปองค์การ คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อม ให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และปราศจากความกลัว

2. การฝึกอบรมโดยการลงมือทำงาน (On the job – Training) สอนให้ปฏิบัติงานจริง ๆ ในขณะที่กำลังเรียน หรือฝึกอบรม เช่น ในขณะที่เป็นนักศึกษาแพทย์หรือนักศึกษาพยาบาล ก็จะต้องมีการฝึกอบรมภาคปฏิบัติกับคนไข้จริง ๆ ควบคู่ไปกับการศึกษาภาคทฤษฎี

3. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre – promotional Training) จัดให้ผู้ที่เข้าปฏิบัติงานได้รับการฝึกหัดงานจริง ๆ ก่อนเข้ารับหน้าที่เต็มตัว เช่น การเป็นแพทย์ฝึกหัดหรือก่อนเข้าเป็นข้าราชการประจำ จะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อน 6 เดือน

4. การฝึกอบรมขณะประจำการ (In service Training) จัดให้แก่ผู้ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และเมื่อหน่วยงานได้รับมอบงานใหม่ หรือเพื่อเพิ่มผลผลิต หรือแก้ไขส่วนขาดของการปฏิบัติงาน

5. การฝึกอบรมหลังหลักสูตรระดับปริญญา (Post Graduate Training) เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น เช่น การศึกษาปริญญาโท

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 9) ได้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการ หมายถึง การอบรมเพื่อเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ กรณีตำแหน่งว่างเป็นการอบรมก่อนการปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีต่องานในหน้าที่ใหม่ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และ ก.ค. กำหนด เพื่อการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

2. การฝึกอบรมระหว่างดำรงตำแหน่ง (In – service Training) เน้นการฝึกอบรมเมื่อนักครูเข้าทำงานแล้ว ซึ่งระหว่างการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและความชำนาญการในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการฝึกอบรมในเชิงการพัฒนาหน้าที่บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกระดับ นับตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ รูปแบบของการฝึกอบรม อาจจัดในลักษณะของการอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการในระยะสั้น ๆ ก็ได้

3. การฝึกอบรมเพื่อจะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น (Pre – promotional Training) เป็นการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจะเตรียมการในการขอปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ของการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามที่สำนักงานข้าราชการครูกำหนด และเพื่อจะเตรียมให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่องาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม ได้แก่ การอบรมเพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (เฉพาะสายข้าราชการครู) เพื่อเลื่อนหรือแต่งตั้งให้เป็นตำแหน่งสูงขึ้น

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2539 : 103) ได้กล่าวว่า ประเภทของการฝึกอบรม (type of Training) มี 6 ประเภทด้วยกัน คือ

1. การฝึกอบรมขั้นแนะนำ ช่วยพนักงานใหม่ให้คุ้นเคยกับงานที่เขาได้รับการคาดหวังให้ทำ และเป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบ กฎเกณฑ์ของบริษัทและสวัสดิการต่าง ๆ

2. หลักสูตรที่สอนเทคนิคใหม่ ๆ เป็นสิ่งจำเป็นเสมอ แม้ว่าองค์กรจะมีการฝึกขั้นพื้นฐานดีแค่ไหนในทุก ๆ หน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการผลิต เลขานุการ งานขาย หรือการบริหารพนักงาน ต้องฝึกฝนทักษะให้พร้อมอยู่เสมอ (Refresh) ด้วยการเข้าอบรมในเรื่องช่วยเพิ่มความสามารถในการรับผิดชอบงานหรือเพิ่มความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ การเปลี่ยนแปลงไป

ที่ละชั้น (เรียนต่อ) สามารถทำทักษะหลาย ๆ อย่างเป็นเรื่องธรรมดา จึงต้องมีการติดตามผลของงานและเครื่องมืออย่างต่อเนื่อง

3. การฝึกอบรมเพิ่มเติม มีไว้สำหรับฝึกอบรมพนักงานที่ล้าสมัยของการทำงาน หรือพนักงานที่มีเคยเรียนรู้งานมาก่อนเลย และมีผลงานที่ได้ต่ำกว่าเกณฑ์ สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมแบบนี้

4. การฝึกอบรมทางเทคนิค ใช้สำหรับพนักงานที่ต้องปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งสำหรับองค์กรที่มีความก้าวหน้า การฝึกอบรมเพื่อเตรียมพนักงานนี้จะทำให้ไม่เกิดปัญหา เมื่อพนักงานต้องย้ายไปทำงานที่ใหม่

5. หลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการจัดให้พนักงานที่มีความสามารถอยู่แล้วฝึกฝนอาชีพ ในกรณีที่องค์กรสามารถจัดการเองได้

6. การฝึกอบรมเพื่อการเลื่อนขั้น ก็คือ หลักสูตรในการจะพัฒนาเพื่อให้พนักงานเข้าใจงานกว้างขวางขึ้น พร้อมทั้งจะรับผิดชอบมากขึ้น และใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่มากขึ้น

กรมสามัญศึกษา (2541 : 916) ในการที่จะฝึกอบรมตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการของรัฐบาล แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของกรมสามัญศึกษา และของกระทรวงศึกษาธิการ แนวทางการฝึกอบรมจากองค์กรกลาง คือ ก.พ. ก.ค. และความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานในกอง และหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมสามัญศึกษา ซึ่งจะจัดทำโครงการฝึกอบรม เพื่อตอบสนองนโยบายและเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ เช่น

1. โครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง
2. โครงการประชุมสัมมนาผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด
3. โครงการประชุมสัมมนานิติกรประจำสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด
4. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานพัสดุโรงเรียน
5. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนและบัญชีถือจ่ายค่าจ้างประจำ

6. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การผลิตสื่อและอุปกรณ์การศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. โครงการอบรมการใช้บำรุงรักษาและปรับซ่อมวัสดุครุภัณฑ์ภายในสำนักงาน

8. โครงการสู่ความเป็นเลิศในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (ระดับ 6-7)

9. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติ (ระดับ 1-5)

10. โครงการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนรับการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ (ระดับ 6-8)

11. โครงการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

2.3 เทคนิควิธีการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างจะถาวร ตามที่วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เทคนิคในการฝึกอบรมมีหลายวิธี ย่อมจะเหมาะกับบางวิชา บางกลุ่ม บางระดับ บางอายุ การศึกษาช่วงระยะเวลา ดังนั้น เทคนิคการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญต่อการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร และยังมีผลไปถึงการจูงใจ ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม ซึ่งมีวิธีการฝึกอบรมบุคลากรมีหลายวิธี สุดแต่หน่วยงานจะเลือกใช้วิธีใดตามความเหมาะสม ดังเช่น

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 68) ได้แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. เทคนิคที่เป็นการบรรยายหรืออภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ มักจะใช้กับผู้เข้าอบรมจำนวนมาก โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิคนเดียวหรือหลายคนมาบรรยายหรืออภิปราย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั่งฟัง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม หรือแสดงบทบาทอะไรเลย เทคนิคการฝึกอบรมประเภทนี้มี 3 วิธี ดังนี้

1.1 การบรรยาย (Lecture)

1.2 การบรรยายชุดหรือการประชุมปาฐกถา (Symposium)

1.3 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)

2. เทคนิคการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมมีบทบาทร่วม ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงบทบาท อาจได้อภิปราย บรรยายสรุป แสดงบทบาทเสนอความคิดเห็น ทั้งในทางสนับสนุนและโต้แย้ง ลงมือปฏิบัติ จึงเป็นเทคนิคที่ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้

- 3.2 การสอนสำเร็จรูป (Programmed)
- 3.3 การสอนเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง (Self – Paced instruction)
- 3.4 แผนพัฒนาเฉพาะบุคคล (Individual Development Plan)
- 3.5 การวางแผนเพิ่มประสบการณ์ (Planned Experience)
- 3.6 การศึกษาทางไปรษณีย์ (Correspondence Study)
- 3.7 รายชื่อเอกสารอ่านประกอบ (The Reading)

4. เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ โดยใช้ทัศนูปกรณ์เข้าช่วย เพื่อที่จะให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เกิดความรู้ ความเข้าใจได้รวดเร็วขึ้น โสตทัศนูปกรณ์ที่นำมาใช้มีหลายอย่าง เช่น วิทยุ โทรทัศน์ วีดีโอ เทป สไลด์ โสตทัศนูปกรณ์แต่ละอย่าง จะให้ประโยชน์ต่างกัน เทคนิคการฝึกอบรมที่ใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็นส่วนประกอบสำคัญ อาจจำแนกได้ตามชนิดของโสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ ดังนี้

- 4.1 โทรทัศน์ (Instructional T.V.)
- 4.2 ภาพยนตร์การสอน (Instructional film)
- 4.3 สไลด์และเทปการสอน (The slide / Tape Presentation)

วิจารณ์ อาวะกุล (2540 : 89-109) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันทั่วไป มีดังนี้

1. โดยการบรรยายหรือการสอน (Lecture)
2. การประชุม (Meeting)
3. การนำอภิปราย (Leading discussion)
4. การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน (Panel Discussion)
5. การอภิปรายแบบซิมโพเซียม (Symposium)
6. การประชุมผู้มีประสบการณ์หรือมีความรอบรู้ในสาขาวิชา (Conference)
7. การประชุมทางวิชาการ (Institute)
8. การประชุมระดับผู้นำหัวหน้า (Convention)
9. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
10. การประชุมซินดิเคต (Syndicate)
11. การสัมมนา (Seminar)
12. การอภิปรายแบบพู่ฉลวิสาขนา (Colloquy)
13. การตั้งคณะกรรมการ (Committee)

14. ตั้งเป็นคณะทำงาน (Working Group)
 15. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing or Sociodrama)
 16. การศึกษาจากกรณี (Case Study)
 17. การอภิปรายกลุ่มย่อย (Group Discussion)
 18. การระดมความคิด (Brain Storming)
 19. การพัฒนาบุคคลด้านสัมผัสความรู้สึก (Sensitivity Training)
 20. ทักษะศึกษา (Field Trip)
 21. การสาธิตวิธี (Method Demonstration)
 22. การสาธิตแบบแสดงผล (Result Demonstration)
 23. การให้ทำโครงการจริง (Live Project or Group Work)
 24. การให้ทำแบบฝึกหัด (Exercise)
 25. เกมการบริหาร (Management Games)
 26. การบริหารในเวลาจำกัด (In Basket Training)
 27. การประชุมโต๊ะกลม (Panel of Round Table)
 28. การสัมภาษณ์ (Interviewing)
 29. แบบห้องค้นคว้า (Laboratory)
 30. การสอนแบบตัวต่อตัว (Coaching)
 31. การสอนสำเร็จรูป (Program Instruction)
 32. กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Process)
 33. การจัดเป็นทีมผู้ฟัง (Listening Team)
 34. กลุ่มซักถาม (Audience Reaction Group)
 35. วิธีประสบเหตุการณ์ (Incident Method)
 36. การแสดงละครสั้น (Skit or Play let)
 37. การชี้แจงปัญหาข้อข้องใจ (Forum)
 38. การฝึกงาน (Training)
 39. การให้รักษาในตำแหน่ง (Acting)
 40. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- จันทร์ธานี สงวนนาม (2544 : 45-50) กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)
3. การระดมสมอง (Brain Storming)
4. การใช้กรณีศึกษา (Case Study)
5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
6. เกมการบริหาร (Management Games)
7. การสัมมนา (Seminar)
8. สถานการณ์จำลอง (Simulation)
9. การสาธิต (Do)

สรุปผลการแก้ปัญหาที่ถูกต้องนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าต้องพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ โดยการฝึกอบรมถือเป็นกระบวนการส่วนหนึ่งที่น่ามาใช้ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยชั้นเรียนในครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมนำไปใช้ในขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา ระยะที่ 2 การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ระยะที่ 3 การสรุปผลการวิจัย การเขียนรายงานผลการวิจัย

3. การนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการหนึ่งในการที่จะพัฒนาบุคลากร ให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายที่จะพัฒนาคนเนื่องจากการนิเทศเป็นการฝึกปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ซึ่งจะต้องพัฒนาบุคลากรให้รู้จักการเรียนรู้ที่จะต้องแก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอน ไม่ใช่ทำให้บุคลากรเพียงแต่รับรู้เพียงอย่างเดียว แต่เป็นการให้เรียนรู้วิธีการมากกว่า จึงจะถือว่าเป็นการพัฒนาคนที่มีประสิทธิภาพ และยั่งยืนกว่า อันจะส่งผลต่อการพัฒนางานไปในตัว มีการคิดริเริ่มสร้างงานไปสู่จุดหมายที่ต้องการ และขณะเดียวกัน การนิเทศก็มีเป้าหมายที่จะประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน อีกทั้งการนิเทศก็มุ่งหวังที่จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย

3.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

นักการศึกษา และหน่วยงานของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ต่างได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

สุทธนู ศรีไสย์ (2537 : 3) ให้ความหมายว่า การนิเทศภายในหมายถึง การให้ความช่วยเหลือโดยตรงแก่ครูและผู้สอน เพื่อให้เป็นครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพและ พัฒนาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพให้เป็นรูปธรรม ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ซึ่งผลดังกล่าวจะทำให้แก่นักเรียนที่เป็นเป้าหมายหลักของการเรียนการสอนได้รับประโยชน์อันยิ่งใหญ่ จากการสอนของครู

บันลือ พุกกะวัน (2537 : 80) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการนิเทศโดยบุคลากรภายในโรงเรียนเอง มีผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ และครูผู้มีความชำนาญเฉพาะวิชาที่โรงเรียนคัดเลือกแล้ว แต่งตั้งให้ทำการนิเทศเป็น กระบวนการ โดยมีจุดมุ่งหมาย อันเป็นหัวใจของการนิเทศ 5 ประการ คือ

1. มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติได้ดีขึ้น
2. มุ่งพัฒนางาน หมายถึง งานการเรียนการสอน และสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ
3. มุ่งส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษา และการนิเทศ ตลอดจนการดำเนินงานกิจกรรมของโรงเรียนในอันที่จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในชุมชน
4. ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจ จากบุคลากรให้ทำงานด้วยความมั่นใจ มีกำลังใจในการทำงาน
5. ประสานงานอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการนิเทศจากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

วิไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 : 39) ได้กล่าว คือ การที่ผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้าหมวดวิชา โดยความร่วมมือของคณะครูภายในโรงเรียน ต่างก็ ให้ความร่วมมือปรึกษาหารือ เพื่อทำการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ทาง โรงเรียนอาจจะเชิญวิทยากรและศึกษานิเทศก์มาร่วมงานด้วย

ซารี มลีสรี (2538 : 201) ได้นิยามความหมายไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงไป ในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดีขึ้น

อนเนก ส่งแสง (2540 : 136) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การนิเทศที่อาศัยบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชาต่าง ๆ ตลอดจนครู ในโรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อื่นจะเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ โรงเรียนคัดเลือกและแต่งตั้งขึ้น โดยทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 51) ให้ ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนหรือให้ความ ช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จ ในการทำงานที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การสอนหรือการเสริมสร้างพัฒนาการทุกด้านของนักเรียน ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มตามวัยและศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่มีการริเริ่ม และจัดดำเนินการตามความต้องการ และความ จำเป็น ของสถานศึกษานั้น ๆ และมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะ ส่งผลให้ การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพสูงสุด

3.2 ความสำคัญของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในสำหรับครู ทั้งนี้กล่าวโดยสรุปได้ว่า การนิเทศเป็นการนำเอา ความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกสู่ภายในโรงเรียน ให้ครูเกิดการพัฒนาการทำงานของตนเอง แต่ การนิเทศจากภายนอกโรงเรียน ไม่อาจสนองความต้องการของโรงเรียนได้ จึงมีความจำเป็นที่ จะต้องใช้ระบบหรือวิธีการนิเทศภายใน โรงเรียน ซึ่งนักการศึกษาได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ต้อง มีการนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ดังนี้

สมเดช สีแสง (2539 : 130) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้อง มีการนิเทศภายใน โรงเรียนว่า

1. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหาร โรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียน ภายใต้ข้อตกลงซึ่งกำหนดร่วมกัน จึงให้เกิดความ รับผิดชอบต่องาน ตามบทบาทหน้าที่ด้วยความพึงพอใจของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยีไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การจัดกิจกรรมการนิเทศด้วยวิธีการต่าง ๆ สามารถช่วย ให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดขวัญและ กำลังใจ

3. การปฏิบัติงานตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ก่อให้เกิดระบบงานที่มีระเบียบ ติดตามประเมินผลงานได้สะดวก

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 52) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน ภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา คือ การดำเนินการให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้สามารถสร้างเสริมนักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้าน เต็มตามวัยและศักยภาพ บุคลากรที่สำคัญที่จะเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจหลักให้บรรลุผลสำเร็จ คือ ครูผู้สอน ครูเหล่านี้มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ บุคลิกภาพและความต้องการผู้บริหารโรงเรียน จะต้องรวมพลังของครูที่มีความสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงาน ในขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียนด้วย เทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือเป็นครูที่เรียกว่า “ครูมืออาชีพ” การนิเทศที่จัดขึ้นภายในโรงเรียน จึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการรวมพลังครู และการพัฒนาครู ให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันครูก็มีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจที่ดี มีความภูมิใจที่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานจนถึงขั้นเกิดความภาคภูมิใจแล้วก็จะปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตน ให้ดียิ่งขึ้นเสมอจนเป็นนิสัย ทำให้เกิดการพัฒนาที่ถาวร ดังมีคำกล่าวที่ว่า “การจัดการที่ดีเป็นกุญแจในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ การนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี”

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2540 : 179) ได้ให้เหตุผลความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน
2. ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนการสอน และความก้าวหน้าทางวิชาการ
3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศภายใน เพราะเป็น โครงการที่ประกอบด้วย ข้อมูลจากการนิเทศ จะช่วยในการจำแนกคุณภาพครู และยังสามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้

4. การนิเทศสามารถกระตุ้นชี้นำทางความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะที่นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ตลอดทั้งแนวคิดทฤษฎีที่ได้ค้นพบมาใช้ จะเป็นการช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล เพื่อการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ

5. โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องให้ครูจัดทำต่อเนื่องกันไป เพราะการไม่มีหลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไป โดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ

6. เป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาทั่ว ๆ ไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์

7. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกที่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติอยู่

ชารี มณีสรี (2542 : 201) ได้กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นในการจัดให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนดังนี้

1. ปัญหาหลักมี 2 ประเด็น คือ การนิเทศไม่ทั่วถึง และการนิเทศไม่มีคุณภาพ ประการแรกอาศัยการนิเทศจากภายนอกเมื่อขยายโรงเรียนเพิ่ม ครูเพิ่ม การนิเทศภายนอก ทำไม่ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการนิเทศภายใน

2. ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูคัมภีร์ผู้สอนดี มีความรู้ ประพฤติดีเท่านั้น หากแต่ยังต้องบริหารเวลาเพื่อสังคม ชุมชน พัฒนาบุคลากรโรงเรียน ไม่หวังพึ่ง ไม่รอคอย พัฒนาการนิเทศตนเอง

3. การช่วยเหลือกันและกัน ให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า วิจัย

4. ปรับปรุงงานวิชาการ ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีสภาพข้อจำกัดไม่เหมือนกัน การที่คนภายในรู้เรื่องดีที่สุดกว่าคนภายนอก จะทำให้การพัฒนาการนิเทศภายในเป็นไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

5. การยอมรับ บุคคลที่จะเป็นผู้นำหรือหัวหน้าคนจะต้องทำให้ผู้อื่นยอมรับในการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหมวด ควรคำนึงค่า คุณลักษณะด้านวิชาการ นำ

ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม ความประพฤติ เป็นแบบอย่าง เป็นครูของครู การยอมรับนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ในการดำเนินการนิเทศภายใน

6. ปัญหาตัวเร่งที่สำคัญ เช่น ปัญหาการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการสอนที่เปลี่ยนไป สื่อ อุปกรณ์การสอน การประเมินผลและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กร โดยความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน จะช่วยให้การทำกิจกรรมใด ๆ ประสบความสำเร็จ ในการบริหารและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อบุคลากรจะได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการนิเทศภายใน ในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพนักเรียนของตนให้ดียิ่งขึ้น และมีความมั่นใจ มีความภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาที่ถาวรต่อไป

3.3 ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนมีความแตกต่างกันออกไป ตามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของแต่ละโรงเรียน ซึ่งการนิเทศภายในมีหลายรูปแบบที่จะต้องดำเนินการในโรงเรียน ซึ่งจุดหมายหลัก คือ ต้องการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทันต่อเหตุการณ์ ทางด้านการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและสังคม โดยมีหน่วยงานทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา นักการศึกษา ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ไว้ดังนี้

บันทึก พุทธชะวัน (2537 : 80) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในไว้ 5 ประการ ได้ดังนี้

1. มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น
2. มุ่งพัฒนางาน หมายถึง งานการเรียนการสอน และสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ
3. มุ่งส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษา การนิเทศ ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ในอันที่จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในชุมชน

4. ส่งเสริม สร้างขวัญ กำลังใจของบุคลากร ให้ทำงานด้วยความมั่นใจ
5. ประสานงานและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการนิเทศจากภายนอก

อย่างสม่ำเสมอ

อนек ส่งแสง (2540 : 137) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทางการเรียนของนักเรียน
2. เพื่อช่วยเหลือครูผู้สอนให้เข้าใจในหลักสูตร และโครงสร้างของหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน
3. เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการประชุม อบรม สัมมนาและปฏิบัติการ เพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่เสมอ
4. เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา
5. เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาลึกเกี่ยวกับการเรียนการสอน การปรับตัวของครูผู้สอนและนักเรียน เช่น ทำการศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา จัดการแนะแนวในโรงเรียนอบรมควบคุมความประพฤติ จัดบรรยากาศทางการเรียน เป็นต้น
6. เพื่อแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละฝ่าย ให้รับผิดชอบร่วมกันและทำแทนกันได้ เช่น หัวหน้าหมวดทำหน้าที่นิเทศแทนอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น
7. เพื่อแนะนำครู อาจารย์ใหม่ และการจัดการปฐมนิเทศครู อาจารย์ใหญ่ ตั้งแต่การเปิดเรียนเพื่อตกลง ทำความเข้าใจบทบาท นโยบายการดำเนินงาน หาแนวทางปรับปรุงพัฒนาทั้งงานหลักและงานสนับสนุน
8. เพื่อช่วยให้การประชาสัมพันธ์ความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หรือผู้ปกครองรับทราบเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวทางการศึกษา และการจัดกิจกรรมของโรงเรียน

9. เพื่อให้การเรียนการสอนในโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย คือ คุณภาพของนักเรียนโดยเน้นกระบวนการให้มาก นอกเหนือจากการกวาดค้นผู้เรียนแต่ฝ่ายเดียว เป็นการเน้นทั้งระบบของการบริหารและการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 526) ให้ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ 5 ประการ คือ

1. เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน โดยการนำหลักการนิเทศการศึกษาและกระบวนการนิเทศมาใช้ในการบริหารโรงเรียน
3. เพื่อประสานความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้อง
4. เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ สร้างความมั่นใจ ความสบายใจ ความภูมิใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียน
5. เพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงที่ได้ร่วมกันวางแผนไว้

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ก็เพื่อให้คณะครูหรือทีมงานได้มีการร่วมกันวางแผน ร่วมกันดำเนินการ และร่วมกันประเมินผลที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน ให้คำแนะนำช่วยเหลือสนับสนุน รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูในด้านหลักสูตร การจัดการกรรมการเรียนการสอน ประเมินผลการเรียน การพัฒนาบุคลิกภาพ ตลอดจนถึงการช่วยในการประชาสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจระหว่างโรงเรียนกับชุมชน นับว่าเป็นการส่งเสริมให้ทีมงานหรือคณะครูได้เกิดการเรียนรู้วิธีการในการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ โดยใช้การวางแผนที่เป็นทีมงานมีส่วนร่วมในการบริหารด้วยการร่วมประชุมปรึกษาหารือร่วมทีมงาน ที่แข็งแกร่ง ร่วมระดมพลังสมองในการวิเคราะห์ปัญหาหาทางเลือกและกลวิธีที่หลากหลาย ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้วางแผนการปฏิบัติงานร่วมประเมินผลงาน และร่วมปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยความรักสามัคคี ซึ่งเป็นการพัฒนาคนและมีผลต่อการพัฒนางาน ทำให้เกิดการประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีในหน่วยงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ อันจะส่งผลทำให้งานพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และจะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน และคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

3.4 กระบวนการนิเทศภายใน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียน ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องดำเนินการตามขั้นตอน และเป็นระบบการนิเทศภายในของโรงเรียนอย่างถาวร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู ให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักการศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

ซารี มณีศรี (2542 : 202-203) ได้กล่าวถึงกระบวนการนิเทศภายในว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าชั้น คุณลักษณะต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐาน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การวางแผน นำเอาทางเลือกตามขั้นที่ 1 มากำหนดรายละเอียดของกิจกรรม โดยเขียนเป็นโครงการนิเทศ

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศ เป็นขั้นลงมือทำตามโครงการนิเทศที่กำหนด

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นการตรวจสอบผลการนิเทศภายในตามโครงการที่กำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 54-59) ได้จัดลำดับขั้นตอน กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ไว้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ปัญหาความต้องการ แล้วก็ประเมินความต้องการจำเป็นในการนิเทศ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.1 กำหนดสภาพจำเป็นและเกณฑ์การประเมิน

1.2 กำหนดแหล่งข้อมูล

1.3 กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล

1.4 สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

1.5 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.6 วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ

1.7 พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศ แสดงสภาพปัจจุบันกับสภาพความสำเร็จของงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่า มีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่

1.8 เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

1.9 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาและนำเสนอให้
ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

2. วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา เป็นการวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงาน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนาและประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสม ทำให้การนิเทศภายในของโรงเรียนมีโอกาสและประสบความสำเร็จได้จุดที่จะพัฒนาอาจจะพิจารณาด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

2.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.2 เจตคติต่อวิชาชีพ

2.3 ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง

2.4 ทักษะการทำงานกับผู้อื่น

2.5 ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา

3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา เป็นการพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา ให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

3.1 การรวบรวมแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา

3.2 พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้

3.3 พิจารณาข้อดี ข้อเสีย ของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้

3.4 เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดที่จะให้บรรลุความต้องการ

4. การลงมือปฏิบัติ เป็นการนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ มาลำดับ
ขั้นตอนการดำเนินการและกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน

4.2 กำหนดสิ่งจะสนับสนุนในการดำเนินการ ซึ่งได้แก่ งบประมาณ บุคลากร โดยเฉพาะสำหรับบุคลากรจะต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์ เป็นต้น

4.3 กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ

4.4 วางแผนติดตามประเมินผลการดำเนินการ

4.5 จัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน

4.6 ประชุม ชี้แจง และมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของ
ผู้นิเทศ

4.7 ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินและประสานปฏิทินนิเทศกับผู้มีส่วน
เกี่ยวข้อง

4.8 ผู้นิเทศจัดกิจกรรมนิเทศ และผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับ
มอบหมายและรายงานการนิเทศให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบ

5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะเป็นการรวบรวม
ข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศ และผลที่จะได้ระหว่างดำเนินการ และเมื่อเสร็จสิ้นการ
ดำเนินการตามแผนการนิเทศข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ
หากพบว่าเป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ จะต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่อง
ตรงไหน อย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนนิเทศ
บรรลุผลที่คาดหวังไว้ แต่หากดำเนินการพบว่ามีวิธีที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพสูงกว่า ก็อาจ
พิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นได้

จากกระบวนการดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศภายใน ต้อง
เริ่มจากการวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติตามแผนนิเทศ ทำการตรวจสอบและการปรับปรุง
แก้ไข ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการขั้นตอนของการนิเทศ

4. การวิจัยในชั้นเรียน

4.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2540 : 16) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ
การวิจัยที่ทำโดยครู ของครู เพื่อครู และสำหรับครู

สุวัฒน์ สุวรรณเขตนิคม (2540 : 27) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาเกี่ยวกับ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน

ทศนา เขมมณี (2540 : 5) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำในบริบทของชั้นเรียน และมุ่งที่จะนำผลของการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตน เป็นการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครูให้ไปสู่ความเป็นเลิศ และมีอิสระทางวิชาการ

ประวิต เอรารวรรณ์ (2542 : 3) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการศึกษาค้นคว้าของครูที่จัดว่าเป็นผู้ทำการปฏิบัติงานในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหา (Problem Solving) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือพฤติกรรมนักเรียน และคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

กรมวิชาการ (2542 : 207) ให้นิยามว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้า เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียนคือ การแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษา และวิจัยควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง และเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

ขจิต ฝอยทอง (2543 : 36) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ครูผู้สอนในวิชานั้น ๆ ทำขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนของตน นำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครุรักษ์ ภิมย์รักษ์ (2543 : 3) ได้สรุปความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าการวิจัยในชั้นเรียน เป็นบทบาทของครูในการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาค้นคว้า ที่เกิดขึ้นในบริบทของชั้นเรียน โดยทำพร้อม ๆ กันไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติด้วยกระบวนการที่เรียบง่ายและเชื่อถือได้

สุวิมล ว่องวาณิช (2547 : 21) ได้สรุปความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเอง ให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาส

อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

ยุทธนา ปฐมวราชติ (2544 : 59) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ ร่องรอยของการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ หรือเป็นกระบวนการแก้ไข หรือแสวงหาคำตอบจากข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ของครู

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2544 : 49) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) หมายถึง การวิจัยโดยครูผู้สอน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ครูรับผิดชอบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และจบด้วยการใช้นวัตกรรม (Innovation) แก้ปัญหา

ชาติรี ตำราญ (2544 : 2) ให้ความเห็นว่า การวิจัยชั้นเรียน คือ การทดลองยุทธวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาของครู ซึ่งอาจคิดค้นมาเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติ แต่หวังให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ทั้งครูและเด็กมากที่สุด

ประกอบ มณีโรจน์ (2544 : 4) ได้สรุปความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ ความจริง ด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

นพดล เจนอักษร (2544 : 14-20) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นความพยายามของครู โดยมุ่งทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียนของนักเรียน และครูเป็นหลัก ซึ่งดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอนปกติในชั้นเรียน แล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอนหรือแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนของตน ดังนั้นครูจึงควรได้รับการสนับสนุนให้ทำการวิจัยตามรูปแบบและเนื้อที่ที่ต้องการ การวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยทำให้วิถีชีวิตของครู หรือวัฒนธรรมการทำงานของครู มีความเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงมากยิ่งขึ้น (Professional teacher) อันจะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมั่นคงโดยภาพรวมต่อไป

วรรณวิไล พันธุ์สีดา (2543 : 7) ได้ให้ความหมาย การวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้า เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตน

สนอง อินละคร (2544 : 1) ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาคำตอบหรือการหาความรู้ในสิ่งที่ยังไม่รู้หรือแก้ปัญหา ตอบปัญหาโดยวิธีการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้

พัฒนาพงษ์ สายสมาน (2544 : 3) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยโดยครูและเพื่อครู หมายความว่า เมื่อครูทำการสอนในห้องเรียน ครูจะพบปัญหา มีข้อสงสัยจากการเรียน การสอนหรือพฤติกรรมของเด็ก รวมไปถึงความต้องการที่จะพัฒนานวัตกรรมขึ้นในห้องเรียน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การทำวิจัยชั้นเรียน หมายถึง การที่ครูใช้กระบวนการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ เพื่อแสวงหาความรู้ ความจริงที่เหมาะสมกับสภาพหรือบริบทของห้องเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนของตน โดยดำเนินควบคู่ไปกับการเรียนการสอน

4.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมด้วยตัวของครูผู้สอนเอง มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดด้วยตัวของครูเอง ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน ที่กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

ชาติรี เกิดธรรม (2544 : 13-14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย โดยผ่านนวัตกรรม เทคนิค หรือวิธีการที่มีคุณภาพ ผ่านกระบวนการวิจัยที่น่าเชื่อถือได้มาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยตรง อันจะมีผลในการจัดการเรียนการสอน บรรลุผลตามจุดประสงค์ที่วางไว้

2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น และยังเป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

3. เป็นการเผยแพร่ความรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

4. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าด้านการวิจัยทางการศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อขอตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

5. เป็นการส่งเสริมหรือพัฒนาผู้เรียน ได้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

ประกอบ มณีโรจน์ (2544 : 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้ครูได้พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพสูงขึ้น
3. ช่วยให้วงวิชาการของการเรียนการสอนก้าวหน้า มีนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อเนื่องต่อการจัดการเรียนการสอนของครู
4. ช่วยให้วงการวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงมากขึ้น เป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

5. ช่วยพัฒนาตัวครูและวิชาชีพครูไปพร้อม ๆ กัน

กรมวิชาการ (2542 : 3) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย

2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู

3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ

4. เป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2543 : 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้ และวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุผล สร้างสรรค์และเป็นระบบ

2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้งานของครูมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไปข้างหน้า ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัย นำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ทันที่

3. เป็นเครื่องมือสำคัญที่จรรโลงวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง เพราะผลจากการวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการทำงานของครูอย่างเป็นรูปธรรมได้ นั่นก็คือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่ครูต้องการและเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม ทั้งตัวครูและผู้เรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2550 : 24) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยในชั้นเรียน คือ

1. ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้ การตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น
2. เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการทำงาน
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
4. ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ และการแก้ปัญหา
5. เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัย ทำให้กระบวนการวิจัยมีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดการยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ
6. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่ประสิทธิผล
7. ทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากความสำคัญดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อครู ต่องานที่ปฏิบัติ ต่ออาชีพและต่อผู้เรียน

4.3 กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน

การทำวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีผู้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

ประวิต เอราวรรณ์ (2542 : 5-7) ได้กล่าวถึงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการ ที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ คือ เริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานว่ามีปัญหาอะไรบ้าง การวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา และลงมือปฏิบัติตามแผน แล้วสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเริ่มต้นใหม่ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน (Reconnaissance) เป็นขั้นตอนแรกของการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูว่ามีปัญหาอะไรบ้าง แล้วจึงวิเคราะห์ว่าปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และจะสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขสภาพการปฏิบัติงานในส่วนใดได้บ้าง ซึ่งครูสามารถสำรวจได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน พฤติกรรมนักเรียน สภาพแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียน การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวก็จะ

นำไปสู่การเข้าใจปัญหาอย่างชัดเจนและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้

2. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการ และวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ (Action) ในการค้นหาคำตอบหรือพัฒนา นวัตกรรม และการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา

3. การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) หลังจากมีการปฏิบัติเพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้ว นักวิจัยจะต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติว่ามี สิ่งใด ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปบ้าง เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือ แก้ปัญหาใหม่ต่อไป

จากกระบวนการดังกล่าว จะเห็นว่าการทำงานวิจัยในชั้นเรียน มุ่งที่จะ แสวงหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรมควบคู่ไปกับการนำเอาคำตอบหรือนวัตกรรมนั้น นำไปใช้ แก้ปัญหาที่ครูกำลังประสบอยู่ ซึ่งเป็นวงจรต่อเนื่องไม่สิ้นสุด ครูจึงสามารถปรับและประยุกต์ ให้เข้ากับการทำงานปกติของตนเองได้ ดังนั้น การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูไม่ใช่การเริ่มต้น ทำงานชิ้นใหม่ แต่เป็นการวิเคราะห์ วางแผน และจัดระบบการทำงานเดิมของครูให้เป็น กระบวนการทำงานที่เป็นการวิจัยในชั้นเรียน

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2543 : 18) ได้นำเสนอกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. กำหนดปัญหา
2. วางแผนแก้ปัญหา
3. ดำเนินการแก้ปัญหา
4. สรุปผลและสะท้อนผล

ชาติรี เกิดธรรม (2544 : 16) ได้นำเสนอกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา
2. ขั้นกำหนดวิธีแก้ปัญหา
3. ขั้นพัฒนานวัตกรรม / วิธีการ
4. ขั้นนำนวัตกรรมหรือวิธีการไปใช้
5. ขั้นสรุปผล / เผยแพร่

วรรณวิไล พันธุ์สีดา (2543 : 7) ได้นำเสนอกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเป็น 12 ก้าว ดังนี้

- ก้าวที่ 1 ระบุปัญหา
- ก้าวที่ 2 ศึกษาอาการ
- ก้าวที่ 3 ผสมผสานวิธี
- ก้าวที่ 4 มีกระบวนการพัฒนา
- ก้าวที่ 5 สรรหานวัตกรรม
- ก้าวที่ 6 จัดทำโครงสร้าง
- ก้าวที่ 7 วางแผนการใช้
- ก้าวที่ 8 ใส่ใจประมวผล
- ก้าวที่ 9 ค้นหาความสำเร็จ
- ก้าวที่ 10 เบ็ดเสร็จเขียนเค้าโครง
- ก้าวที่ 11 โยงสรุปรายงาน
- ก้าวที่ 12 สานต่อการพัฒนา

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

1. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา
2. กำหนดวิธีการแก้ปัญหา
3. พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม
4. นำนวัตกรรมหรือวิธีการไปใช้
5. สรุปผล

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนตามขั้นตอนดังกล่าว ครูสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญมากในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้ครูพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนา สามารถดำเนินการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ครูสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแง่มุมต่าง ๆ การตรวจสอบแบบฝึกหัด การสำรวจ

พฤติกรรมผู้เรียน การสังเกตของครู ข้อมูลจากการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น ครูจะพบปัญหา ข้อสงสัยที่เกิดจากผู้เรียน ครู และกระบวนการเรียนการสอน เช่น

1. ผู้เรียนมีความสามารถในการทำโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ต่ำ
2. ผู้เรียนส่วนใหญ่ในชั้นมีอัตราเร็วในการอ่านภาษาไทยต่ำ
3. ผู้เรียนไม่ชอบเรียนคณิตศาสตร์
4. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในวิชาใด
5. ผู้เรียนยังไม่ได้ปฏิบัติตนเกี่ยวกับความรับผิดชอบให้เป็นนิสัย
6. ครูสอนเคร่งครัด จริงจัง ผู้เรียนไม่สนุกและไม่มีความสุขในการ

เรียน

7. ครูใช้สื่อไม่เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะและความสามารถของผู้เรียน
8. ครูไม่ได้จัดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยตนเอง
9. นักเรียนมีปัญหาการอ่านออกเสียงควบกล้ำ
10. ผู้เรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการท่องจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ

เมื่อครูพบปัญหาจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาแล้ว หากมีหลายปัญหา ครูควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่า ปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาก่อน

ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ปัญหาของการวิจัย แหล่งข้อมูล

ขั้นที่ 2 กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา

เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาจากการศึกษาในขั้นที่ 1 เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสารวิชาการ บทความ หลักสูตร ผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนถึงประสบการณ์ของครูเอง ทำให้ครูทราบว่า ปัญหาที่คล้ายกับปัญหาของเราเอง มีผู้ใดได้ศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหาผลการแก้ปัญหา เป็นอย่างไร จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งอาจเป็นวิธีสอนแบบใหม่ หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนของครู ได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู บทเรียน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น

ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ / ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 พัฒนาการหรือนวัตกรรม

จากขั้นตอนที่ 2 ครูจะได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ซึ่งอาจจะ เป็นวิธีการหรือนวัตกรรมที่เป็นไปได้ ในขั้นนี้ครูต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ใน การแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการ หรือนวัตกรรม จากผู้รู้ในเรื่อง นั้น ๆ เช่น หากครูสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ครูก็ต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน แล้วทำต้นแบบให้เสร็จสมบูรณ์ เพื่อที่จะนำไปให้เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ให้ความคิดเห็น เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ ได้มาปรับปรุงแก้ไข เตรียมนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป

ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษา และวิธีการที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้

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

ขั้นตอนนี้จะต้องมีเครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งแนวทางการ วิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 สรุปผล

เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยเลือกใช้สถิติที่ เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหา ได้ตามที่ต้องการ ก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยจะย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือ นวัตกรรมใหม่ แล้วพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก คือ ดำเนินการขั้นที่ 2-4 ใหม่อีกครั้ง จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ แล้วเขียน สรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึง 4

ขั้นตอนนี้จะได้ผลของการวิจัยที่นำไปสู่ การพัฒนาการเรียนการสอน หนังสือ การแก้ไขปัญหา

เมื่อได้วิเคราะห์การนำเสนอกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน จากแนวคิดต่าง ๆ แล้ว สามารถสรุปกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ศึกษาตรวจสอบปัญหาของนักเรียนในห้องเรียน
2. วิเคราะห์ปัญหา
3. กำหนดแนวทางและหาทางเลือกในการแก้ปัญหา

4. สร้าง / ทดลองใช้ / พัฒนานวัตกรรม
5. นำนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหา / พัฒนานักเรียน
6. ประเมิน ปรับปรุง แก้ไขการใช้นวัตกรรม
7. สรุปผลการใช้นวัตกรรม ปรับปรุง พัฒนาและนำไปใช้ต่อเนื่อง

5. บริบทของโรงเรียนบ้านยางเฉอ(วีรชนอุทิศ)

5.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน

5.1.1 ที่ตั้ง

โรงเรียนบ้านยางเฉอ(วีรชนอุทิศ) ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 บ้านยางเฉอ ตำบลจีเหล็ก อำเภอบางบาล จังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

5.1.2 การจัดการศึกษา

โรงเรียนบ้านยางเฉอ(วีรชนอุทิศ) รับผิดชอบจัดการศึกษาใน 2 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา

5.1.3 สภาพทั่วไปของโรงเรียน

โรงเรียนบ้านยางเฉอ(วีรชนอุทิศ) เป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีเนื้อที่ 12 ไร่ มีอาคารเรียน 2 หลัง แบ่งเป็นอาคารเรียนแบบ สปช. 105/2526 จำนวน 1 หลัง 8 ห้องเรียน อาคารเรียนแบบ รอ. 02 จำนวน 1 หลัง 6 ห้องเรียน อาคารเอนกประสงค์ 1 หลัง ส้วม จำนวน 2 หลัง 9 ที่นั่ง

5.1.4 จำนวนนักเรียน

โรงเรียนบ้านยางเฉอ(วีรชนอุทิศ) จัดการศึกษา 2 ระดับ มีนักเรียนทั้งหมด ดังนี้คือ ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 31 คน ระดับประถมศึกษา จำนวน 145 คน รวมทั้งสิ้น 176 คน

5.1.5 จำนวนครู

โรงเรียนบ้านยางเฉอ(วีรชนอุทิศ) มีครูทั้งสิ้น 11 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 1 คน ครูสายการสอนจำนวน 10 คน วุฒิการศึกษาผู้บริหารปริญญาตรี ครูผู้สอนปริญญาโท 1 คน ปริญญาตรี 8 คน คำกว่าปริญญาตรี 1 คน วิทยฐานะผู้บริหาร วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ครูผู้สอนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ 2 คน วิทยฐานะชำนาญการ 7 คน ไม่มีวิทยฐานะ 1 คน

5.1.6 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนและการดำเนินการของโรงเรียน

โรงเรียนบ้านยางเหนือ(วิรัชอนุทิศ) แบ่งการบริหารงาน ออกเป็น 4 ฝ่าย ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนการบริหารงาน วิชาการ หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร ทำการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและแหล่ง การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีการเรียนการสอน ทำการ นิเทศภายใน การจัดและบริการห้องสมุด การวัดผลประเมินผล การจัดชั้นเรียนและกิจกรรม เสริมหลักสูตร การประเมินคุณภาพการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลทางวิชาการ การประชุม ทางวิชาการ

2) การบริหารงานบุคลากร รับผิดชอบเกี่ยวกับ กำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบของครู การปฐมนิเทศครูที่บรรจุใหม่ ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การ บำรุงขวัญของครู ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัยและจรรยาบรรณของครู การพิจารณาความดี ความชอบของครู การสำรวจความต้องการของครู การจัดสวัสดิการครู และการพัฒนา การศึกษา อบรมสัมมนาศึกษาดูงานของครู

3) การบริหารงานงบประมาณ รับผิดชอบเกี่ยวกับ การงบประมาณ การเงินและบัญชี งานจัดซื้อจัดจ้างและงานที่เกี่ยวข้องพัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ

4) การบริหารงานทั่วไป รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ การรักษาความ ปลอดภัย การประชาสัมพันธ์ ปฏิทินปฏิบัติงาน งานทะเบียนนักเรียน การจัดทำบริการสำมะ โนนักเรียน การเกณฑ์และรับเด็กเข้าเรียน การติดตามนักเรียนที่จบหลักสูตรการจัดกิจกรรม แนะแนว การจัดกิจกรรมสหกรณ์ในโรงเรียน การจัดบริการอาหารเสริม (นม) การจัดบริการ อาหารกลางวัน การจัดเสื้อผ้า เครื่องเขียน แบบเรียน การบริการสุขภาพอนามัย กิจกรรมวัน สำคัญต่าง ๆ เช่น กิจกรรมทัศนศึกษา กิจกรรมลูกเสือและเนตรนารี กิจกรรมส่งเสริม ประชาธิปไตยและเสริมสร้างวินัยนักเรียน และทุนการศึกษา การวางแผนด้านอาคารและ สถานที่ การใช้ประโยชน์อาคารและสถานที่ การบำรุงอาคารสถานที่ และการควบคุมอาคาร และสถานที่ให้บริการแก่ชุมชน การร่วมกิจกรรมของชุมชน การประชาสัมพันธ์โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศิษย์เก่า ประชุมผู้ปกครองนักเรียน การให้ชุมชนมีส่วน ร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นใน ห้องที่

สรุปภารกิจของโรงเรียน

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. พัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบการบริหารงานโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในรูปแบบที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
5. พัฒนาบรรยากาศและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้สะอาดสวยงามร่มรื่น
6. พัฒนาและจัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน
7. ส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพที่แข็งแรง สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัย ปลอดภัย สิ่งเสพติดและอบายมุข
8. พัฒนาให้นักเรียนและชุมชนตระหนักถึงคุณค่าเอกลักษณ์ของความเป็นไทยและภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.2 สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียน

เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในกระบวนการปฏิบัติงานของครู และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน พบว่า นักเรียนควรได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ ให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น ด้านการพัฒนาการเรียนการสอนของครู เมื่อใช้กระบวนการนิเทศภายในพบว่า ครูผู้สอนมีสภาพปัญหาหลังสอน ตรวจสอบจากบันทึกผลหลังสอนของครู มีความจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และครูผู้สอนต้องพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของครู ดำเนินการได้น้อยมาก โรงเรียนบ้านยางเฉอ (วีรชนอุทิศ) มีโครงการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จากการศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยการประชุมกลุ่มย่อย ในโรงเรียนเกี่ยวกับปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน สรุปปัญหาของครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจะพัฒนาให้การเรียนการสอน ดังนี้

5.2.1 ครูขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้องและชัดเจน

5.2.2 ครูไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางเพื่อจะทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้องและชัดเจน โดยการพัฒนาคูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน มีกระบวนการนิเทศภายใน การสรุปผลและการเขียนรายงานวิจัย ซึ่งจะเป็นกระบวนการที่จะทำให้ครูสามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 แนวคิดในการพัฒนาครู

ครูเป็นบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการ การศึกษาของโรงเรียน เพราะว่าถ้าโรงเรียนมีครูหรือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มี ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน นั่นก็หมายความว่า คุณภาพของการจัด การศึกษาหรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ ของโรงเรียน ก็จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมี คุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นโรงเรียนจึงให้ความสำคัญและพัฒนาครู ให้มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยการมอบหมายงาน การอบรมสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ นิเทศ ให้คำแนะนำ พาไปศึกษาดูงาน และสนับสนุน ให้การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านยางเมอ(วีรชนอุทิศ) ได้ให้ ความสำคัญและส่งเสริมให้ครูศึกษา มีการหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ต่อเนื่องตลอดมาจนบัดนี้ ทั้งวิธีให้ศึกษาเอกสารส่งเข้ารับการอบรมที่เนาะแหล่งศึกษา แต่จากการนิเทศติดตามผล ปรากฏ ว่า ครูทุกคนยังคงไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ดี เพราะไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ และแนวคิด ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เนื่องจากเนื้อหาสาระและบทบาทของครู ประกอบกับ นโยบายปฏิรูปการศึกษา ได้กำหนดบทบาทของครูให้ ครูใช้กระบวนการวิจัยและผลการวิจัย ในการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้นการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนจึงถือเป็นนโยบาย สำคัญของโรงเรียน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

วีรพล ฉลาดเยี่ยม (2544 : 76-81) ได้ศึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า ครูประถมศึกษา จำนวนร้อยละ 15.21 เท่านั้น ที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนร้อยละ 7.60 ทำวิจัย 1 เรื่อง และร้อยละ 6.14 ทำวิจัย 2-5 เรื่อง โรงเรียนประถมศึกษาให้การ สนับสนุนการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ครูประถมศึกษามีความรู้ และทักษะในการทำวิจัยใน ชั้นเรียนอยู่ในระดับน้อย แต่ครูประถมศึกษามีความเห็นว่า ตนมีคุณลักษณะของนักวิจัย อยู่ใน ระดับมาก ส่วนปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนพบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการวิจัย ขาดแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย ขาดงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สนับสนุนการวิจัย

สายศิลป์ สายชั้น (2544 : 60-67) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อย คือ วัสดุอุปกรณ์และแหล่งวิชาการ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ทักษะในการวิจัย งบประมาณ คุณสมบัติผู้วิจัย และสภาพการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และถ้าเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริมให้ครูที่มีผลการวิจัยในชั้นเรียนเผยแพร่ผลงานวิจัย ผู้บริหารสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัยส่งเป็นผลงาน เพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง และจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อสะดวกในการวิจัย

อดิศร ทาเขาว์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้ชุดฝึกปฏิบัติ ในโรงเรียนบ้านหัวขัว อำเภอผาขาว จังหวัดเลย พบว่า ผู้ร่วมค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนน้อย ขาดความต่อเนื่อง และไม่มี ความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้ศึกษาได้ทำการวิจัยปฏิบัติการ โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาตัวอย่างการวิจัย และการแนะนำช่วยเหลือจาก ผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการวิจัยในชั้นเรียน นิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือ ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจให้ความสำคัญ จนสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ได้เสนอแนะด้าน เอกสารรูปแบบวิจัยอย่างเหมาะสม ใช้เวลาในการวิจัยในชั้นเรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

วรารุช พุฒซ้อน (2546 : 89 - 94) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์ อำเภอตำบองเทา จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้การศึกษา คำรา เอกสาร การนิเทศ กำกับ ติดตาม การอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนาครู ครูขาดความรู้ความเข้าใจ และไม่สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้ ติดตามศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ครูขาดความรู้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จึงไม่สามารถทำการวิจัยพัฒนาผู้เรียนได้ ภายหลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรครู เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้การศึกษา คำรา เอกสาร การนิเทศกำกับติดตาม และการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานวิจัย ทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอนพัฒนาผู้เรียน และทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัย และเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ครบกระบวนการ ดังนี้

1. การสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา
2. การกำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา

3. พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมหรือเครื่องมือ

4. นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้

5. สรุปผล

สุภาวรรณ เชาวรัตน์ (2546 : 92-96) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครู ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านลำโรง อำเภอตาลสุ่ม จังหวัดอุบลราชธานี ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. สภาพก่อนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของบุคลากรครูโรงเรียนบ้านลำโรง อำเภอตาลสุ่ม จังหวัดอุบลราชธานี บุคลากรครูมีความต้องการนำการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน แต่การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากความรู้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเอง และไม่มีวิทยากรหรือผู้ที่มีความรู้คอยให้คำแนะนำส่งเสริมการดำเนินงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

2. หลังจากได้ดำเนินการพัฒนาครูด้านวิจัยในชั้นเรียน ตามขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ จำนวน 2 วรรจบแล้ว พบว่า ครูผู้สอนที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาด้านการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 5 คน ตระหนัก และเห็นความสำคัญในการวิจัยในชั้นเรียน เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะในด้านการวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ถูกต้อง ตามขั้นตอน และกระบวนการวิจัยปฏิบัติการจนประสบผลสำเร็จ สามารถพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมศึกษา และผู้ให้ข้อมูล

กาญจนา สุภัทวงศ์ (2546 : 93-97) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านเค็กวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ให้มีความรู้ในการวิจัยในชั้นเรียนด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตามแนวคิดของ Stephen Kemmis พบว่า หลังการอบรมครูสามารถแก้ปัญหานักเรียน และปรับพฤติกรรมในการแก้ปัญหา เลือกใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหาได้เหมาะสม จึงสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธีรวัฒน์ นาระถิ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนคำเตยอุบลรัตน์ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า ก่อนทำการพัฒนาครูในโรงเรียนมีความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างน้อย และไม่มีความรู้ในการแปลข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ อีกทั้งยังขาดความกระตือรือร้นในการวิจัยในชั้นเรียน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้วิทยากรที่มีความ

ชำนาญการและดำเนินการพัฒนา 3 วงรอบ บุคลากรมีความสนใจ พัฒนาตนเอง สามารถทำวิจัย
 ในชั้นเรียนไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของตนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา
 อย่างต่อเนื่อง

อรจิตต์ สุพรรณ (2546 : 121-128) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน
 โรงเรียนบ้านโพหนอง อำเภอน้ำยืน จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความ
 เข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรไม่
 มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน มาปรับปรุงการ
 เรียนการสอน เมื่อได้รับการพัฒนาตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน แล้วปรากฏ
 ว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน และสามารถวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน
 สร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ดียิ่งขึ้น

ถาวร พลิตี (2546 : 111-123) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน
 โรงเรียนสมเด็จพระราชชนนี อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้รูปแบบของการ
 วิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ผลการศึกษาพบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาครูด้านการวิจัย
 ในชั้นเรียน ครูผู้สอนยังไม่ได้ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง
 อย่างเป็นรูปธรรม ครูขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดทักษะในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาด
 แรงจูงใจ และความกระตือรือร้น ขาดเอกสาร ตำราที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ขาดตัวอย่าง
 งานวิจัยในชั้นเรียน ขาดการนิเทศติดตามผลและให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ
 ขาดวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้สอนมีภาระงานที่
 รับผิดชอบมาก ทำให้ครูมีเวลาในการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนไม่
 เพียงพอ คิดว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยุ่งยากและซับซ้อน การทำวิจัยไม่ใช่หน้าที่ของครู แต่ครู
 ส่วนมากมีความตระหนักรู้ และเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนและมีความต้องการที่จะ
 พัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาการเรียนการสอน ผลจากการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้น
 เรียนปรากฏว่า ครูเกิดความตระหนักรู้ และเห็นความสำคัญในการทำวิจัยในชั้นเรียน เกิดความรู้
 ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ
 พัฒนาการเรียนการสอน มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนเป็นของตนเอง สามารถเผยแพร่ความรู้ให้กับ
 เพื่อนครู ส่งผลให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยเกิดความมุ่งมั่น และตั้งใจจริงที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการ
 พัฒนา ไปพัฒนาการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน และมีประสิทธิภาพ

บุษณา สารีนุตร (2547 : 85-93) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้น
 เรียน โรงเรียนบ้านกระทิง อำเภอบุณฑล จังหวัดศรีสะเกษ โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร

การศึกษาคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน การฝึกอบรม การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียนและฝึกปฏิบัติการทำวิจัย ผลการศึกษาพบว่า สภาพก่อนการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านกระทิงยังไม่มีการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัญหาต่าง ๆ หลายประการ ได้แก่ ครูมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอนมาก ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไม่เพียงพอ และครูไม่มีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน หลังจากได้ดำเนินการพัฒนา โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการทำวิจัย และการตรวจประเมินผลงานการวิจัย ผลการดำเนินการพัฒนาพบว่า ครูทุกคนสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้สำเร็จทั้ง 5 ขั้นตอน มีความรู้ในเรื่องรูปแบบ วิธีการ และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนของตนให้มีคุณภาพ สามารถจัดทำรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของตนได้ในระดับดี

ธีรวิภา แสงงาม (2547 : 88-92) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านสำโรง อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่า การพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การประชุมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน และเขียนรายงานการวิจัยได้ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานการเรียนการสอน และการแก้ปัญหาในชั้นเรียนตามกระบวนการวิจัย ทำให้ครูมีพฤติกรรมปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

วิจิตร ชันชัยภูมิ (2547 : 78-85) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนกุศคุ้มสามัคคีวิทยา ก่อนการพัฒนาพบว่า ครูผู้สอนยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนและไม่มีประสบการณ์ด้านการวิจัยในชั้นเรียน การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามกระบวนการเรียน 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมการนำวิธีการ หรือนวัตกรรมไปใช้ และการสรุปผล โดยใช้หลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ แต่ละวงรอบจะประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนผล กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 5 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบทดสอบ และแบบสอบถามความคิดเห็น และแบบประเมินผลงาน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้เทคนิคตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation Technique) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย (Narrative Form)

ผลการศึกษาพบว่า ก่อนทำการศึกษาค้นคว้า ครูผู้สอนโรงเรียนกุดชุมสัมคันธ์ศึกษา ยังไม่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และนักเรียนมีปัญหาในด้านการเรียน โดยเฉพาะกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ ภาษาไทยมีผลสัมฤทธิ์ในทางการเรียนต่ำ จะมีนักเรียนอ่านหนังสือไม่คล่อง ปัญหาสำคัญคือ ผู้ร่วมศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัย และไม่สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้ หลังจากดำเนินงานประชุมปฏิบัติการ การอบรมสัมมนาและการนิเทศภายใน พบว่า ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ความเข้าใจในการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน รู้จักศึกษาสาเหตุปัญหาของผู้เรียน สรุปความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาผู้เรียนได้ สามารถวางแผนเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียนด้วยวิธีสอน หรือการเลือกสื่อวัตกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียน และนำไปปฏิบัติโดยการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ปรับปรุงสื่อวัตกรรมการเรียน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้

ผลการศึกษาค้นครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้วยการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน สามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ดีขึ้น และควรมีการส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาการเขียนรายงานการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

สะอาด เนตรวงษ์ (2547 : 99-107) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านโนนสะอาดราษฎร์สามัคคี อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามแนวคิดวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดปัญหาการวิจัย การออกแบบการทำวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน 2) ขั้นเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน 3) ขั้นดำเนินการการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กลยุทธ์ กิจกรรม การอบรมความรู้แบบมีส่วนร่วม ภายใต้หลักวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ศึกษา ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และผู้ปฏิบัติการสอนประจำชั้น ประถมศึกษาปีที่ 2, 3 และ 6 ที่ได้มีความสมัครใจเข้าร่วม เป็นกลุ่มเป้าหมายจำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินผลงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักการตรวจสอบข้อมูล ด้วยเทคนิคสามเส้า (Triangulation Technique) และสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย นำเสนอผล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า สภาพปัจจุบันครูผู้สอนของโรงเรียนมีความต้องการในการวิจัยในชั้นเรียน แต่ยังคงขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อที่จะไปพัฒนาการเรียนการสอน หลังจากการดำเนินการด้วยกิจกรรมการอบรม ความรู้แบบมีส่วนร่วม พัฒนาตามขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการวงรอบที่ 1 พบว่า ครูมีความรู้ ความเข้าใจ 4 คน และสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้จำนวน 3 คน จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 คน แต่ยังมีจุดอ่อนทางด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวงรอบที่ 2 ด้วยกิจกรรมแนะนำให้การช่วยเหลือสนับสนุน พบว่า มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำวิจัย ขาดความมั่นใจและความกระตือรือร้น การค้นคว้าด้วยตนเองยังมีน้อยมาก เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อบรมการจัดการเรียนการสอน ปัญหาพัฒนาบุคลากรในการวิจัยชั้นเรียนเพื่อการเรียนรู้ คือ มีข้อจำกัดเรื่องของเวลา ขาดความชัดเจนในการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า กลยุทธ์การอบรมความรู้แบบมีส่วนร่วมได้บรรลุผลในระดับหนึ่ง แต่ครูยังขาดความชำนาญซึ่งควรมีการส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปแก้ปัญหาที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย จะสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับครู ในการนำความรู้ความเข้าใจมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

อภิสิทธิ์ ตรงศูนย์ (2547 : 87-93) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนตั้งใจวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ปัญหาของโรงเรียนที่พบคือ ครูผู้สอนยังไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ยังใช้ครูเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนไม่ใช่สื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ ขาดความรู้และประสบการณ์ทางด้านการทำงานวิจัยในชั้นเรียน และรับผิดชอบหลายด้าน สอนหลายวิชาไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนต่ำ โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มีความสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้ และปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนได้ ซึ่งใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา ซึ่งจะประกอบด้วยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ซึ่งใช้หลักในการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มผู้ร่วมศึกษา เป็นครูผู้สอนที่ร่วมศึกษาค้นคว้าด้วยความสมัครใจ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าก็คือ แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึก แบบสังเกตและแบบประเมิน โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีพรรณนา ตามแนวทางการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน

ผลการศึกษาพบว่า หลังจากการดำเนินการพัฒนาด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 ด้านคือ

1. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความตั้งใจ และความกระตือรือร้นในการที่จะทำวิจัยในชั้นเรียน มีการจัดบันทึกการจัดกิจกรรมและการร่วมปฏิบัติกิจกรรมทุกขั้นตอน ตามกระบวนการวิจัย

2. ด้านการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน ผู้ศึกษาค้นคว้าก็นำความรู้มาเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้อง สามารถนำเอาเทคนิคและนวัตกรรมมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน ครูมีความสามารถในการทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้ทุกคน และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพวิชาที่สอน

โดยสรุป การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยการใช้กลยุทธ์ 2 กลยุทธ์ คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตาม สามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนได้ เพื่อนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน อันเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ถำราญ เนตรรัตน์ (2548 : 74-80) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านป่าแดง อำเภอตุรพัตครพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจ และจะสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ โดยการใช้วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีส่วนประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้ศึกษาค้นคว้า และครูโรงเรียนบ้านป่าแดง ที่สมัครใจเข้าร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมิน เค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน และแบบประเมินผลงานการวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation Technique) และนำเสนอข้อมูลโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษา พบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน บุคลากรส่วนใหญ่เคยผ่านการอบรมและมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมาแล้ว อยู่ใน

ระดับหนึ่ง แต่ยังคงขาดความเชื่อมั่นในการทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อได้มีการดำเนินการพัฒนา
 บุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมปฏิบัติการการวิจัย
 ในชั้นเรียน การมอบหมายงาน และการนิเทศติดตามผล ปรากฏว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมี
 ความรู้ความเข้าใจ และสามารถทำวิจัยชั้นเรียนได้ 3 ชั้นตอน ตามองค์ประกอบของการวิจัยใน
 ชั้นเรียน คือ สามารถกำหนดหัวข้อของการวิจัยชั้นเรียน การเขียนเค้าโครงการวิจัยชั้นเรียน
 การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน แต่ในชั้นตอนที่ 4 การเขียนรายงานการวิจัยชั้นเรียนยังอยู่ใน
 ระดับที่จะต้องปรับปรุง จึงได้ดำเนินการพัฒนาวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา การ
 มอบหมายงาน และการนิเทศติดตามผล ผลปรากฏว่า บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความ
 เข้าใจในขั้นตอนและวิธีการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ตาม
 องค์ประกอบของการวิจัยในชั้นเรียน

อรุณ บุญวรรณ (2548 : 90-96) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน
 โรงเรียนบ้านกลาง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ก่อน
 ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดความรู้ความเข้าใจ และไม่สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้
 ไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

ผลการศึกษาพบว่า หลังจากดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้น
 เรียน โดยจัดประชุมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศ กำกับ ติดตามช่วยเหลือ ทำ
 ให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจตามกรอบการวิจัย 5 ชั้นตอน ของกรมวิชาการ สามารถ
 ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน นำกระบวนการวิจัยไปใช้ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาผู้เรียน
 และเขียนรายงานการวิจัยได้อยู่ในเกณฑ์ ดี

สมชาย วงศ์เกษม (2549 : 104-140) ได้ทำการวิจัย ความสอดคล้องของ
 วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา กับการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2544-2548 และแนวโน้มในการ
 จัดทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 พ.ศ. 2549-2553 โดยกล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 10 เรื่อง ดังนี้

1. ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนใน
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 6 เรื่อง ผลการศึกษามีความต้องการ และพัฒนาระดับมาก 3 เรื่อง
 ระดับปานกลาง 3 เรื่อง ต้องการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรด้านเนื้อหาการวิเคราะห์
 ข้อมูลและคอมพิวเตอร์

2. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนมี 2 เรื่อง ผลการศึกษา ผู้บริหารมีบทบาทระดับมาก 1 เรื่อง ระดับปานกลาง 1 เรื่อง การส่งเสริมเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการพัฒนาความรู้ของครู

3. ศึกษาปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูและสถานศึกษา มี 2 เรื่อง ผลการศึกษา มีปัญหาในระดับปานกลาง เสนอแนะให้จัดอบรม ทำคู่มือให้ครู และนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลการวิจัย จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์วิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ระหว่าง พ.ศ. 2544-2548 จำนวน 216 เรื่อง มีกลุ่มสาระองค์ความรู้ด้านการบริหารการศึกษาใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา จำนวน 12 เรื่อง
2. ด้านคุณลักษณะ ศักยภาพและการพัฒนาผู้บริหาร ครู คณาจารย์ นักเรียน นักศึกษา จำนวน 42 เรื่อง
3. ด้านการจัดองค์กร การพัฒนาองค์กรและการบริหารแบบมีส่วนร่วม จำนวน 29 เรื่อง
4. ด้านพันธกิจและการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา จำนวน 126 เรื่อง มีงานวิจัยเกี่ยวกับทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 10 เรื่อง ผลการศึกษาสถานศึกษาโดยครู ดำเนินการในระดับมาก มีปัญหาในการดำเนินงานระดับปานกลาง และครูต้องการ การสนับสนุนด้านการวิจัยจากผู้บริหาร
5. ด้านหลัก แนวคิด ทฤษฎี เทคนิค การบริหารการศึกษาและกฎหมายการศึกษา จำนวน 7 เรื่อง

สุวัฒน์ แสงแก้ว (2550 : 109-117) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแคว้นวังแสง อำเภอแคว้น จังหวัดมหาสารคาม ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่าก่อนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดความรู้ความเข้าใจเทคนิคการทำวิจัย ขาดทักษะ แรงจูงใจ งบประมาณ ตลอดจนการเขียนรายงานการวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย จากการดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน ขั้นตอนการสังเกต และขั้นตอนการสะท้อนผล การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ปรากฏว่าครูตระหนักและเห็นความสำคัญในการวิจัยในชั้นเรียน เกิดความรู้ ความเข้าใจและเกิดทักษะในด้านการวิจัยในชั้นเรียน สามารถ

ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการวิจัยปฏิบัติการจนประสบผลสำเร็จ สามารถพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมศึกษาและผู้ให้ข้อมูล

ปราโมทย์ วีรวรรณ (2550 : 97 - 102) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านท่าสองคอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ก่อนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และครูไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ เมื่อดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามกระบวนการขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน 6 ด้าน โดยอาศัยกลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในและใช้หลักการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ของกลุ่มตัวอย่าง 21 คน มีคะแนนผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ
2. ด้านความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีผลของคะแนนที่ได้จากการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 เรื่อง ผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวน 19 เรื่อง
3. ด้านความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่ามีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ใน ระดับมาก จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ พบว่าการดำเนินการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนที่ประสบผลสำเร็จ จะใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ หรือใช้กลยุทธ์การศึกษาเอกสารคู่มือ การศึกษาดูงาน กลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ มีความเชื่อมั่นและสามารถที่จะทำวิจัยในชั้นเรียน ตามองค์ประกอบของการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ บุคลากรเห็นความสำคัญนำความรู้ ความสามารถ ไปพัฒนาหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แชมเซอร์ (Shamsher. 1993 : 53 - A) การศึกษาเพื่ออธิบายและระบุนวกรองแนวคิดของโปรแกรมการสอนที่มีคุณภาพ สภาพเงื่อนไขที่คาดหวังว่าการนำไปใช้จะได้ผล ประชากรที่ตั้งใจจะนำไปใช้และองค์ประกอบสำคัญ (ได้แก่ กลยุทธ์การฝึกอบรมและการติดตามผล) ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงลักษณะของการนำไปใช้ ระหว่าง 5 ปีแรกของโปรแกรม

การสอนที่มีคุณภาพ จะได้รับการออกแบบเป็นกระบวนการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน ซึ่งส่งเสริมการสอนอันเป็นการสอนโดยใช้วิธีการในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยโรงเรียน จำนวน 57 โรงเรียน ผู้ร่วมวิจัยจำนวน 380 คน ในเวลา 5 ปี การเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากการประเมินโปรแกรมอย่างเป็นทางการ 3 ครั้ง จากสมุดบันทึกการสังเกตโดยตรง ซึ่งบันทึกไว้ในช่วงการประชุม การวางแผนและการสอน การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีปฏิริยาในทางบวก และมีความต้องการที่จะดำเนินโปรแกรมนี้ต่อไป มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก กับโครงสร้างและเนื้อหาของโปรแกรม ครูเชื่อว่า พวกตนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารชั้นต้น และผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนของตน รวมทั้งจากสมาพันธ์ครู นอกจากนี้ยังพบว่า ครูได้รับประสบการณ์เป็นอันมากที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของแต่ละบุคคล และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับการปรับปรุงที่ดีขึ้น ผู้ตอบคำถามเชื่อว่า โปรแกรมนี้ช่วยพวกตนให้เป็นนักปฏิบัติและนักวิจัยในชั้นเรียนที่สามารถสะท้อนผลได้

เดล (Dale, 1994 : 3939-A) ได้ศึกษาการออกแบบและการนำไปใช้โปรแกรมที่ปรึกษาหรือผู้รับคำปรึกษา ภาวะผู้นำของครูใหญ่และครู ตลอดจนการรับรู้โปรแกรมของนักเรียน โดยการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา 2 แห่งในซานเมื่อง โดยได้กำหนดคำถามไว้ จะมี 4 คำถาม คือ (1) ผู้บริหารและครูแสดงความคิดเห็นภาวะผู้นำในการใช้โปรแกรมดังกล่าวอย่างไร (2) นักเรียนมีทัศนคติหรือแนวความคิดเห็นกับโปรแกรมเป็นอย่างไร (3) บทบาทการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างไร และ (4) การจัดโปรแกรมดังกล่าว โดยใช้รูปแบบระดับชั้นเดียวหรือการผสมระดับชั้นเรียน มีผลต่อกระบวนการและผลลัพธ์ของโปรแกรมอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำ จะมีความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายและลำดับของความสำคัญของโปรแกรม ความมุ่งมั่นของครูใหญ่เป็นสิ่งสำคัญในการทำให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการนำโปรแกรมไปใช้ ตลอดจนการรักษาโปรแกรมและการให้คำปรึกษาให้คงอยู่ การพัฒนาครูมีความสำคัญมากในการทำให้ครูเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา หรือผู้รับคำปรึกษามีคุณค่าต่อนักเรียน ครูและครูใหญ่ ในการพัฒนาความสัมพันธ์อย่างมีความหมายและมีความรู้สึกร่วมกันเป็นครอบครัวเดียวกัน โปรแกรมที่มีคุณภาพอันจะส่งเสริมให้นักเรียนวัยรุ่น มีโอกาสในการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว ปัญหาวิชาการและปัญหาด้านสังคมที่สอดคล้องกับวัยของนักเรียน

เดเนียล (Daniels, 1999 : 2442 - A) ได้ศึกษาเพื่อกำหนดว่า การสอนในการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ที่มีผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพ ของความเชื่อมั่นในตนเอง และประสบการณ์ของนักศึกษาฝึกสอน กลุ่มที่ร่วมทดลอง ซึ่งประกอบด้วยนักศึกษา

ฝึกสอนจำนวน 2 คน ได้รับการสอนและการช่วยเหลือและการแนะแนวในการพัฒนาโครงการวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มเปรียบเทียบซึ่งเป็นนักศึกษาฝึกสอน จำนวน 3 คนเช่นกัน ได้รับแต่เพียงคำสอนที่เป็นเอกสารเกี่ยวกับวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การนำกลยุทธ์ไปใช้และวิธีการประเมินผล เพื่อดำเนินโครงการทำวิจัยให้เสร็จสมบูรณ์ เมื่อทำการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามก่อนการทดลอง หลังการทดลอง การสัมภาษณ์ กรณีศึกษา ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาฝึกสอนทั้ง 2 กลุ่ม มีความสามารถวิจัยเชิงปฏิบัติการ นักศึกษาครมีความเชื่อมั่นในตนเองในฐานะเป็นผู้จัดการ และผู้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในชั้นเรียน และเป็นผู้ใช้เทคนิคการจัดการพฤติกรรม ประสบความสำเร็จการศึกษาทุกคน มีทักษะกระบวนการสะท้อนผลของปัญหาที่เผชิญกับนักศึกษาเพิ่มขึ้น ภายใต้อสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและเป็นบริบททางสังคมของชั้นเรียน

มอร์ตัน (Morton, 1998 : 359 - A) ได้ทำการศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติระหว่างผู้วิจัยกับครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 2 คน ตลอดเวลาหนึ่งปีปฏิทินในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง ในภาคตะวันตกตอนกลางของหนึ่งในสหรัฐ ความมุ่งหมายของการศึกษาสำหรับผู้วิจัย ซึ่งเป็นครูเกษียณอายุราชการแล้วคือ เพื่อร่วมมือกันปฏิบัติการวิจัยร่วมกับครูประจำชั้นเรียนในการสร้างหลักสูตรและการสอนที่จะช่วยครูให้สัมพันธ์กับนักเรียนในลักษณะที่จะทำให้ให้นักเรียนสามารถเข้าร่วมและสนใจในการเรียนรู้มากขึ้น ระยะเวลาทำการวิจัย ชาติพันธ์ วรรณคดีด้วยการสังเกตใช้เวลา 2 เดือน แล้วใช้เวลาร่วมมือกันปฏิบัติการวิจัยต่ออีก 7 เดือน สารสำคัญที่ทำการวิจัยได้แก่บทสนทนาในชั้นเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การหาเอกสารประกอบความสนใจของนักเรียน อุปสรรคที่ขัดขวางการเข้าใจเกี่ยวข้องกับนักเรียน ความเกี่ยวข้องกับใจที่ครูแสดงออกเกี่ยวกับการทำการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรตัวอย่าง การเขียนของนักเรียนที่สุ่มมา และสิ่งท้าทายการร่วมมือกันปฏิบัติการวิจัยระหว่างครูประจำชั้นเรียน กับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า งานจัดทำหลักสูตรมุ่งเน้นด้านการอ่าน การเขียน และวิทยาศาสตร์ หลักสูตรเกี่ยวข้องกับรัฐบัญญัติว่าด้วยวิธีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม

การเรียนรู้แบบร่วมมือกันปฏิบัติร่วมกันกับนักเรียน การอ่านที่อาศัยวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นฐาน และการเขียนในฐานะที่เป็นกระบวนการ ผู้วิจัยและครูประจำชั้นรู้สึกว่าการที่ร่วมมือกันปฏิบัติ ส่งผลให้ความสนใจของนักเรียนเพิ่มขึ้นมาก ครูทุกคนแสดงความซาบซึ้งที่มีผู้ร่วมงานช่วยพวกเขาพัฒนาหลักสูตร และวิธีการสอนที่เพิ่มพูนการรับรู้ สรุปได้ว่า การวิจัย

ครั้งนี้ใช้เป็นแม่แบบสำหรับการร่วมมือกันปฏิบัติงานวิจัย ระหว่างนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยกับครูผู้สนใจในการปรับปรุงการปฏิบัติงานสอนของตน

เฮอ์นันเดซ - ทูทอป (Hernandez - Tutop, 2001 : 1379-A) ได้ศึกษาผลกระทบของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีต่อครู และได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ครู - ผู้วิจัย กับการปฏิบัติการสอน ที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครู จำนวน 9 คน ในระดับอาชีพการสอนต่างกัน จากเขตต่างๆ ของสหรัฐ วิธีการศึกษาครู 2 คนใน 9 คนนี้ เรียนรู้และดำเนิน โครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นทั้งผู้วิจัยร่วม และผู้อำนวยความสะดวก ผู้ร่วมวิจัยอีก 7 คน ได้ทำการศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาแล้วก่อน การศึกษาครั้งนี้ และได้ตอบคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ และผลการสำรวจของตน การสัมภาษณ์กระทำกับครูทั้ง 9 คน ได้ถอดคำบันทึกเทปและวิเคราะห์ข้อมูลให้ครู 8 คน ตรวจสอบคำถามการวิจัยที่เกิดขึ้นจากการปรากฏการณ์เฉพาะในห้องเรียนของตน ครูคนหนึ่ง สอนกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแก่ครูอีก 5 คน ต่อมาทำการวิจัยปรากฏการณ์ของครูที่ สอนนั้น ผลการศึกษาพบว่า ครูทั้ง 9 คน ได้ปรับปรุงผลการสอนได้ดีขึ้น ดำเนินงานตลอด กระบวนการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ใหญ่ เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และสิ่งจูงใจตาม สภาพจริง ครู 8 คน ไม่มีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ใหญ่หรือผู้บริหารคนอื่น ๆ มีความรู้สึกถูกรบกวนหรือบดบังจากผู้มีอำนาจหน่วยเหนือ และขาดสถานที่ ซึ่งเป็นปัจจัย ทางสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบทางลบต่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการของตน พบว่า ปัจจัยที่วิกฤตต่อ การสอนที่ปรับปรุงแล้วในห้องเรียนที่มี 3 ปัจจัย คือ ความสำนึกที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับระเบียบ วิธีการสอน ความเป็นเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่ามีความสามารถของครู ผลการศึกษาพบว่า การที่นักเรียนปฏิบัติเพิ่มขึ้นอันเป็นผลของ การปรับปรุงการปฏิบัติการสอน จากการสนับสนุน ของข้อค้นพบได้พบว่า มีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิรูปโรงเรียนเพิ่มขึ้นโดยการนำเสนอ ผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่ปรับปรุงและสามารถสร้างความเข้มแข็งแก่ การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนได้

แม็คคอย (McCoy, 2002 : 166-A) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาแผนปรับปรุง ห้องดิน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย วิธีการศึกษาใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โรงเรียน 2 โรง โดยนำครู ผู้ปกครอง และผู้บริหารโรงเรียนมารวมกัน โดยใช้กระบวนการวัดเชิงปฏิบัติ เพื่อกำหนดประสิทธิภาพของแผนการในการระบุความต้องการทางวิชาการทั้งโรงเรียน และ กำหนดว่าจะปรับปรุงอย่างไร บุคคลทั้ง 3 กลุ่มร่วมประชุมในกลุ่มงานและกลุ่มย่อย เพื่อ ทบทวนแผนปรับปรุงห้องดินปัจจุบัน ตรวจสอบ ข้อมูลทางวิชาการของนักเรียน อันเป็นการ

สนับสนุน โปรแกรมใหม่และโปรแกรมเดิมที่มีอยู่ รวมทั้งการแทรกแซง และเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการนำไปใช้ และประเมินแผนดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดร่วมที่เกิดขึ้นคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายทั้ง 2 โรงเรียน นำการวางแผนปรับปรุงท้องถิ่นไปใช้นั้น จะต้องกล่าวถึงก่อนสร้างกระบวนการ ที่เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน เวลาที่เป็นอุปสรรค การมีส่วนร่วมของครูและผู้ปกครอง การใช้ข้อมูลทางวิชาการของนักเรียนอย่างเหมาะสม และการนำแผนไปใช้

เมื่อใช้กระบวนการมีส่วนร่วมแล้ว การวางแผนปรับปรุงท้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ก็เชื่อมโยงตามต้องการของนักเรียนเข้ากับการแทรกแซงที่เหมาะสมและเข้ากับทรัพยากรที่มีอยู่ จึงเป็นผลที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องมีวินัยในการประยุกต์ใช้งานบางประการ ผู้บริหารโรงเรียนต้องชี้นำกระบวนการ และส่งเสริมการร่วมมือกัน ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น ครูและผู้ปกครองท้องถิ่นมองเห็นได้ เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการประจำของกระบวนการแล้ว ชั้นเรียน โรงเรียนและกลุ่ม โรงเรียน ก็สามารถจะมีวิวัฒนาการไปเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก่อตั้งขึ้นด้วยการร่วมมือกันปฏิบัติกันได้

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน หรือการแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน จะใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเป็น การศึกษารวบรวม และแสวงหาข้อเท็จจริง โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปอันเป็นการนำไปสู่การแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น การทำงานวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ เนื่องจากสามารถนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้น มาทำการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจให้ครูผู้สอน โดยเฉพาะจะทำให้เข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียนจะมีข้อจำกัดในเรื่องการนำไปใช้ เพราะเป็นการเชื่อมโยงระหว่างการค้นคว้าวิจัยกับความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ ครูจะต้องแก้ปัญหาทางการศึกษาโดยอธิบายปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขตามกระบวนการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในด้านการวิจัยในชั้นเรียน จะเห็นได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการในการแก้ไขปัญหาในการเรียนการสอนอย่างได้ผล และช่วยให้การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนประสบความสำเร็จ จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และจากการศึกษางานวิจัยของ วรราช พุดซ้อน (2546 : 89-94) ยุทธนา สาริบุตร (2547 : 85-93) วิจิตร ชันชัยภูมิ (2547 : 78-85) อภิสัทธ์ ตรงสุนย์ (2547 : 87-93) อรุณ บุญวรรณ (2548 : 90-96)

พบว่างานวิจัยดังกล่าวนี้ ใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้กระบวนการในการวิจัย 5 ขั้นตอน ได้แก่

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

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้กระบวนการในการวิจัย 5 ขั้นตอน เป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาวิชาชีพของตน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY