

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาบุคลากรค้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบอร์บีอ อำเภอรอบรือ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยประมาณความรู้ที่เป็นหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
4. การศึกษาดูงาน
5. การนิเทศภายใน
6. การวิจัยในชั้นเรียน
7. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
8. บริบทของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบอร์บีอ อำเภอรอบรือ จังหวัดมหาสารคาม
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารการศึกษา

ในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตามเมื่อยังไม่ได้มีการค้นคว้าทดลองวิจัยที่มีการกระทำข้ามแล้วข้ามล่างเกิดความมั่นใจได้ว่า เมื่อกระทำการย่างนี้แล้วจะบังเกิดผลเป็นอย่างนั้นในเบื้องแรก มนุษย์ก็มักจะตั้งข้อสันนิษฐาน (Assumption) เอาไว้ก่อน แล้วจึงไปหาข้อพิสูจน์ (Proof) มา ยืนยันว่าสิ่งที่ได้ตั้งข้อสันนิษฐานเอาไว้นั้นถูกต้องหรือไม่ หากถูกต้องและเมื่อกระทำข้าม ๆ ในลักษณะเดียวกันนั้นไม่ว่าจะกี่ครั้งกี่หนก็ตามผลที่จะได้รับก็จะออกมาตรฐานปีเดียวกันหมด เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ที่ทำการค้นคว้าทดลองก็สามารถตั้งสิ่งที่ตนศึกษาค้นพบใหม่ขึ้นมาเป็นทฤษฎี (Theory) ใหม่ได้

1. ความหมายทฤษฎีการบริหารการศึกษา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2545 : 146) ให้ความหมายของคำว่าทฤษฎีไว้ดังนี้ คือ ความเห็น การเห็น การเห็นด้วยใจลักษณะที่คิดคาด測ตามหลักวิชาเพื่อเสริมเหตุผลและรากฐานให้แก่ปรากฏการณ์หรือข้อมูลในภาคปฏิบัติซึ่งเกิดขึ้นมาอย่างเป็นระเบียบ

ประชญา กล้าผจญ (2545 : 97) ให้ความหมายของทฤษฎีว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ชัดเจน ปรากฏเป็นรูปร่างขึ้นหรือหลักการที่กำหนดขึ้นมาจากการที่ได้สังเกตปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าในระดับหนึ่ง

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2545 : 98) ให้ความหมายของทฤษฎีว่า หมายถึง ศิลป์หรือศาสตร์สาขานั้นที่ประกอบไปด้วยความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหลักการและวิธีการมากกว่าที่จะกล่าวถึงวิธีการปฏิบัติ

จำเนียร พลหาย (2553 : 3) ให้ความหมายของทฤษฎีว่า หมายถึง การบริหารงานใด ๆ ก็ตามสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำให้สำเร็จ ตามการบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยอาศัยหลักวิชา เป็นเครื่องมือในการบริหาร ในอัตลักษณ์การทำงานหรือหลักปฏิบัติในการทำงาน สันนิษฐานว่ามีการถ่ายทอดตามเครื่องหมาย และเรียนมาถึงคนใกล้ชิด ตามลำดับจนถึงปัจจุบันความก้าวหน้าในการพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการศึกษาทำให้มีการจัดการเรียนการสอนเป็นวิชาหนึ่งในสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอด (Concept) ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) และการลงสรุปความเห็น (Generalization) เป็นแนวคิดความเชื่อในการทำงาน เรียกว่า “ทฤษฎี”

สรุป ทฤษฎีการบริหารการศึกษา หมายถึง ชุดของแนวคิด (Concept) คติฐาน หรือข้อสันนิษฐาน (Assumption) และข้อยุติโดยทั่วไป (Generalization) ที่อธิบายพฤติกรรมขององค์การอย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่สำหรับข้อสมมติฐาน (Hypothesis) หมายถึง การตั้งข้อกำหนดหรือข้อสมมติที่คิดหรือคาดว่าจะเป็นขึ้นมา แล้วพิจารณาศึกษา ค้นคว้าทดลอง เพื่อหาข้อสรุปมาพิสูจน์ให้แจ้งได้ว่า ได้สมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นจริงหรือไม่จริง

2. ความสำคัญของทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีการบริหารการศึกษา มีบทบาทสำคัญดัง

1. ทำหน้าที่ให้ข้อยุติทั่วไป (Generalization)

2. ก่อให้เกิดการวิจัยทางด้านบริหารการศึกษา มีการทดสอบความเป็นไปได้ของทฤษฎีและเมื่อตั้งเป็นทฤษฎีขึ้นมาแล้ว ก็เป็นเครื่องช่วยชี้นำในการปฏิบัติงานหรือก่อให้เกิดการพัฒนางานใหม่ ๆ ขึ้นมา

3. การมีทฤษฎีบริหารการศึกษาขึ้นมาใช้ ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ศึกษา ทำให้ไม่จำเป็นจะต้องไปจัดทำข้อมูลหรือข้อความต่าง ๆ มากนักเพียงแต่จำหลักการหรือทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านั้น ได้กันบ้างเป็นการเพียงพอแล้ว

ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาทั้งหลาย จะต้องเป็นนักปฏิบัติที่สันใจปัญหาและเหตุการณ์อย่างเฉพาะเจาะจงที่เกิดในองค์กรต้องมีความคิดวิเคราะห์ ประยุกต์เอาหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางบริหารการศึกษา มาใช้ในการปฏิบัติ มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการ และทฤษฎีบริหารการศึกษาที่ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าเอาไว้อย่างละเอียดรอบคอบแล้วนั้น เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา

การบริหารงานใด ๆ ก็ตามจำเป็นจะต้องมีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน การบริหารการศึกษาที่เข่นเดียวกัน หากนักบริหารการศึกษานำบริหารงานไปโดยมิได้ใช้ทฤษฎีเข้ามาช่วยในการคิดและตัดสินใจก็หมายความว่า เขาดำเนินการไปโดยอาศัยประสบการณ์ดั้งเดิม อาศัยสามัญสำนึกที่เรียกว่า Common Sense หรือที่เรียกว่า ใช้กฎแห่งนิรหัตต์แม่เมื่อ (Rule of Thumb) ลงเดา ๆ ถูว่าหากทำแบบนี้แล้ว ผลกระทบจะเป็นอย่างไร หากถูกต้องก็ตีไป หากผิดก็ตีอีกว่าผิดเป็นครู แล้วลองทำใหม่โดยไม่ยอมทำผิดซ้ำในลักษณะเดิมอีก เป็นต้น นี้เป็นการลองผิดลองถูก (Trial and Error) นั่นเอง การคิดและแก้ไขปัญหาด้วยสามัญสำนึกเข่นนี้เป็นการกระทำอย่างไม่มีหลักการ เป็นการมองในแง่มุมแคบ ๆ หรือผูกติดกับแนวทางใดแนวทางหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว อาจจะทำให้ตัดสินใจผิดพลาดได้โดยง่าย ในทางตรงข้ามหากผู้บริหารการศึกษา บริหารงานโดยอาศัยหลักการและทฤษฎีการบริหาร (การบริหารการศึกษา) เป็นหลักหรือเป็นพื้นฐานในการคิดพิจารณาและตัดสินใจ แล้วก็จะทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ตรงแนวไปในทางเดียวกันนั่นที่พึงประสงค์ไม่สะ٪สะ٪สะ٪ เมื่อจะตัดสินใจกระทำการใดก็ต้องได้เตรียมทฤษฎีปฏิบัติและกระทำการซึ่งในลักษณะเดียวกันนั้นมาแล้วมากนัย เนื่องจากทำได้ถูกต้อง และได้ผลดีด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้นมืออาชีวะปฏิบัติหรือตัดสินใจในลักษณะอย่างเดียวกันนั้นบ้าง ก็จะได้รับผลดีหรือทำได้ถูกต้องเช่นกัน

การบริหารนั้นเป็นหัวใจสำคัญและศิลป์ ดังได้เคยกล่าวไว้แล้ว ดังนั้น นักบริหารการศึกษาจะต้องบริหารงานในการกิจหน้าที่ที่คนกระทำการอยู่อย่างชาญฉลาด มีความแนบเนียน

ในการปฏิบัติให้งานนั้นดำเนินไปได้อย่างราบรื่น สามารถจัดปั๊อุปสรรคทั้งหลายที่เกิดขึ้นได้เมื่อมีปัญหา ก็สามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอ

ทฤษฎีกับการปฏิบัตินั้นมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีวางแผนครอบความคิดแก่ผู้ปฏิบัติ

ทฤษฎีช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีเครื่องมือใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ประสบ นักบริหารการศึกษาที่มีความสามารถนั้น จะต้องมีความสามารถสูงในการใช้ความคิด (Conceptual skill) โดยรู้จักตัวความ และนำเอาทฤษฎีการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้อย่าง มีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีปัจจัยดีและมีทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเวลา กำลังคนหรือทรัพย์สินเงินทองอย่างจำกัดด้วยเช่นกัน

2. การนำเอาทฤษฎีมาใช้

การนำเอาทฤษฎีมาใช้ ช่วยให้แนวทางวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การที่ผู้บริหารนำทางเลือกต่าง ๆ มาพิจารณาและตัดสินใจดำเนินการลงไปโดยอาศัยทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ เพื่อประกอบเป็นเหตุผลในการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการอันเนื่องมาจากความมีประสบการณ์สูงของนักบริหารการศึกษาเท่านั้น

3. ทฤษฎีช่วยในการตัดสินใจ

ทฤษฎีช่วยให้ข้อมูลพื้นฐานแก่การตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยครอบความคิดที่แน่นอนชัดเจน หากปราศจากครอบความคิดเสียแล้ว การตัดสินใจก็อาจไม่ถูกต้อง ไม่บังเกิดผลดี ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับมานั้นบางครั้งก็อาจจะไม่ชัดเจน ต้องมีการตีความเสียก่อน หรือมีการแปลงสภาพข้อมูลนั้นให้มีปรับใช้กับสิ่งที่จะปฏิบัตินั้นเสียก่อน การมีพื้นฐานของทฤษฎีที่ดีจะช่วยให้นักบริหารการศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มีความมั่นใจในการตัดสินใจนั้น และผลลัพธ์ที่ได้นั้นมักจะถูกต้องและบังเกิดผลดีต่อองค์กร การเสมอ

4. การกิจของสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายและการกิจกรรมบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่งและ มีความสุข ซึ่งมีหลักการปฏิบัติต่อ นอกจากการกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบให้ถือปฏิบัติแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการหรือบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based

Management) และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ที่ยึด
หลักทั้งนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความ
รับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
ซึ่งวิธีการในการบริหารงานในโรงเรียนให้ครอบคลุมงานการบริหารใน 4 งาน มีรายละเอียด
ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 32-42)

4.1 การบริหารวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นการกิจหลักของสถานศึกษาที่

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 บุ่ง
ให้การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนาณ์ ที่จะ
ให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของ
ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็น
ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษาเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร
และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อกูลการพัฒนา
คุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น

ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

4.1.1 เพื่อให้สถานศึกษาระบahirงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว
รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

4.1.2 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน
และมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน
เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

4.1.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจน
จัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น
โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

4.1.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

**สรุป การบริหารวิชาการ เป็นการบริหารงานในการกิจกรรมการพัฒนา
หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผล
การเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อ
การสื่อสาร การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะนำการศึกษา การ**

พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่นักศึกษา ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษา

4.2 การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความอิสระ ในการบริหาร จัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลลัพธ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดการหาผลประโยชน์จากการศึกษา รวมทั้งจัดการหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาล่าสุดให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน มีวัตถุประสงค์ดังนี้

4.2.1 เพื่อให้สถานศึกษาริหารด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้

4.2.2 เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

4.2.3 เพื่อให้สถานศึกษาระบุนทรัพยากรที่ได้อย่างพอเพียง และมีประสิทธิภาพ

สรุป การบริหารงบประมาณ เป็นการบริหารงานในการกิจกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดทำ และเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

4.3 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นการกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาระบุนทรัพยากรปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองการกิจของสถานศึกษา เพื่อคำแนะนำการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งการคุ้มครองและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.3.1 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

4.3.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและจิตสำนึกรักในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ

4.3.3 เพื่อส่งเสริมให้ครุและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามเดือนตาม
ก็อกภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4.3.4 เพื่อให้ครุและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติตามได้ตามมาตรฐาน
วิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะมีผลต่อการ
พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุป การบริหารงานบุคคล เป็นการบริหารงานในการกิจกิจกรรมที่เกี่ยวกับการ
วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและรักษาวินัย การออกแบบราชการ

4.4 การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบริหารองค์กร
ให้บริการอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยยึดบทบาทหลัก
ในการประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การบริหาร
การศึกษา ทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษา ให้ใช้หัวใจรวมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม
ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการสถานศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่
มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.4.1 เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยการให้การ
ปฏิบัติตามของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.4.2 เพื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา
ต่อสาธารณะ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การ
สนับสนุนการจัดการศึกษา

สรุป การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารงานในการกิจกิจกรรมที่เกี่ยวกับการ
ดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและ
เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการ
บริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ
งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป การคุ้มครองการสถานที่และสิ่งแวดล้อม การจัดทำ

สำนักงานผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและประสานงานจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัชญาคัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานงานราชการกับ เนติ้นที่การศึกษาและในหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การจัดการระบบ ควบคุณภาพในหน่วยงาน งานบริการสาธารณะ งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น ๆ

การพัฒนาบุคลากร

บุคลากรทางการศึกษาในยุคปัจจุบันการศึกษาควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม มีมาตรฐานแห่งจรรยาบรรณวิชาชีพครู หากยังมีครูและบุคลากร ทางการศึกษากันได้ที่ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการ อบรมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนว ปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ เป็นทอง แสว (2544 : 9) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็น กระบวนการต่าง ๆ ที่นำสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนพัฒนาความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ

สำนักงานปัจจุบันการศึกษา (2544 : 18) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรและการ พัฒนาครุภูมิคุณภาพเพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามทิศทางที่พึงประสงค์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 154) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่าเป็น การดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ จะปฏิบัติหรือให้มีความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นปกติจะมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ และเพิ่มพูน ความรู้สึกนิยมที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

วิทยา แสงงาม (2546 : 6) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูน ความรู้ ความจำนาญ และความสามารถของบุคคลเพื่อให้กับมีวัตถุ และมีความสามารถ

หมายความกับคำแห่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจ ความพึงพอใจ เพื่อให้ปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาตามรูปแบบและกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเขตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสังผลต่อการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุตามที่คาดหวังอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

นกกด ทองโสดกิต (2543 : 12) การพัฒนาครุ หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงครุ เพื่อความเจริญก้าวหน้า ซึ่งหมายถึงการให้ศึกษา ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การทำงานทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ (Education) และการอบรม (Training) คือ การเตรียมคนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี เมื่อร่วมกับการพัฒนา (Development) ซึ่งหมายถึง การเตรียมครุให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตนทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้

ธุรีรัตน์ เอี่ยมกุล (2544 : 12-132) กล่าวไว้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของเทคโนโลยี วิทยาการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของสังคมเปลี่ยนไปจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกของประเทศไทยที่ปฏิรูปการศึกษาเต็มภาคทั้งระบบ ให้ความสำคัญต่อครุ-อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับ ประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครุ คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญของแต่ละบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

2. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ไปในแนวทางที่สอดคล้องความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร

สหชาติ ไชยรา (2547 : 25) สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญยิ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญมากขึ้น ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้หน่วยงานได้รับผลจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสูงสุดของทุกหน่วยงาน

โอลิเวีย แสนธิพันธ์ และคนอื่น ๆ (2547 : 32-33) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อมีการติดต่อประสานงานดี ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากการพัฒนาบุคลากรก็ย่อมสามารถที่จะนำความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งช่วยทำให้แก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประยัด ลดความเสี่ยงของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลง

3. การพัฒนาบุคลากร โดยลดระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสี่ยงหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการแบ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่า ผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเริ่มก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และเป็นผลดีต่องค์กรที่สุด

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และความจำเป็นในอันที่จะทำให้บุคคลในหน่วยงานได้มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ ช่วยให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุความมุ่งหมายและลดความสัมภัยขององค์การ ทำให้เกิดการพัฒนาทางเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนางานใหม่ ๆ มีความทันสมัยตลอดเวลา ปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงได้ดี ทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และประสิทธิภาพของงาน

3. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 17) การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพเต็มที่เพื่อผลงานของสถานบันและเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวหน้าในสายงาน ตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

ปรีศนา เสรีร่าง (2541 : 17) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาในหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541 : 19) มีเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการครู ดังนี้

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

เกศนี ชีวนรีชา (2544 : 32-35) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของข้าราชการครูตลอดชีพการเป็นครู ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพของนักเรียน

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงาน
3. พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. ลดความเสี่ยงและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อจัดความมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของครุ
7. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะครุ อาจารย์ให้พอใช้ทุกฝ่าย
8. ฝึกบุคลากร ไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและขยายองค์การ
9. สนับสนุนการบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ
10. เพื่อความก้าวหน้าในการเดือนขึ้น เดือนตำแหน่ง
11. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
12. เพื่อปรับปรุงสภาพให้ดีขึ้น
13. เพื่อกิวนัยในการตัดสินใจ
14. เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีทักษะการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคคล และเพื่อความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์การและสังคม

4. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีระบบแบบแผน นักวิชาการ ได้เสนอแนวทางคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีระบบแบบแผน ไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 156) สรุปกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้ 4 ขั้น ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สมเดช สีแสง (2542 : 729-731) กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหรือไม่นั้นสามารถแบ่งการดำเนินการออกเป็นขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือปัญหาที่ต้องแก้โดยวิธีการพัฒนาบุคลากร

2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรแต่ละขั้นตอนนี้ เป็นกระบวนการดำเนินการที่สำคัญ และจำเป็นที่จะต้องดำเนินการขาดเสียไม่ได้ และในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องดำเนินการตามกระบวนการคังกล่าวเนื่องจากสอดคล้องต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันอย่างครบวงจร โดยเริ่มต้นจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 วาระในการพัฒนาบุคลากร

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือปัญหาที่ต้องแก้โดยวิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรหรือไม่ โดยศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งอาจจะมีหลายวิธี เช่น

1.1 ศึกษาจากผลผลิตขององค์การ ในกรณีที่ผลผลิตต่ำ ทางหนึ่งที่จะพิจารณาเก็คือ บุคคลด้อยความสามารถ ดังนี้นั้น ในกรณีที่มีผลผลิตต่ำเก็จะต้องพิจารณาว่ามีสาเหตุมาจากความด้อยความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ และหากด้อยความสามารถแล้ว ก็จะต้องพิจารณาว่าด้อยความสามารถด้วยเหตุใด เพื่อที่จะได้นำมากำหนดเป็นความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และกำหนดวิธีการต่อไปว่าจะพัฒนาบุคลากรโดยวิธีใด

1.2 ศึกษาจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ก็จะต้องพิจารณาต่อไปว่า เพราะเหตุด้อยความสามารถหรือไม่ และหากด้อยความสามารถแล้วจะด้อยความสามารถด้วยเหตุใด ทั้งนี้เพื่อจะได้พิจารณาว่าจะสมควรพัฒนาบุคลากรหรือไม่ โดยวิธีใด

1.3 ศึกษาโดยนาย วิธีการปฏิบัติงาน แผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ว่าสมควรจะต้องพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีใด จึงจะให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่ต้องการได้

2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดว่าความจำเป็น หรือปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากรที่พบนั้นจะพัฒนาบุคลากรโดยวิธีใด อย่างไร เมื่อไร และจะให้ผู้ใดรับผิดชอบ การวางแผนในการพัฒนาบุคลากรนั้น โดยทั่วไปจะดำเนินการดังนี้

2.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนาがらสังคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนาがらสังคนโดยวิธีใดบ้าง เพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น

2.1.1 การฝึกอบรม

2.1.2 การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรมดูงาน

2.1.3 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

2.1.4 การพัฒนาด้วยตนเอง

2.1.5 การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร

2.2 การวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคลากรในแต่ละวิชี หรือในแต่ละเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงาน และแผนดำเนินงาน ในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร

2.3 กำหนดผู้รับผิดชอบ ว่ามีผู้ใดจะรับผิดชอบงานใด อย่างไร

2.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่าย ว่าในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่อง หรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

2.5 กำหนดระบบวิธีการติดตามและประเมินผลในการพัฒนาบุคลากร ว่า ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละวิชานี้ จะติดตามผลและประเมินผลอย่างไร

2.6 จัดทำโครงการและเสนอผู้มีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ ได้แก่ การขัดทำโครงการตามแบบที่กำหนดเพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจให้อนุมัติโครงการต่อไป

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตามแผนที่วางไว้ ตามระยะเวลาหรือปฎิทินการปฏิบัติงานที่วางไว้

4. การติดตามและประเมินผล หมายถึง การติดตามและประเมินผลการ พัฒนากำลังคน ด้วยวิธีต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าได้ดำเนินการตามแผนงาน วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้ว ในการติดตามและประเมินผลงานนั้น อาจ ดำเนินการได้เป็น 3 ระยะ

4.1 การติดตามและประเมินผลกระทบจากการดำเนินการพัฒนากำลังคน เช่น ระหว่างการฝึกอบรม เป็นต้น

4.2 ประเมินผลหลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากร หรือสิ้นสุด โครงการ

4.3 การติดตามและประเมินผลภายหลังจากบุคคลนั้นเสร็จสิ้นจากที่บุคคล นั้นได้กลับไปปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง เพื่อจะได้ทราบว่าผู้นั้นได้นำผลของการพัฒนาบุคลากร ไปใช้ประโยชน์แก่เขาอย่างไรบ้าง การติดตามและประเมินผลในลักษณะนี้ จะนิยมใช้กับการ ติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร จะประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือหาปัญหาที่ต้องแก้ไข โดยวิธีการพัฒนา บุคลากร การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

ชาเร มณีศรี (2542 : 90) กล่าวว่า เป็นกลวิธีที่จัดให้บุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ใหม่ ๆ ทักษะ ผู้เปลี่ยนพฤติกรรมผู้ทำหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ในวงแวดอาจจะกล่าวได้

ว่า การอบรมมุ่งปรับปรุงงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น การศึกษาเน้นประกอบอาชีพในอนาคต และการพัฒนา เป้าหมายคือ การพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น การฝึกอบรมมีขั้นตอนไม่ซับซ้อนเมื่อเทียบกับการศึกษา และการพัฒนาอาจจัดสำหรับบุคคล กลุ่มนุклหรือองค์กร โดยมีระยะเวลาดำเนินการตามวัตถุประสงค์และหลักสูตรกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการการประดิษฐ์ศึกษาแห่งชาติ (2542 : 2) กล่าวว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและเจตคติในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลดียิ่งขึ้น ด้วยเทคนิคหรือที่มีประสิทธิภาพขึ้น ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานมากขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่องานและต่อหน่วยงาน

ธงชัย สันติวงศ์ (2542 : 213) กล่าวว่า เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ ความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน อาจรวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้น ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2543 : 620) ได้กล่าวไว้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร ด้วย

2. ความสำคัญของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

สำนักงานคณะกรรมการการประดิษฐ์ศึกษาแห่งชาติ (2542 : 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการอบรมไว้ดังนี้

2.1 หน่วยงานแต่ละแห่งจะมีลักษณะเฉพาะตัว มีแบบแผนการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อรับบุคลากรใหม่เข้ามาในหน่วยงาน บุคลากรเหล่านี้อาจเป็นบุคลากรที่เพิ่งเข้ามาใหม่

สำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานบ้างแล้ว การฝึกอบรมจะช่วยให้สามารถปรับปรุงในการทำงานให้เป็นไปตามแบบแผนของหน่วยงานใหม่ได้

2.2 ความจำเป็นที่หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

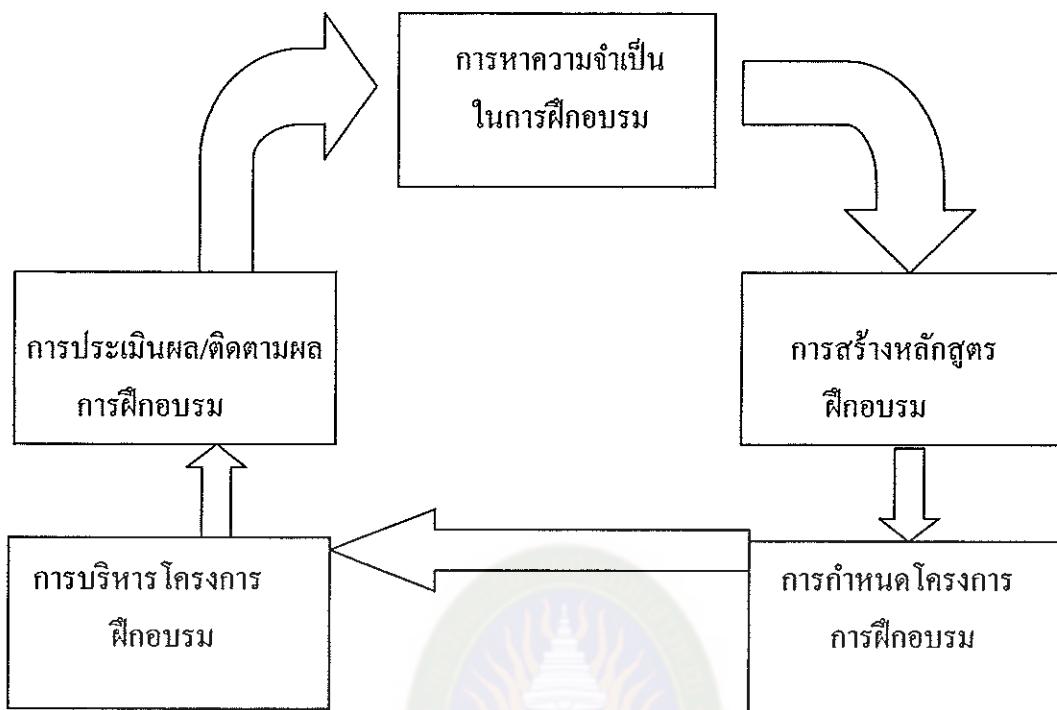
2.3 ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยียังรวดเร็วเกิดทำให้หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ใหม่เพื่อให้การทำงานมีผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4 เมื่อทำงานไปประจำหนึ่งอาจมีเปลี่ยนแปลงบุคลากรในหน่วยงาน มีการนำบุคลากรใหม่มาทำงานแทน การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรที่มาทำงานแทน เรียนรู้งานและวิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เร็วขึ้น สามารถเริ่มทำงานได้อย่างถูกต้อง และมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

3. กระบวนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2542 : 1-5) ได้สรุปกระบวนการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติและความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดโครงการฝึกอบรม เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และการฝึกอบรมจะบังเกิดผลดีต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้หากผู้รับผิดชอบขั้นตอนการฝึกอบรมมีความเข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรม และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม

ก่อนที่จะทำความเข้าใจถึงแต่ละขั้นตอนของการฝึกอบรมในรายละเอียด เราอาจนองกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างคร่าว ๆ ได้ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 กระบวนการศึกษารัฐเชิงปฏิบัติการ

กระบวนการศึกษารัฐ หมายถึง “กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการศึกษารัฐ เกิดความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”

ดังที่ระบุในแผนภูมิดังกล่าวข้างต้น กระบวนการศึกษารัฐมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ซึ่งผู้รับผิดชอบจัด โครงการศึกษารัฐเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการควรจะต้องดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างครบถ้วน เพื่อให้เป็นการศึกษารัฐอย่างเป็นระบบ มีความสมบูรณ์ และเกิดผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ซึ่งอาจให้ความหมายและคำอธิบายย่อ ๆ สำหรับแต่ละขั้นตอนของกระบวนการศึกษารัฐได้ดังนี้

1. การทำความเข้าใจในการศึกษารัฐ หมายถึง การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน ว่ามีปัญหาเรื่องใดบ้าง ที่จะสามารถแก้ไขให้หมดไปหรืออาจทำให้ทุเลาลงได้ด้วยการศึกษารัฐ โดยรวมไปถึงการพยากรณ์ข้อมูลด้วยว่า กลุ่มนักศึกษาเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการอบรมเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งงานอะไร มีจำนวนมากน้อยเที่ยงไตร ควรต้อง

จัดเป็นโครงการฝึกอบรมให้ หรือเพียงแต่ส่งไปเข้ารับการอบรมภายนอกองค์การเท่านั้น มี การกิจได้บ้างที่กระทรวงต้องแก้ไขปรับปรุง ด้วยการฝึกอบรม พฤติกรรมประเภทใดบ้างที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ หรือประสบการณ์ ทั้งนี้สภาพการณ์ที่เป็นปัญหาและแสดงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม อาจมีทั้งที่ปรากฏชัดแจ้งและเป็นสภาพการณ์ที่ซับซ้อนจำเป็นต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อกันหา วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลากหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสังเกตการณ์ การทดสอบ และการประชุม เป็นต้น

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งมีอยู่ขั้นแรกแล้วว่า มีปัญหาใดบ้างมีความสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดนั้น มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร โดยอาจประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อ เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียนลำดับหัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจนการกำหนดลักษณะของวิทยากร ผู้ดำเนินการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อจะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอนและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จนทำให้ลิ่งที่เป็นปัญหาได้รับการแก้ไขลุล่วงไปได้ หรืออาจทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มใจยิ่งขึ้น

3. การกำหนดโครงการฝึกอบรม คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมย่างเป็นขั้นตอนด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ดังที่เรียกว่า “โครงการฝึกอบรม” เป็นการระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ตั้งแต่เหตุผลความเป็นมา หรือความจำเป็นในการอบรม หลักสูตร หัวข้อวิชาต่าง ๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ทั้งนี้ เนื่องจากการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร และที่สำคัญ คือ ผู้บริหารซึ่งมีอำนาจอนุมัติโครงการและค่าใช้จ่าย จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงรายละเอียดต่าง ๆ ของการฝึกอบรม โดยใช้โครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวนี้เป็นสื่อ นั่นเอง

4. การบริหารโครงการฝึกอบรม สำหรับขั้นตอนนี้ ในทำราชการบริหารงานฝึกอบรมบางเล่ม ระบุเป็นขั้นตอนของ “การดำเนินการฝึกอบรม” แต่เนื่องจากผู้เขียนพิจารณาเห็นว่า ถึงแม้ว่าจะดูเหมือนว่าการดำเนินการฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญ ของการจัด

โครงการฝึกอบรมหากแท้ที่จริงแล้ว การดำเนินการฝึกอบรมเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการบริหาร โครงการฝึกอบรม เพราะการดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ของโครงการได้นั้น นอกจากมาจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและ หลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรม ซึ่งต้องเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรม พอที่จะสามารถวางแผนและดำเนินงานธุรการ ทั้งหมดในช่วงก่อน ระหว่าง และหลังการอบรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย จึงได้กำหนด ขั้นตอนนี้เป็นการบริหาร โครงการฝึกอบรมเพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา ที่ผู้จัด โครงการฝึกอบรม ควรทราบทั้งหมด ส่วนในการดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้จัด โครงการอบรมจะต้องมี บทบาทหลัก ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้กับวิทยากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ ผู้เข้าอบรม ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ การเงินฯลฯ และ ในขณะเดียวกันยังต้องดำเนินงานในฐานะผู้อำนวยการ โครงการ ทำหน้าที่ควบคุมให้การ ฝึกอบรมดำเนินไปตามกำหนดการ จัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมและกิจกรรมกลุ่มต่างๆ ในระหว่างผู้เข้าฝึกอบรม อันจะช่วยสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม ให้อิสระอำนวยต่อการ เรียนรู้สำหรับผู้เข้าอบรมได้เป็นอย่างดี มิฉะนั้น อาจไม่สามารถทำให้การฝึกอบรมดำเนินไป ตามที่ระบุไว้ใน โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผลเท่าที่ควร

5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ในขั้นตอนของการกำหนดโครงการ ฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึงถึงการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ด้วยว่า จะดำเนินการ ประเมินผลด้วยวิธีการใดบ้าง โดยใช้เครื่องมืออะไร และจะดำเนินการติดตามผลการฝึกอบรม หรือไม่ เมื่อใด ทั้งนี้เพราเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ผู้รับผิดชอบ โครงการควรจะต้อง ทำการสรุปประเมินผลการฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผล ของการฝึกอบรม ส่วนผู้รับผิดชอบ โครงการเองก็จะต้องนำผลการประเมิน โครงการ ฝึกอบรมทั้งหมดมาเป็นข้อมูลรุ่นถัดไป ในขั้นตอนของการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมว่า ควรจะต้องมีการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร หรือการดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรม อย่างไรบ้าง เพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดสัมฤทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ของ โครงการ เพิ่มขึ้น

สหชาติ ไชยรา (2547 : 36) ได้สรุปขั้นตอนการอบรมว่าควรดำเนินการตาม ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาความต้องการ (Needs Assessment) เช่น ผลการดำเนินงาน วิธีการ ทำงาน ความตั้งใจ ข้อจำกัด ในการประสานงาน การควบคุมกำกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

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

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยขั้นตอนต่อๆ กัน กระบวนการประเมินความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเนื้อหาหลักสูตร การกำหนดวิธีการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผล และการติดตามผล

4. วิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 89-163) ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมว่า มีหลายวิธี บางวิธีเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้ก้าวไปข้างหน้า มากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามจะต้องเลือกใช้วิธีใดก็ต้องขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย เป็นต้น วิธีการฝึกอบรมที่สำคัญ มีดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีที่ใช้กันมากที่สุด โดยมีวิทยากรผู้มีความรู้ถ่ายทอดความคิด ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ให้แก่ผู้ฟัง เป็นการติดต่อสื่อสารด้วยภาษาเป็นหลัก วิธีการแบบนี้มีข้อดี คือค่าใช้จ่ายน้อย แต่ใช้กับการอบรมจำนวนมาก สามารถกำหนดเวลาได้ แน่นอน ส่วนข้อเสีย คือหากผู้ฟังมีพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ หรือสติปัญญาแตกต่างกัน ก็อาจจะทำให้โอกาสในการสร้างความเข้าใจแตกต่างกัน ผู้มีพื้นฐานดีจะเข้าใจง่าย ส่วนผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่า อาจจะไม่เข้าใจและทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและมีผลกระทบต่อ ความสำเร็จของการฝึกอบรม

2. วิธีการอภิปราย (Discussion) เป็นวิธีการที่มีผู้ร่วมอภิปรายตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เป็นปัญหา การอภิปรายแบ่งออกเป็นการอภิปรายแบบนำทาง และการอภิปรายแบบแก้ปัญหา

3. การสัมมนา (Seminar) เป็นการฝึกอบรมโดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เช่น หัวหน้างาน พนักงาน มาช่วยกันศึกษาด้านควาามคิด ทดสอบของปัญหาที่กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ ผลกระทบการสัมมนาจะนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณา ไม่ว่าจะเป็นความคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องให้สามารถเพื่อศึกษาล่วงหน้า การสัมมนาจะเริ่มจากการประชุมกลุ่มใหญ่เพื่อชี้แจง

ความเป็นมาของปัญหาที่จะต้องช่วยกันแก้ไข จานวนจะทำการแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อนำปัญหาที่ได้แยกແບຕาบປະເດີນຕ່າງໆ ໄປໃຫ້ช่วยກັນແກ້ໄຂປັບປຸງທີ່ໄດ້ຮັນມອບໝາຍໃນເວລາທີ່ກໍານົດ ແຕ່ລະກຸ່ມຍ່ອຍຈະນີ້ຜູ້ເຊື່ອວາງາຍຄອຍໃຫ້ກໍາປັກຢາ ຮີ້ອຄອບໜ່ວຍເຫຼືອເສັນອແນວຄົດອື່ນເພີ່ມເຕີມ ຈາກແນວຄົດຂອງສາມາຊີກໃນກຸ່ມ ພລາກກາຣພິຈາລາວຂອງກຸ່ມຍ່ອຍຈະນຳເສັນໃນທີ່ປະຈຸນໃໝ່ ເພື່ອໃຫ້ສາມາຊີກທຸກຄົນທຽບ ແລະ ໄທແສດງຄວາມຄົດເຫັນເພີ່ມເຕີມ ຮີ້ອນໍາໄປຮ່ວມກັນຄວາມຄົດເຫັນ ຂອງກຸ່ມອື່ນ ພລທີ່ໄດ້ຈາກທີ່ປະຈຸນໃໝ່ຄືວ່າເປັນຄວາມຄົດເຫັນຮ່ວມກັນຂອງທີ່ປະຈຸນຮີ້ອຂອງ ພລສັນນາໃນຄົງນີ້

4. ກາຣະຄມຄວາມຄົດ (Brain-Storming) ເປັນກາຣະຄມຄວາມຄົດຂອງສາມາຊີກທຸກຄົນໃນກຸ່ມ ຈຶ່ງຈາກຈະມີຈຳນວນສາມາຊີກໄໝ່ມາກັນນັກໄດ້ແສດງຄວາມຄົດເຫັນຕ່ອງປັບປຸງທີ່ຜູ້ດຳເນີນກາຣເປັນຜູ້ເສັນອຄວາມຄົດເຫັນຂອງສາມາຊີກແຕ່ລະຄົນທີ່ເສັນໄປນັ້ນ ຜູ້ດຳເນີນກາຣຈະຈຳໄວ້ໃນທີ່ທີ່ທຸກຄົນເຫັນໄດ້ ເມື່ອສາມາຊີກທຸກຄົນເສັນອຄວາມຄົດເຫັນໜົມດແລ້ວ ຜູ້ດຳເນີນກາຣຈະພິຈາລາວວ່າ ແນວຄວາມຄົດໄດ້ທີ່ຄຳລ້າຍກັນແລະສາມາຮັນດຳນາວມກັນໄດ້ ເພື່ອເສັນປະເດີນເຕີບກັນ ຄວາມຄົດທີ່ທຸກຄົນຍອມຮັນໃນທີ່ປະຈຸນຈະຖຸກນຳເສັນຜູ້ບໍລິຫານຕ່ອງໄປ

5. ກາຣແສດງບໍທາທສມນີ (Role playing) ເປັນກາຣແສດງບໍທາທຄານທີ່ກໍານົດເຊື້ນ ໂດຍໄນ້ໄດ້ເຕີບຍິນຕົວລ່ວງໜ້າ ຜູ້ເຂົ້າຮັບກາຣອນຮະຖຸກກໍານົດໃຫ້ສ່ວນບໍທາທຕ່າງໆ ກັນຕານທີ່ກໍານົດ ເມື່ອແສດງເສົ່າງແລ້ວຜູ້ທີ່ກໍານົດໄດ້ແສດງອອກນາ ແນວຄົດທີ່ອາຈາໃຊ້ໃນກາຣ ວິພາກຍົວຈຳ ເຊັ່ນ ປັບປຸງກາຣບໍລິຫານ ຮີ້ອກາຣປົງປົກຕິດານ ຮີ້ອກາຣໄດ້ເຫັນແນວທາງໃນກາຣ ແກ້ປັບປຸງແພະໜ້າທີ່ເກີດເຊື້ນ ລັ້ງຈາກເສົ່າງສິນກາຣວິພາກຍົວຈຳແລ້ວ ຜູ້ທີ່ກໍານົດທີ່ຝຶກອນຮັນ ກວະຈະສຽງປຸດກາຣວິພາກຍົວຈຳ ແລະກວະຈະໃຫ້ເຫັນຄືງແໜ່ນມູນອື່ນທີ່ແຕກຕ່າງໄປຈາກຄວາມຄົດເຫັນ ຂອງຜູ້ໜ້າກາຣແສດງ

6. ກາຣສາທີ (Demonstration) ເປັນກາຣແສດງໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮັບກາຣອນຮັນໄດ້ເຫັນ ຂອງຊົງ ກາຣປົງປົກຕິໃນສຕານກາຣຟ່ອງ ຮີ້ອຈຳລອງມາຈາກຄວາມເປັນຈົງ ໂດຍແສດງໃຫ້ເຫັນຄືງ ກະບວນກາຣຮີ້ອຂັ້ນຕອນໃນກາຣປົງປົກຕິໃນກາຣສາທີ ຜູ້ທີ່ກໍານົດຈະຕ້ອງເປັນຜູ້ທີ່ມີຄວາມ ເຊື່ອວາງາຍໃນເຮືອງນັ້ນເປັນອ່າງດີ ລັ້ງຈາກກາຣສາທີກາຣປົງປົກໄປກາສາໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮັບກາຣອນຮັນຊັກຄານ ຂຶ້ສັງສັຍຮີ້ອຈາກໃຫ້ມີກາຣທົດລອງປົງປົກຕິດ້ວຍຕົນເອງ

7. ກາຣສັນນາເຊີງປົງປົກຕິກາຣ (Workshop) ນາຍເຈິ້ງ ກາຣປະຈຸນເຮົາກາຮີ້ອ ເພື່ອແກ້ປັບປຸງກາຣປົງປົກຕິຮ່ວງຜູ້ທີ່ມີປະສນກາຣຟ່ອໃນຈານນັ້ນເປັນອ່າງດີ ແລະຜູ້ເຂົ້າຮັບກາຣ ຝຶກອນຮັນມີຄວາມສັນໄຈທີ່ຈະແກ້ປັບປຸງກາແລ່ານັ້ນດ້ວຍກາຣປົງປົກຕິຈົງ ກາຣຝຶກອນຮັນວິທີ່ໄທ້ພລດີກັນ

ผู้เข้ารับการอบรม เพราะจะได้รับพัฒนาความรู้ ความคิด หลักการ และการปฏิบัติตามความรู้ที่ได้มา ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานนั้นต่อไป

8. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) หลักการของวิธีนี้ คือ การพยากรณ์สืบกัน วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และหาวิธีต่าง ๆ ที่จะนำมาแก้ไขปัญหาได้ ปัญหาสำหรับการศึกษาเฉพาะกรณีอาจเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง หรือเป็นปัญหาที่สมมติขึ้นที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องใช้ความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไขแล้วนำเสนอที่ประชุมใหญ่ ซึ่งอาจจะมีการอภิปรายข้อดีและข้อเสียของวิธีการแก้ไขปัญหานั้น ๆ หลังจากนั้นผู้ทำการอบรมจะสรุป และวิจารณ์จุดเด่นจุดด้อยของวิธีการแต่ละวิธีที่เสนอมา

9. การฝึกอบรมแบบสอนงาน (Job Instruction Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้ทราบวิธีการทำงาน ดังนั้น อาจเรียกว่าเป็นการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน

10. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ให้พนักงานสับเปลี่ยนกันในการทำงานที่หลากหลาย ผู้ให้การอบรมจะหมุนเวียนพนักงานจากทางหนึ่งไปยังอีกทางหนึ่ง การหมุนเวียนจะเกิดประโยชน์ในแง่การมีส่วนร่วมของผู้ได้รับการหมุนเวียน และสามารถเข้าใจงานที่ทำในแต่ละงานที่สลับหมุนเวียนได้

สรุปได้ว่า วิธีการฝึกอบรมตามที่กล่าวมาข้างต้น มีหลากหลายลักษณะ หลายวิธีแต่ละวิธีก็จะมีทั้งจุดเด่นและจุดด้อย ผู้จัดการฝึกอบรมต้องเลือกสรรวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหลักสูตร เนื้อหา สาระ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ บางครั้งอาจต้องใช้วิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ วิธี ในลักษณะการบูรณาการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ในงานวิจัยครั้งนี้ ใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ มีขั้นตอนในการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. การเตรียมการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีการวางแผนการดำเนินการ กำหนดปฏิทินการอบรม กำหนดกรอบเนื้อหาในการอบรม ติดต่อประสานวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยในชั้นเรียน จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ในการอบรมให้เรียบร้อย

2. การดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการตามแผนที่ได้วางไว้ โดยใช้ใบงานเป็นสื่อในการให้ความรู้ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้เวลาในการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 2 วัน

3. การประเมินผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้สังจากกลุ่มเป้าหมายได้รับ การอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว เพื่อประเมินผลว่ากลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำ วิจัยในชั้นเรียนได้หรือไม่

การศึกษาดูงาน

1. ความหมายของการศึกษาดูงาน

พูดง่ายๆ สมิทธิ์ไกร (2542 : 17) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เข้ารับ การอบรมไปปัจจัยการทำงานหรือสถานที่จริง โดยมีการบรรยายสรุปประกอบการชมคัวย

นันทวัฒน์ สุขผล (2543 : 31) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูน ความรู้ ความเข้าใจให้เห็นการปฏิบัติจริง โดยการนำผู้เข้ารับการอบรมศึกษานอกสถานที่

สมคิด บางโน (2545 : 92) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เข้ารับ การอบรมไปยังสถานที่อื่น นอกสถานที่ฝึกอบรมเพื่อให้พนเห็นของจริง เพิ่มความรู้ ความ เข้าใจได้เห็นการปฏิบัติจริง สร้างความสนใจ และกระตือรือร้น สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ เข้ารับการฝึกอบรม ข้อจำกัดของการศึกษาดูงาน ก็คือ ต้องใช้เวลาและเสียค่าใช้จ่ายมาก ต้อง ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะเจ้าของสถานที่จะไปศึกษาดูงาน

สรุป การศึกษาดูงาน หมายถึง การพัฒนาบุคลากร โดยการพาไปศึกษาดูงานข้าง สถานที่อื่น เพื่อให้พนเห็นของจริง เพิ่มความรู้ความเข้าใจได้เห็นการปฏิบัติจริง และสามารถ นำไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนาให้เหมาะสมสมกับสภาพบริบทของหน่วยงาน

2. แนวทาง วิธีการ และขั้นตอนการศึกษาดูงาน

สมคิด บางโน (2545 : 95) ได้กล่าวถึง วิธีการและขั้นตอนการศึกษาดูงาน ไว้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประสานงานกับแหล่งที่ดูงานในเรื่องวิธีการดูงานว่าควรทำอย่างไร

ขั้นที่ 2 แบ่งกลุ่มผู้รับการอบรม มองหัวข้อที่จะศึกษาดูงานให้รับผิดชอบ

ขั้นที่ 3 ไปศึกษาดูงานตามเวลาที่กำหนด

ขั้นที่ 4 เมื่อกลับมาแล้วแต่ละกลุ่มรายงานสรุปหัวข้อที่ดูงานพร้อมเสนอ แนวคิดในการนำมาปรับปรุงใช้ในหน่วยงานของตนเองให้แก่ที่ประชุมผู้รับการฝึกอบรม

ขั้นที่ 5 ทำรายงานศึกษาดูงาน

สมเกียรติ ศรีจักรวาพ (2542 : 45-48) ได้กล่าวถึงแนวทางในการศึกษาดูงานมี ข้อดำเนินการ ดังนี้

1. ความเหมาะสมของเนื้อหา สิ่งแวดล้อมที่ควรพิจารณา ก็คือ เนื้อหาของสถานที่ดูงานนั้นเหมาะสมสมหรือเป็นตัวแทนที่ดีเพียงใดกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ คุณค่ากับที่จะนำผู้เข้าร่วมประชุมเดินทางไปดูงานหรือไม่ สิ่งที่ควรพิจารณาควบคู่กันไป ก็คือ ในเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์เดียวกันนี้ในส่วนทางเดียวกันมีแห่งอื่นอีกหรือไม่ หากมีหลายแห่งก็เป็นการประหยัดเวลาเดินทางไปได้อีกด้วย

2. ระยะเวลา ข้อควรพิจารณาในเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางที่สำคัญกับระยะเวลาที่ใช้สำหรับการดูงาน เช่น 1 วัน 3 วัน หรือ 7 วัน เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นว่า หากดูงานในหนึ่งวันย่อมแน่นอนว่าระยะเวลาไม่ใกล้เกินไปนัก สามารถเดินทางเข้ากลับเย็นได้ หากระยะเวลา 3 วัน หรือ 7 วันติดต่อกัน การพาไปศึกษาดูงานในภูมิภาคที่ไกลออกไปก็สามารถดำเนินการได้อย่างสบาย

3. กรรมการ ดูแลห้องเรียน ให้เป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางมาก หากไม่พิจารณาให้ดี อาจทำให้เสียเวลา很多 เช่น การดูงานการศึกษาของชาวเขา การเดินทางต้องผ่านถนนลูกรังกว้างบนภูเขาและบางแห่งต้องเดินทางเท้าต่ออีก ในกรณีเช่นนี้ ต้องคำนึงระยะเวลาการเดินทางให้ดี หรือแม้แต่การดูงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีถนนคอนกรีตอย่างดีก็ตามต้องเผื่อเวลาเดินทางเพื่อเตรียมตัวอีกเป็นชั่วโมง

4. กำหนดเวลาดูงาน โดยเฉพาะสถานที่ราชการ ไม่ควรเริ่มเวลา 08.30 น. ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปเจ้าของสถานที่จะเตรียมตัวไม่พร้อม ทำให้เกิดความชุกชักกัน ถ้าเป็นช่วงเช้าควรเริ่มที่เวลา 09.30 น. และตอนบ่ายควรเริ่มเวลา 13.00 น. และการศึกษาดูงานไม่ควรเกินเวลา 16.00 น. เพราะเจ้าของสถานที่อาจไม่สะดวก หลายคนอาจมีภารกิจต้องเยือนเป็นต้น ที่สำคัญควรนำคณะไปถึงสถานที่ตามนัดหมาย

5. ค่าใช้จ่ายนับเป็นตัวกำหนดที่สำคัญของการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ว่าจะสามารถไปดูงานได้ใกล้หรือไกล ซึ่งแน่นอนว่าหากงบประมาณน้อย การดูงานก็คงคุ้นได้ในสถานที่ใกล้ๆ แต่หากมีงบประมาณมาก การดูงานก็สามารถไปได้ไกลและไปได้หลายวัน

6. การสำรวจเส้นทางก่อนเดินทางไปศึกษาดูงานมีข้อดีคือ เป็นการศึกษาความเหมาะสมของสถานที่กับวัตถุประสงค์ของการดูงาน เป็นการตรวจสอบระยะเวลา และเวลาที่ใช้ในแต่ละจุด สร้างความคุ้นเคยกับเข้าหน้าที่และสถานที่สำรวจร้านอาหารมื้อกลางวัน และจัดทำแผนกำหนดการเดินทางได้ถูกต้อง

7. การจัดเตรียมยานพาหนะ เมื่อมีการดูงานนอกสถานที่ ก็จำเป็นต้องมีการจัดเตรียมในเรื่องของยานพาหนะตามมาทันที ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับจำนวนของผู้เดินทาง สถานที่

คุณงาน ระยะเวลา และงบประมาณ ว่าเราจะต้องจัดเตรียมยานพาหนะชนิดใดหรือหลายชนิด และจำนวนเท่าไร

3. ประโยชน์ของการศึกษาคุณงาน

กฎสอน ชนาพงศ์ (2545 : 517-518) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาคุณงาน ไว้ดังนี้

1. ช่วยสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง เพราะผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนสามารถประสบพบเห็นได้ด้วยตนเองและโดยตรง

2. ช่วยขยายความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีแต่ความรู้ภาคทฤษฎี และยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อน

3. ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้เกิดความกระตือรือร้น เป็นวิธีช่วยเปลี่ยนบรรยากาศจากการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม โดยมีการเดินทางไปยังสถานที่แปลกใหม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงเกิดความกระตือรือร้น และความสนใจครั้งเรียนรู้มากกว่าเดิม

ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้นำกลุ่มเป้าหมายไปศึกษาคุณงานด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนที่โรงเรียนบ้านบ่อ (บ้านรายภูรพคุณ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประปาศึกษา มหาสารคาม เขต 1 อำเภอกรีบ จังหวัดมหาสารคาม โดยจะดำเนินการติดต่อประสาน รายละเอียดกับโรงเรียนที่จะไปศึกษาคุณงานในส่วนของกรอบการศึกษาคุณงาน กำหนดครั้น เวลา สถานที่ในการศึกษาคุณงาน จำนวนผู้เข้าร่วมศึกษาคุณงาน เพื่อคุณลักษณะที่ประสบผลสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียน ศึกษารายละเอียดทุกส่วนของกรอบเนื้อหา เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ จากการได้เห็นการปฏิบัติจริง และนำไปปรับใช้ในหน่วยงานของตนตามเหมาะสมต่อไป

การนิเทศภายใน

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

1. ความหมายของการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประปาศึกษาแห่งชาติ (2541 : 42) กล่าวไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือการสอน หรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้เต็มวัยและตามศักยภาพ โดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตร รายงาน (2546 : 52) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการนิเทศที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการ โดยบุคลากรในสถานศึกษาและในหลายโอกาส เช่นบุคลากรภายนอกมาเป็นวิทยากรร่วมโปรแกรมการนิเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักในการมุ่ง พัฒนาครูอาจารย์ภายในสถานศึกษา ให้รู้จักวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อทำ ให้การศึกษา เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหมายของการศึกษา ผู้นิเทศจึงเป็นบุคลากรได้ที่ได้รับ สามารถปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายนี้ได้ ซึ่งจะมีบุคลากร ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะฝ่ายวิชาการ
3. หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าแผนกวิชา

4. ครู อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านมี ประสบการณ์ในการสอน สามารถสาธิตหรือให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อร่วมงานได้

การนิเทศภายใน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูใน โรงเรียนในการที่จะปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อ คุณภาพของนักเรียนและเมื่อมีการนิเทศแล้วจะต้องบรรลุผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาคน เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อนิเทศแล้วบุคลากรใน โรงเรียนได้รับความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. พัฒนางาน เป็นการสร้างสรรค์วิธีการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ประสานสัมพันธ์ เป็นการร่วมมือสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. สร้างขวัญและกำลังใจ เป็นการสร้างความมั่นใจ ความสนับสนุน และมี กำลังใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุนการ ทำงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุผลในการพัฒนา คน พัฒนางาน การประสานสัมพันธ์ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อพัฒนาครูใน ทุกด้าน รวมทั้งความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และคุณภาพของนักเรียนทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

2. ความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน

ชารี มณีศรี (2538 : 53) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจถึงปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนที่กำลังสอนอยู่และพยายามให้ครูเลื่อนระดับและเข้าใจย่างชัดเจนว่าตนนักเรียนรายนี้ ๆ มีลักษณะพฤติกรรมและความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะดำเนินการสอนและจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

2. เพื่อช่วยให้ครูได้ทราบถึงความแตกต่างของเด็กแต่ละคน ทราบจุดอ่อนใน การเรียนรู้ของเด็กแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร และช่วยให้สามารถวางแผนการสอนให้เหมาะสม

3. เพื่อช่วยให้ครูเข้าใจย่างแจ่มแจ้งถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษาโดยทั่วไป และของโรงเรียน ตลอดจนปัจจัยของโรงเรียน และช่วยครูให้ดำเนินการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์

4. เพื่อช่วยให้ครูมีลักษณะเป็นผู้นำ และเป็นนักประชาธิปไตย

5. เพื่อช่วยผู้บริหารโรงเรียน ได้สำรวจและค้นพบความสามารถพิเศษของครูแต่ละคน เพื่อที่จะได้มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถและความถนัดนั้น นอกเหนือจากนั้นยังจะได้ส่งเสริมให้ความสามารถพิเศษนั้น ๆ ได้พัฒนาอีก จึงนำไปด้วย

6. เพื่อพัฒนาความสามารถในการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. เพื่อสร้างเสริมหัวข้อกำลังใจของครู สร้างความสามัคคีเป็นหนึ้นใจเดียวกัน มีความรักและความภักดีในอาชีวครุ และร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

8. เพื่อช่วยให้ครูรู้สึกปลดปล่อยในการทำงานและป้องกันการดำเนินหรือกล่าวโหงครูที่ไม่เป็นธรรม

9. เพื่อประเมินผลการเรียนของเด็ก การสอนของครูและหาจุดที่จะให้ผลการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดีที่สุดเท่าที่จะทำได้

สรุปได้ว่า การนิเทศภายใน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการนิเทศและต้องปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนของตน เพื่อมุ่งที่จะช่วยเหลือครูในทุกด้าน ให้สามารถพัฒนาตนเอง ให้ช่วยเหลือตนเองได้ มีหัวข้อและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู และสัมฤทธิ์ผลในการเรียนของนักเรียนในที่สุด

3. กระบวนการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 54-60) ได้ปรับปรุงรูปแบบการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
2. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา
3. การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา
4. การลงมือปฏิบัติ
5. การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำมาพิจารณา กับข้อมูลที่แสดงภาพปลายทางหรือสภาพความสำเร็จของงาน ถ้าข้อมูลแสดงภาพปัจจุบัน สอดคล้องกับข้อมูลแสดงความสำเร็จของงาน หรือดีกว่า สูงกว่า แสดงว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขไม่มี แต่จะต้องมีการเพิ่มความคาดหวังให้พัฒนาต่อไป แต่ถ้าข้อมูลแสดงภาพปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับข้อมูลแสดงภาพความสำเร็จของงานต่ำกว่า หรือด้อยกว่า ก็แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน
2. กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์ประเมิน
3. แสดงแหล่งข้อมูล
4. กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล
5. สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ
8. พิจารณาเปรียบเทียบสารสนเทศแสดงภาพปัจจุบันกับสภาพความสำเร็จของงาน หรือภาพปลายทาง โดยใช้เกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการพิจารณา ว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปหรือไม่
9. เผยแพร่องค์ความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาและนำเสนอให้ทราบก็ถือความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ผลหรือข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพความสำเร็จของงาน เพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดที่จะพัฒนา และการประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสม ทำให้การนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสประสบผลสำเร็จได้ดูดีที่จะพัฒนาอาจพิจารณาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. เทคนิคต่อวิชาชีพ
3. ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง
4. ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
5. ตระหนักรถึงความสำคัญและจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา หมายถึง การพิจารณาเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนาให้มีความเป็นไปได้หรือมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จมากที่สุด โดยคำนึงถึงจุดที่จะพัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การกำหนดแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
2. พิจารณาแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
3. พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้
4. เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดจะให้บรรลุความต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 การลงมือปฏิบัติ หมายถึง การนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาดำเนิน ขั้นตอนการดำเนินการ และกำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการ
2. กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินการ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
3. กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ
4. วางแผนคิดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. จัดทำแผนนิเทศของโรงเรียน
6. ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้นิเทศ

7. ผู้นิเทศจัดทำปฏิทินการนิเทศและประสานปฏิทินนิเทศกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
8. ผู้นิเทศจัดกิจกรรมนิเทศตามแผนนิเทศที่ได้รับมอบหมายตามปฏิทินนิเทศที่กำหนดไว้
9. ผู้นิเทศบันทึกการนิเทศและผลการนิเทศตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย และรายงานผลการนิเทศให้ผู้บริหาร โรงเรียนทราบ

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การรวบรวมข้อมูลด้านการดำเนินการนิเทศและผลที่ได้ระหว่างการดำเนินการ และเมื่อเสร็จลุյด์การดำเนินการตามแผนนิเทศ ข้อมูลที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของแผนนิเทศ หากพบว่าไม่เป็นไปตามสภาพความสำเร็จที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน อย่างไร และหาวิธีพัฒนาให้ดีขึ้น หรือหากพบว่าการดำเนินการตามแผนนิเทศบรรลุผลที่คาดไว้ แต่จากการดำเนินการพบว่ามีวิธีการที่ดีกว่า มีประสิทธิภาพที่สูงกว่า ก็อาจพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นอีกด้วย

4. ความสำเร็จของการนิเทศภายใน

ความสำเร็จของการนิเทศภายใน สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตหรือประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับการนิเทศ โดยผู้รับการนิเทศควรมีสภาพและการปฏิบัติได้ดังนี้

1. ตระหนักในปัญหาและความสำคัญของปัญหา
2. รู้จักที่จะพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข
3. ปฏิบัติการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข
4. ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ภูมิใจในผลงาน

สรุปการนิเทศภายใน เป็นการร่วมมือกันทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของครุและผู้นิเทศ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง โดยการนำความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมาสู่โรงเรียน มี 2 ลักษณะ คือ นิเทศทางตรง และนิเทศทางอ้อม หรือนิเทศรายบุคคลและนิเทศเป็นกลุ่ม สำหรับการนิเทศภายในมีความจำเป็นต่อครุ ทั้งนี้เพื่อการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันวางแผน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารจะต้อง

ดำเนินการ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการนิเทศภายในตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศภายใน เพื่อจัดทำปฏิทินการนิเทศภายใน ตารางการนิเทศภายใน การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ พร้อมทั้งการมอบหมายงานให้กับกลุ่มเป้าหมายลงมือทำการวิจัยในชั้นเรียน

2. การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นการให้คำแนะนำ แนะแนวทางและให้ความช่วยเหลือกับกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้กับกลุ่มเป้าหมายสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ โดยทำการนิเทศภายใน จำนวน 4 ครั้ง

3. การสรุปผลและประเมินผลการนิเทศภายใน เพื่อให้ทราบผลการนิเทศภายใน โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้น องค์กรวิชาชีพครุภาระส่งเสริมและสนับสนุนให้ครุและบุคลากรมีการตื่นตัว มีความสนใจในการทำวิจัยในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 30 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกันหากำตอบที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา และการพัฒนาการเรียนการสอนของครุให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังนำผลการวิจัยมาพัฒนา วิชาชีพของตนเองด้วย มีครุหลายคนที่ทำการวิจัยในชั้นเรียนมาแล้วแต่ยังทำไม่เต็มรูปแบบ เพียงแต่พัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนเท่านั้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนางานในหน้าที่โดยกระบวนการวิจัยนั้น ไม่ใช่เรื่องที่ยากสำหรับครุผู้สอน ครุผู้สอนทุกคนสามารถทำได้หากมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย (คุณยา แสงเดช. 2544 : 3)

1. ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

มีนักวิชาการ นักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ทัศนคติ และคำจำกัดความเกี่ยวกับ ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

กรมวิชาการ (2542 : 12) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ครุ ศึกษาค้นคว้า เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ จุดเน้นของการวิจัย

ในชั้นเรียน คือ การแก้ปัญหาหรือพัฒนาระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาและวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาและ หรือพัฒนาการสอนของตนเอง และเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อไป

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2544 : 19) กล่าวถึง ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนว่า การ วิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยโดยครูผู้สอน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ครู รับผิดชอบ โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและจนด้วยการใช้นวัตกรรม (Innovation) แก้ปัญหา

ชาตรี เกิดธรรม (2545 : 13) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่ครู ศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ โดยเป็นการแก้ปัญหา หรือพัฒนาระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการ วิจัยที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครู

ประวิต เอราวรรณ (2545 ข : 3) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็น การวิจัยประยุกต์ที่ดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครู ซึ่งต้องใช้กระบวนการที่ นำเอื้อถือ และเป็นระบบในการสำรวจหาคำตอบ ในสภาพการณ์หรือบริบทของชั้นเรียน โดย มีครูเป็นนักวิจัยและบริโภคงานวิจัย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ครูเป็นผู้ทำวิจัย และนำผลวิจัย ไปใช้

บุญชุม ศรีสะอาด (2546 : 76) ได้นิยามความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นการวิจัยในชั้นเรียนใด ๆ โดยศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน พฤติกรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย หรือทักษะพิสัย อาจเป็นการวิจัย รายบุคคล การวิจัยรายกรณี การวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงพรรณนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ คำว่าชั้นเรียนใด ๆ หมายถึง ชั้นเรียนทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นชั้นเรียนขนาดใหญ่ ที่มีผู้เรียน หลายร้อยคน หรือชั้นเรียนขนาดเล็กที่มีผู้เรียนเพียงคนเดียว เป็นชั้นเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาล ศึกษาถึงปริญญาเอก หรือชั้นเรียนของระบบโรงเรียน ทั้งนี้ต้องเป็นการวิจัยโดยครูผู้สอน ซึ่งอาจวิจัยด้วยตนเองเพียงคนเดียว หรือร่วมกับคนอื่นก็ได้

สุวินล วงศานิช (2547 : 21) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การ วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ ผู้เรียน เป็นการวิจัยที่จะต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลที่ได้ไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเอง ให้ตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาส

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ต่อไป ซึ่งสรุปวิเคราะห์ได้ pragmatism ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน กือการวิจัยที่...สุวินล ว่องวนิช (2547 : 21)	
ใคร	ครูผู้สอนในห้องเรียน
ทำอะไร	ทำการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา
ที่ไหน	ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน
เมื่อไร	ในขณะที่ทำการเรียนการสอนกำลังเกิดขึ้น
อย่างไร	ด้านวิธีการวิจัยที่มีวงจรการทำแบบ Plan, Action, Observe, Reflect
เพื่อจุดมุ่งหมายใด	มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการแก้ปัญหารือเป็นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือพัฒนาผู้เรียน ในด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้นวัตกรรมที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับ บริบทในชั้นเรียน ซึ่งครูเป็นผู้ทำการวิจัยควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ

2. ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

ขัจรา สารวารี (2540 : 16) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือในการ หาคำตอบให้กับคำถามที่ครูสอนใจด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ ซึ่งครูผู้สอนทำการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสอน หรือปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ครุรักษ์ ภิรมย์ภักดี (2544 : 5) กล่าวว่า ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน คั่นนี้

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาวิธีชีวิตความเป็นครูไปสู่การเป็นครูมืออาชีพเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเป็นนักสำรวจหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุผล สร้างสรรค์และเป็นระบบ

2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน การทำงานของครูมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวก้าวไปข้างหน้าไม่หยุดนิ่ง อยู่กันที่ เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัยนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ทันท่วงที

3. เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยริ沦为ิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง เพราะผลจากการวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานของครู ได้อย่างเป็นรูปธรรม นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่ครูต้องการและเป็นไปตาม ความคาดหวังของสังคมทั้งครูและผู้เรียน

อรุณศรี อนันตรศิริชัย (2544 : 72) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญไม่เฉพาะครูผู้สอนในการพัฒนาวิชาชีพของตนเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญต่อผู้เรียน หากครูนำผลที่ได้ไปใช้ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจ ความสนใจ และอย่างเต็มศักยภาพ หากครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ และมีพื้นฐานที่ดีในการทำวิจัย จะทำให้ผู้สอนจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

สุวินถ วงศานิช (2546 : 24) ได้สรุปความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

1. ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้ การตระหนักรถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น
2. เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ noknien ของการเปลี่ยนแปลงหรือ สะท้อนผลการทำงาน
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนด้านวิชาชีพ
4. ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติและการแก้ปัญหา
5. เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัย ทำให้กระบวนการวิจัยมีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดการยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ
6. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล

7. ทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือ การทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือพัฒนาผู้เรียนด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นโดยใช้นวัตกรรมที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพของครูอีกด้วย

3. รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้เสนอรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 8-10) ได้กล่าวว่า
รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

1. การวิจัยโดยครูเพียงคนเดียว (Individual Teacher Action Research) การวิจัยโดยบุคคลงานลักษณะเช่นนี้ เป็นการวิจัยที่จัดทำขึ้นเมื่อครูพบปัญหาในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ครูต้องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยกระบวนการวิจัยด้วยตัวของครูเอง เป้าหมายของการทำวิจัยก็เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนรู้ วิธีการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการเรียนรู้พฤติกรรมของนักเรียน โดยครูพยายามค้นหาเทคนิค หรือวิธีการแก้ไขให้ผู้เรียนมีความสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ด้วยครูเพียงคนเดียว

2. การวิจัยในชั้นเรียนแบบร่วมมือ (Collaborative Action Research) การวิจัยในชั้นเรียนลักษณะนี้ เป็นการวิจัยที่จัดทำขึ้นเมื่อครู 2 คนพบปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน จากนั้นจึงวางแผนการทำวิจัยร่วมกัน ครูที่ควรทำวิจัยในลักษณะนี้อาจอยู่โรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียนก็ได้ แต่ต้องมีปัญหาที่มุ่งแก้ไขเหมือนกัน การวิจัยแบบนี้จึงเป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนก็ได้ ดังนั้นจำนวนครูที่เข้าร่วมวิจัยจึงมีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

3. การวิจัยระดับโรงเรียน (Statewide Action Research) การวิจัยระดับโรงเรียน เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นหัวหน้า นำทีม โดยคณะกรรมการด้านคุณภาพครุ บุคลากรอื่นในโรงเรียน รวมทั้งชุมชนและคณะที่ปรึกษาจากภายนอก การวิจัยบูรณาการระดับโรงเรียนจะเน้นการปรับปรุง พัฒนาโรงเรียนใน 3 ด้าน คือ ปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน พัฒนานักเรียนและการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ การวิจัยระดับโรงเรียนเป็นการวิจัยที่ซับซ้อนที่สุดที่มุ่งหวังให้บุคลากรทุกคนใน

โรงเรียนเข้ามามีบทบาทส่วนร่วมในการทำวิจัย อย่างไรก็ตามการทำวิจัยระดับโรงเรียนสามารถทำงานเป็นทีมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกันได้

บุญชุม ศรีสะอด (2545 : 1-5) การวิจัยในชั้นเรียนสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การศึกษารายกรณีหรือการศึกษาเฉพาะกรณี การพัฒนาการสอน การพัฒนาสื่อ หรือนวัตกรรมการวิจัยเชิงพรรณนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งอาจกล่าวถึงรายละเอียดของการวิจัยแต่ละลักษณะได้ ดังนี้

1. ลักษณะการศึกษารายกรณี

1.1 เป็นการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะกลุ่มอย่างลุ่มเด็ก โดยพิจารณาข้อมูลในปัจจุบัน พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

1.2 เป็นการศึกษาที่เจาะลึกละเอียดในเรื่องนั้น ช่วยให้ทราบความรู้ความจริงในเรื่องนั้น ช่วยให้ทราบสาเหตุจุดบกพร่อง เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ศึกษา

1.3 การศึกษาเฉพาะรายกรณี ไม่อาจสรุปครอบคลุมหรือวางแผนนัยทั่วไปได้ เช่น การศึกษาเก็บนักเรียนกลุ่มนั้น จะเป็นข้อความจริงสำหรับกับกลุ่มนั้น ไม่ใช่มุ่งอ้างครอบคลุมนักเรียนกลุ่มนั้น อีก

1.4 การศึกษาเฉพาะกรณี อาจทำการวิเคราะห์และบรรยายอย่างละเอียด เกี่ยวกับนักเรียนคนใดคนหนึ่ง กลุ่มใดกลุ่มนั้น ห้องใดห้องหนึ่ง เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ก็ได้

1.5 การศึกษาเฉพาะกรณีในชั้นเรียน อาจศึกษาเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ปัญหาการนิรียน ปัญหาเด็กก้าวร้าว ปัญหาเด็กเข้ากับคนอื่นไม่ได้ ปัญหาเด็กมีความบกพร่องทางกาย ปัญหาเด็กขาดความสามารถในการเรียน ปัญหาเด็กตกร้าชั้น ปัญหาเด็ก ติดยาเสพติด

1.6 ผู้วิจัยอาจศึกษาเพื่อทราบข้อความจริงของกรณีที่ศึกษาและ/หรือดำเนินการแก้ไขปัญหาของกรณีนั้นด้วย

2. ลักษณะของการวิจัยพัฒนาการสอน

ครูหรือผู้วิจัยจะพัฒนาวิธีการสอนหรือรูปแบบการสอนแบบต่าง ๆ นำไปใช้ทดลองใช้ตามแนวโน้ม อาจใช้รูปแบบการวิจัยที่มีกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว พิจารณาประสิทธิภาพของสภาพการทดลอง จากการเปรียบเทียบผลการวัดค่าตัวแปรตาม ก่อนการทดลองกับหลังการทดลอง ถ้าพบว่าหลังการทดลองนักเรียนทำคะแนนได้สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า สภาพการทดลองนั้นมีประสิทธิภาพหรือใช้รูปแบบ

การวิจัยที่มีกลุ่มควบคุมไว้สำหรับเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลอง หลังจากสืบสุกด้วยการทดลอง ถ้าพบว่ากลุ่มทดลองได้คะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ก่อนการทดลองต่างมีคะแนนต่ำพอด้วยกัน หรือพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนหลังการทดลองเพิ่มขึ้นจากการทดลองมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปว่า สภาพการทดลองนั้นมีประสิทธิภาพ หรืออาจใช้รูปแบบการทดลองที่ซับซ้อนรักภูมมากกว่านี้ อนึ่ง ในการพิจารณาผลอาจพิจารณาห้องสองห้องหรือกลุ่มย่อย เช่น กลุ่มที่มีความสนใจ สูง กลาง ต่ำ วิธีสอนที่นำมาวิจัยเชิงทดลองมีหลายวิธี เช่น การสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ หรือการสอนแบบสืบสวนสอบสวน การสอนแบบเรียนรู้เพื่อรอบรู้ หรือเพื่อรู้แจ้ง การสอนแบบเรียนคู่ การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ การสอนโดยใช้บทเรียนโมดูล หรือเป็นวิธีการสอน หรือรูปแบบการสอนที่มีผู้วิจัยพัฒนาขึ้น กลุ่มควบคุมมักสอนโดยวิธีบรรยาย ซึ่งบางครั้งเรียกว่า วิธีการสอนแบบปกติ

3. ลักษณะการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนมีหลายรูปแบบ ผู้วิจัยจะเลือกรูปแบบที่เห็นว่ามีความเหมาะสม คาดว่าจะมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์แล้วพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบที่กำหนดไว้ การวิจัยตามแนวนี้จะต้องมีการทดลองใช้ (Try Out) โดยควรทดลองใช้กับรายบุคคลกับกลุ่มย่อย ก่อนใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริง ทั้งนี้ควรเลือกคนที่ค่อนข้างอ่อนหรือปานกลาง ใช้กับรายบุคคลจะต้องสัมภาษณ์ สอนตามปัญหาจากการทดลองใช้ว่า มีส่วนใดดูดใจที่ไม่เข้าใจ ร่วมกับการพิจารณาผลการตอบ และการวัดความรู้ ความเข้าใจ นำผลการพิจารณาห้องสองห้องมาปรับปรุงการสอน แล้วลองใช้กับกลุ่มย่อยอีกครั้ง ซึ่งอาจมี 3 คน ถึง 9 คน ใช้พร้อม ๆ กัน ควรสัมภาษณ์ พิจารณาผลการตอบ และผลวัดความรู้ความเข้าใจ นำผลการพิจารณาดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง และจึงนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยทั่วไปนิยมหากประสิทธิภาพ ซึ่งมี 2 ด้านนี้ คือ ประสิทธิภาพกระบวนการ (Process) และประสิทธิภาพของผลผลิต (Product) ซึ่งนิยมใช้เกณฑ์ 80 : 80

4. ลักษณะของการวิจัยเชิงพรรณนา

การวิจัยเชิงพรรณนา เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาความจริงในสภาพปัจจุบันซึ่งจะพบความจริงได้รับความรู้ ความกระจัง ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ตัวอย่างการวิจัยเชิงพรรณนา เช่น

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลภาคในกรอบการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งผลการวิจัยทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการ

นำไปพิจารณาแก้ไขปัญหาการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษของนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มคติ้ยคลึงกัน

4.2 การศึกษาความพร้อมของเด็กเล็ก ซึ่งผลการวิจัยทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพิจารณาการจัดสอนเด็กชั้นเด็กเล็ก

4.3 ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ซึ่งผลการวิจัยเรื่องนี้ช่วยให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาปรับปรุงทักษะภาษาทั้ง 4

4.4 ความสามารถทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการวิจัยจะช่วยให้ทราบความสามารถทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำมาใช้พิจารณาปรับปรุงการสอนต่อไป

4.5 ข้อผิดพลาดในการแก้ปัญหาโจทย์คณิตศาสตร์ เรื่องเศษส่วนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ผลการวิจัยเรื่องนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพิจารณาแก้โจทย์ปัญหาของนักเรียนต่อการวิจัยเชิงพรรณนาจะศึกษาให้ทราบข้อเท็จจริง แต่ไม่ได้มุ่งหาวิธีการเทคนิคต่าง ๆ มาใช้แก้ปัญหา

5. ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

5.1 มุ่งแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ในชีวิตประจำวันของผู้วิจัย หรือผู้ร่วมวิจัย ใน การปฏิบัติงานมักพบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มักมีหลายปัญหา เช่น จะใช้วิธีการใด ที่จะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น การคิดค้น หาวิธีแก้ปัญหานี้แล้วนำมาลองปฏิบัติ ศึกษาผลที่เกิดขึ้นว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน เพิ่มผลผลิตสูงขึ้นหรือไม่ หากน้อยเพียงใด ถึงระดับที่ต้องการหรือไม่ มีเงื่อนไขอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกรณีที่ยังไม่บรรลุตามที่มุ่งหวัง ไว้จะทำอย่างไร ลองปรับปรุงในส่วนที่ไม่ค่อยได้เพิ่มวิธีการเทคนิคต่าง ๆ แล้วลองนำไปปฏิบัติใหม่ ตรวจสอบคุณลักษณะ เช่นนี้คือตัวอย่างของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

5.2 มีการลงมือปฏิบัติหรือกระทำ ปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งอาจสามารถแก้ไขปัญหานั้นตามที่วางแผนไว้ หรืออาจต้องทำการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจนพบแนวทางที่ดีตามที่มุ่งหวังไว้

5.3 ผู้วิจัยอาจทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง หรือไปดำเนินการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน โดยทำการวิจัยร่วมกันก็ได้ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง

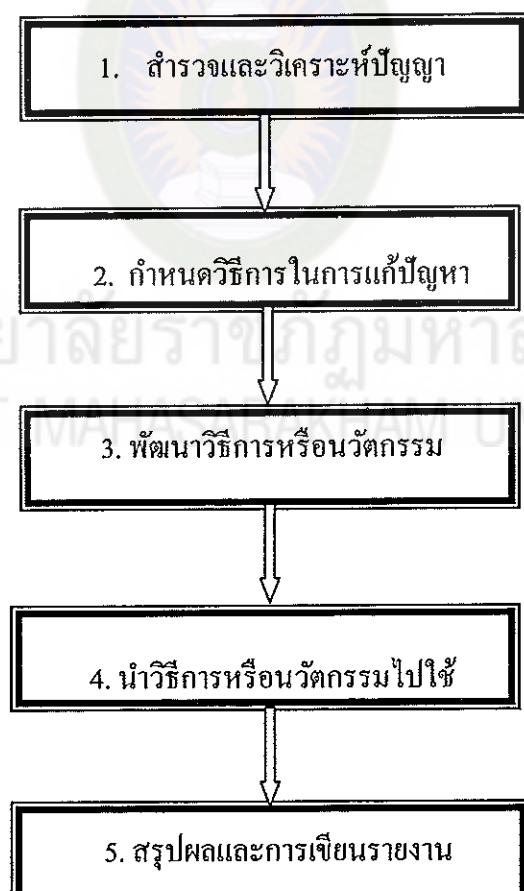
5.4 เน้นการวิจัยเฉพาะที่ ไม่ได้มุ่งเน้นการนำผลการวิจัยมาใช้ในการสรุป
อ้างอิงหรือสรุปครอบคลุม กล่าวคือ ผู้วิจัยลงมือดำเนินการเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการ
ปฏิบัติงานของตน ไม่ได้มุ่งนำไปใช้ในที่อื่น ๆ ปัญหานั้นอยู่ที่

5.5 ในกรณีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยอาจมีการเปลี่ยนแปลงในจุดมุ่งหมายและ
วิธีการวิจัย เพื่อให้สามารถพัฒนาได้

4. กระบวนการและขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา เสนอขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียนไว้เป็น
จำนวนมาก ดังนี้

กรมวิชาการ (2542 : 7-11) กล่าวถึง กระบวนการการทำวิจัยในชั้นเรียนว่า มีเป้าหมาย
สำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิง
ปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีกระบวนการวิจัย ดังแผนภูมิภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบที่ 3 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

จากกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนตามภาพประกอบ ครุสารรถดำเนินการได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผน
แก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้ครุพนปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือ
พัฒนา สามารถดำเนินการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กระทรวงเป็น ครุสารรถดำเนินการ
ได้หลายลักษณะ เช่น การตรวจสอบแบบฟีกัด การสำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกต
ของครุฯ ฯลฯ เมื่อครุพนปัญหาแล้ว หากมีหลายปัญหาครุจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนา ก่อน
ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ปัญหางานการวิจัย

ขั้นที่ 2 กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา

เมื่อครุได้วิเคราะห์ปัญหาจากการศึกษาในขั้นที่ 1 เพื่อที่จะให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ครุต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร
ผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครุเองทำให้
ครุทราบว่าปัญหาที่คล้ายกับปัญหางานของเราเองมีผู้ได้ศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผล
การแก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้ครุเห็นแนวทางในการแก้ปัญหา ได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งอาจเป็น
วิธีสอนแบบใหม่ หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน
ของครุ ได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน คู่มือครุ บทเรียน
คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ขั้นตอนเบตง
การวิจัย ประโยชน์ และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม

หากขั้นตอนที่ 2 ครุจะได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ซึ่งอาจเป็น
วิธีการหรือนวัตกรรมที่เป็นไปได้ ในขั้นนี้ครุต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ใน
การแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรม จากผู้รู้ในเรื่อง
นั้นๆ เช่น หากครุสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ครุก็ต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำ
บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และจัดทำต้นแบบให้สมบูรณ์ นำไปให้เพื่อนครุ ศึกษานิเทศก์
หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาให้ความคิดเห็น เพื่อนำข้อคิดที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข
เตรียมนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป ขั้นตอนนี้นำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษา และวิธีการที่จะ
พัฒนาหรือแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 นำวิธีการหรืออนวัตกรรมไปใช้

ขั้นนี้กูรูนำวิธีการหรืออนวัตกรรมที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 3 ไปใช้โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไหร่ อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อ สังเกต พฤติกรรมเริ่มต้นของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้วสังเกตพฤติกรรมอีกรอบหนึ่งเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป ขั้นตอนนี้ ต้องมีเครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 สรุปผลและการเขียนรายงาน

เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกันข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรืออนวัตกรรมใหม่ แล้วพัฒนาวิธีการหรืออนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรืออนวัตกรรมไปใช้อีก คือดำเนินการขั้นที่ 2-4 ใหม่ จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ แล้วเขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 จากขั้นตอนนี้จะได้ผลการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนหรือการแก้ปัญหา

องค์พร สถิตภาคีกุล (2544 : 63) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เริ่มด้วยการกำหนดปัญหาที่จะทำและศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในปัญหา จากนั้น ตั้งสมมติฐานและคาดคะเนคำตอบของปัญหาว่าควรเป็นไปในลักษณะใด โดยอาศัยเหตุผลจากประสบการณ์หรือจากการค้นคว้าไปสู่การกำหนดรูปแบบหรือวิธีการที่จะแก้ปัญหา แล้วสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ สรุปและเขียนรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนสุดท้าย ที่นำเสนอ สิ่งที่ค้นพบ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน

พิชัย ภูษณะศิริ (2545 : 34) กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนว่าประกอบด้วย

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การวางแผนวิจัย
3. การดำเนินการวิจัย
4. การสรุปผล
5. การรายงานผล

วิรัช วรรณาตัน (2544 : 44-48) ได้สรุปขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดปัญหา วิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ค้นหาสาเหตุของประเด็นปัญหาแล้วกำหนดประเด็นหัวเรื่องที่จะทำการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 นิยามปัญหา เมื่อทราบสาเหตุหรือที่มาของปัญหาและสามารถกำหนดประเด็นปัญหาเป็นชื่อเรื่องได้แล้วจะต้องทำความเข้าใจประเด็นปัญหา หรือเรื่องที่ทำการวิจัยโดยศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นทำการกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยในส่วนสาระเนื้อหา จำนวนตัวอย่าง จำนวนตัวแปร พร้อมกับให้นิยามสภาพที่เฉพาะ

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ซึ่งจะต้องกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้สร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เลือกแบบการวิจัยโดยเฉพาะ ด้านการทดลองจะใช้กลุ่มเดียวหรือหลายกลุ่ม มีกลุ่มควบคุมที่ใช้ในการเปรียบเทียบหรือไม่ เมื่อดำเนินการได้กลุ่มตัวอย่างและเครื่องมือเสร็จก็จะดำเนินการจัดกระทำ การทดลองหรือเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนและระยะเวลาที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลจากการจัดกระทำหรือการทดลองแล้ว จะต้องนำเสนอข้อมูลและสรุปผลข้อค้นพบตามข้อมูลที่ปรากฏ พร้อมทั้งการอภิปรายและเสนอแนะเกี่ยวกับข้อค้นพบนั้น แล้วนำเสนอผลงานทั้งหมด โดยการเขียนรายงานตามหัวข้อและรูปแบบที่แต่ละสถาบันหรือหน่วยงานกำหนดไว้

สรุปได้ว่า การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการที่ครุศาสตร์ค้นพบปัญหาที่สำคัญ และสาเหตุของปัญหาในชั้นเรียน ซึ่งอาจได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การตรวจแบบฝึกหัด แบบทดสอบ หรือการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน เป็นต้น

2. การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้วิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย แล้วเลือกวิธีการและแนวทางที่ดีที่สุดมาใช้ในการแก้ปัญหา

3. การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมในการแก้ปัญหา หมายถึง กระบวนการทดลองใช้วิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้มีความน่าเชื่อถือ เนماะสน ตลอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน

4. การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ หมายถึง การกำหนดวิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้ กำหนดสิ่งที่ต้องการแก้ปัญหาหรือพัฒนา กำหนดผลที่ได้รับ การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. สรุปผลและการเขียนรายงาน หมายถึง การวิเคราะห์ผลของการวิจัยที่ได้จากการทดลองใช้วิธีการหรือนวัตกรรม และสรุปผลเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแล้วเขียนเป็นรายงานการวิจัย

ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการที่ครุต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการจัดการเรียนการสอนที่มิได้แยกต่างหากและครุก็ได้ทำการวิจัยเป็นประจำทุกวัน เพียงแต่ครุมิได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างชัดเจนเท่านั้น เมื่อครุได้รับการพัฒนาด้านการวิจัยในชั้นเรียน เชื่อว่าครุจะสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้และมีความต่อเนื่องในการทำวิจัย พร้อมทั้งนำวิจัยไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริงและเต็มศักยภาพ

5. ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน มีคุณค่า มีประโยชน์ และมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนดังต่อไปนี้ ชาตรี เกิดธรรม (2544 : 20) ได้สรุปประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดประสงค์ของหลักสูตรมากขึ้น เพราะครุผู้สอนสามารถใช้นวัตกรรม สื่อการสอน วิธีการหรือเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน
2. ครุพัฒนางานของตนเองให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น และสามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งให้สูงขึ้นได้
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมตามศักยภาพสูงสุดของผู้เรียน
4. เป็นข้อมูลในการปรับปรุง การบริหารหรือพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ไพจิตร สถากรการ และ ศิริกาญจน์ โภสุมก (2545 : 5) ได้สรุปประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน เมื่อจากผู้เรียนในชั้นเรียนมีความรู้ ความสามารถ พื้นฐานแตกต่างกัน ถ้าครุใช้รูปแบบการสอนเพียงอย่างเดียวกับผู้เรียนทุกคน อาจทำให้ผู้เรียน

บางคนไม่ได้รับการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา ซึ่งอาจส่งผลกระทบไปถึงปัญหาอื่น ส่งผลกระทบต่อครุวิชาอื่น

2. ประโยชน์ต่อครู ทำให้ครูมีการวางแผนการทำงานในหน้าที่ของตนอย่างเป็นระบบ ได้แก่ วางแผนการเรียนการสอน ออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ประเมินผลการทำงานเป็นระยะ โดยมีเป้าหมายชัดเจนว่าทำอะไร กับใคร เมื่อไร เพื่อะไรม และในการทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ได้นวัตกรรมที่ผ่านการปรับปรุงจนเป็นที่ยอมรับได้ และเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น สามารถอธิบายได้ว่าตนสามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลแก่ผู้เรียนเป็นรายคนและแต่ละคน อย่างไรบ้าง

3. ประโยชน์ต่อโรงเรียน ทำให้ครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น มีการร่วมกันคิดแก้ปัญหา ตั้งแต่การวิเคราะห์หาสาเหตุจนถึงการเขียนรายงาน การได้ระดมสรุปกำลังจากความคิดของแต่ละคน จนทำให้งานวิจัยมีคุณภาพยิ่งขึ้น

4. ประโยชน์ต่อวงการศึกษา ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนที่ครูแต่ละคนดำเนินการว่ามีความเหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร ครูผู้สอนแต่ละคนจะประยุกต์นำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนของตน ได้อย่างไร เป็นการสร้างสังคมทางการศึกษาและกระตุ้นให้มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์อันมีคุณค่าของครูอย่างไม่นหยุดยั้ง ทำให้วิชาชีพครูมีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีคุณค่า มีประโยชน์ และมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน ทึ้งต่อตัวครูในการวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาตนไปสู่การเป็นมืออาชีพ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ การระดมสรุปกำลังบุคลากรในโรงเรียนในการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน และมีประโยชน์ต่อวงการศึกษาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียน

6. การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2544 : 22-25) เสนอแนวทางในการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน ว่าควรประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- ชื่อเรื่อง (Title) เป็นประโยชน์สมบูรณ์ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน กระตือรือร้น ตัวแปร 方方面 และวิธีการที่ศึกษา
- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ควรบรรยายถึงสภาพปัญหาและแรงจูงใจ รวมทั้งประโยชน์ที่จำได้รับในการวิจัยครั้งนี้

3. วัตถุประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย กระศรัด เป็นประโยชน์
ของเด็ก
4. สมมติฐานของการวิจัย อาจจะมีหรือไม่มีก็ได้แล้วแต่ลักษณะของการวิจัย ที่
ต้องมีสมมติฐานจะต้องเป็นไปได้ให้ชัดเจน
5. ขอบเขตของการวิจัย เป็นการกำหนดขอบเขตของปัญหาการวิจัยว่า กว้างหรือ
แคบเพียงใด
6. ประโยชน์ของการวิจัย เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการวิจัยว่าเกิด
ประโยชน์อย่างไร
7. ข้อมูลเบื้องต้น ตั้งไว้เพื่อยอมรับในการตกลงบางประการในการวิจัย โดย
เงื่อนไขหรือข้อแม้ซึ่งเป็นการยอมรับโดยไม่ต้องพิสูจน์
8. นิยามคำพหที่ใช้ในการวิจัย เป็นการเขียนคำที่มีความหมายเฉพาะในการ
วิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจะนำมาใช้ในการวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
9. เอกสารและงานที่เกี่ยวข้อง
10. วิธีการดำเนินงานวิจัย กล่าวถึงการวิจัยโดยสรุปตามลำดับ ดังนี้
- 10.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 10.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 10.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 10.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
11. ปฏิทินการปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการวิจัยในชั้นเรียนแต่ละชั้นตอน
โดยกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้
12. งบประมาณที่ใช้ แสดงรายละเอียดการใช้จ่ายงบประมาณให้ชัดเจน
13. ผู้รับผิดชอบ อาจเป็นบุคคลเดียว เป็นคณะหรือหน่วยงาน
14. เอกสารอ้างอิง
- การวิจัยในชั้นเรียน เป็นยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาและพัฒนากิจกรรมการเรียน
การสอนที่ครุภูมิสอนต้องดำเนินการไปพร้อมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียนของ
ตนเองเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถเต็มศักยภาพ โดยวิธีการใช้สื่อและ
นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนา มีขั้นตอนในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ได้แก่
การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาจากการจัดการเรียนรู้ ศึกษาเอกสารเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหา
พัฒนาวิธีการหรืออนวัตกรรมนำวิธีการหรืออนวัตกรรมไปใช้ แล้วสรุปผลและอีนรายงานการ

วิจัย อนึ่งก่อนการดำเนินการวิจัย ครุศึกษาควรเขียนแก้ไขโครงการวิจัยให้ชัดเจนเพื่อการดำเนินการวิจัยเป็นไปตามแผนที่วางไว้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research : AR)

1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไว้มากมาย ซึ่งจะนำเสนอสังเขป ดังนี้

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 ก : 3) ได้สรุปความหมายของการวิจัยปฏิบัติการไว้ว่า เป็นกระบวนการศึกษาที่นักวิจัยร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเพื่อทำความเข้าใจ ต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไข ปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เป็นการวิจัยที่เกิดขึ้น ในโรงเรียนและในชั้นเรียน โดยที่ครุพยาบาลปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง จาก การสะท้อนตนเอง การหาข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ รวมทั้งการใช้ความเข้าใจและ มนต์หัศน์ของตนเองมากกว่าของผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยปฏิบัติการจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถ หรือความคุ้มสภាពกรณ์ที่เป็นการเปิดโอกาส ให้

วิสุทธิ์ راتรี (2545 : 2) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การใช้การวิจัยเพื่อ พัฒนาและเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การสอน และการเรียนรู้ ผล ของการพัฒนาอยู่ที่ว่ามีอะไรเกิดขึ้นในชั้นเรียน และโรงเรียน

สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ (2546 : 135) ให้ความหมายว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็น รูปแบบการวิจัยที่สะท้อนถึงบทบาทของครุพยาบาล ผู้ร่วมทำวิจัยได้ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานประการหนึ่ง ทำให้เข้าใจถึงการปฏิบัติงานของตนและทีมงานหรือองค์ประกอบ หนึ่งและตัดสินใจเลือกสภาพการณ์ที่เหมาะสม เพื่อดำเนินการทางการศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพประการหนึ่ง

บุญชน ศรีสะอาด (2546 : 12) กล่าวถึง ความหมายของการวิจัยเชิง ปฏิบัติการ ว่าเป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างรับผิดชอบ หรือเพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน

เคนมิส และแม็กแท็กการ์ด (Kemmiss และ McTaggart) (ประวิต เอราวารณ์ 2545 ก : 5 ; ข้างอิงมาจาก Kemmiss and McTaggart. 1991 : 169-170) ได้ให้คำจำกัดความของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า เป็นรูปแบบของการศึกษาวิจัยแบบส่องสะท้อนตนเอง ของกลุ่มปฏิบัติงาน จากผลการปฏิบัติงานกลุ่ม เพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ถูกต้อง ชอบธรรมกับบริบทสังคม รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานและสภาพที่เป็นอยู่

จากความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหันผู้ศึกษาวิจัยและผู้เกี่ยวข้องทุกคน หรือทุกกลุ่ม จะต้องดำเนินกิจกรรมของการวิจัยไปพร้อม ๆ กัน ในขณะเดียวกันก็จะเป็นผู้ที่สะท้อนผลของการวิจัยออกมาโดยตรง และเมื่อได้ผลลัพธ์ ไร้กังวลนำไปปรับปรุงพัฒนาสิ่งที่กำลังศึกษาอยู่นั้น ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. หลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ

นักการศึกษาและนักวิจัยได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการไว้ดังนี้

ญาจิ พงษ์บริบูรณ์ (2537 : 13) กล่าวว่า หลักการสำคัญ ๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยปฏิบัติการ มีดังต่อไปนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลง (Changing)
2. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการทำงานของกลุ่ม (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติตามแนวทางทั่วไป
3. การวิจัยปฏิบัติการใช้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างมีระบบ (Systematic Learning Process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมทดลองฝึกปฏิบัติ และการประเมินผลปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบ (Test) แนวคิดนั้นๆ หรือผิด
5. การวิจัยปฏิบัติการที่เริ่มจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) อาจเริ่มต้นจากบุคคล (ครู/นักวิจัย) คนเดียวพยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติการต้องปรึกษา รับฟังข้อคิดเห็น และอาศัยการร่วมปฏิบัติกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ ที่ให้แนวทางปฏิบัติรูปธรรมจากกระบวนการบันทึก (Records) พัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ขณะเดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อมูลเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) ได้แนวทางวิจัยปฏิบัติการนี้ เมื่อนำมาวิจัยแก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยครุเป็นผู้เรียน และวิเคราะห์วิชากรณีจากผลที่ได้จากการปฏิบัติจะทำให้ได้รูปแบบการแก้ไขปัญหารือพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของชั้นเรียน และระบบของตนเอง ได้อย่างแท้จริง

แม็คเคนนัน (McKernan) (ประวิต เอราวารณ์. 2545 ก : 9 ; อ้างอิงมาจาก McKernan. 1996 : 45-46) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการมีหลักการสำคัญอยู่ 16 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มพูนความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ
2. ผู้งบประมาณการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของบุคคล
3. เน้นที่ปัญหาระดับด่วนของผู้ปฏิบัติงาน
4. ให้ความสำคัญต่อความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. ดำเนินการวิจัยภายในสถานที่กำลังเป็นปัญหา
6. ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมชาติ
7. เน้นการศึกษาเฉพาะกรณีหรือศึกษาเพียงหน่วยเดียว
8. ไม่มีการควบคุมหรือจัดกระทำต่อตัวแปร
9. ปัญหาตัดกับประสงค์ และระเบียบวิธีมีลักษณะเป็นกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ความจริง
10. มีการประเมินหรือส่องสะท้อนผลที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวน
11. ระเบียบวิธีวิจัยมีลักษณะเป็นวัตกรรม สามารถคิดขึ้นมาใหม่ได้เหมาะสมกับปัญหาได้
12. กระบวนการศึกษามีความเป็นระบบหรือเป็นวิทยาศาสตร์
13. มีการแลกเปลี่ยนผลวิจัยและมีการนำไปใช้จริง
14. ใช้วิธีแบบบรรยายข้อมูล หรือการอภิปรายร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ
15. คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องมากการทำความเข้าใจ การตีความหมายและการคิดอย่างอิสระ
16. เป็นการวิจัยที่ปลดปล่อยความคิดอย่างอิสระ และเป็นการเสริมสร้างพลังร่วมในการทำงาน (Empowerment) ให้ผู้เกี่ยวข้อง

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีกระบวนการปฏิบัติที่เป็นระบบ โดยผู้ศึกษาวิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและวิเคราะห์ วิชาชีพการปฏิบัติงานจาก การใช้งาน 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือกระทำจริง การสังเกต และการสะท้อน ผลการปฏิบัติการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จนกว่าจะได้ข้อสรุปปัญหาที่แท้จริง หรือพัฒนา สภาพของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิสมัย พินเต. 2545 : 25 ; อ้างอิงมาจาก ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. 2543 : ไม่มีเลขหน้า) มีวิธีดำเนินงานตามวงจรการวิจัยปฏิบัติการ ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) เป็นขั้นการสำรวจปัญหาร่วมกันระหว่างครูและ ผู้ที่เกี่ยวข้องว่ามีปัญหาอย่างไร ปัญหาที่ต้องการแก้ไขคืออะไร ปัญหานั้นเกี่ยวข้องกับใคร มี แนวทางในการแก้ไขและปฏิบัติอย่างไร

2. ขั้นปฏิบัติ (Action) เป็นการนำเอาแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมจากขั้น วางแผนงานดำเนินการ ใช้การวิเคราะห์วิชาชีพประกอบด้วย การรับฟังจากผู้ร่วมวิจัย และผู้ที่ เกี่ยวข้องอื่น ๆ จากการปฏิบัติจะเป็นข้อมูลข้อนกลับว่าแผนที่วางไว้อย่างสมเหตุสมผลนั้น ปฏิบัติได้จริงมากน้อยเพียงใด และมีอุปสรรคอื่น ๆ มาเกี่ยวข้องโดยไม่คาดคิด ซึ่งเป็นผลมา จากการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

3. ขั้นสังเกตการณ์ (Observing) เป็นการสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงในขั้น ปฏิบัติการด้วยความรอบคอบ โดยอาศัยเครื่องมือเก็บข้อมูลต่าง ๆ เช่น การจดบันทึกการใช้ บันทึกภาคสนาม (Field Notes) การบันทึก บรรยายถึงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Ecological Behavioral Description) การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) การจด บันทึกอนุทิน หรือจดหมายเหตุรายวัน (Diaries) การจดบันทึกลงกระดาษแข็งเป็นรายเรื่อง (Item Sampling Cards) การใช้เอกสารจากแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) การสัมภาษณ์ (Interviews) การใช้สังคมนิตริ (Social Metric Method) การใช้แบบตรวจสอบปฏิสัมพันธ์และแบบสำรวจรายการ (Interaction Schedules and Checklists) การใช้เครื่องบันทึกเสียง (Tape Recording) การใช้วิดีโอทัศน์ (Video Recording) และการใช้แบบทดสอบ (Test)

4. ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflecting) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำ การวิจัยปฏิบัติการ โดยทำการประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการ ปัญหา หรือสิ่งที่เป็นข้อจำกัด ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกับผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละ ต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และของระบบการศึกษาที่

ประกอบด้วยโดยผ่านการถก อกิจกรรมปัญหา การประเมินโดยกลุ่ม จะทำให้ได้แนวทางของการพัฒนาขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม และเป็นพื้นฐานข้อมูลที่นำไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนปฏิบัติต่อไป

4. สรุปแนวทางและหลักการของการวิจัยปฏิบัติการ

4.1 การวิจัยปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษาโดยการเปลี่ยนแปลง (Changing) การศึกษานี้ และเรียนรู้ลำดับขั้นของการเปลี่ยนแปลงนั้น

4.2 การวิจัยปฏิบัติการเป็นการทำางกุ่ม (Participatory) และใช้การปรึกษาหารือร่วมกันทำงาน (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ร่วมกัน

4.3 การวิจัยปฏิบัติการ ใช้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึก หรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

4.4 การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างมีระบบ (Systematic Learning Process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมสร้างเป็นข้อสมมติฐาน ทดลองฝึกปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบ (Test) ว่าสมมติฐานของแนวคิดนั้นถูกหรือผิด

4.5 การวิจัยปฏิบัติการเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Star Small) อาจเริ่มต้นจากบุคคล (ครู/นักวิจัย) คนเดียวเพื่อพยายามให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติการต้องปรึกษา รับฟังความคิดเห็นและอาศัยการร่วมปฏิบัติจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

4.6 การวิจัยปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ให้แนวทางปฏิบัติเชิงรูปธรรมจากการบันทึก (Records) พัฒนาของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เห็นกระบวนการเข้าสู่ปัญหา การแก้ไข ปรับปรุง และที่สุดได้ผลสรุปที่สมเหตุสมผล ในขณะเดียวกันสามารถนำประสบการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) ได้

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้ เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยครูเป็นผู้ทำการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอน ได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของชั้นเรียน และพัฒนาหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

บริบทของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบอร์บือ

1. ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบอร์บือ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลบอร์บือ ตั้งอยู่เลขที่ 21 หมู่ที่ 15 ตำบลบอร์บือ อำเภอบอร์บือ จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44130 มีเนื้อที่ 2 งาน 24 ตารางวา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดเล็ก เปิดทำการสอนในระดับปฐมวัย รับสมัครเด็กเล็ก อายุระหว่าง 2 ปี 6 เดือน ถึง 3 ปี เข้าเรียนในศูนย์ ในปีการศึกษา 2554 มีเด็กนักเรียน จำนวน 28 คน บุคลากร จำนวน 2 คน ุ�พิการศึกษา ปริญญาตรีคณครุศาสตร์ วิชาเอก ประถมศึกษา และปริญญาตรีคณบัญชีศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิชาเอก วัฒนธรรมศึกษา ผู้ประกอบอาหาร จำนวน 1 คน พื้นที่ใช้บริการ 14 หมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบอร์บือ อำเภอบอร์บือ จังหวัดมหาสารคาม อีกทั้งยังเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับรางวัล ต่างๆ ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่น ตามโครงการประกวดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2550

2. ศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่ยอดเยี่ยมขนาดเล็ก ในการประกวดศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่ ยอดเยี่ยม จังหวัดมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2551

3. ศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่ดีเด่นระดับจังหวัด ในโครงการเมืองน่าอยู่ด้านสุขภาพ จังหวัดมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2552

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านโคงล่ำ ตั้งอยู่ภายในบริเวณวัดบ้านโคงล่ำ หมู่ที่ 8 ตำบลบอร์บือ อำเภอบอร์บือ จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44130 มีเนื้อที่ 1 งาน 12 ตารางวา เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขนาดเล็ก เปิดทำการสอนในระดับปฐมวัย รับสมัครเด็กเล็ก อายุระหว่าง 2 ปี 6 เดือน ถึง 6 ปี เข้าเรียนในศูนย์ ในปีการศึกษา 2554 มีเด็กนักเรียน จำนวน 38 คน บุคลากร จำนวน 2 คน ุ�พิการศึกษา ปริญญาตรีคณครุศาสตร์ วิชาเอก ปฐมวัย ปริญญาตรีคณครุศาสตร์ วิชาเอก คหกรรมศาสตร์ฯ และกำลังศึกษาต่อระดับ ปริญญาตรีคณครุศาสตร์ วิชาเอก ปฐมวัย ผู้ประกอบอาหาร จำนวน 1 คน เขตพื้นที่ บริการ 14 หมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบอร์บือ อำเภอบอร์บือ จังหวัด มหาสารคาม

โรงเรียนอนุบาล องค์การบริหารส่วนตำบลบอร์บือ ตั้งอยู่เลขที่ 21 หมู่ที่ 15 ตำบลบอร์บือ อำเภอบอร์บือ จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44130 มีเนื้อที่ 192 ตาราง เมตร เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนในระดับปฐมวัย ในปีการศึกษา 2554 มีนักเรียน จำนวน

135 คน แยกเป็นชั้นอนุบาลปีที่ 1 จำนวน 61 คน ชั้นอนุบาลปีที่ 2 จำนวน 46 คน และชั้นอนุบาลปีที่ 3 จำนวน 28 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 4 คน มีวัตถุการศึกษา ประกอบด้วย ปริญญาตรีคณิตครุศาสตร์ วิชาเอก ปฐมวัย ปริญญาตรีคณิตครุศาสตร์ วิชาเอก ประถมศึกษา ปริญญาตรี คณิตครุศาสตร์ วิชาเอก ภาษาอังกฤษ และปริญญาตรีคณิตครุศาสตร์ วิชาเอก บรรณาธิการพื้นที่เขตบริการ 14 หมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบรรเบียง อำเภอบรรเบียง จังหวัดมหาสารคาม

2. วิสัยทัคณ์การจัดการศึกษาปฐมวัย (Vision)

เด็กอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ขวบทุกคน ที่อยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วน ตำบลบรรเบียง อำเภอบรรเบียง จังหวัดมหาสารคาม มีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริม พัฒนาการตลอดจนการเรียนรู้อย่างเหมาะสม ด้วยปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กกับพ่อแม่ เด็กกับผู้ดูแล อายุ 0-6 ปี ที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดู และให้การศึกษาเด็กปฐมวัย เพื่อให้เด็กมีโอกาสพัฒนาศักยภาพตามลำดับขั้นของพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุล และเต็มตามศักยภาพ

3. หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับเด็กที่อายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ขวบนี้ เป็นหลักการที่คำนึงถึงการพัฒนาเด็กอย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้โอกาสในการพัฒนาเด็กทุกด้าน ตามลำดับขั้นตอนของพัฒนาการอย่างสมดุลและเต็มตามศักยภาพ และยังเน้นการส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้และพัฒนา ครอบคลุมเด็กทุกประเภท ทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลและเน้นเด็กเป็นสำคัญ

4. พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความพร้อมแก่เด็กปฐมวัย ให้มีพัฒนาการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา คุณธรรมและจริยธรรมที่พึงประสงค์ อย่างเหมาะสมตามวัยเต็มตามศักยภาพ มีมาตรฐานการศึกษา สามารถอยู่ร่วมในสังคมอย่างปกติสุข ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

2. จัดการปฐมวัย การเรียนรู้อย่างมีระบบและพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

3. ส่งเสริมบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและระบบทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นหรือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5. เป้าประสงค์ (Goals)

เพื่อให้เด็กอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง 6 ขวบ ได้รับการศึกษาในระดับปฐมวัยอย่างทั่วถึง เสนอภาค มีคุณภาพมาตรฐาน ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถพัฒนาตนเองได้ เต็มตามศักยภาพ ส่งผลให้เป็นคนเก่ง คิด และมีความสุข

6. แนวทางการจัดประสบการณ์

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนอนุบาล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบรรเบียง ยึดแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546

7. การส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบรรเบียง อำเภอโภธนี จังหวัดมหาสารคาม ในฐานะที่ เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา ทั้ง 3 แห่ง มีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา ให้ได้รับการอบรม ล้มเหลว ประชุมเชิง ปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ที่ หน่วยงานต่างๆ ได้จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีคุณภาพ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศไทย

พัชนี บุรชัย (2552 : 84-89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครุภัณฑ์การทำวิจัยใน ชั้นเรียนของโรงเรียนก่อสร้าง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อปีการศึกษา 2551 โดยใช้ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามกรอบแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 15 คน โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 3 รูปแบบ คือ การมีส่วนร่วม การอบรม เชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความ เชี่ยวชาญในการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 5 ชั้นตอนในระดับมาก และมีความรู้ความเชี่ยวชาญสูงกว่า ก่อนรับการพัฒนา สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้โดยผลงานของกลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจและพฤติกรรมในการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมในระดับมาก

พิมวล กันศิลป์ (2552 : 166-172) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครุภัณฑ์การทำวิจัยในชั้นเรียนคงน้อยวิทยา อำเภอสหัสขันธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคสินธุ์ เขต 1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูโรงเรียนคงน้อยวิทยา จำนวน 7 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 8 ชนิด ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart 4 ขั้นตอน ใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การฝึกอบรมให้ความรู้ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน การประเมินผลตามสภาพจริง และการนิเทศภายใน ผลการวิจัย พบว่า ครูให้ความสนใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติกรรมในทุกขั้นตอน สามารถวิเคราะห์สภาพของปัญหาได้ ตลอดจนเห็นความสำคัญ ของการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำมาพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของตน

วีระવัฒน์ เกตุมาตย์ (2552 : 102-106) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครุภัณฑ์การทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านยางເມວ (วีระชนอุทิศ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 8 คน ดำเนินการพัฒนาครูภายใน ให้ครอบคลุมตามกระบวนการ 4 ขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart 4 ขั้นตอน ใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและนิเทศภายใน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจและ ความสามารถด้านกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้ง 5 ขั้นตอน ในระดับมาก, กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 7 ใน 8 คน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนผ่าน เกณฑ์ที่กำหนด, กลุ่มเป้าหมายมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการประเมินผลงาน ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินการพัฒนาครุภัณฑ์การทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุมitra ภูดา (2552 : 105-109) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครุภัณฑ์การทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนเทศบาล ๑ กพสินธุ์พิทยาลัย อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 6 คน ใช้กรอบการศึกษาตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน การทำวิจัยในชั้นเรียน 6 ค้วน และใช้หลักการของ การวิจัยปฏิบัติการ ตามแนวคิดของเคนมิส และแม็คแทกการ์ด ดำเนินการ 2 วงรอบ ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2549 - กันยายน 2550 กลยุทธ์ในการพัฒนาประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มสูงขึ้น และผลการ

ทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า หลังจากผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนสอบโดยเฉลี่ยสูงกว่า ส่วนด้านความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนหลังการพัฒนาครู พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับค่อนข้าง 1 คน ส่วนอีก 5 คน ทำได้ในระดับดี

ภณิตา เหรียญวน (2551 : 84-86) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูด้านการทำวิจัย ในชั้นเรียนโรงเรียนเทศบาลวัดสะทอง สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเทศบาลวัดสะทอง ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 15 คน ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ตามแนวความคิดของ Kemmis และ McTaggart มี 4 ขั้นตอน และใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 3 กลยุทธ์ ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน แบบทดสอบ และแบบวัดเจตคติ ผลการวิจัยพบว่า 1. กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 6 ขั้นตอน ในระดับมาก ผลการทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนสูงขึ้น โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 85.11 จากกลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและกลยุทธ์การศึกษาดูงานทำให้ กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น 2. จากการประเมินคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ผลจากการวัดเจตคติของการทำวิจัยในชั้นเรียนพบว่า กลุ่มเป้าหมายมีเจตคติต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Malek (2004 : 547-A) ได้ศึกษาเกณฑ์ที่แตกต่างกันหลายประการของความยากลำบากแก่การตัดสินใจของความกังวล เมื่อมีการเผชิญหน้าของพ่อแม่ว่าเมื่อไร และอย่างไร ที่จะสามารถเข้าใจเด็กได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามความเห็นของบุคคลเหล่านี้ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบกระเทือนทางการแสดงออกมากหนึ่งกับการเล่นละครมากที่สุดของการตัดสินใจทางความคิด กล่าวคือ เด็ก ๆ ผู้ซึ่งจะถูกนำมาสู่สภาพความเป็นอยู่ในเวลานี้ เพราะเหตุของการตัดสินใจเหล่านี้อย่างกายให้การนำเสนอในการสนทนาร่วมกับทางจิตแพทย์ ความขาดแคลนของทุนทางการศึกษาที่ทำให้ความคิดเห็นของเด็กมีความเป็นไปได้ที่นำไปสู่ปริมาณที่มากขึ้นตามกำหนด ของนักปรัชญา Derek Parfait โดยที่ Parfait ได้ให้ข้อโต้แย้งว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้สำหรับเด็กที่จะได้รับผลกระทบกระเทือน โดยการตัดสินใจเพื่อการรับรู้ให้ขานรับที่สุดตลอดชีวิตดีกว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดในชีวิต เพราะว่าการ

ตัดสินใจที่แตกต่างกันเป็นสิ่งที่หลอกหลอน เด็กไม่เคยมีสิ่งเหล่านี้เหลืออยู่ ผลสรุปโดยไม่ใช้สัญชาตญาณเป็นตัวขัดขวาง นักปรัชญาหลายคนจากการสำรวจสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดในการตัดสินใจสำหรับความเป็นอยู่ที่เด็กที่มีความสามารถเป็นไปได้ และควรนำไปสู่การอธิบาย จุดมุ่งหมาย คือ เพื่อให้คำจำกัดความและแก้ต่างกับการอุทธรณ์ตามหลักจริยศาสตร์ ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญเพื่อนำไปสู่การอธิบายประกอบการพิจารณาต่อไปของการคิดเพื่อตัดสินใจ การบรรยายนี้มีจุดมุ่งหมายเฉพาะ 3 ประการ คือ (1) เพื่อพัฒนาบูรณาการความคิดของผู้ปกครองถึงสิ่งที่ต้องให้กับเด็ก ๆ จากแง่คิดตามหลักศิลธรรม ข้าพเจ้าขอเสนอคำอธิบายผลประโยชน์ของเด็ก และหน้าที่ของพ่อแม่ (2) เพื่อสาธิตว่าคำอธิบายเกี่ยวกับหน้าที่ผู้ปกครองต้องสนใจต่อการตัดสินใจเพื่อการรับรู้ของเด็กเป็นสำคัญในทางตรงข้ามของคำคัดค้านของ Derek Parfait ข้าพเจ้าแสดงให้เห็นถึงส่วนที่เหตุของ Parfait เป็นปัญหาและแสดงให้เห็นว่าการสรุปผลของเขามิได้รับการประกัน ข้าพเจ้าแนะนำให้เห็นว่าการขยายความเจ้าใจเพียงเล็กน้อยของความคิดที่เป็นอันตรายสามารถทำให้ความเจ้าใจของความคิดนั้นเป็นอันตราย สามารถทำให้ความเจ้าใจของความคิดนั้นเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทางด้านปรัชญา (3) เพื่อสาธิตแสดงให้เห็นว่าผลสรุปของการอุทธรณ์สำหรับเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เพื่อการรับรู้ได้ถูกต้องแล้ว เหตุผลที่นำมากล่าวในการบรรยายนี้เพื่อเปิดช่องว่างทางความคิดสำหรับการสรุปผลของความคิดเห็นที่เป็นการระบบทรรเทือนต่อเด็กในการวิเคราะห์ตามหลักจริยศาสตร์ของการเติมเต็มในช่องว่างลงไปใหม่นั้น

Husby (2003 : 2839-A) ได้ศึกษาบูรณาการของครูที่มีส่วนร่วมในโปรแกรมการพัฒนาบูรณาการแบบนำตนเองที่อาสาขับเคลื่อนการการวิจัยปฏิบัติการ วิธีการทดลองภูมิพื้นฐานที่นำมาใช้กำหนดคุณภาพของ ได้แก่ ความหมายต่าง ๆ ที่ครูนำมาใช้สนับสนุนการเข้าเกี่ยวข้องของคนในโปรแกรมการพัฒนาบูรณาการ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้กรอบทดลองภูมิสังพันธ์นิยมเชิงสัญลักษณ์ แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผลงานทางวิชาการของครู การสัมภาษณ์ครูผู้เข้าร่วมวิจัย การสอนของครู การสังเกต การใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการใช้โปรแกรมการพัฒนาบูรณาการ โดยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ในการอธิบายบูรณาการ โปรแกรมนี้ ผลการศึกษาพบว่าบูรณาการของบูรณาการ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทบูรณาการสัมพันธ์ ครูมีความต้องการของตนเองในทางบวก และต้องการให้คนอื่นมองตนเองในทางบวก เช่นกัน
2. ประเภทวิชาการ ครูมีความรู้ตามโปรแกรมการพัฒนาบูรณาการ
3. ประเภทสังคม ครูต้องการมีความสัมพันธ์กับครูคนอื่นและนักเรียน

สรุปได้ว่า ครูได้รับผลกระทบจากการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยอาศัยประสบการณ์ด้านวิชาการและด้านสังคม

Croasdailc (2005 : 961-A) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางสังคมที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของครู : กรณีศึกษาการวิจัยของครู จากการศึกษาถึงแม้ว่าจะมีการรายงานคุณค่าของงานวิจัยของครู (อาจารย์) ต่อคณาจารย์และการศึกษาอย่างแพร่หลายในงานเขียน แต่งานวิจัยเหล่านี้มากจากกลุ่มอาจารย์บางกลุ่มภายในประเทศเท่านั้น การศึกษาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดระเบียบสังคม พบว่า ความข้องเกี่ยวในงานวิจัยของอาจารย์อาจมีความสัมพันธ์กับการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและโครงสร้างการบริหารในสถานศึกษา ในการสำรวจถึงผลของปัจจัยต่าง ๆ ของโครงสร้างการบริหาร ได้แก่ วัฒนธรรม (ความเชื่อ) ของสถานศึกษา คุณค่าของการทำงานเป็นทีม การตอบสนองและการสนับสนุนต่อการทำวิจัย และสะควรเวลาและวัสดุต่อการทำวิจัย โดยการเก็บข้อมูลทางอินเตอร์เน็ตจากอาจารย์ 81 คน และผลพบว่า อาจารย์ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมที่สนับสนุนต่อการทำวิจัยของอาจารย์จะมีแนวโน้มที่จะเข้าสู่หรือเกี่ยวข้องกับงานวิจัย และอาจารย์ที่ให้ข้อมูลยังรายงานถึงการมีส่วนร่วมในการวิจัย เมื่อทีมงานวิจัยมีการตอบสนองต่อการทำวิจัย นั้น ๆ เป็นอย่างดี ความเป็นสมาชิกของกลุ่มวิจัยของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความข้องเกี่ยวของอาจารย์ในงานวิจัย นอกจากนี้ สภาวะแวดล้อมของสถานศึกษาหรือโรงเรียนมีผลกระทบต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน

Loyd (2005 : 8) ได้ทำการวิจัยในชั้นเรียน : ความเชื่อมโยงสัมพันธ์ระหว่างการสอนและการวิจัย โดยมักจะถูกอธิบายว่าเป็นข้อบังคับในสถานศึกษาที่จะต้องมีการแยกเปลี่ยนของการสอนและงานวิจัย รูปแบบใหม่ของการทำวิจัย หรือ “การวิจัยในชั้นเรียน” เป็นการเชื่อมโยงระหว่างศักดิ์ศรีของการสอนของครูและวิธีการทำวิจัย หากการค้นคว้าถึง 25 ปีของงานวิจัย Micro-OB (พบในห้องเรียน) นอกจากจะทำให้เกิดโอกาสที่ทำงานวิจัยแล้ว ยังแสดงให้เห็นถึงเอกลักษณ์ของวิธีการพิจารณาหรือคิดที่ชัดเจน จากงานเชิงปฏิบัติการหรือภาคสนามในงานนี้พวกเรามาได้อธิบายถึงแผนการทำ “การวิจัยในชั้นเรียน” หรือห้องเรียนและมีการถกเถียงกันเกี่ยวกับข้อดีหรือผลประโยชน์ต่อนักวิจัยและนักเรียน และกล่าวถึงวิธีการหลัก ๆ การศึกษาและจริยธรรมของ “การวิจัยในชั้นเรียน”

Garner (2006 : 74-A) ได้ทำการศึกษาผลสำเร็จของโครงการอ่านเรื่อง โดยใช้ Renaissance Learning's Model Classroom Certification Program อาจารย์ชั้นประถมศึกษาจำนวน 6 คน ได้เข้าร่วมโครงการนี้ และเปรียบเทียบคะแนนของนักเรียนก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการของอาจารย์แต่ละคน วัดถูกประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ เพื่อหาพัฒนาการของ

โรงเรียนที่ได้รับการฝึกให้อ่านเรื่ว ผลการศึกษาพบว่า การฝึกและสนับสนุนให้อาจารย์ระดับพัฒนาการด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และนอกจากนั้นพบว่า การอ่านของนักเรียนมีพัฒนาการดีขึ้นเป็นลำดับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวข้างต้น พบว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแก้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ช่วยพัฒนาคุณภาพนักเรียน และพัฒนาวิชาชีพครู จึงนับว่าเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อีกทั้งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐหรือหน่วยงานของภาคเอกชน ซึ่งรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบแต่รูปแบบที่ค่อนข้างได้ผลและหน่วยงานส่วนมากนิยมนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรของหน่วยงานที่ต้องการพัฒนาในเรื่องนั้น ๆ การนำบุคลากรไปศึกษาดูงานในสถานที่ที่ประสบผลลัพธ์ในเรื่องนั้น ๆ และต้องมีการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลบึงบือ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ และมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร โดยเลือกใช้กลยุทธ์ 3 กลยุทธ์ดังกล่าวข้างต้น และใช้กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนตามขั้นตอนการทำวิจัยของกรมวิชาการ 5 ขั้นตอน (กรมวิชาการ. 2542 : 7 - 11) ประกอบด้วย

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

เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลบึงบือ เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพนักเรียน และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น