

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาองค์ความรู้ เกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกำหนดเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 1.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 1.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 1.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 1.4 การสร้างและการพัฒนารูปแบบ
2. แนวคิดและหลักการ ในการพัฒนานุเคราะห์
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์
 - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนานุเคราะห์
 - 2.3 วิธีการพัฒนานุเคราะห์
 - 2.4 รูปแบบการพัฒนาครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.2 ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 3.3. รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 3.4 จุดประสงค์ของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.5 ประเภทของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.6 กระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 3.7 แนวทางการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.8 รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.9 กระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้สำเร็จ
 - 3.10 การเขียนสรุปรายงานการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.11 การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้
 - 3.12 การเผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.13 ประโยชน์และคุณค่าของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน

4. องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำคู่มือ ในการใช้รูปแบบ
 - 4.1 ความหมายของคู่มือ
 - 4.2 องค์ประกอบของคู่มือ
 - 4.3 ลักษณะที่ดีของคู่มือ
 - 4.4 โครงสร้างของคู่มือ
 - 4.5 ขั้นตอนการจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน
 - 4.6 วิธีการเขียนเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน
 - 4.7 ประโยชน์ของเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน
5. องค์ความรู้เกี่ยวกับการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ
 - 5.1 ที่มาของการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ
 - 5.2 รูปแบบของการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ
6. องค์ความรู้เกี่ยวกับการสัมภาษณ์
 - 6.1 ความหมายของการสัมภาษณ์
 - 6.2 ประเภทของการสัมภาษณ์
 - 6.3 หลักของการสัมภาษณ์
 - 6.4 ข้อดีและข้อเสียของการสัมภาษณ์
7. วิธีการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 การวิจัยและพัฒนา (Research and Development)
 - 7.2 การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)
8. ทฤษฎีการเรียนรู้
 - 8.1 ทฤษฎีการเรียนรู้
 - 8.2 ความหมายของการเรียนรู้
 - 8.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้
 - 8.4 ธรรมชาติของการเรียนรู้
 - 8.5 การถ่ายโอนการเรียนรู้
9. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
 - 9.1 ข้อมูลทั่วไป

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ หรือ Model” หรือบางครั้งเรียกว่า “ต้นแบบ” เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่าง หลายลักษณะซึ่งมีนักวิชาการได้ให้นิยามความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้
 สุบรรณ พันธ์วิชาวาส และชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ (2522 : 6) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่าคือ รูปย่อที่เลียนแบบความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยจัดระบบความคดในเรื่งนั้นให้ง่ายขึ้นและเป็นระเบียบ สามารถเข้าใจลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์นั้นได้

เกษม จันทร์แก้ว (2545 : 233) ได้ให้ความหมาย รูปแบบจำลองสิ่งแวดล้อม หมายถึง เครื่องมือที่ใช้พยากรณ์สถานการณ์สิ่งแวดล้อมในอนาคต เพื่อนำผลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนจัดการระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม โดยที่แบบจำลองสิ่งแวดล้อมศึกษาเป็นแบบจำลองที่สร้างองค์ความรู้นำไปถ่ายทอดให้ผู้เรียนโดยผ่านสื่อ ในการถ่ายทอดความรู้ซึ่งต้องม้องค์ความรู้และวิธีการถ่ายทอดที่แตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น เพราะพื้นฐานทางสังคมในแต่ละท้องถิ่นไม่เหมือนกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนรู้โดยเรียกแบบจำลองลักษณะนี้ว่า แบบจำลองสิ่งแวดล้อมศึกษาของภูมิสังคม ซึ่งเป็นรูปแบบโครงสร้างองค์ความรู้ที่นำไปถ่ายทอดให้ผู้เรียนรู้ได้รับความรู้ ทักษะคิด จิตสำนึก การตอบโต้ และทักษะทางสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน โดยต้องสร้างให้เหมาะสมกับท้องถิ่นหรือแต่ละภูมิสังคม ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะพื้นฐานทางสังคม

บุญส่ง หาญพานิช (2546 : 91) สรุปว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบจำลองสภาพความเป็นจริง ที่ขึ้นจากการลดทอนเวลาและทะเละ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบ หรือตัวแปรต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

สไตน์เนอร์ (Styner. 1988 : 53 ; อ้างใน นงลักษณ์ เรือนทอง. 2550 : 76) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า หมายถึง สิ่งของสิ่งหนึ่งคล้ายคลึงกับสิ่งของอีกสิ่งหนึ่ง และจำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ
 - 1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) หมายถึง แบบจำลองที่ออกมาจากของจริง
 - 1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) หมายถึงแบบจำลองที่สร้างและออกแบบไว้เพื่อใช้เป็นต้นฉบับของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 โมเดลเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model-of) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นโดยจำลองจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว

2.2 โมเดลเชิงแนวคิดเพื่อสร้างสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model-for) คือรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายตัวสาระของทฤษฎี

กูด (Good : 1973 : 79 ; อ้างอิงใน นงลักษณ์ เรือนทอง 2550 : 76) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ คือ แบบอย่างของสิ่งหนึ่ง ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. รูปแบบคือตัวอย่างที่ทำให้เกิดการเลียนแบบ
3. รูปแบบคือแผนภูมิที่ใช้เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นหลักการหรือแนวคิด
4. รูปแบบคือชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน หรือเป็นองค์ประกอบที่สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการ

วิลเลอร์ (Willer. 1967 : 125) ได้กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปร่าง (Formal System) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจำจชัดของนิยามความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง หรือ พรอกเตอร์ (Procter, Paul. 1978 : 174) ให้ความหมายคำนี้ไว้ใน Longman dictionary of contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่ คือ Model ที่หมายถึงสิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่า แบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model ที่หมายถึงสิ่งของหรือคนก็นำมาใช้เป็นแบบอย่างใน การดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model ที่หมายถึงแบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ รุ่น 864X เป็นต้น ในทำนองเดียวกัน โทสิ และ คาร์รอล (Tosi and Carroll. 1982 : 74) กล่าวถึงเอาไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอดูดาวแห่งชาติ แบบจำลองเครื่องบินขับไล่ เอฟ 16 เป็นต้น และรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบ และตามสถานการณ์ (A system / Contingency Mode) ของ บราว และ โมเบอร์ก (Brow and Moberg. 1980 : 56) และรูปแบบการควบคุมวิธานิพนธ์ของ บุญชม

ศรีสะอาด (2533 : 34) ได้ให้ความหมาย รูปแบบ (Model) หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ

ซึ่งเป็นรูปแบบในความหมายโดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงคำนี้ในวงวิชาการ หรือ สจวิเรน (Schwirian ; อ้างใน Bardo และ Hartman. 1982 : 245) ได้กล่าวถึงรูปแบบในทางสังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะและ/หรือบรรยายคุณสมบัติของมัน ๆ” และ Bardo กับ Hartman อธิบายต่อไปว่ารูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของรูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่จัดระบบรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมและรูปแบบนั้น ๆ ควรมีย่อประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้ก็แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่าง และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร หรือ Stoner และ แวนเคิล (Wankel. 1986 : 44) ให้ทัศนะว่ารูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น ราช (Raj. 1996 : 45) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รุ่ยย่อของความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะโดยสรุปแล้ว รูปแบบหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดต่อไป

จอยซ์ และ เวล (Joyce and Weil. 1985 : 132) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึงแผน (Plan) หรือแบบ (Pattern) ซึ่งสามารถใช้เพื่อการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือ การสอนพิเศษเป็นกลุ่มย่อย หรือเพื่อจัดสื่อการสอนซึ่งรวมถึงหนังสือ ภาพยนตร์ และเทปบันทึกเสียง โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และหลักสูตร แต่ละรูปแบบจะให้แนวทางในการออกแบบ การสอนที่ช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆ ส่วน กอซินิ และเอาเออร์บัค (Corsini and Auerbach. 1996 : 573-574) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง ชุดของ

ความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นระหว่างปรากฏการณ์ ในโลกความจริง ละโครงสร้างของสิ่งที่กำลังศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนของปรากฏการณ์ในโลกความจริง ขณะที่ อุทุมพร จามรมาน (2541ก : 22) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยต่าง ๆ หรือ ตัวแปรต่าง ๆ ดังนั้นโมเดลจึงน่าจะมีมากกว่า 1 มิติ หลายตัวแปร และตัวแปรดังกล่าวต่างมีความเกี่ยวข้อง (เชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผล) ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ ทิศนา แขมณี (2545 : 1-6) ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สภาพลักษณะของการเรียนการสอนที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญในการเรียนการสอนรวมทั้งวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียน การสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะ ของรูปแบบนั้น ๆ ดังนั้น รูปแบบจึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ 4 ประการ ได้แก่ มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักของรูปแบบ การสอนนั้น ๆ มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่ สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบ ให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ และมีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่างๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้น ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างขององค์ประกอบอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยประกอบด้วย กระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญ ที่สามารถช่วยให้สภาพการจัดกิจกรรมนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการนำไปใช้ เพื่อให้การจัดกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์

2. ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะซึ่งแตกต่างกันไป เช่น คีฟส์ (Keeves. 1988 : 167) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ไว้ 5 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบคล้าย (Analogue Models) คือ เป็นรูปที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็น รูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบจำลองระบบสุริยะกับระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาคารจำลองกับระบบธนาคารที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง 2) รูปแบบอธิบายความหมายหรือให้ความหมาย

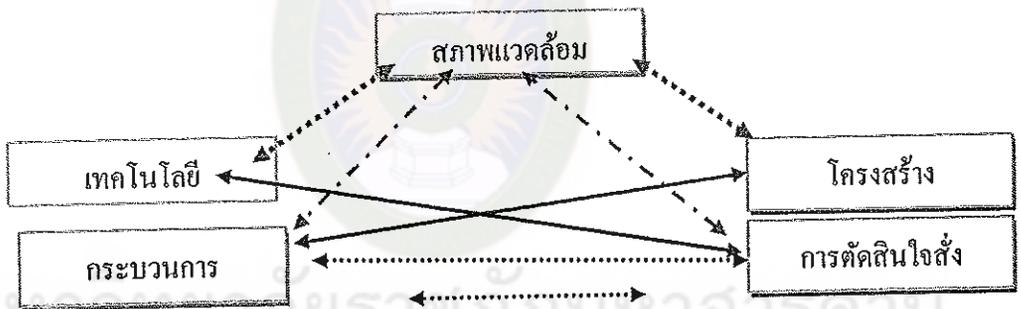
(Semantic Models) คือ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาไทยในการบรรยายลักษณะของรูปแบบ รูปแบบชนิดนี้จะช่วยให้วิธีการอุปมา ในการพิจารณาด้วยภาษา มากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ 3) รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผน หรือ โครงการ (Schematic Models) 4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือเป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์ และ 5) รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือเป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุ มีการทดสอบสมมุติฐานผลของรูปแบบ

ในทำนองเดียวกัน จอยซ์ และ เวล (Joyce and Weil, 1985 : 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือ ทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนา รูปแบบนั้น ๆ และได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ 1) Information-Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) Personal Models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหลาย 3) Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม 4) Behavior Models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้ หรือ บาร์โด และ ฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman, 1982 : 141) นักนิเวศวิทยาคนสำคัญท่านหนึ่งได้ให้ทัศนะที่น่าสนใจไว้อีกแนวหนึ่งซึ่งเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายโดยคุณลักษณะของประชากรนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรของเมืองต่าง ๆ เช่น Resident Segregation Model และ Group Location Model เป็นต้น

จากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่าง ๆ สรุปได้ว่ารูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ไว้ 5 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบคล้าย (Analogue Models) 2) รูปแบบอธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) คือ 3) รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผน หรือ โครงการ (Schematic Models) 4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) และ 5) รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models)

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่าไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้างอย่างไร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่สนใจดำเนินการศึกษา ส่วนการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารจัดการ (The Model of Organization and Management) ตามแนวคิดของ Brown และ Moberg (1980 : 98) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown และ Moberg ประกอบด้วยสภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) รูปแบบการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหาร ของ Brown และ Moberg มีลักษณะดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Systems/contingency Model) ของ Brown และ Moberg

ที่มา : Warren B. Brown and Dennis J. Moberg (1980 : 17)

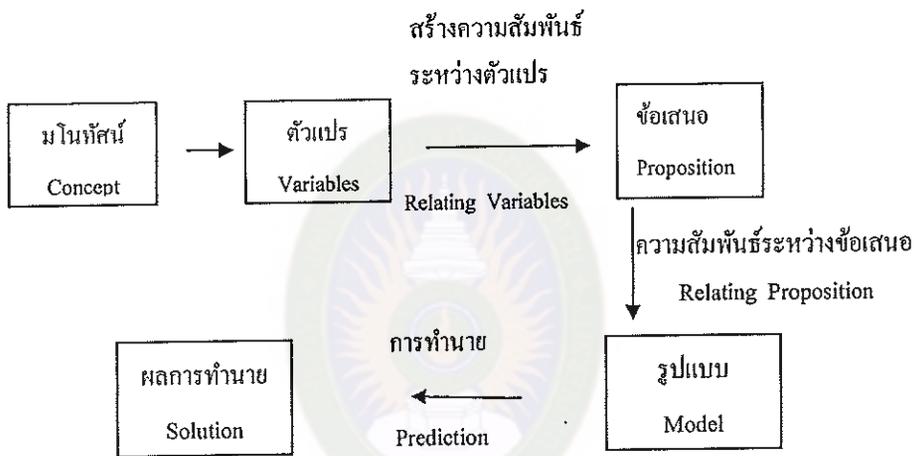
สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการศึกษาเท่าที่ทราบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าส่วนใหญ่จะกล่าวถึงการจัดการบริหารหรือโครงสร้างระบบบริหาร และแนวทางในการดำเนินงานในภาระหน้าที่ (Function) ที่สำคัญ ๆ ในการบริหารขององค์กรนั้น ๆ เช่นการบริหารงานบุคลากร การบริหารงานการเงินการบริหารงานวิชาการ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าประกอบด้วยอะไรบ้างจำนวนเท่าใดมีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไร นั้นขึ้นอยู่กับเรื่อง หรือกระบวนการ

หรือวิธีการที่เราจะออกแบบ หรือสร้างองค์ประกอบตามวัตถุประสงค์ หรือคามภาระงาน หรือตามบทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

4. การสร้างและการพัฒนารูปแบบ

การสร้างรูปแบบ คือการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไรและนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ (Steiner. 1988 : 78) ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ ดังแผนภาพที่ 3

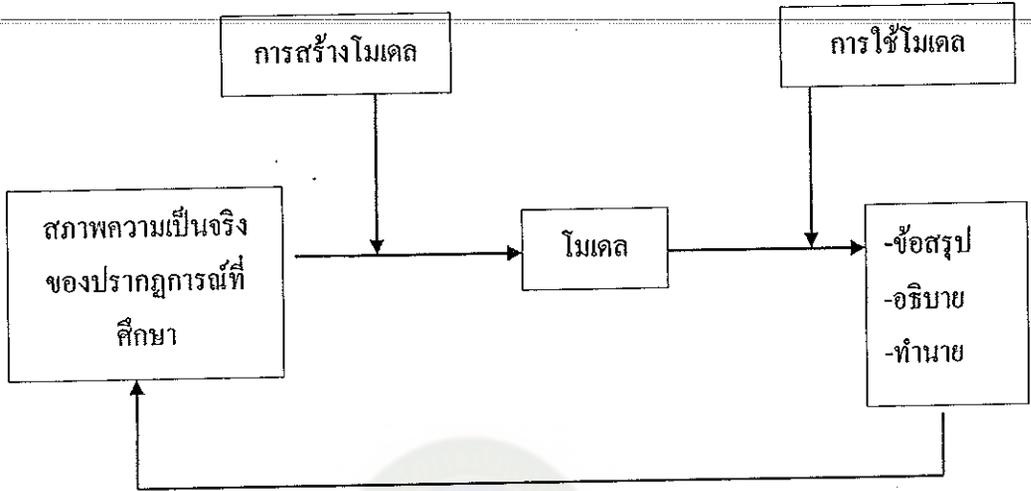


แผนภาพที่ 3 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ

ที่มา : Steiner (1988 : 78)

รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น รูปแบบต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบ นำเอาข้อมูลที่จะจัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง ประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้จริง (ทาคาโอะ มียากาวะ ; อ้างใน เสรี ชัดเข้ม. 2538 : 3) เสนอการสร้างโมเดลว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ ทางธรรมชาติหรือสังคม เรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษา

ปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้าง โมเดล เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล
ที่มา : ทาดาโอะ มียากาวะ ; อังโน เสร็ ชัดแย้ม (2550 : 3)

โมเดลที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการหนึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษา และอีกประการหนึ่งสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่อ อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องคุณสมบัติของโมเดลทั้ง 2 ประการนี้ มีลักษณะข้อแย้งกันเองกล่าวคือ ถ้าเราสร้างโมเดลให้สอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์มากกว่าเท่าใด โมเดลก็จะสลับซับซ้อนมากขึ้น ทำให้การนำโมเดลไปใช้มีความยุ่งยากในทางตรงกันข้ามถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำโมเดลไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปใช้อธิบาย ทำนาย หรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัดจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างโมเดลก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบโมเดลนั้นด้วยข้อมูล เชิงประจักษ์ ดังนั้นโมเดลที่สร้างขึ้นจึงควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบ โดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะทดสอบ โมเดลด้วยวิธีการทางสถิติ การสร้างโมเดล การเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดสอบโมเดลเป็นกิจกรรมที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกันเนื่องจากโครงสร้างของโมเดลจะเป็นตัวกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำไปใช้ทดสอบโมเดลผลของการทดสอบโมเดลย่อมนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธโมเดลนั้น หรือในทำนองเดียวกัน คีฟส์ (Keeves. 1988 : 67) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการคือ 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์

เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วยคั้นของการพัฒนารูปแบบ 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ 3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่กำลังศึกษาค้นนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้การอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย 4) นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เราากำลังศึกษาค้นด้วย

ซึ่ง บุญชม ศรีสะอาด (2533 : 97) ได้พัฒนารูปแบบอีกตัวอย่างหนึ่งเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ซึ่งดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบ และการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของรูปแบบ ในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์หลักการเขียนรายงานวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์ ฯลฯ แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบว่า การพัฒนารูปแบบนั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ (Willier, 1967 : 56) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ตัวอย่างในเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลื่อน สุริหาร และคณะ (2532 : 85) ซึ่งประกอบด้วย 1) การศึกษาและประมวลคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (โดยการศึกษาหลักสูตรประถมศึกษาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนของกระทรวงศึกษาธิการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาในหมู่บ้านของกลุ่มตัวอย่าง แล้วพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สร้างเสริมคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) 3) ทดลองรูปแบบและประเมินผลการทดลอง สอดคล้องกับ บุญชม ศรีสะอาด และนิภา ศรีไพโรจน์ (2531 : 25) ที่กล่าวว่า การวิจัยโดยใช้รูปแบบจำแนกออกได้เป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขั้นที่สองเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตาม

สมมุติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ และผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบรวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้น จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิด โครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษ่องค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้

แนวคิดและหลักการในการพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากร เป็นทรัพยากรที่สำคัญในหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในแต่ละองค์การให้มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนางานขององค์กรนั้นๆ จึงต้องมีความจำเป็นที่สุด ดังที่องค์กรและบุคลากรต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 116) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

กรมสามัญศึกษา (2539 : 74) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะปรับปรุงบุคลากรในโรงเรียน ให้มีความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ดียิ่งขึ้น

ชาญชัย อัจฉินสมาจร (2540 : 10) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมุ่งที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง

เกรียงศักดิ์ เขียวขี้ (2543 : 166) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ โครงการที่จัดทำขึ้น โดยองค์กรในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

จากความหมายและแนวคิดดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสิทธิภาพให้กับบุคลากร

ในองค์กร ตลอดจนพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ณัฐพันธุ์ เชนรันทน์ (2541 : 168) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ เพื่อให้สมาชิกในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันภายใน องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การที่บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีและมีความพอใจในงาน แต่สมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรจะใช้เวลาในการปฏิบัติงานประจำวันที่ตนได้รับมอบหมาย จนไม่มีเวลาในการวิเคราะห์และพัฒนาตนเอง ทำให้ความรู้และทักษะที่เขามีไม่สอดคล้องกับหน้าที่ หรือความต้องการของงานในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อศักยภาพของบุคคล ตลอดจนประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ การที่สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติงานในองค์กร ย่อมต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ เพื่อที่เขาและครอบครัวจะสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและภาคภูมิใจ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเอง เพื่อให้เขามีความกระตือรือร้นและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร

การพัฒนาครู มีความสัมพันธ์กับคำว่าพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาครูและการพัฒนาบุคลากร ไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้รวบรวม และเสนอไว้พอสังเขปดังนี้ คือ การพัฒนาและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูว่า ควรมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องให้มีทั้งองค์ความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พื้นฐานทางจิตวิทยามีระบบที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ทั้งสนับสนุนทางวิชาการที่เป็นทางการต่อเนื่องและจริงจัง และเสริมสร้างเครือข่ายครูที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และมีการปรับระบบพิจารณาความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สัมพันธ์กับผลงานที่เกิดจากการเรียนการสอน กษมา วรวรรณ ณ อรุยา (2539 : 7) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นกระทรวงหลักในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้เสนอว่า การพัฒนาครู เป็นการปลูกจิตสำนึก เป็นการปลูกเร้าให้เกิดศรัทธา ความทะเยอทะยานอยากและมีแนวคิดที่ตรงกันที่จะดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างแท้จริง เป็นฝึกปฏิบัติ การลงมือปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ โดยจิตวิเคราะห์สภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา วางแผนร่วมกันและลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาและพร้อมที่จะขยายผล เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อไป เป็นการประสานเครือข่าย เป็นการสร้างเครือข่ายแห่งการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นและเชื่อมโยงครอบคลุมในทุกองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นการขยายผลงาน เป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้ผลแห่งการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้แพร่กระจายไปสู่สังคมในทุกระดับ กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 50) การพัฒนาบุคลากรครู คือ

การ มุ่งเน้นให้เป็นวิชาชีพเพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นครูให้ได้มาตรฐานต่อวิชาชีพครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดทั้งด้านความรู้เป็นการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ครูที่ดีควรมีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการใน 3 ลักษณะสำคัญ คือ จะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเฉพาะที่จะสอนเป็นอย่างดี ครูจะต้องมีความรู้ในวิชาครู ซึ่งได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัดห้องเรียน การจัดการเรียนการสอน จุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื้อหาสาระของหลักสูตร การจัดทำอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนวิธีสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาเกี่ยวกับเด็ก ครูต้องมีความรู้ในหน้าที่ที่ครูจะต้องปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ทั่วไปด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการอนุรักษ์ธรรมชาติ การพัฒนาด้านทักษะ ครูที่มีความสามารถทางด้านทักษะการสอนนั้นต้องมีลักษณะที่สำคัญ ครูจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้มีทักษะในการเรียบเรียงเนื้อหาวิชา สามารถพูดหรืออธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน มีทักษะในการสอน สามารถคัดเลือกวิธีสอนได้เหมาะสมสามารถ นำวิธีการหรือความรู้ใหม่ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอนได้ และรู้จักใช้อุปกรณ์สอนเพื่อช่วยเสริมให้นักเรียนเข้าใจดียิ่งขึ้น การพัฒนาด้านเจตคติ ครูที่ดีนั้นจะต้องยึดมั่นในวิชาชีพครูเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และระเบียบวินัย และประเพณีของครู สำหรับสาระสำคัญของเจตคติวิชาชีพครู คือครูจะต้องมีศรัทธาในวิชาชีพครู มีใจรักที่จะเป็นครู มีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาและบริการสังคม รักความก้าวหน้าขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ มีความปรารถนาดีต่อศิษย์ ให้กำลังใจและแนะนำสิ่งที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและศิษย์ ครูจะต้องรักษาความลับของเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา ต้องให้ความรู้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ มีความสุภาพเรียบร้อยเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ต้องตั้งใจปฏิบัติให้เกิดผลดี ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่รับผิดชอบและอุทิศเวลาของตนให้สถานศึกษา ไม่นำผลงานผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนต้องรักษาชื่อเสียงเกียรติยศ และหน้าที่การงาน รักษาความสามัคคีในหมู่คณะและสถานศึกษาที่สังกัดอยู่ ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเป็นของตนเองและกล้าแสดงออกเพื่อเผยแพร่ความรู้หรือความคิดของตนโดยบริสุทธิ์ใจ ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและหน่วยงานได้ ทั้งยังเคารพในสิทธิ ความเชื่อและการกระทำของผู้อื่น มีเจตคติที่ดีต่อระบบประชาธิปไตย วิจิตร ศรีสะอ้าน (2541 : 33-58) ส่วนชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 10) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมุ่งที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง เช่นเดียวกับ พยอม วงศ์สารศรี (2538 : 116) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 166) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ โครงการที่จัดทำขึ้น โดยองค์กรใน

การพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2541 : 6) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในกิจการด้านการศึกษาไว้ว่า องค์การที่จัดตั้งขึ้น มักจะจัดในรูปแบบสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ โรงเรียน วิทยาลัย สถาบันและมหาวิทยาลัย ตามทฤษฎีองค์การ แล้วถือว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์การมีสองส่วนคือ “งาน” และ “คน” หมายความว่า องค์การทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์ และการจัดระบบงาน เพื่อให้สามารถกระทำการกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์การจำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่สองที่ดีคือมีคือนหรือบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงานโรงเรียน มีภารกิจหลักในการให้การศึกษาแก่เยาวชน การที่โรงเรียนจะกระทำการกิจหลักได้ดี มีประสิทธิภาพ โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสม กับภาระงาน บุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา เมื่อเป็นเช่นนี้ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่า เป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้ เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ หน่วยงานใดก็ตาม ถ้าเริ่มต้นด้วย การมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยอื่น ๆ ก็จะติดตามมาเอง ความสำคัญของบุคลากรในฐานะทรัพยากรการบริหารมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการบริหารการศึกษา ทั้งนี้ เพราะกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้บริการการศึกษา ในรูปแบบต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการศึกษา คือ ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่การศึกษาอื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญ จนอาจกล่าวได้ว่า “ไม่มีครู ก็ไม่มีโรงเรียน”

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรจะแสดงถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนา อีกทั้งยังแสดงถึงประสิทธิผลของงานนั้นด้วย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นงานที่ต้องทำอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญ ประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถพัฒนาตนเองทำให้เกิดการรับรู้ที่กว้างขวาง สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาถ่ายทอดให้กับนักเรียนเพื่อพัฒนาทางการศึกษา อีกทั้งครูต้องมีเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง รักษา เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของเพื่อร่วมงาน และสถาบันการทำงานของตนเอง

มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาการพัฒนาครูและบุคลากร ไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้รวบรวม และเสนอไว้พอสังเขปดังนี้ คือ การพัฒนาครูบุคลากร ตามกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (2552-2561) ว่า การพัฒนาครูยุคใหม่ มีความประสงค์จะพัฒนา

วิชาชีพครู ให้มีความเป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู เพิ่มการประเมินสมรรถนะ วิชาชีพครู ให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้ โรงเรียนเป็นฐาน ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้สามารถกระทำภารกิจ ได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินการ เพื่อให้สมาชิกในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การที่บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี และมีความพอใจในงาน แต่สมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรจะใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ประจำวันที่ตนได้รับมอบหมาย จนไม่มีเวลาในการวิเคราะห์และพัฒนาตนเอง ทำให้ความรู้ และทักษะที่เขามีไม่สอดคล้องกับหน้าที่ หรือความต้องการของงานในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ศักยภาพของบุคคล ตลอดจนประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ การที่ สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติงานในองค์กร ย่อมต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ เพื่อที่เขาและครอบครัวจะสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและภาคภูมิใจ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเอง เพื่อให้เขามีความ กระตือรือร้นและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร (ฉันทวิชช์ เจริญนันทน์, 2541 : 168)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาครู มีความสำคัญและจำเป็น โดยจะต้องพัฒนาตั้งแต่ ระบบการพัฒนาครู รวมไปถึงการพัฒนาตัวครู และการให้ครูได้นำความรู้ที่ได้จากการพัฒนา ไปนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะครูในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องสร้างกระบวนการ การเรียนรู้ที่ดี ดึงดูดคนเก่งคนดี มีใจรักในวิชาชีพครู ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะครูคือปัจจัยสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้น เพื่อให้ครู สามารถปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นั้นจะต้องมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับหน้าที่การงาน ตลอดจนมี ทัศนคติที่ดีและมีความพอใจในงานด้วย

3. วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธีการ ซึ่งแต่ละวิธีการก็มีเป้าหมายสูงสุดที่ จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญรวมทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการ พัฒนาต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้รวบรวม และเสนอไว้พอสังเขปดังนี้ คือ

แนวคิดพื้นฐานในการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา ได้กำหนดเป้าหมายหลักของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล ภายในปี 2550 และเน้นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดขึ้นได้ ต้องเน้นการปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริงของครูแต่ละคน องค์กรประกอบหลักอันหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 5-6) ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปฏิรูปบทบาทครู และสมรรถภาพของครู ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญ เพราะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานการสอนโดยตรง นโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีวัตถุประสงค์เพื่อวิชาชีพครูตามบทบาทใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของข้าราชการครูตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเสนอแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อีกทั้งมีนักวิชาการในระดับกระทรวง และสถาบันการศึกษาต่าง ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาดังนี้

กษมา วรวรรณ ณ อุธยา (2539 : 7) ได้กล่าวถึงแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งควรให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูว่า ควรมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องให้มีทั้งองค์ความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พื้นฐานทางจิตวิทยามีระบบที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ทั้งสนับสนุนทางวิชาการที่เป็นทางการ ต่อเนื่องและจริงจัง และเสริมสร้างเครือข่ายครูที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน และมีการปรับระบบพิจารณาความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่สัมพันธ์กับผลงานที่เกิดจากการเรียนการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามูลสาร ไว้ดังนี้
กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 50)

1. ปลุกจิตสำนึก เป็นการปลุกเร้าให้เกิดศรัทธา ความทะเยอทะยานอยาก และมีแนวคิดที่ตรงกันที่จะดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างแท้จริง
2. ฝึกปฏิบัติการ เป็นการลงมือปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ โดยคิดวิเคราะห์ สภาพการดำเนินการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านมา วางแผนร่วมกันและลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการพัฒนาและพร้อมที่จะขยายผล เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อไป
3. ประสานเครือข่าย เป็นการสร้างเครือข่ายแห่งการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นและเชื่อมโยงครอบคลุมในทุกองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ขยายผลงาน เป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้ผลแห่งการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้แพร่กระจายไปสู่สังคมในทุกระดับและได้กล่าวถึงสิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

4.1 คุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจ

4.1 แนวคิดสำคัญในการดำเนินงาน

4.3 แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมและแนวทางการ
กระตุนการจัดการเรียนรู้

4.4 แนวคิดใหม่ ๆ ที่ผลักดันให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ทั้ง
การพัฒนาสมองให้สมดุลการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาอารมณ์และพหุปัญญา การเรียนรู้อย่าง
บูรณาการ เป็นต้น

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2541 : 33-58) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรครู โดยมุ่งเน้นให้เป็น
วิชาชีพเพื่อสร้างจิตสำนึกการเป็นครูให้ได้มาตรฐานต่อวิชาชีพครูเพื่อให้เกิดประโยชน์และ
ประสิทธิภาพสูงสุดด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ดังปรากฏรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาความรู้

1.1 การพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ครูที่ดีควรมีความรู้ความสามารถทางด้าน
วิชาการใน 3 ลักษณะสำคัญ คือ

1.1.1 ครูจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาเฉพาะที่จะสอนเป็นอย่างดี

1.1.2 ครูจะต้องมีความรู้ในวิชาครู ซึ่งได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการจัด

ห้องเรียน การจัดการเรียนการสอน จุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื้อหาสาระของหลักสูตร การจัดทำ
อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนวิธีสร้างแรงจูงใจ และจิตวิทยาเกี่ยวกับเด็ก เป็นต้น

1.1.3 ครูต้องมีความรู้ในหน้าที่ที่ครูจะต้องปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ทั่วไป
ด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ธรรมชาติ

2. การพัฒนาด้านทักษะ

2.1 การพัฒนาด้านทักษะ ครูที่มีความสามารถทางด้านทักษะการสอนนั้น
ต้องมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

2.1.1 ครูจะต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้มีทักษะในการเรียบ
เรียงเนื้อหาวิชา สามารถพูดหรืออธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน

2.1.2 ครูต้องมีทักษะในการสอน สามารถคัดเลือกวิธีสอนได้เหมาะสม
สามารถ นำวิธีการหรือความรู้ใหม่ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอนได้ และรู้จักใช้อุปกรณ์สอน
เพื่อช่วยเสริมให้นักเรียนเข้าใจดียิ่งขึ้น

3. การพัฒนาด้านเจตคติ

การพัฒนาด้านเจตคติ ครูที่ดีนั้นจะต้องยึดมั่นในวิชาชีพครูเพื่อเป็นแนวทางใน
การปฏิบัติ และระเบียบวินัย และประเพณีของครูสำหรับสาระสำคัญของเจตคติวิชาชีพครู สรุปได้
ดังนี้

- 3.1 ครูจะต้องมีศรัทธาในวิชาชีพครู มีใจรักที่จะเป็นครู
- 3.2 ครูจะต้องมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาและบริการสังคม
- 3.3 ครูต้องรักความก้าวหน้าชวนช่วยหาความรู้อยู่เสมอ
- 3.4 ครูจะต้องมีความปรารถนาดีต่อศิษย์ ให้กำลังใจและแนะนำสิ่งที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและศิษย์ ครูจะต้องรักษาความลับของเพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา
- 3.5 ครูจะต้องให้ความรู้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ
- 3.6 ครูจะต้องมีความสุภาพเรียบร้อยเพื่อพึงผู้บังคับบัญชา
- 3.7 ครูจะต้องตั้งใจปฏิบัติให้เกิดผลดี ไม่ละทิ้งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและอุทิศเวลาของตนให้สถานศึกษา
- 3.8 ครูจะต้องไม่นำผลงานผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน
- 3.9 ครูจะต้องรักษาชื่อเสียง เกียรติยศ และหน้าที่การงาน
- 3.10 ครูจะต้องรักษาความสามัคคีในหมู่คณะและสถานศึกษาที่สังกัดอยู่
- 3.11 ครูจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเป็นของตนเองและกล้าแสดงออกเพื่อเผยแพร่ความรู้หรือความคิดของตนโดยบริสุทธิ์ใจ
- 3.12 ครูจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและหน่วยงานได้ ทั้งยังเคารพในสิทธิ ความเชื่อและการกระทำของผู้อื่น มีเจตคติที่ดีต่อระบบประชาธิปไตย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรครูคือ การพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สามารถพัฒนาตนเองทำให้เกิดการรับรู้ที่กว้างขวาง สามารถนำความรู้และประสบการณ์มาถ่ายทอดให้กับนักเรียนเพื่อพัฒนาทางการศึกษา อีกทั้งครูต้องมีเจตคติที่ดีในการประกอบอาชีพที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง รักษา เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของเพื่อนร่วมงาน และสถาบันการทำงานของตนเอง

การพัฒนาบุคคลมีหลายวิธีการ ส่วนวิธีการใดจะเหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทและภารกิจของหน่วยงาน หรือองค์กรนั้น ๆ เป็นสำคัญ ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคคลที่สำคัญมีดังต่อไปนี้คือ การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายในการพัฒนาบุคคล เหมาะสมที่จะใช้พัฒนาคนเป็นกลุ่ม การไปศึกษาอบรมดูงาน คือ การที่หน่วยงานหรือองค์กร ส่งคนไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานเป็นการส่งคนไปพัฒนาภายนอกองค์กร การประชุมชี้แจง ปฏิบัติการ คือ การที่หน่วยงานพัฒนาความรู้ ความชำนาญ เจตคติ ของบุคลากรในสังกัด โดยวิธีการประชุมชี้แจงหรือการประชุมพิเศษ รวมถึงการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง คือ

การให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ (ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์ และคณะ. 2536 : 175-176)

การพัฒนาบุคลากรครู สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ การเสนองาน การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ให้อำนาจรับผิดชอบงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน การให้รักษาการแทน การไปสังเกตการณ์ ทำงานในบางโอกาส ส่งไปศึกษาดูงาน จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน การอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังบรรยายทางวิชาการ ให้ทำการทดลองวิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ให้การปรึกษาก่อนเข้าทำงาน ให้มีการนิเทศโดยหัวหน้างาน ซึ่ง บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542 : 162-167) กล่าวว่า องค์การต้องเร่งดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเสียหายต่องาน โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้ คือ การสอนและให้คำปรึกษา วิธีนี้นำมาใช้เมื่อบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลดีได้ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีนี้เป็นวิธีที่ผู้บริหารเปิดโอกาสไว้ตลอดเวลา เมื่อตัวบุคลากรต้องการให้สอน หรือขอคำปรึกษาขณะที่เข้าทำงาน การสอนและการนิเทศงาน ต่างจากการสอนและการให้คำปรึกษา คือ การสอนและการนิเทศงานนั้น ตัวผู้บริหารต้องเป็นฝ่ายลงไปคลุกคลีกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่ใช่นั่งรอคอยข้อมูลอยู่ห่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเตรียมตัวอย่างเป็นทางการ เพื่อสอนงานและนิเทศงาน การมอบหมายงานให้ทำและรักษาการ เป็นวิธีการที่ใช้เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมากวิธีหนึ่ง แต่วิธีนี้ต้องคำนึงในแง่กฎหมาย โดยเฉพาะองค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจอาจใช้วิธีนี้ได้ไม่มากนัก เพราะอาจเกิดปัญหาในทางกฎหมายได้ หลักการสำคัญของการมอบหมายงานให้ทำและให้รักษาการก็คือ การให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงฝีมือแทนตน เมื่อถึงเวลาและโอกาสอันควร โดยให้ปฏิบัติหน้าที่แทนบางเรื่องโดยตัวผู้บริหารอาจจะคอยให้ความช่วยเหลืออยู่ห่าง ๆ หรือให้ทำแทนพร้อมรับผิดชอบทั้งหมดในช่วงระยะเวลาใด เวลาหนึ่งก็ได้ การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ และรอบรู้ต่าง ๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบประจำ วิธีนี้ช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ ปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหาที่มีสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่น ก่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและร่วมแก้ไข นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อการที่จะนำไปใช้ ปรับตำแหน่ง บุคลากร ให้สูงขึ้นเช่นกัน แต่การใช้วิธีการนี้ต้องตระหนักในภูมิหลังของบุคลากรแต่ละคนด้วย เช่น เพศ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่เรียนจบ ความถนัด ขีดความสามารถ โรคประจำตัว ฯลฯ การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำลังอยู่ใน

ระดับที่สูงมาก การฝึกอบรมที่ทำให้ผลจำต้องมีการเตรียมการวางแผน อย่างเป็นระบบ และกับเรื่องที่เหมาะสมตามความจำเป็น โดยต้องปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัดด้วย

ขณะที่ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544 : 28-48) ได้เสนอถึงวิธีการพัฒนา คือ การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษา หรือการฝึก อบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติ ตลอดจนแนวความคิดที่พึงได้รับรู้ใหม่ นำไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญค่านิยมศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีชีวิตได้อย่างปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษา หมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน การฝึกอบรม เป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็น ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรพบดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิธีการพัฒนาครูและบุคลากร

นักวิชาการ/ หน่วยงาน	วิธีการพัฒนา														
	ประชุม/ฝึกอบรม	ศึกษาดูงาน	ประชุมชี้แจง	พัฒนาตนเอง	ปฐมนิเทศ	สอนงาน	มอบอำนาจ /มอบหมายงาน	สับเปลี่ยน โยกย้าย	พี่เลี้ยง	ผู้ช่วยงาน	รักษาระาชการ	สังเกตการณ์	ศึกษาเอกสาร	ทดลอง	การสอน
ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์ และคณะ (2536)	√	√	√	√											
มหาวิทยาลัย มหาสารคาม (2540)	√		√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. (2542)	√				√		√	√							√
เสาวลักษณ์ นิกร พิทยา (2544)	√	√		√											
ประมวล ความสัมพันธ	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2

จากตารางที่ 1 วิเคราะห์ สังเคราะห์วิธีการพัฒนาบุคลากรครู สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาครู มีหลายวิธีการ ซึ่งนิยามกันประกอบด้วย การประชุม/ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมชี้แจง การพัฒนาตนเอง การมอบอำนาจ การมอบหมายงาน และการสับเปลี่ยน โยกย้าย

จากวิธีการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีมีข้อดีและข้อจำกัด ซึ่งการที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จนั้น หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรใน หน่วยงาน เพื่อจะให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งที่นิยมกระทำ คือ การประชุม / ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมชี้แจง การพัฒนาตนเอง การมอบอำนาจ การมอบหมายงาน และการสับเปลี่ยน โยกย้าย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำรูปแบบการพัฒนาไปทดลองใช้ โดยใช้กระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ จึงนำเสนอผลการศึกษาเอกสาร และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบในการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งในขั้นตอนการพัฒนาครูนั้น ผู้วิจัย ได้เลือกที่ใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน เพราะการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการและกิจกรรมที่จะเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการประชุมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะ หรือความชำนาญในการจัดทำกรวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ และนำเสนอตามลำดับ

ความหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

พนัส หันนาคินทร์ (2539 : 146) ได้ให้ความหมายของการประชุมปฏิบัติการว่า การประชุมปฏิบัติการ หมายถึง การพบปะการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้วและมีความสนใจที่จะแก้ปัญหา ร่วมกันประโยชน์ที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ คือ ผลของงานจะนำไปใช้ประโยชน์ทันที ครูเองก็ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทำสิ่งใหม่สำหรับตนเอง ก็จะก่อให้เกิดกำลังใจในอันที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าต่อไป ดังนั้นลักษณะการประชุมปฏิบัติการ จึงเป็นการประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาหรือมีการปฏิบัติจริงระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นแล้วอาจมีวิทยากรมาให้ความรู้เป็นพื้นฐานที่ตรงกันก่อนลงมือกระทำหรือปฏิบัติงาน ทั้งนี้ โดยเน้นผู้เข้าร่วมรับการประชุมปฏิบัติการกลับไปเป็นแนวปฏิบัติในการทำงานของตน

รุ่ง แก้วแดง (2539 : 22) กล่าวว่าการประชุมปฏิบัติการ เป็นวิธีการฝึกอบรมระหว่างการทำงานที่ดีที่สุดแบบหนึ่ง โดยผู้เข้าประชุมลงมือปฏิบัติงานแก้ไขปัญหา หรือศึกษาด้วยกันเป็นกลุ่มย่อยแทนการนั่งฟังอย่างเดียว เช่น การทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำแผนการสอนของโรงเรียน และสัมมนาทางวิชาการ เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการเรียนการสอน ผลการประชุมปฏิบัติการจะได้เป็นผลงานหรือคำตอบเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ โดยที่สมาชิกได้มีส่วนร่วมด้วย และอาจขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ และเป็นวิทยากรได้

สมเกียรติ ศรีจักรวาท (2542 : 3-147) ได้ให้ความหมาย การประชุมปฏิบัติการไว้ดังนี้ การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การจัดประชุมเพื่อเพิ่ม หรือเสริมทักษะบางเรื่องให้ผู้เข้าประชุมโดยเฉพาะ วิธีการอาจประกอบด้วย การบรรยาย หรืออภิปรายเนื้อหาต่าง ๆ ติดตามด้วยการลงมือปฏิบัติ ภายใต้อาการดูแลและให้คำแนะนำของที่ปรึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การประชุมปฏิบัติการ หมายถึง การที่ผู้เข้าร่วมประชุมได้ศึกษาลงมือปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติงาน และสนใจที่จะแก้ปัญหาค้นหางานร่วมกัน หรือเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงงาน สาระในการประชุมปฏิบัติการจะเน้นทั้งทฤษฎี และปฏิบัติ ผลการประชุมปฏิบัติการจะเป็นผลงานหรือคำตอบเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการปรับปรุงงาน

หลักการประชุมปฏิบัติการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 2-9) ได้กล่าวถึงหลักการประชุมปฏิบัติการ ดังนี้

1. ต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้ต้องเหมาะสมกับหัวข้อวิชาที่จะนำมาอภิปราย เช่น บรรยายกรณีตัวอย่าง
2. ต้องพิจารณาถึงสภาพของกลุ่มผู้ที่จะเข้าพิจารณา
3. ต้องพิจารณาถึงลักษณะของกลุ่มผู้รับการพัฒนามีพื้นฐานความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์แตกต่างกันมากน้อยเพียงใด
4. ต้องพิจารณาเวลา และอุปกรณ์ที่นำมาใช้
5. ต้องพิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่
6. ต้องพิจารณาและประเมินค่าเกี่ยวกับเจตคติของผู้เข้ารับการศึกษา

ชาวี มณีศรี (2538 : 169-171) ได้กล่าวถึงลักษณะการประชุมปฏิบัติการที่ดีว่าผู้จัดการประชุมปฏิบัติการ มีหน้าที่ผูกพันอยู่กับการจัดประชุม หรือการฝึกอบรมประจำการของครูควรคำนึงถึงลักษณะการประชุมปฏิบัติการที่ดี ดังต่อไปนี้

1. ผู้เข้าร่วมประชุมควรเป็นไปตามความสมัครใจของครูแต่ละคน เปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนได้สมัคร

2. ปัญหาของครูแต่ละคนที่จะนำมาพิจารณาควรเป็นไปโดยความสมัครใจของครูคนนั้น ผู้จัดประชุมไม่ควรกำหนดขึ้นเอง

3. ครูที่เข้าร่วมประชุมควรดำเนินการแก้ปัญหาที่ตนเองกำหนดขึ้น เตรียมกิจกรรมและกำหนดการต่างๆ ด้วยตัวเอง

4. โปรแกรมการประชุมความมาจากปัญหาที่ครูเสนอ หมายกำหนดการต่างๆ มิใช่กำหนดขึ้นมาก่อน แต่มิได้หมายความว่า จะไม่มีการเตรียมแผนงานเสียเลย ขั้นตอนการเตรียมก่อนประชุมปฏิบัติการ ควรมีดังนี้

4.1 รวบรวมปัญหาของครูแต่ละคนเสนอ เพื่อให้ที่ประชุมร่วมกันแก้ปัญหา

4.2 แจกจ่ายปัญหาต่าง ๆ ทั้งหมดให้ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนเพื่อทราบ

4.2.1 ปัญหาที่ต้องการแก้เป็นรายบุคคล (จัดลำดับ)

4.2.2 ปัญหาที่ต้องการให้มีการพิจารณาในกลุ่ม (จัดลำดับ)

4.3 เมื่อได้ข้อมูลจากผู้เข้าร่วมประชุมแล้ว นำมาจัดกลุ่มอภิปรายย่อยตามทีเลือกไว้ หาวิทยากรที่ปรึกษา รวมทั้งวัสดุที่จำเป็นต่างๆ ให้พร้อม

4.4 กำหนดโปรแกรมการเปิดการประชุม ประกอบด้วย

4.4.1 ลงทะเบียนและการสังสรรค์

4.4.2 เชิญผู้มีเกียรติที่มีความรู้เหมาะสมเปิดการประชุม พร้อมทั้ง

บรรยายในหัวข้อเรื่องที่เป็นปัญหาหลักของการอภิปราย

4.5 จัดให้มีการพักในช่วงเวลาที่เหมาะสม

4.6 เสนอแนะกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ

4.7 จัดให้มีการรายงานการประชุมต่าง ๆ และเอกสารอื่น ๆ

4.8 กำหนดวันสำหรับการประชุมปฏิบัติการ

4.9 จัดรายการเกี่ยวกับการใช้แหล่งวิทยากรในชุมชน ในระหว่าง

ประชุม

5. ขนาดของการประชุมปฏิบัติการที่ดี ควรมีสมาชิกจำนวนประมาณ 10-

20 คน

6. จัดคลินิกเพื่อช่วยเสนอแนะวิธีการทำงานที่มีประสพการณ์ หรือประสพผลสำเร็จ เมื่อมีเวลาและโอกาสที่ทุกคนจะช่วยให้

7. กระบวนการหมู่พวก และวิธีแก้ปัญหาเป็นส่วนสำคัญในการจัด

8. โปรแกรมที่ดีของการประชุมปฏิบัติการ คือให้มีการประชุมกลุ่มใหญ่ และกลุ่มให้สมาชิกมีโอกาสพบปะกับวิทยากร ร่วมในกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการ

9. หากการจัดการประชุมปฏิบัติการใช้เวลานาน และสมาชิกอยู่ร่วมกัน ณ ที่ใดที่หนึ่ง ผู้จัดประชุมในฐานะที่วางแผนงาน ควรคำนึงถึงเลือกและติดต่อวิทยากรที่ปรึกษา ตามปกติวิทยากร 1 คน ต่อผู้เข้าร่วมประชุม 15 คน เลือกผู้เข้าร่วมงานในฐานะผู้แนะนำ หรือที่ปรึกษา ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ที่ครูหรือผู้สอนเตรียมสถานที่ประชุม สถานที่พัก แจ้งให้ผู้เข้าประชุมได้ทราบถึงที่พักวางแผนจัดกิจกรรมทางสังคม และนันทนาการ รวมทั้งเรื่องวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการนี้จัดเตรียมขออนุญาตเข้าเยี่ยมชมแหล่งวิทยากรต่าง ๆ ในชุมชนมีความเข้าใจ การแบ่งกลุ่ม คือแบ่งกลุ่มใหญ่ออกเป็นกลุ่มย่อย (กลุ่มละ 5-6 คน) ใช้เวลาอภิปราย 10-20 นาที ให้แต่ละคนนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่อีกทีหนึ่ง

10. ประเมินผลของการประเมินการประชุมปฏิบัติการว่าได้ผลดีหรืออย่างไร มีข้อดี ข้อเสียอย่างไร เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้นในคราวต่อไป และควรตระหนัก ในการประเมินผลเป็นบุคคลมากกว่าที่จะประเมินเป็นกลุ่มบุคคล

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2540 : 62-64) กล่าวถึงหลักการประชุมปฏิบัติการ ให้ได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่ และเป็นไปอย่างมีระบบ ควรมีรูปแบบ ดังนี้

1. การวางแผนประชุมปฏิบัติการ เป็นการศึกษาหมู่คณะ เกิดจากความต้องการและวัตถุประสงค์ที่ถูกต้องขึ้น โดยเริ่มศึกษาเป็นหมู่คณะ หรือการประชุมปฏิบัติการ ควรเตรียมการก่อน การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็น ผู้นำจะต้องรู้ถึงปัญหา เวลา สถานที่ ระยะเวลา และจำนวนครั้งของการประชุมที่จะมีขึ้น

2. การกำหนดปัญหา หลังจากที่ได้วางแผนการประชุมปฏิบัติการแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การกำหนดปัญหาซึ่งผู้ร่วมงานจะได้ปฏิบัติงานกันต่อไป ปัญหาที่กำหนด ควรเป็นปัญหาของครู การอภิปรายเป็นหมู่คณะควรนำไปสู่ปัญหาาร่วม เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมตลอดจนแผนและวิธีการที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการแก้ปัญหา การตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหา ควรเป็นการตัดสินใจที่เห็นพ้องกัน ปัญหาที่กำหนดควรมีลักษณะ ต่อไปนี้

2.1 ปัญหาจะต้องตั้งอยู่ภายในขอบเขตอำนาจของผู้บริหารและครู ปัญหาที่อยู่นอกขอบเขตย่อมไม่ได้รับความสนใจ การดำเนินงานย่อมทำให้เสียเวลาและ ทรัพยากร เพราะข้อสรุปของปัญหาดังกล่าวจะไม่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน

2.2 ปัญหาควรมีลักษณะที่สามารถแก้ปัญหาได้โดยวิชาชีพ และจะต้องมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ เมื่อถึงขั้นแก้ปัญหาประสิทธิภาพที่ได้รับจากการปรึกษาหารือ หรือจากการศึกษาคำราทางวิชาชีพย่อมสามารถช่วยให้เกิดความพอใจ

2.3 ปัญหาจะต้องทำให้ผู้ร่วมประชุมสร้างปรัชญาการศึกษาขึ้นได้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากที่สุด ให้อูรู้ว่าอะไรที่เรากำลังอยู่ กระทำอย่างไร และทำไม ถึง

ทั้งหมดเหล่านี้คือปรัชญาในระหว่างที่ตั้งปัญหา คำถามเกี่ยวกับอะไร อย่างไร และทำไม จะต้องได้รับการพิจารณาล่วงหน้าเพื่อประกันว่าผลที่ออกมาประสบผลสำเร็จ

2.4 ปัญหาจะต้องสามารถนำไปใช้ได้ทันที ผู้นำจะต้องสามารถใช้ความสำคัญของความสำเร็จเพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจขึ้น การนำการแก้ปัญหาแบบใช้งานได้จะส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาของตนต่อไป

2.5 คำตอบของการแก้ปัญหาสามารถแสดงให้เห็นได้ง่ายโดยใช้ภาษาที่รัดกุมในรูปแบบของรายงานเพื่อการอ้างอิงในอนาคต หลังจากที่ได้เลือกปัญหาที่เหมาะสมแล้วซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการให้คำจำกัดความอย่างแจ่มแจ้ง โดยปราศจากการกำกวม ข้อความของปัญหามีความสำคัญ ข้อความทั่วไปหรือข้อความที่กำกวมย่อมนำไปสู่ความสับสนได้ในอนาคต

3. การวิเคราะห์ปัญหา เมื่อได้ปัญหาแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการวิเคราะห์ปัญหาแต่ละปัญหาประกอบด้วยหน่วยเล็ก ๆ ปัญหาเหล่านี้จะต้องถูกกำหนดแนวทางในการแก้ไขแผนต่างจะต้องกำหนดโดยสมาชิกในหมู่คณะ ผู้นำจะต้องไม่บรรยายหรือแนะนำแนวทางใด ๆ ในการแก้ปัญหาแก่หมู่คณะ หน้าที่ของผู้นำคือการแนะนำให้ค้นคว้า และได้มาซึ่งความเห็นที่ตรงกันถ้าผู้นำมีความคิดเห็นแตกต่างไปจากหมู่คณะก็พร้อมที่จะให้คณะดำเนินการทดลองต่อไป เพื่อหาข้อถูกต้องและข้อผิดพลาด

4. การให้งานขั้นตอนต่อไป คือ การให้คณะกรรมการ หรือกรรมการกลุ่มย่อย นำปัญหาไปศึกษา งานที่ทำโดยคณะกรรมการมีความสำคัญ เพราะทำให้ทุกฝ่ายร่วมมือกันแก้ปัญหาจุดมุ่งหมายสำคัญประการหนึ่งของการประชุมปฏิบัติการ คือการเพิ่มทักษะของผู้ร่วมงานในหมู่คณะควรเน้นแลกเปลี่ยนทางสังคม กิจกรรมในการวางแผนและสร้างแผน มีวัตถุประสงค์เบื้องต้นคือต้องการให้ผู้ร่วมงานทุกคนได้มีโอกาสทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยให้ร่วมทำงานกับวิทยากร เมื่อให้งานแล้ว กลุ่มย่อยต่าง ๆ ควรเริ่มทำงานในปัญหาของตนเอง ส่วนเวลาที่กำหนดในการทำงานอาจมีการยืดหยุ่นบ้างเล็กน้อย

5. การนำการแก้ปัญหาออกปฏิบัติ หลังจากที่ได้กำหนดปัญหาและแบ่งปัญหาให้แก่สมาชิกในกลุ่มแล้ว ผู้นำต้องเป็นผู้ประสานงาน เป็นวิทยากรทำหน้าที่จูงใจและแนะนำสมาชิกในกลุ่ม และเป็นผู้ชี้แนะให้ตระหนักถึงความคิดทางวิชาชีพ และแนะนำเอกสารต่าง ๆ กลุ่มผู้ร่วมงานจะต้องพบปะกันกันบ่อย ๆ เพื่อเลือกวัสดุ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการค้นพบของสมาชิกแต่ละคน ในกลุ่มควรเตรียมรายงานในงานของตน และเสนอรายงานดังกล่าวแก่สมาชิกของหมู่คณะ ดังนั้นจึงควรมีการแบ่งเวลาการประชุมให้กับกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ คณะกรรมการของแต่ละกลุ่มย่อยจะนำผลการศึกษาของตนมารายงาน

ให้ที่ประชุมทราบ ส่วนการติดตามผลเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อที่จะได้นำประสบการณ์ ที่ได้รับจากการประชุมปฏิบัติการครั้งต่อไป

6. การประเมินผล กิจกรรมการประชุมปฏิบัติการ ควรมีการประเมินผลร่วมกันโดยผู้เข้าร่วมประชุมการประเมินผลอาจการทำโดยคณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีประสบการณ์ การประเมินผลควรเป็นการประเมินกระบวนการ แนวทางการทำงานร่วมกัน และผลผลิตที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ ความสำเร็จของการประชุมปฏิบัติการต้องมีปัจจัยสำคัญ ได้แก่

6.1 ได้มีการกระทำกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การทำงาน การพักผ่อน การร่วมคิดการอภิปรายร่วมกัน และการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นต้น

6.2 ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้นำ ผู้นำที่แท้จริงจะอยู่เบื้องหลัง

6.3 แนวทางการสื่อความหมายระหว่างสมาชิกได้ถูกจัดตั้งขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความคิดเห็น ความสนใจ และเจตคติร่วมกัน

6.4 อุดมการณ์ ความเชื่อ และการกระทำของกลุ่มจะต้องกลมกลืนเข้าด้วยกัน

6.5 คำตอบของปัญหาจะต้องมีประโยชน์และใช้ได้

6.6 แรงจูงใจการประชุมปฏิบัติการ จะทำให้ผู้ร่วมการประชุมปรับปรุงโรงเรียนและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน

6.7 สมาชิกแต่ละคนจะเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการดำเนินการประชุมปฏิบัติการ และการจัดตั้งนโยบายตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ

6.8 สมาชิกแต่ละคนจะต้องเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะในเรื่องความคิด และการกระทำ สมาชิกแต่ละคนจะกลับไปพร้อมด้วยประสบการณ์น่าพึงพอใจ

7. การรายงานความก้าวหน้าของงานกลุ่มจะต้องเผยแพร่ไปให้สมาชิกทุกคนทราบอาจทำได้โดยการออกข่าวสารแจกจ่ายสมาชิก ส่วนรายงานผลครั้งสุดท้ายของการปฏิบัติงานควรเขียนให้ง่ายและชัดเจน การรายงานมีประโยชน์คือ ในรายงานจะมีข้อมูลอ้างอิงที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ตลอดงาน ส่วนการติดตามผลควรกระทำโดยสมาชิกทุกคน สิ่งดังกล่าวจะช่วยให้ครูสามารถแก้ปัญหาที่ตนประสบโดยอาศัยรายงานการประชุมปฏิบัติการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

สมิต สัจฉกร (2543 : 23-24) ได้ให้ลักษณะของการประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ การประชุมปฏิบัติการจะเป็นการร่วมกลุ่มของคนจำนวน 2 คน หรือมากกว่านั้น ที่มีความสนใจหรือมีปัญหาาร่วมกันมาพบปะกัน เพื่อให้เวลาในการปรับปรุงความสามารถความเข้าใจ

และความชำนาญของแต่ละคน การประชุมปฏิบัติการสามารถนำมาใช้เมื่อต้องการที่จะได้รับผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทำความเข้าใจปัญหา
2. เพื่อสำรวจปัญหา
3. เพื่อพยายามหาข้อแก้ไขปัญหา
4. เพื่อศึกษาปัญหาด้วยการสอบถาม
5. เพื่อพิจารณาด้วยการสอบถาม
6. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคล
7. เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคล

ขั้นตอนการประชุมปฏิบัติการ

1. ขั้นการวางแผนดำเนินงาน

การจัดประชุมปฏิบัติการที่ดีและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการวางแผนดำเนินงานอย่างในทุกขั้นตอน โดยอาศัยหลัก 7 ประการ ดังนี้

1.1 การจัดแจงรายละเอียดของงาน ในฐานะผู้ดำเนินงานการประชุม จำเป็นต้องแจกแจงรายละเอียดของงานทั้งหมดที่จำเป็นในการจัดประชุมนั้น ๆ จะช่วยให้การวางแผนจัดการและกำกับติดตามง่ายขึ้น

1.2 การจัดลำดับก่อนหลังของงาน เมื่อทำการแจกแจงต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินงานแล้วจึงนำงานเหล่านั้นมาจัดลำดับก่อนหลัง เพื่อจะได้ทราบว่าจะงานใดจำเป็นต้องทำก่อนงานใดสามารถดำเนินการไปพร้อมกับงานใด งานใดจำเป็นต้องรอให้งานอื่นเสร็จเรียบร้อยก่อนจึงดำเนินการได้

1.3 การประมาณการเวลาที่ใช้ในแต่ละงาน นอกจากจัดลำดับก่อนหลัง ยังต้องทำประมาณการเวลาที่ใช้ในแต่ละงานทั้งกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาเสร็จด้วย

1.4 การจัดการกรอบความรับผิดชอบ การจัดทำกรอบความรับผิดชอบ ถ้าทำงานคนเดียวจะไม่มีใครยุ่งยาก แต่หากเป็นผู้ทำงานหลายคน หรือหลายคนคณะในแต่ละงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ทำ ควรมีการกรอบความรับผิดชอบที่แน่นอน

1.5 การมอบหมายความรับผิดชอบ เมื่อเราสามารถแยกแยะได้ จัดทำกรอบความรับผิดชอบ ประมาณการเวลาและกำหนดก่อนหลังของกิจกรรมต่าง ๆ แล้วสามารถมอบงานนั้น ๆ ให้แก่ผู้รับผิดชอบหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินงานต่อไป

1.6 การทำแผนการดำเนินงาน เมื่องานมีระบบมากขึ้น ควรทำแผนการดำเนินงาน โดยเรียงงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามลำดับพร้อมกำหนดระยะเวลาในการทำงานนั้นแล้วจัดทำเป็นแผนภูมิเพื่อสะดวกในการกำหนดและติดตามงานต่อไป

1.7 การกำกับและติดตามงาน การจัดการและการดำเนินใด ๆ การกำกับและติดตามงานมีความสำคัญจำเป็นมากในการวางแผนและจัดการประชุมเพื่อตรวจสอบดูว่างานต่างๆ ที่มอบหมายให้แต่ละฝ่ายหรือแต่ละคนรับผิดชอบนั้นทำเสร็จเรียบร้อยหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร จะต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงอย่างไร

2. ขั้นการเตรียมงาน

การเตรียมการประชุมปฏิบัติการจะประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับขั้นการเตรียมงานที่ดีเป็นสำคัญ ในขั้นตอนการเตรียมงานนั้นมีกิจกรรมต่างๆ มากมายเริ่มตั้งแต่ประเมินความต้องการ การจัดทำโครงการการติดต่อสถานสถานที่การติดต่อวิทยากร และประธาน พิธีเปิด การขออนุมัติให้ผู้เข้ารับการประชุมมีสิทธิในการเบิกจ่ายค่าลงทะเบียนและสิทธิอื่น ๆ การจัดดูงานนอกสถานที่ การประชาสัมพันธ์ การจัดเตรียมเอกสารและวัสดุการติดต่อจัดเตรียมอาหารและอาหารว่าง การติดต่อยืนยัน การมอบหมายงานระหว่างการประชุมทางวิชาการ และการประเมินผล

3. ขั้นการปฏิบัติงาน

ในขั้นปฏิบัติงานนั้น นับว่าเป็นช่วงที่มีความสำคัญมาก นอกจากการบริหารและกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

การประชุมซักซ้อมความเข้าใจ และความต้องการของทุกฝ่ายตลอดจนการวางตัวผู้รับผิดชอบ หากมีสิ่งใดไม่เรียบร้อยของสถานที่ เครื่องมือ และอุปกรณ์การตรวจสอบความเรียบร้อยของสถานที่ เครื่องมือ และอุปกรณ์ก่อนเปิดการประชุม 1 วัน ห้องประชุม โต๊ะเก้าอี้ โต๊ะหมู่บูชา ชุดรับแขก อักษรบนเวที ควรอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้การต้อนรับ การต้อนรับที่ดีและเป็นกันเอง ย่อมเป็นจุดกำเนิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เข้าร่วมประชุม และผู้จัดการประชุม สร้างความอบอุ่นและประทับใจให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งสามารถดำเนินการได้ก่อนการประชุม อาจเป็นการตอบรับใบสมัครการเลี้ยงรับรอง หรือการเลี้ยงต้อนรับ ซึ่งรูปแบบการจัดการอาจจัดได้แตกต่างกันตามจำนวนเป็นการสร้างบรรยากาศที่สามารถสร้างความเป็นกันเองการลงทะเบียน การประชุมที่มีคนเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก ต้องวุ่นวายและขาดระเบียบ ทำให้เสียเวลาและทำลายบรรยากาศที่ดีในการร่วมประชุม เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการลงทะเบียน ควรมีการสมัครล่วงหน้าและวางผังการลงทะเบียนที่ดี พิธีเปิดการประชุม ก่อนที่ทำการประชุม โดยปกติเรานิยมที่จะมีพิธีเปิดหลังจากที่ประธานมาถึง และผู้จัดได้แสดงการต้อนรับ พักผ่อนสนทนาพอสมควร แล้วเริ่มพิธีเปิด

เทคนิคการเลือกแบบการประชุม

ในการจัดประชุมแต่ละครั้ง จะมีการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ผู้จัดอาจเลือกใช้วิธีการจัดประชุมแบบใดแบบหนึ่งก็ได้ ที่เห็นว่าเหมาะสม

1. การบรรยาย เป็นการบรรยายของวิทยากร เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความคิดนโยบาย หรือแสดงผลและสิ่งที่น่าสนใจประกอบการบรรยาย วิทยากรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริงในเรื่องที่พูด
2. การอภิปรายกับผู้ฟัง เป็นการอภิปรายซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป มาอภิปรายเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เมื่อเสร็จการอภิปรายแล้วจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังถาม
3. การอภิปรายกลุ่ม เป็นการอภิปรายของกลุ่มวิทยากร ประมาณ 2-6 คน คนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย ส่วนคนอื่น ๆ เป็นผู้ร่วมอภิปราย
4. การอภิปรายกึ่งสัมภาษณ์ เป็นการอภิปรายประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ และตัวแทนผู้ฟัง ตัวแทนผู้ฟังเป็นผู้ถามคำถามแต่ละคำถามต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อช่วยให้ผู้ฟัง มีความเข้าใจปัญหาในด้านที่สำคัญต่าง ๆ ได้ชัดเจน และลึกซึ้งยิ่งขึ้น
5. การอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการอภิปรายทางวิชาการ มีลักษณะ คล้ายกับการอภิปรายกลุ่ม แต่ต่างกันที่การอภิปรายแบบนี้ ผู้อภิปรายแต่ละคนเตรียมตัวค้นคว้า หาความรู้และข้อเท็จจริง ผู้ดำเนินการอภิปรายจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามในตอนท้าย และสิ่งสำคัญที่สุด การอภิปรายแบบนี้จะช่วยให้ผู้ฟังมองเห็นแง่คิดต่างๆ
6. การสาธิต เป็นการแสดงวิธีหรือกระบวนการให้สมาชิกได้เห็นขั้นตอน การปฏิบัติต่างๆ อย่างละเอียด เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ การสาธิตเป็นการเชื่อมโยง ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ ข้อสำคัญการสาธิตต้องทำให้สั้น ง่าย และให้สมาชิกทุกคน ได้ เห็นอย่างใกล้ชิดและถ้าเป็นไปได้สมาชิกควรทำการสาธิตด้วย
7. การระดมสมอง หรือระดมความคิด หลักสำคัญประธานในที่ประชุม ต้องมีความสามารถสูง หรือกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะในที่ ประชุม เพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน

สรุปได้ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ เหมาะสำหรับการนำไปพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน เพราะการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการและกิจกรรมที่จะเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการประชุมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะ หรือความชำนาญในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้วและมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน ประโยชน์ที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือผลของงานจะนำไปใช้ประโยชน์ทันที เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทำสิ่งใหม่สำหรับตนเอง ได้ร่วมลงมือปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติงาน และสนใจที่จะแก้ปัญหาพัฒนางานร่วมกัน หรือเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงงาน

4. รูปแบบการพัฒนาครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูแล้วทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ ดังต่อไปนี้

กาญจนา บุญส่ง และคณะ (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนาครู และชุดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน 2) เพื่อพัฒนาชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู SWIPPA พบว่า (1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (S) (2) บุคลากรทุกฝ่ายทั้งโรงเรียนร่วมปฏิบัติการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (W) (3) บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (I) (4) บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร (P) (5) โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นกระบวนการ (P) (6) บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ (A) และพบว่า บุคลากรของโรงเรียนทั้งสองโรงเรียนมีความพึงพอใจในรูปแบบการพัฒนาครู SWIPPA ที่ใช้ร่วมกับชุดการเรียนรู้ ส่วนผลการพัฒนาชุดการเรียนรู้ “การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน” พบว่า โรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของตนเองได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากชุดการเรียนรู้ของการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้จากผลการตรวจสอบและวิพากษ์หลักสูตรสถานศึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญพบว่า หลักสูตรสถานศึกษาของทั้งสองโรงเรียนมีสาระครบทั้งสองส่วนคือ สาระที่มาจากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสาระเพิ่มเติมที่ได้มาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

เกตุวดี บุญชื่อ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน : ประสบการณ์จากโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียนจากการรายงานผลการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูทั้งโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (2) เพื่อคัดเลือกตัวอย่างประสบการณ์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (3) เพื่อจัดทำข้อมูลและแนวทางการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผลปรากฏดังนี้ (1) การปรับระบบการบริหารให้เป็นการกระจายอำนาจ มีการวางแผนการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมดำเนินดำเนินงาน (2) การปรับระบบนิเทศติดตามเป็น การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ช่วยแก้ปัญหา ให้คำแนะนำและปฏิบัติต่อกันเชิงกัลยาณมิตร ลดการแข่งขัน และเปลี่ยนเป็นการประสานความสามารถที่แต่ละคนมี เพื่อให้

เกิดผลสำเร็จสูงสุด (3) การปรับกิจกรรมการเรียนการสอนให้คำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก โดยการ จัดทำหลักสูตรและเนื้อหาบทเรียนให้สัมพันธ์กับความสามารถของผู้เรียน (4) การปรับวิธีทำ ความเข้าใจนักเรียน โดยการให้ครูฝึกทำวิจัยในห้องเรียน เพื่อหาปัญหาและพัฒนาระบบการ เรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหานั้น ๆ (5) การปรับโครงการตั้งผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้ง กรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน (6) การปรับขยายวง ความรู้ของนักเรียนจากภายในห้องเรียนออกสู่นอกห้องเรียน โดยการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ ศึกษาออกสถานที่ด้วยตนเอง เพื่อให้นักเรียนได้ใกล้ชิดกับชีวิตอย่างแท้จริง และสามารถนำ บทเรียนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการเตรียมตัวที่จะก้าวไปสู่ความเป็น ผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและพึงประสงค์

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาคู จากเอกสาร และแนวคิด ของสำนักงาน เลขธิการสภาการศึกษา (2547 : 15-21) ซึ่งได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาคู ตามโครงการ โรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยรูปแบบที่สำนักงานเลขธิการสภา การศึกษาได้คัดเลือกเป็นตัวอย่างโรงเรียนอื่น ๆ ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาคู โรงเรียนกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัด นครปฐม ซึ่งโรงเรียนได้กำหนดวิธีการดำเนินการพัฒนาคูและบุคลากรเป็นขั้นตอน คือ

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบสำรวจปัญหาและความต้องการ

ของครู

1.2 สร้างความตระหนักและความพร้อมในการปฏิรูปการเรียนรู้ โดย อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ ความรู้ ความเข้าใจสาระตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดทำแผนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดทำแฟ้มสะสมงาน การสอนโดย โครงการ การจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสภาพ การทำงาน ปกติจากความคิด ลงมือทำ บันทึก แล้วเสนอผลการพัฒนา ซึ่งดำเนินการควบคู่ไป กับการเรียนการสอนตามตารางสอนปกติ

1.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูภายใน โรงเรียนและครูต่างโรงเรียน การเผยแพร่ผลงานในโอกาสสำคัญ เช่น วันมหกรรมคุณภาพนักเรียน การชมผลงานจากต่าง โรงเรียน

1.5 ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทุกภาคเรียน รูปแบบการดำเนินการพัฒนาคูที่ประสบผลสำเร็จมี 2 ลักษณะ ดังนี้

1. กิจกรรมหลัก (Focus อยู่กับการสอน) แต่แยกเป็นหัวข้อย่อย คือ

การสร้างความตระหนักและความพร้อม โดยการอบรม ฝึกงาน ทัศนศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาในภาวะการณ์สอนปกติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เผยแพร่ผลงาน พัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยเสริม คือ ภาวะผู้นำทางการสอนที่เข้มแข็งของผู้บริหาร ความคาดหวังในผลสำเร็จของนักเรียน การเน้นการสอนที่ชัดเจน การจัดสภาวะแวดล้อม ภายในให้เกื้อกูลต่อการเรียนของนักเรียน การประเมินการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย การยึดยุทธศาสตร์การพัฒนา “เริ่มที่ตัวเด็ก สิ้นสุดที่ตัวเด็ก” ด้วยการ ทำห้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ

2. รูปแบบการพัฒนาครู โรงเรียนบ้านแหลม อำเภอบ้านแหลม จังหวัด เพชรบุรี ซึ่งโรงเรียนได้กำหนดรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร คือ การส่งบุคลากรไปเข้ารับ การอบรมสัมมนากับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการภายในสถานศึกษา การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา การเรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ แหล่งเรียนรู้จาก ICT การจัดบุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ บุคลากรจากต่างโรงเรียนที่มาศึกษาดูงานจากการจัดการเรียนรู้ที่โรงเรียนบ้านแหลม การ เรียนรู้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ รูปแบบการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนบ้านแหลมได้ใช้ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบหลากหลาย ขึ้นอยู่กับความพร้อมและความเหมาะสมของ กาลเทศะที่เอื้ออำนวย สาธารณะเนื้อหาของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่จะให้น้ำหนักและจุดเน้นที่ยุทธศาสตร์หลักสูตร คือ แนวการจัดการประสบการณ์ที่จะส่งผลต่อผู้เรียน โดยผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของครู ดังนั้นเนื้อหาสาระที่ โรงเรียนเน้นเป็นพิเศษ ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรส่วนกลาง สังเคราะห์การเรียนรู้ ส่วนกลางกับท้องถิ่นเพื่อกำหนด ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง การออกแบบและการวางแผนการ เรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดย “เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” การผลิต พัฒนา ใช้สื่อประกอบการเรียนรู้ การวัด/ประเมินผลตามสภาพจริง การวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้อ การทำความเข้าใจกับยุทธศาสตร์ของโรงเรียนบ้านแหลม ที่กำหนดว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนบ้านแหลม ใช้ยุทธศาสตร์หลักเพื่อนำไปสู่เป้าหมายผลผลิตที่พึง ประสงค์ (Result Based Management : R.B.M) คือ นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี คนมีประโยชน์ (นักเรียนถึงพร้อมด้วยปัญญา เพียบพร้อมด้วยจรรยา และสมบูรณ์ด้วยกาย) 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์การบริหารและสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพ

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสมถวิลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งโรงเรียนได้ปรับรูปแบบการปฏิรูปโดยอาศัยแผนงานใหม่ของ

โรงเรียนที่ชัดเจน (ธรรมนูญโรงเรียน) เป็นกรอบและเป้าหมายที่สำคัญในการดำเนินการของโรงเรียนส่งผลให้โรงเรียนสามารถพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยการฝึกอบรมเพื่อให้

ความสามารถตรงกับงานที่กำหนด โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจน และทรัพยากรถูกใช้ตรงกับจุดประสงค์มากขึ้น จากแนวทางดังกล่าวทำให้โรงเรียนสามารถจัดการงานวิชาการที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำไปสู่คุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งที่เป็นหัวใจของการปฏิรูปและสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะอยู่ที่ 3 ส่วนสำคัญที่ต้องตระหนักถึง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และองค์กร ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับแนวทางในการปฏิรูป

4. รูปแบบการพัฒนาครู โรงเรียนคงคาราม อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งโรงเรียนได้ดำเนินการจัดรูปแบบพัฒนาครู โดยกำหนดขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน คือ ผู้บริหารจะเปิดเวทีเสวนา เพื่อให้ผู้รับผิดชอบโครงการร่วมกันสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ ความสำคัญของโครงการนี้ด้วยการประชุมสัมมนาครู เพื่อให้เกิดเพื่อนร่วมทางที่ดี จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน และคอมพิวเตอร์ช่วยสอน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมประสบการณ์การจัดทำแผนการสอน ศึกษาจากครูแกนนำและบุคลากรครูทุกคนร่วมกันจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สัปดาห์ละ 2-3 ชั่วโมง รูปแบบที่โรงเรียนได้ดำเนินการและประสบผลสำเร็จ

5. รูปแบบการพัฒนาครู โรงเรียนสวนแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งโรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาครูเป็นขั้นตอน คือ 1) ประชุมให้ความรู้เรื่องการปฏิรูปการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ครูทราบบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 2) หากจุดเด่น จุดด้อยของครู ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยใช้แบบสอบถาม สกศ. 3) ครูและผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาการและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย โดยนำจุดเด่น จุดด้อยมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน 4) นำแผนของครู ผู้บริหาร มารวบรวมเป็นแผนในการพัฒนา งานโรงเรียนโดยกำหนดแนวทางในการจัดประชุม อบรม สัมมนา และศึกษาดูงานให้แก่ครู ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย จัดประชุมผู้ปกครองและกรรมการสถานศึกษา

6. รูปแบบการพัฒนาครู โรงเรียนสุพรรณภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา เป็นการจัด โดยให้ครูผู้สอนที่สอนวิชาเดียวกัน มีปัญหาในลักษณะมิตรสัมพันธ์ และดำเนินการตามขั้นตอนของการนิเทศการสอนแบบคู่สัญญา เสนอแนวคิด สาธิตให้ดู อยากรู้ต้องปฏิบัติ อยากราบผลให้แน่ชัดต้องวัดประเมิน โดยกำหนดขั้นตอนนี้ คือ ขั้นเสนอแนวคิด ให้คู่สัญญาทำการตกลงกันได้ให้ผลัดเปลี่ยนกันเสนอ

แนวคิดของตน เพื่อแก้ปัญหาที่พบ แล้วจึงให้ต่างคนต่างกลับไปดำเนินการ ขึ้นสาริตให้ดู หลังจากที่ถูกสัญญาได้ผลติดต่อกันแล้ว จึงนำมาผลัดเปลี่ยนกับสาธิตการใช้สื่อนั้น เพื่อให้เพื่อนได้ประเมินและเพื่อหาจุดเด่นและจุดด้อย จากนั้นให้ร่วมกันนำจุดเด่นทั้งสองฝ่ายมา ร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหา โดยพัฒนาจุดด้อยของแต่ละฝ่ายควบคู่กันไป ด้วย ขึ้นอยากรู้ต้องปฏิบัติ ผู้สัญญาต้องนำนวัตกรรมที่ร่วมกันสร้างขึ้นมานั้นไปทดลองใช้ พัฒนาปรับปรุงนวัตกรรมนั้นให้ดีขึ้น และนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาที่พบ ขึ้นอยากราบผลให้แน่ชัดต้องวัดประเมินผล หลังจากดำเนินการแก้ปัญหาโดยการใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้นแล้ว จึง ดำเนินการวัดประเมินผลนักเรียนว่ามีผลตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และสามารถ แก้ปัญหาได้หรือไม่

7. รูปแบบการพัฒนาครู โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง ได้ดำเนินการพัฒนาครูทั้ง โรงเรียนซึ่งจัดเป็นรูปแบบเฉพาะกิจ มีขั้นตอน ดำเนินงาน คือ การมอบหมายงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการดำเนินการ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนานุเคราะห์ตามความต้องการของบุคลากร

อีกรูปแบบหนึ่งที่โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม ใช้ในการพัฒนา ครู คือ รูปแบบการดำเนินงานพัฒนาครูทั้ง โรงเรียน โดยใช้หลักการบริหารคุณภาพแบบมุ่ง คุณภาพทั้งองค์กร (Totally Quality Management : TQM) ได้แก่ เน้นคุณภาพ/ความพึงพอใจ ของลูกค้า เน้นกระบวนการทำงาน ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม รูปแบบของ TQM ที่ โรงเรียนเลือกใช้คือ Top-Down (บนลงล่าง/ล่างขึ้นบน) หมายถึง โรงเรียนได้ใช้วิธีการ พัฒนาครูทั้งการสั่งการตามนโยบายของโรงเรียน (บนลงล่าง) พัฒนาครูตามความต้องการและ ความพร้อมของครู (ล่างขึ้นบน)

8. รูปแบบการพัฒนาครู โรงเรียนสะอาดแควน้อยวิทยา อำเภอเมือง จังหวัด ชุมพร ซึ่งโรงเรียนได้กำหนดวิธีการดำเนินการพัฒนาครูเป็นขั้นตอน คือ ศึกษาสภาพปัจจุบัน สร้างความตระหนักและหาแนวทางการแก้ปัญหา ตั้งคณะกรรมการดำเนินการปฏิรูปการ เรียนรู้ ปฏิบัติงาน ตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินภายใน ตั้ง คณะกรรมการบริหารโรงเรียน

โรงเรียนสะอาดแควน้อยวิทยายังได้กล่าวถึง นโยบายในการพัฒนานุเคราะห์ โดยยึดคนนโยบายร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา โดยทำงานเป็นทีม ดังนั้นบทบาทของครูจึง เปลี่ยนไปจากผู้สอนอย่างเดียวเป็นผู้มีบทบาทใหม่

9. รูปแบบการพัฒนาครู โรงเรียนบ้านนาหวง อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัด พัทลุง ซึ่งโรงเรียนได้กำหนดวิธีการดำเนินการเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้มีความตระหนักเห็นคุณค่า ความสำคัญ

ความจำเป็น มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้วยวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ การสร้างความรู้ ความเข้าใจ การลงมือปฏิบัติงานในด้านการบริหารจัดการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน โดยใช้รูปแบบการพัฒนาครู (ร่วมทำ) โรงเรียนบ้านนาวง คือ การบริหารจัดการ SBM การพัฒนาครู PDCA และการประกันคุณภาพ

10. รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านสะป่า “มงคลวิทยา” อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ซึ่งโรงเรียนได้มีการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน ได้ดำเนินงานในหลายรูปแบบอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยยุทธศาสตร์และวิธีการดำเนินงาน คือ ใส่ความคิด คิดความรู้ ทำให้ดู ชูให้เห็น ลงเล่นด้วย ช่วยกันทำ นำไปเที่ยว เกี่ยวกับเขา ทำของเรา เข้าระบบ ครบการเรียน เขียนตำรา

11. รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ซึ่งโรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนได้นำไปปฏิบัติและประสบผลสำเร็จ โดยกำหนดแนวในการดำเนินการ ดังนี้ การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานข้อมูลที่นำมาใช้ในการจัดอบรมและพัฒนา เกิดจากความต้องการและความสนใจของครู การมีส่วนร่วม ครูทุกคนเป็นวิทยากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกันมีการเสวนาเพื่อรับรู้ผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน การใช้กระบวนการกลุ่ม การทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ทำให้เกิดการพัฒนทั้งตนเองและระบบ ซึ่งโรงเรียนได้ใช้ทั้งกระบวนการกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ การใช้ระบบ PDCA ครูใช้กระบวนการ PDCA ในการทำงาน การจัดประชุม การจัดการประชุมร่วมกันของครูทุกสัปดาห์ในวันศุกร์คาบที่ 7-9 ซึ่งโรงเรียนใช้หลัก “ร้อยใจ ร้อยวิธี เพื่อหนึ่งเดียว” นั่นคือบุคลากรทุกคนไม่ว่าจะเป็นใครที่มีส่วน ได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนต้องร่วมมือกันหาวิธีการที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จะเห็นว่าแต่ละโรงเรียนได้กำหนดรูปแบบการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน คือ การสร้างรูปแบบที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการให้เด็กประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ส่วนใหญ่พิจารณาสร้างรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายความสำเร็จ ซึ่งต้องเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักร่วมกัน ร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนา เป้าหมายการพัฒนา ตลอดจนการเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทั้งคน ทั้งงานและระบบ ซึ่งรูปแบบกิจกรรมการพัฒนานั้น มีทั้งการอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ สร้างความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การทัศนศึกษา การมอบหมาย การนิเทศติดตามผล มีการปรับรูปแบบการปฏิรูปโดยอาศัยแผนงานใหม่ของโรงเรียนที่ชัดเจน เป็นกรอบและเป้าหมายที่สำคัญในการดำเนินการของโรงเรียนส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียน

มีความพร้อมด้วยความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อให้ใช้ศักยภาพให้ตรงกับงานที่กำหนด โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจน หรือบางโรงเรียนก็กำหนดในรูปแบบแผนผังการบริหาร ยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายการจัดการศึกษา คือผู้เรียน เป็นต้น

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤติยา วงศ์ก้อม (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินผลเสริมพลังอำนาจ ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินผลเสริมพลังอำนาจ ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาคาดการณ์ประเมินผลการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินผลเสริมพลังอำนาจ ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่เหมาะสม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนการพัฒนา การปฏิบัติการพัฒนาและผลการประเมินการพัฒนาครู

ส่วน ขนิษฐา จงพิพัฒน์วิชช์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยรูปแบบการพัฒนา ครูแกนนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศด้านอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูแกนนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศด้านอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูแกนนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศด้านอาชีวศึกษา สามารถผ่านเกณฑ์ประสิทธิภาพ ตามรูปแบบการพัฒนาครูแกนนำ โดยสามารถขยายเครือข่าย จำนวน 1,331 คน คิดเป็นร้อยละ 166.375 2) ผลการประเมินความพร้อมของครูแกนนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศด้านอาชีวศึกษา 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพร้อมครูแกนนำ และด้านความพร้อมของวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) รูปแบบการพัฒนาครูแกนนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศด้านอาชีวศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ การวิเคราะห์ความสามารถ การวิเคราะห์สาเหตุ การออกแบบและเลือกวิธีการผลักดันครูแกนนำ การผลักดันครูแกนนำ การผลักดันให้สำเร็จ และการเปลี่ยนแปลงและการประเมินทั้งระบบ

ชูเกียรติ บุญกะนันท์ (2549 : 104) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อ ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบที่ พัฒนาขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ และทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านองค์กร ด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 82 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลรวมและทางตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเท่ากับ 0.58 และ 0.76 ตามลำดับ และปัจจัยด้านการบริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.51 โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และปัจจัยด้านความรู้

สรุปผลการวิจัย ระยะที่ 1 สร้างและพัฒนาารูปแบบเชิงสมมติฐาน

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(1) ผลการสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 2) ปัจจัยด้านการบริหาร 3) ปัจจัยด้านองค์กร 4) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ 5) ปัจจัยด้านความรู้ และ 6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยข้างต้นมาสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานเบื้องต้นของความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรองรับ

(2) การพัฒนาารูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เมื่อผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้นำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างเพื่อศึกษากับบริบทจริง โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารและรองผู้อำนวยการ ในประเด็นของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านองค์กร และสัมภาษณ์ครู ในประเด็นปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านความรู้ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ผลปรากฏว่า ปัจจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความสอดคล้องกับปัจจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงใช้รูปแบบเชิงสมมติฐานเบื้องต้นเป็นรูปแบบสมมติฐานการวิจัย เพื่อใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ประยูร บุญใช้ (2549 : เว็บไซค์) ที่ได้วิจัย การพัฒนารูปแบบการฝึกทักษะการอ่านความสะกดในการเรียนรู้สำหรับครู มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการฝึกทักษะการอ่านความสะกดในการเรียนรู้สำหรับครู 2) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบการฝึกทักษะการอ่านความสะกดในการเรียนรู้ที่มีผลต่อความรู้ ความเข้าใจเจตคติ และทักษะการอ่านความสะกดในการเรียนรู้ของครู การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นแรก เป็นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและเอกสารประกอบรูปแบบการฝึกอบรม

ขั้นที่สอง เป็นการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมและเอกสารประกอบรูปแบบการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการฝึกทักษะอำนาจความสะกดในการเรียนรู้สำหรับครู มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล กระบวนการฝึกอบรมของรูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 กระบวนการฝึกอบรมภาคทฤษฎีในห้องฝึกอบรมใช้ระยะเวลา 3 วัน ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นให้ความรู้ 2) ขั้นสาธิตโดยการเสนอตัวแบบ 30 ขั้นฝึกปฏิบัติทักษะย่อย 4) ขั้นปฏิบัติในสถานการณ์จำลอง 5) ขั้นการสอนแนะและให้ข้อมูลป้อนกลับ 6) ขั้นสร้างแนวทางการกำกับตนเอง ระยะที่ 2 กระบวนการฝึกอบรมภาคปฏิบัติในสถานการณ์การสอนจริงใช้ระยะเวลา 1 เดือน ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้ 1) การวางแผนการสอนโดยนำความรู้เรื่องอำนาจความสะกดในการเรียนรู้ไปใช้ในการสอนจริงในชั้นเรียน 2) การกำกับเองในการปฏิบัติการสอน 3) การให้การสอนแนะโดยวิทยากร (2) ผลการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมพบว่า 1) ครูที่ได้รับการฝึกอบรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ได้คะแนนความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะการอำนาจความสะกดในการเรียนรู้สูงขึ้นกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ สูงกว่าร้อยละ 70 2) ครูที่ได้รับการฝึกอบรมตามรูปแบบการฝึกที่พัฒนาขึ้นมีความรู้ ความเข้าใจ เจตคติและทักษะการอำนาจความสะกดในการเรียนรู้หลังการอบรมสูงกว่าการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มาลี ธรรมศิริ (2543 : 137) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การการเรียนรู้โดยผ่านหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะส่วนขยายการอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบหน่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะตัวการในการเปลี่ยนแปลงให้เป็นองค์การเรียนรู้ อันประกอบด้วย หลัก 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ ระบบย่อย 12 ระบบ คือ ความเป็นผู้นำ โครงสร้างระบบงาน รวมทั้งผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา รวมถึงลักษณะที่เอื้อและไม่เอื้อต่อการเป็นองค์การการเรียนรู้ หน่วยพัฒนา ที่ต้องสร้างหลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล การคิดเชิงระบบ การเรียนรู้เป็นทีม ภาพในใจและวิสัยทัศน์ร่วม และความเป็นผู้นำ โดยใช้หลักสูตร 6 หลักสูตรคือทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล การสร้างพลังอำนาจในพนักงาน การคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา การพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะการคิดและทำที่สุด บทบาทผู้นำในการกระตุ้นสาธิต ช่วยเหลือ และปลูกฝังทักษะ ผลการพัฒนา พบว่าในความเป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในภาพรวม

สุวิมล โปธิ์กลิ่น (2549 : 88) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก

มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาในรูปแบบดังนี้ 1) ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ 2) สร้างรูปแบบ โดยการจัดทำร่างรูปแบบตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ปรับปรุงรูปแบบ จัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ 3) ทดลองใช้รูปแบบ 4) ประเมินผลการใช้รูปแบบ

จิตราภรณ์ ไยศิลป์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สร้างรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ทดลองใช้รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การวางแผนกลยุทธ์และ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งเอกสารแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ราชการ และรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดของการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังเคราะห์ข้อมูล เป็นกรอบแนวคิดของร่างรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 1) จัดทำรูปแบบฉบับร่าง 2) ตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องของร่างรูปแบบกับคู่มือฉบับร่างโดยใช้กระบวนการอิงผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปทดลองใช้กับสถานศึกษา ในสถานการณ์จริง จำนวน 2 แห่งโดยจัดทำคู่มือการดำเนินงานเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติตามรูปแบบ และ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุม

ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน (ตัวแปร 44 ตัว) ดังนี้ ด้านโครงสร้าง คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ (7 ตัว) ด้านการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลและบุคลากรเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์(4 ตัว) ด้านการนำข้อมูลชุมชนและนโยบายต้นสังกัดมาพิจารณาในการทำแผนกลยุทธ์ (4 ตัว)ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (6 ตัว) ด้านการวิเคราะห์

สภาพแวดล้อมภายนอก (4 ตัว)ด้านการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าประสงค์ การพัฒนา วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษา (10 ตัว) ด้านการควบคุม กำกับ ติดตาม สรุป และรายงานผลแผนกลยุทธ์ (9 ตัว) 2. ผลของการทดลองใช้รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ใน 2 โรงเรียน พบว่า โรงเรียนสามารถปฏิบัติตามรูปแบบที่กำหนดในคู่มือ โดยสิ่งที่ได้จากการ วางแผนกลยุทธ์ของ โรงเรียนทั้งสองแห่ง คือ เป้าประสงค์การพัฒนา วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของ โรงเรียนที่สามารถนำไปกำหนดเป็นแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมต่อไป รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจ 3. ผลของการประเมินรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่นำ รูปแบบไปทดลอง

สุชาติ ใจภักดี (2550 : เว็บบล็อก) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรใน วิทยาลัยชุมชนที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทยและเพื่อ สร้างรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย โดยศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 7 ด้าน คือ บุคคลมีความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการ คิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดเชิงระบบ วัฒนธรรมขององค์การและ บรรยากาศขององค์การ มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) การศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรใน วิทยาลัยชุมชนที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) การสร้างรูปแบบขององค์การแห่งการ เรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย 3) การตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบ

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรในวิทยาลัยชุมชนมีพฤติกรรมแสดงออกต่อการ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบขององค์การแห่งการ เรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ศึกษาหา ความรู้อย่างต่อเนื่อง มีมนุษยสัมพันธ์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่นตั้งใจรักษา จุดยืนที่จะทำให้สำเร็จ ภูมิใจในวิชาชีพ และมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ ต้องการได้จริง 2) ด้านรูปแบบวิธีการคิด มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่พัฒนาความคิด ให้สอดคล้องกับสถานการณ์เป็นจริง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงพร้อมรับข้อมูลใหม่ๆ เพื่อนำมา พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนและมองสิ่งที่เกิดขึ้นในเชิงบวก 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย บรรยากาศที่เปิดเผย และโปร่งใสก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย 4) ด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม มีความสามารถในการประสานงานกับทีมงาน มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อ เสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เชื่อว่าทีมงานมีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบ

ความสำเร็จ มีการพัฒนาสมาชิกในทีมให้มีคุณธรรม จริยธรรม มั่นคงในอารมณ์ 5) ด้านการคิดเชิงระบบ การมองการณ์ไกล ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ 6) ด้านวัฒนธรรมองค์กร เข้าใจและยอมรับร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายของวิทยาลัยเน้นวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการแสวงหาความคิดเห็นที่ดีที่สุดโดยไม่คำนึงว่าจะมาจากผู้ใดแหล่งใด 7) ด้านบรรยากาศองค์กร มีเครื่องอำนวยความสะดวก มีบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความสัมพันธ์มุ่งสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ฤทัย คำอุดม (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการนำรูปแบบการพัฒนาครูของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนชุมชนตาบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและนำรูปแบบการพัฒนาครูของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนชุมชนตาบง ผลการวิจัยพบว่า ครูกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนชุมชนตาบง มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาในด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีมากที่สุด ด้านประกันคุณภาพภายในน้อยที่สุด รูปแบบการพัฒนาครูประกอบด้วย 5 รูปแบบ คือ รูปแบบการพัฒนาด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี รูปแบบการพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ด้านการประเมินผลตามสภาพจริง รูปแบบการพัฒนาด้านพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการพัฒนาด้านประกันคุณภาพภายใน ในแต่ละรูปแบบมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การประเมินผล และผลที่คาดว่าจะได้รับ

วิสุทธิ เวียงสมุทร (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1-2 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1-2 3) ศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1-2 มีวิธีการดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครู และศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบ โดยนำร่างรูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ตรวจสอบความเหมาะสม จำนวน 5 คน และจัดประชุมผู้บริหารโรงเรียนเพื่อวิพากษ์รูปแบบ จำนวน 11 คน ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้รูปแบบกับโรงเรียนที่เป็นหน่วยศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนหนองโนวิทยาคม และโรงเรียนบ้านดงน้อย โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของ

ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ อยู่ในระดับปรับปรุง และมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) รูปแบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระคณิตศาสตร์ ประกอบด้วยกระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา 2) นำพาสู่แนวทางการแก้ไข 3) ก้าวไกลเพิ่มพูนความรู้ของครู 4) ลงสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน 5) พากเพียร นิเทศ ติดตามประเมินผล 6) มุคตากรทุกคนเน้นการสร้างเครือข่ายร่วมใจพัฒนา (3) หลังจากการทดลองใช้รูปแบบ พบว่าครูพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุด ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนจากการยึดครูเป็นศูนย์กลาง สู่การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามลักษณะของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง นักเรียนที่มีความสามารถทางคณิตศาสตร์ระดับสูง สามารถเรียนรู้อธิบายคณิตศาสตร์ได้ด้วยตนเอง นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ของครูที่ร่วมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการเรียนการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ (เชาว์ อินัย และคณะ. 2554 : เว็บบไซต์) พบว่า รูปแบบการพัฒนาครู คือ ปัจจัยป้อน (Input) ปัจจัยกระบวนการ (Process) และ ปัจจัยผลผลิต (Output)

จากการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิด และผลการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาแล้ว ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการกำหนดรูปแบบการพัฒนาครู ในแต่ละรูปแบบนั้นแล้ว สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายของของแต่ละองค์กร ซึ่งจะต้องมีขั้นตอนในการกำหนดรูปแบบ ตั้งแต่การการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครู การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการพัฒนา การกำหนดร่างรูปแบบการพัฒนา การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ การกำหนดเป็นรูปแบบจริง การทดลองใช้รูปแบบการประเมินผลประสิทธิภาพและคุณภาพของรูปแบบ หรือโดยสรุปแล้ว การพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสองขั้นตอนใหญ่คือการสร้างรูปแบบและการหาคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งมีความจำเป็นต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 2 ขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นรูปแบบการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย เนื้อหา กลยุทธ์ในการพัฒนา สื่อในการพัฒนา และการประเมินผล โดยกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา คือ ศึกษาสื่อในการพัฒนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสร้างครูแกนนำการวิจัย และการแสดงผลงานกระบวนการวิจัยที่เป็นแม่แบบ

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

1. ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

คำว่า “การวิจัยในชั้นเรียน” (Classroom Research) มีความหมายใกล้เคียงกับ คำศัพท์อื่นอีกหลายคำคือ การวิจัยในห้องเรียน (Classroom Research) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) การวิจัยของครู (Teacher Research) การแสวงหาความรู้เชิงสะท้อนด้วยตนเอง (Self-reflective Inquiry) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ (Developing Research for Learning) มีผู้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้รวบรวม และเสนอไว้พอสังเขปดังนี้ คือ

การวิจัยของครู ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ โดยเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการวิจัยที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครู โดยมีครูเป็นผู้ทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ (ชาติรี เกิดธรรม. 2545 : 1) การวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหา แล้วหาวิธีการแก้ไขหรือพัฒนาที่เชื่อถือได้ เช่น การสังเกต จดบันทึก และวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ (ไพจิตร สดวกการ และ สิริกาญจน์ โกสุมภ์. 2545 : 4) การวิจัยในบริบทของชั้นเรียนและมุ่งนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตน เป็นการนำกระบวนการวิจัยไปใช้การพัฒนาคู ให้ไปสู่ความเป็นเลิศและมีความเป็นอิสระทางวิชาการ (ทิสนา แคมณี. 2547 : 5) เป็นการวิจัยโดยครูเพื่อนักเรียนของตน เป็นการวิจัยที่เกิดขึ้นกับนักเรียนว่า มีอะไรเกิดขึ้นบ้าง ทำไมจึงเกิด และมีวิธีการแก้ไขอย่างไร (อุทุมพร จามรมาน . 2541ข : 7) เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน (สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม. 2538 : 35) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน (สุวิมล ว่องวาณิช. 2544ข : 11) การวิจัยในชั้นเรียนที่ดำเนินการโดยครูในระหว่างการสอนนั้น ย่อมไม่ใช่การวิจัยในระดับหลักการและทฤษฎี โดยมากจะเป็นการวิจัยชนิดการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการแสวงหา

ความรู้อันเป็นจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน (สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม, 2538 : 56) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (สุวิมล ว่องวานิช, 2553 : 52) การวิจัยในบริบทของชั้นเรียนและมุ่งนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเป็นการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครู ให้ไปสู่ความเป็นเลิศและมีความเป็นอิสระทางวิชาการ (ทิศนา แขมมณี, 2547 : 5) เป็นการแก้ปัญหา พัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนการสอนโดยการนำเอาสิ่งที่สอนเป็นปัญหาหรือต้องการพัฒนามาทำวิจัย ปัญหาที่จะนำมาวิจัยคือปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนในบริบทของชั้นเรียนครูจะนำปัญหานั้นมาดำเนินการด้วยกระบวนการวิจัย ศึกษาค้นคว้านวัตกรรมหรือวิธีการมาทดลองแก้ปัญหาหรือพัฒนาจนกว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานักเรียนได้ ประสบความสำเร็จ (ปราณี นุ่นน้อย, 2540 : 27) คือการสำรวจปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน โดยการสร้างและพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนการสอนและการทดลองกับนักเรียนในความรับผิดชอบงานสอนของครู ทั้งกระบวนการวิจัยและผลงานของการวิจัยได้ถูกนำมาปรับปรุงการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของครู (ลัดดา คำพลงาม, 2540 : 15) คือ การศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบระเบียบเพื่อทำความเข้าใจปัญหาและแสวงหาคำตอบ เป็นกระบวนการที่อาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นหลักทั้งนี้มีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ ความรู้ความจริง ซึ่งอาจจะเป็น การค้นพบความรู้ใหม่ที่เพิ่มพูนขึ้นจากองค์ความรู้ที่มีอยู่แล้วและการพัฒนา (ตรวจสอบ ประเมิน ขยาย) ความรู้ที่ได้ค้นพบมาก่อนแล้ว 2. เพื่อนำความรู้ที่ค้นพบมาแล้วไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2543 : 2) การวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ โดยเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการวิจัยที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครู โดยมีครูเป็นผู้ทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ (ชาติรี เกิดธรรม, 2545 : 1)

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ครูรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ เพื่อสืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหา แล้วหาวิธีแก้ไขหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (ไพจิตร สะดวกการ และสิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2545 : 4)

จากการประมวลคำศัพท์และคำนิยาม เห็นว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีความหมายครอบคลุมทั้งการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิจัยของครู และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ

อีกทั้งเป็นคำที่สั้น กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย และเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปในยุคปัจจุบัน จึงขอใช้คำนี้ในการอธิบายว่าการวิจัยในชั้นเรียน คือการดำเนินการของครูอย่างเป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการสะท้อนผล และหาวิธีการแก้ปัญหาตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ด้วยกระบวนการวิจัยที่เชื่อถือได้ เพื่อการแก้ไข ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งกระทำในบริบทของชั้นเรียน โดยครูเป็นผู้วิจัย

2. ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ไพจิตร สะดวกการ และสิริกาญจน์ โกสมภ์ (2545 : 4-5) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การแก้ปัญหาหรือการพัฒนาผู้เรียน ในชั้นเรียนด้วยกระบวนการวิจัยที่ครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่จะให้ผลดีแก่ผู้เรียนมากกว่าการที่ครูแก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนตามผลการวิจัยของผู้อื่น เนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ครูจึงย่อมรู้ธรรมชาติภูมิหลังและสภาพแวดล้อมของผู้เรียนของตนดีกว่าผู้อื่น แต่ครูก็ต้องพยายามศึกษาค้นคว้า หาแนวทางการแก้ปัญหามานำมาใช้ในการสอนที่ผู้อื่นทำวิจัยไว้เพื่อนำมาเป็นฐานความคิดในการปรับนำไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนของตน และจะได้รู้ถึงข้อควรระวังที่ผู้วิจัยคนก่อนได้นำเสนอไว้เพื่อป้องกันความผิดพลาดซ้ำรอยเดิม รวมทั้งควรปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้รู้ผู้มีประสบการณ์ภายในโรงเรียน หรือบุคลากรภายนอกเพื่อปรับแนวคิดและประสบการณ์เหล่านั้น มาใช้เป็นแนวทางที่นำมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนของตนได้อย่างมั่นใจต่อไป

การวิจัยในชั้นเรียนจึงไม่ใช่สิ่งใหม่ที่แปลกแยกไปจากการพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานในหน้าที่ของครู โดยทั่วไป และไม่ใช่เรื่องที่ยุ่งยากเกินความสามารถของครู แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นงานที่ต้องใช้เวลา และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง การวิจัยในชั้นเรียนจึงไม่ใช่การวิจัยที่ทำเพียงครั้งเดียว แต่ควรทำอย่างต่อเนื่องจนเป็นปกติของงานในหน้าที่การแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนของครู

ชาติรี เกิดธรรม (2545 : 6) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน ไม่ได้วิจัยเพื่อมุ่งสร้างองค์ความรู้ใหม่แต่อย่างใด ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนจึงไม่จำเป็นต้องยึดรูปแบบที่เคร่งครัดเหมือนกับการวิจัยเชิงวิชาการ โดยทั่วไปแล้วการวิจัยในชั้นเรียนควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นการวิจัยจากปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. เป็นการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยนำไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
3. การวิจัยดำเนินไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน คือสอนไปพร้อมกับวิจัยไปด้วย แล้วนำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหา แล้วนำไปเผยแพร่

การวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างจากการวิจัยทั่วไปในโรงเรียน มุ่งที่กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็กมักศึกษาในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง เป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนและเป็นการวิจัยโดยครูผู้สอน โดยสรุปแล้ว ขอบเขตในการทำวิจัยในชั้นเรียนจะให้ความสำคัญกับการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ

1. คือการเรียนการสอนที่เป็นสิ่งประดิษฐ์
2. กิจกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนหรือเทคนิคการสอน

โคเรย์ (Corey. 1953 : 6 ; อ้างอิงมาจาก กอบกุล จงกลณี. 2545 : 15) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานได้พยายามที่จะศึกษาปัญหาของพวกเขา โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความถูกต้อง รวมทั้งประเมินผลการตัดสินใจและการกระทำนั้น กล่าวว่าเป็นการวิจัยปฏิบัติการ

ครอส (Cross. 1987 ; อ้างอิงมาจาก ปราณี นุ่นน้อย. 2540 : 31) กล่าวว่า การใช้การวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาการสอนของครูทุกระดับ ช่วยครูให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเป็นครูนักวิจัยช่วยพัฒนาครูไปสู่การเป็นครูมืออาชีพและเป็นการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานในห้องเรียนได้ด้วย

ลาเกย์ (La Gay. 1992 ; อ้างอิงมาจาก ปราณี นุ่นน้อย. 2540 : 26) อธิบายว่า ความมุ่งหมายของการวิจัยปฏิบัติการคือ การแก้ปัญหาในชั้นเรียนเป็นวิธีประยุกต์มาจากวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เป็นปัญหาที่อยู่ในบริบทของสังคมนั้น โดยไม่มุ่งที่จะนำผลการวิจัยไปอ้างอิงทั่ว ๆ ไป ไม่มุ่งที่จะควบคุมตัวแปรเหมือนกับการวิจัยทั่ว ๆ ไป

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือในกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งครูเป็นผู้ออกแบบการแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาคือการเรียนรู้ของผู้เรียน แต่ไม่ได้วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

3. รูปแบบของการวิจัยเชิงในชั้นเรียน

ไพจิตร สดวกการ และศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2545 : 11-16) กล่าวถึงรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการนำรูปแบบกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มาใช้แก้ปัญหาคือการเรียนรู้ โดยพัฒนากระบวนการเรียนรู้หรือนวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน

ในกรณีเมื่อครูพบว่าผู้เรียนในห้องเรียนมีปัญหาการเรียนรู้อยู่ในกลุ่มประสบการณ์หรือวิชาใด วิชาหนึ่ง เฉพาะด้าน เช่นทำโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ไม่ได้หรืออ่านคำที่มีตัวสะกดบางมาตราไม่ได้ ครูอาจคิดนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาคือการเรียนรู้เป็นรายคน รายกลุ่มย่อย นำไปทดลองใช้หรือผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น แล้วนำมาแก้ปัญหาคือ

เรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถแก้ปัญหาได้ การวิจัยแบบนี้จึงเป็นการวิจัยจากปัญหาในชั้นเรียน และแก้ปัญหานั้นที่ครูพบปัญหา

ในกรณีที่ครูพบว่าผู้เรียนมีปัญหาด้านพฤติกรรมเป็นรายคน รายกลุ่ม หรือทั้งชั้น ครูอาจศึกษาผู้เรียนเป็นรายกรณี ซึ่งอาจจะเป็นรายคน รายกลุ่ม รายชั้น แล้วแก้ปัญหามาให้ผู้เรียนจนเกิดพฤติกรรมใหม่ที่พึงประสงค์ที่คงทน ถือว่าครูได้ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้เรียนแล้วเนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในส่วนของ การดำเนินการให้สอดคล้องกับขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่โรงเรียนทั่วไปใช้กันอยู่ คือ ขั้นตอนการพัฒนางานคุณภาพของเดมมิ่ง (P-D-C-A) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติการ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการแก้ไขปรับปรุง (Action) ส่วนการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วยขั้นตอนการทำงานที่สำคัญ คือ ศึกษาปัญหาในชั้นเรียนจากนั้นเลือกปัญหาที่มีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งมีความสำคัญในลำดับต้น ๆ มาแก้ปัญหา ขั้นตอนของการแก้ปัญหาคือหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา แล้วศึกษาหาวิธีการแก้ปัญหาที่คิดว่าสามารถนำมาใช้ได้ผล ซึ่งอาจเป็นสื่อ เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรม ฯลฯ แล้วเลือกพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสม ตรวจสอบและปรับปรุง แล้วนำมาทดลองใช้ รวบรวมข้อมูลจากการทดลอง ตรวจสอบ วิเคราะห์ อภิปราย และสรุปการทดลองให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม ในกรณีปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างรีบด่วน จะแก้ปัญหา โดยใช้กระบวนการวิจัยก็ไม่ทันการณ์ ครูก็สามารถศึกษาและนำผลงานวิจัยของครูคนอื่นที่แก้ปัญหานั้นมาใช้แก้ปัญหานั้นในชั้นเรียนของตนได้ ถือเป็น การบริ โภคงานวิจัยอย่างคุ้มค่าวิธีหนึ่ง

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการสร้างรูปแบบกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มาแก้ปัญหของผู้เรียน โดยพัฒนากระบวนการเรียนรู้หรือนวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน การวิจัยแบบนี้จึงเป็นการวิจัยจากปัญหาในชั้นเรียนและแก้ปัญหานั้นที่ครูพบปัญหา

ด้วยความตระหนักในความสำคัญของครูดังกล่าวมานี้ ครูสภาจึงได้ตั้งคณะกรรมการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานและระดับคุณภาพของครูขึ้น แล้วส่งให้กระทรวงศึกษาธิการประกาศเป็นเกณฑ์ของกระทรวง เพื่อให้มีการใช้ทั้งการเตรียม เพื่อที่จะให้เกิดผลถึงตัวผู้เรียนอย่างแท้จริง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูตามระดับคุณภาพ จึงเป็นคำชี้ว่าโรงเรียนได้มีการพัฒนาขึ้นจริง เป็นโรงเรียนที่พัฒนาวิชาชีพครูอย่างแท้จริง การทำงานของครูตามแนวดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อครูทำรายงานสั้น ๆ อยู่เสมอ ตามหัวข้อดังนี้

1. นักเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับความสามารถแบบใด ด้านใด
2. จะใช้วิธีใด กิจกรรมแบบใด ให้นักเรียนมีความสามารถสูงขึ้น

3. ลงมือปฏิบัติจริง ๆ สอนจริง ๆ ตามวิธีดังกล่าวแล้วได้ผลจริงอย่างไร
4. ครูมีแนวปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างไร
5. ผลงานที่ทำได้แล้ว ครูมีความพึงพอใจเพียงใด

การฝึกฝนปฏิบัติตามแนวดังกล่าว และพยายามทำให้ดีขึ้น มีผลมากขึ้นอยู่เสมอ เป็นพื้นฐานของการพัฒนาวิชาชีพครูโดยตรง จึงหวังว่าครูจะลงมือปฏิบัติตามแนวดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอคุณภาพของครูก็จะสูงขึ้น

ดังนั้นเพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างจริงจังและชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น จึงได้มีการกำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (2545) หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 (5) ระบุว่า “ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ที่เอื้อการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสถานการณ์การเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ” และมาตรา 30 ระบุว่า “ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” สาระสำคัญและเหตุผลของมาตรานี้คือ มุ่งเน้นในเรื่องการวิจัยและพัฒนาที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ (ไม่ใช่วิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้โดยทั่วไป) โดยกำหนดหลักการดังนี้

1. ให้สถานศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
2. ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถทำการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ

4. จุดประสงค์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีจุดประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อการแก้ปัญหาการเรียนการสอนหรือแก้ปัญหานักเรียน และเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและการปฏิบัติวิชาชีพในหน้าที่ของครูให้เป็นครูมืออาชีพต่อไป

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ เกี่ยวกับจุดประสงค์ของการวิจัยในชั้นเรียนที่หลากหลาย พบว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญเพื่อการแสวงหาคำตอบจากปัญหาหรือข้อสงสัยของครู และเพื่อคิดค้นพัฒนานวัตกรรม เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาจัดการเรียนการสอน (ประวิต เอราวรรณ์. 2542 : 34) การวิจัยในชั้นเรียนของครูมีจุดประสงค์หลักคือการแก้ปัญหานักเรียนบางคน บางเรื่อง และมีวัตถุประสงค์รองคือ การขอตำแหน่งของผลงาน (อุทุมพร จามรมาน. 2541 : 61) ส่วนสุวิมล ว่องวาณิช (2544ก : 17) อธิบายว่า การวิจัยใน

ชั้นเรียนมีจุดประสงค์คือการพัฒนาการเรียนการสอน การค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับ กรมวิชาการ (2542 : 26) ได้เสนอแนวคิดว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนคือการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุด

สรุปได้ว่า จุดประสงค์สำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน คือ เพื่อการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน การปรับปรุง รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมทั้งแสวงหาแนวทางวิธีการสอนใหม่ ๆ หรือรูปแบบที่เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ส่งผลให้ครูมีการจัดการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

5. ประเภทของการวิจัยในชั้นเรียน

จากการสังเคราะห์ประเภทงานวิจัยในชั้นเรียน (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล. 2543 : 58) , พิชิต ฤทธิจรูญ. 2544 : 94) สามารถจำแนกประเภทการวิจัยในชั้นเรียนได้ 2 ประเภทคือ การวิจัยเพื่อความเข้าใจปัญหาในชั้นเรียน และการวิจัยเพื่อการแก้ปัญหา/พัฒนาในชั้นเรียน และในละประเภทก็ใช้รูปแบบการวิจัยแตกต่างกัน ดังแสดงในแผนภาพที่ 5



รูปแบบการวิจัย	รูปแบบการวิจัย
<ul style="list-style-type: none"> ● การสำรวจในชั้นเรียน (Classroom Survey) ● การวิเคราะห์พฤติกรรมในชั้นเรียน (Behavioral Analysis) ● การศึกษารายกลุ่ม/รายบุคคล (Group/Individual Study) ● การศึกษาเชิงความสัมพันธ์ (Correlational Study) 	<ul style="list-style-type: none"> ● การวิจัยเชิงทดลองการใช้สื่อ/การสอน (Experimental Research for Media/Instruction) ● การทดลองเฉพาะราย/รายกลุ่ม (Case/Group Experimental Research)

แผนภาพที่ 5 แสดงประเภทของการวิจัยในชั้นเรียน

ที่มา : มนสิข สิริสมบุรณ์ (2546 : 54)

6. กระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

มีนักวิชาการกล่าวถึงกระบวนการ ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนี้

สุวัฒน์ สุวรรณเขตนิคม (2538 : 35) ได้เสนอโปรแกรม การวิจัยในชั้นเรียน เป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาของการเรียน และการจัดการเรียนการสอน การวิจัยในระยะนี้ครูควรมองภาพเป้าหมายของการพัฒนาซึ่งอาจมีลักษณะเป็นขั้นหรือเส้นพัฒนาการของผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน ความรู้ ส่วนนี้จะมาจากการศึกษาเอกสาร หลักสูตร คู่มือการสอน และแบบเรียน

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเพื่อทดลองวิธีการพัฒนา หรือนวัตกรรมทางการเรียนการสอนจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 นักวิจัยจะสามารถระบุปัญหาจริงที่สมควรได้รับการแก้ไขและพัฒนา ตลอดจนเห็นทางเลือกที่เป็นไปได้การแก้ไขและพัฒนา

ระยะที่ 3 เป็นระยะที่ครูนักวิจัยต้องการพิสูจน์ความจริงที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับผลหรือวิธีการหรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมาต่อการเรียนของนักเรียน ในขั้นนี้ครูจะทำการวิจัยเชิงทดลองโดยจะมีกลุ่มควบคุมและมีการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้ผลการพิสูจน์มีความตรงภายในและความตรงภายนอกมากยิ่งขึ้น

กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน มีขั้นตอนอย่างง่าย ๆ ดังนี้

1. ขั้นการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของตนเอง (Reconnaissance)

ในการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูไม่สามารถเลือกผู้เรียนได้และในห้องเรียนแต่ละห้องก็คงไม่มีครูคนไหนโชคดีที่จะไม่ประสบกับปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านพฤติกรรม ด้านการเรียนรู้และปัญหาต่าง ๆ ก็มีอย่างหลากหลาย ในขั้นนี้ครูสำรวจปัญหาแล้วนำมาเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุอย่างละเอียด ครูควรทำความเข้าใจกับปัญหา สาเหตุอย่างชัดเจนถ่องแท้ เพราะปัญหาต่าง ๆ เกิดจากปัจจัยหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นตัวผู้เรียนทั้งในด้านสมอง สุขภาพ สภาพแวดล้อม แม้กระทั่งพฤติกรรมการสอนของครู ล้วนแล้วเป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น

2. ขั้นวางแผน (Planning)

การวางแผนเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อใช้ในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาจากปัญหาที่เกิดขึ้น

3. ดำเนินการหรือปฏิบัติงานตามแผน (Action)

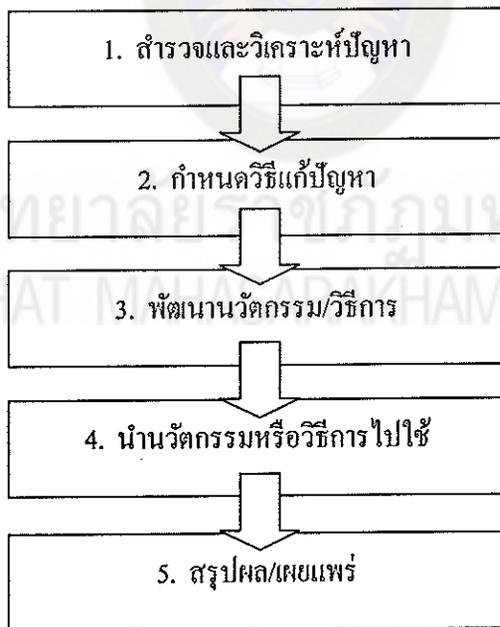
ครูผู้วิจัยดำเนินการตามแผน โดยใช้นวัตกรรมหรือวิธีการที่กำหนดไว้ตามขั้นตอน และในขั้นนี้ควรมีการสังเกต เก็บข้อมูล บันทึกอย่างต่อเนื่อง

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection)

ขั้นนี้เป็นการนำเอาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์สรุปผลหาคำตอบว่าสิ่งที่ได้ดำเนินการในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนา โดยใช้วัฏกรรมที่กำหนดนั้นผลเป็นอย่างไร

จากกระบวนการดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอน โดยครูค้นหาสาเหตุของปัญหาเมื่อทราบสาเหตุของปัญหาก็กำหนดนวัตกรรมที่มีความสอดคล้องกับสาเหตุของปัญหาเพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาโดยดำเนินการให้สอดคล้องรองรับกระบวนการเรียนการสอน ปกติสังเกต บันทึกข้อมูลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและนำข้อมูลมาวิเคราะห์สรุปผลดำเนินการ

การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คือเริ่มต้นจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาพัฒนานวัตกรรมหรือเทคนิควิธีการ นำนวัตกรรมหรือวิธีการไปใช้ และสรุปผล ซึ่งมีกระบวนการวิจัยดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 แสดงกระบวนการวิจัย

ที่มา : สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2538 : 35)

ขั้นตอนที่ 1 ดำรงและวิเคราะห์ปัญหา

เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เป็นการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูว่ามีปัญหาอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่าปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และจะสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขสภาพการปฏิบัติงานในส่วนตัวได้บ้าง ซึ่งครูสามารถสำรวจได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน การสำรวจพฤติกรรมนักเรียน การสังเกตของครู และข้อมูลจากการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้ครูพบปัญหา ข้อสงสัยที่เกิดขึ้นทั้งจากผู้เรียนครูและกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ผู้เรียนไม่ชอบเรียนบางวิชา ผู้เรียนส่วนใหญ่ขาดความรับผิดชอบในตนเอง ครูสอนอย่างเคร่งเครียด ผู้เรียนไม่สนุก ไม่มีความสุขในการเรียน ครูขาดทักษะ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิธีการแก้ปัญหา

เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการ และวางแผน เพื่อลงมือปฏิบัติ (Action) ในการค้นหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรม และการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา โดยจะต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร ผลงานวิจัย หนังสือแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครูเอง ซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัญหาที่คล้ายกับปัญหาของเราเองมีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไรจะทำให้สามารถเลือกแนวทางในการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมได้ถูกต้องและชัดเจนขึ้น โดยการใช้วิธีการสอนแบบใหม่ หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนของครู เช่น เอกสารประกอบการสอน สื่อการสอน บทเรียนสำเร็จรูป บทเรียนคอมพิวเตอร์ประกอบการสอน สื่อการสอน บทเรียนสำเร็จรูป บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ฐานข้อมูลการเรียนรู้ (CBL) การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนานวัตกรรม/วิธีการ

จากขั้นตอนที่ 2 จะได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาซึ่งจะเป็นวิธีการหรือนวัตกรรมก็ได้ ในขั้นนี้ต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมจากผู้รู้ในเรื่องนั้น ๆ เช่น ถ้าจะสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ก็จะต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนให้เสร็จเรียบร้อย นำไปให้เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญทางคอมพิวเตอร์ช่วยสอนให้ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 4 จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษาและวิธีการที่จะพัฒนาหรือ
แก้ปัญหา

ขั้นตอนนี้จะเป็นการนำนวัตกรรมหรือวิธีการที่สร้างขึ้นในขั้นตอน
ที่ 3 ไปทดลองใช้โดยระบุว่า ทดลองใช้กับใคร เมื่อไหร่ อย่างไร และจะมีวิธีเก็บข้อมูลอย่างไร
ขั้นตอนที่ 5 สรุปผล/เผยแพร่

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติ
ที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

1. ผู้ดำเนินการวิจัยคือครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบในระดับชั้น/หมวด

วิชา

2. เริ่มจากปัญหาที่เป็นจริงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ

3. กำหนดวัตถุประสงค์ตรงตามปัญหาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนา

ศักยภาพของผู้เรียน

4. ใช้นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับปัญหาและเหมาะสมกับผู้เรียน

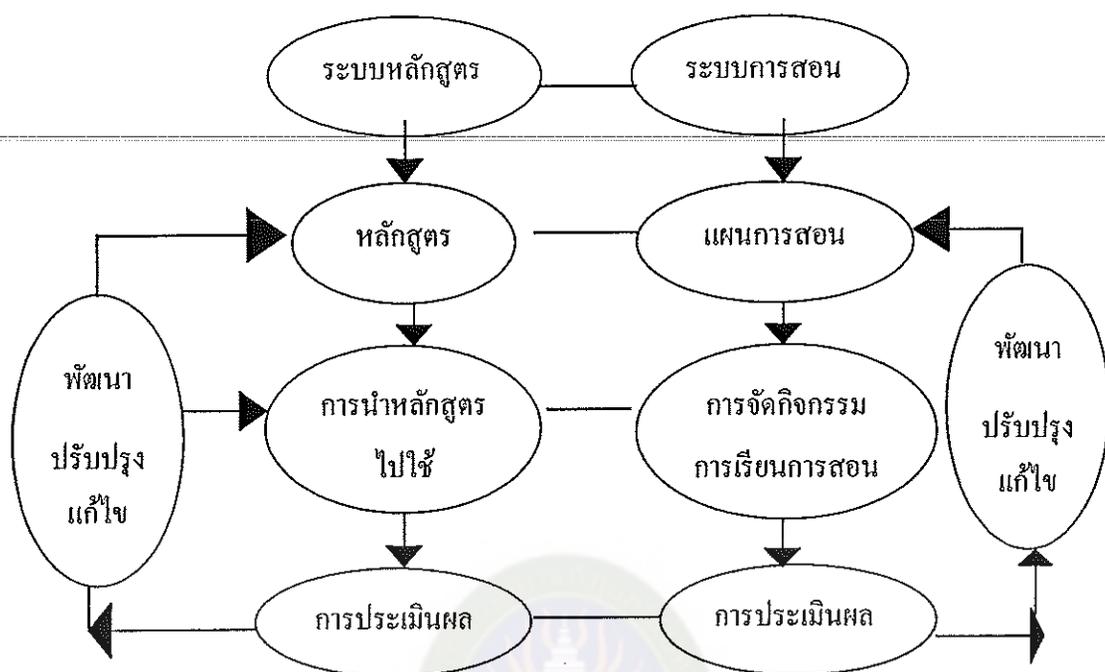
5. ดำเนินการควบคู่กับการเรียนการสอนปกติ ไม่แปลกแยกจาก

กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. เก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ

7. ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สรุปผลการใช้เฉพาะกลุ่มที่ศึกษา

กรมวิชาการ (2542 : 25) ได้กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียน และแสดง
ความสัมพันธ์ระหว่างระบบหลักสูตรและระบบการสอนว่า ดังแผนภาพที่ 7

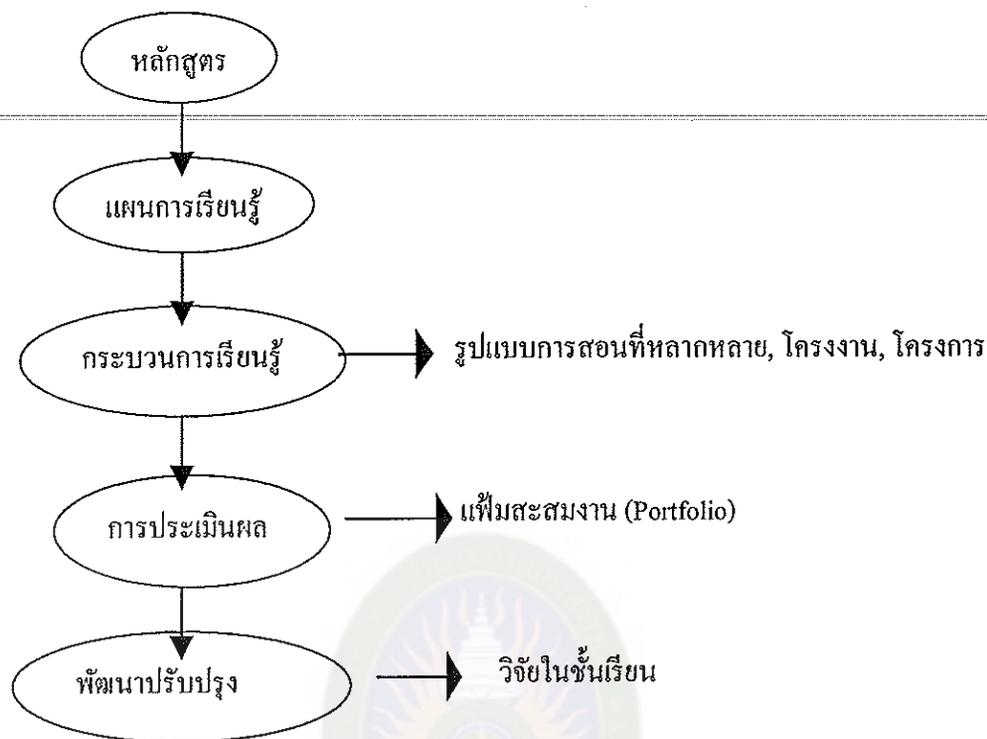


แผนภาพที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระบบหลักสูตรและระบบการสอน

ที่มา : กรมวิชาการ (2542 : 25)

ทั้งนี้การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรและการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องอาศัยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งดำเนินควบคู่กัน ไป ดังนั้น “ครูในฐานะนักวิจัย” จึงเป็นบทบาทของครูที่เกิดขึ้นไปพร้อมกับ “ครูในฐานะนักรับการสอน” และ “ครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร” เนื่องจาก “ครูในฐานะนักวิจัย” เป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขปัญหาของครูอันเกิดจากการใช้หลักสูตร กล่าวคือ ในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียน การสอน ครูสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน รวมทั้งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วทำการปรับปรุง แก้ไข ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านผลสัมฤทธิ์ ด้านพฤติกรรมของนักเรียน ด้านบรรยากาศในชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่ครูกำลังทำบทบาทหน้าที่ของนักรับสอน นักพัฒนาหลักสูตร และนักวิจัยพร้อมกัน ทั้งนี้บทบาทของครูในฐานะนักวิจัยดังกล่าวคือ ครูกำลังทำวิจัยในชั้นเรียน

ในการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูถ้าจะสะท้อนภาพให้เห็นกระบวนการที่สัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องดังแผนภาพที่ 8



แผนภาพที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการสอนกับการวิจัยในชั้นเรียน

ที่มา : กรมวิชาการ (2542 : 26)

จากขั้นตอนดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเรื่องต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูเริ่มจากการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดแนวการสอน เขียนแผนการสอนในการเขียนแผนการสอนจะมีการกำหนดสาระการเรียนรู้ จุดประสงค์ กิจกรรม สื่อหรือแหล่งเรียนรู้ วิธีการจัดประเมินผลไว้อย่างคร่าว ๆ สามารถปรับและยืดหยุ่นได้ แต่ที่ไปเข้ารับการอบรมจะเป็นการแยกส่วนเป็นเรื่อง ๆ เช่น บูรณาการ แฟ้มสะสมงาน โครงการและวิจัยในชั้นเรียน ฯลฯ ซึ่งเรื่องต่าง ๆ ล้วนแต่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนการสอนทั้งสิ้น เช่น บูรณาการ เป็นรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้รูปแบบหนึ่ง โครงการหรือโครงการ เป็นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งสามารถเลือกวิธีการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสมของแต่ละสาระวิชา หรือภาระงาน แฟ้มสะสมงานเป็นการเก็บข้อมูล/ผลงานของผู้เรียนที่แสดงถึงผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การวัดประเมินผล และผลที่ได้จากการวัดประเมินผลจึงเป็นข้อสรุปที่ครูจะมองเห็น พบคำตอบว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูนั้นส่งผลต่อผู้เรียนอย่างไร มีส่วนที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา

อย่างไร เมื่อทราบผลตรงนี้แล้วครูจึงวางแผนกำหนดคนวัดกรรม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนา ที่นำไปสู่การวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2542 : 7-10) ได้เสนอกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 5 ขั้นตอน คือ 1) สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา 3) พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม 4) นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และ 5) สรุปผล

สุวิมล ว่องวาณิช (2553 : 47) ได้เสนอขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนหลังจากที่วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข (Plan) 2) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด (Act) 3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (Observe) และ 4) การสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงานโดยให้ผู้ที่มีส่วนร่วมได้วิพากษ์วิจารณ์ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป (Reflect)

อุทุมพร จามรมาน (2544ข : 29) ได้เสนอขั้นตอน การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูไว้ 10 ขั้นตอน คือ 1) การระบุปัญหาแท้ที่จะต้องวิจัยและการหาสาเหตุของปัญหา 2) การกำหนดปัญหาและสาเหตุที่ครูสามารถทำได้เอง 3) การระบุคำตอบที่คาดหวัง 4) การกำหนดชื่อเรื่องและวัตถุประสงค์ในการวิจัย 5) การระบุแนวทางที่จะแก้ไขอย่างละเอียด 6) การลงมือแก้ไข 7) การสังเกต 8) การสรุปผลการแก้ไข 9) การจัดทำรายงานวิจัยในชั้นเรียนเรื่องที่ 1 และ 10) การเตรียมวิจัยในชั้นเรียนเรื่องที่ 2

วรัญญา ภัทรสุข (2545 : 28-29) ได้เสนอขั้นตอนในการทำวิจัย ไว้ว่าประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ 1) เลือกหัวข้อและการตั้งชื่อเรื่อง 2) กำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3) ออกแบบการวิจัย 4) เขียนข้อเสนอโครงการวิจัย 5) เก็บรวบรวมข้อมูล 6) วิเคราะห์และตีความข้อมูล 7) เขียนรายงานวิจัย และ 8) นำเสนอและเผยแพร่ผลงานวิจัย

จากการศึกษาขั้นตอนหรือกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนหรือกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน โดยผสมผสานจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น เสนอขั้นตอนดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ขั้นตอนหรือกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการ/หน่วยงาน	กระบวนการหรือขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน														
	สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา	กำหนดวิธีการแก้ปัญหา	พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม	นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้	สรุปผล	วางแผน	สะท้อนผล	วิเคราะห์สาเหตุ	ระบุปัญหา	ความคาดหวัง	ตั้งชื่อ เรื่อง วัตถุประสงค์	สังเกต	จัดทำรายงาน	เตรียมวิจัยรอบต่อไป	ทดลองพิสูจน์ความจริง
กรมวิชาการ (2542 : 7-10)	√	√	√	√	√										
สุวิมล ว่องวาณิช (2543 : 47)			√			√	√					√			
ประวิศ เอรารวรรณ์ (2542 : 5)	√			√		√	√								
อุทุมพร จามรมาน (2544 : 29)		√		√	√			√	√	√	√	√	√	√	
สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม(2538:35)	√			√											√
มณสิข สิริสมบุญ (2546 : 56)	√	√	√		√										
ชาติรี เกิดธรรม (2545 : 7)	√	√	√	√	√										
ไพจิตร สดกवार และสิริกาญจน์ศิริ โสภมภ์ (2545:11-16)	√	√	√	√	√			√							
วรัญญา ภัทรสุข (2545 : 28-29)	√	√			√	√			√		√		√		
ประมวลผลความสัมพันธ์	7	6	5	6	5	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1

จากตารางที่ 2 พบว่า ขั้นตอนหรือกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนนั้นมีนักวิชาการได้กล่าวถึง มี 15 รายการ เมื่อพิจารณาวิเคราะห์แนวคิด ตามรูปแบบแมทริกซ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ของความคิดของนักวิชาการแล้ว ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์สรุปถึงขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้วิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 รายการขั้นตอน คือ

- 1) สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหา
- 2) กำหนดวิธีการแก้ปัญหา
- 3) พัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการ
- 4) นำนวัตกรรมหรือวิธีการไปใช้ และ
- 5) สรุปผล

7. แนวทางการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

กอบกุล จงกลณี (2545 : 157-180) กล่าวว่า การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมีแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียนมีแนวทางดังนี้

- 1.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการและติดตามผล โดยจัดเป็นกลุ่มย่อย
ภายในโรงเรียนก่อนตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ
- 1.2 จัดทำเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด หลักการวิธีการความสำคัญและ
ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- 1.3 ใช้การนิเทศภายในให้ครูผู้หลักการและกระบวนการวิจัยใน
ชั้นเรียนเป็นระยะมีครูนักวิจัยคอยช่วยเหลือแนะนำ
- 1.4 จัดให้มีที่ปรึกษาประจำโรงเรียน
- 1.5 จัดเครือข่ายการวิจัยให้ความรู้ ช่วยเหลือแนะนำ
2. ด้านการเลือกปัญหาในการวิจัย
 - 2.1 ครูหมั่นสังเกตสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ตรวจสอบงานและ
บันทึกเหตุการณ์อย่างสม่ำเสมอ
 - 2.2 ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากแผนการสอน สื่ออุปกรณ์ หรือวิธีสอน
 - 2.3 วิเคราะห์การทำงานของตนเองสอบถามนักเรียนถึงปัญหาใน
การเรียนการสอนแล้วนำมาวิเคราะห์สรุปประเด็นปัญหา
 - 2.4 จัดประชุมครูในแต่ละกลุ่มสาระวิชาช่วยกันคิดและสรุป จัด
ความสำคัญลำดับของปัญหา
3. ด้านการเขียนโครงร่างการวิจัย
 - 3.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการและติดตามผล โดยการจัดเป็นกลุ่มย่อย
ภายในโรงเรียนก่อนตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ
 - 3.2 จัดครูนักวิจัยคอยช่วยเหลือ
 - 3.3 จัดทำคู่มือการเขียน โครงการ โดยพัฒนารูปแบบให้มีความ
เหมาะสมกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูสามารถศึกษาด้วยตนเอง
 - 3.4 ครูเขียน โครงร่างการวิจัยในชั้นเรียนแล้วส่งไปยังศูนย์วิจัยเพื่อ
ปรับปรุงพัฒนา
4. ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 4.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
 - 4.2 จัดผู้ชำนาญการคอยแนะนำช่วยเหลือ
 - 4.3 ให้มีเอกสารตำราเกี่ยวกับตัวอย่างการสร้างเครื่องมือประเภทต่าง
ๆ ที่หลากหลายไว้บริการครู
 - 4.4 รวบรวมเครื่องมือที่มีคุณภาพไว้บริการเพื่อใช้และปรับปรุง
5. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลการแปลผล การแปลความหมาย

5.2 จัดหาบุคลากรที่ชำนาญการ ไว้คอยแนะนำช่วยเหลือ

5.3 จัดหาเอกสารเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล

6. ด้านการเขียนรายงานการวิจัย

6.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการเขียนรายงานตามรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน

6.2 ส่วนกลางทำรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน

6.3 จัดหาจัดทำเอกสารชุดคู่มือการเขียนรายงานพร้อมทั้งกรณีตัวอย่างของการวิจัยในชั้นเรียนให้ครูสามารถศึกษาด้วยตนเองได้

6.4 จัดให้มีผู้ชำนาญการ ไว้คอยแนะนำปรึกษา

สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน นั้นควรจะประกอบด้วย การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน และเลือกปัญหาในการวิจัย เขียนโครงร่างการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานการวิจัย โดยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ

8. รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน

วิจัยในชั้นเรียนหรือวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนมีทั้งแบบเป็นทางการ (Formal Research) เป็นงานวิจัยที่มีระเบียบแบบแผน ขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นระบบ มีลักษณะเหมือนงานวิจัยทางการศึกษาหรือวิจัยวิชาการของนักวิจัยหรืองานวิจัยของนักศึกษาปริญญาโทที่เราเคยเห็นตามห้องสมุด มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดทำรายงานสรุปเป็น 5 บทและการวิจัยแบบไม่เป็นทางการ (Informal Research) เป็นการวิจัยเพื่อมุ่งเน้นหาคำตอบจากข้อมูลทางสถิติที่ยุ่งยาก ซับซ้อน บันทึกอย่างง่ายประมาณ 1-10 หน้าทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเรื่องที่วิจัย ในฐานะที่เราจะเป็นครู นักวิจัยคงจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ คำศัพท์ ที่เป็นภาษาเกี่ยวข้องกับงานวิจัยบ้าง และทำวิจัยในชั้นเรียนได้หลายรูปแบบ เพื่อในการที่จะมาปรับให้เหมาะสมกับงานของตนเอง ซึ่งในบทนี้ขอแนะนำเสนอหลักการอย่างง่าย ๆ ทั้งสองวิธี

การวิจัยแบบไม่เป็นทางการ (Informal Research)

แบบแผ่นเดียว เป็นการวิจัยที่ไม่มีขั้นตอนในการเขียนมีการกำหนดในการเขียนอย่างง่าย เป็นการรายงานที่กระชับแต่มีสาระครบของงานวิจัย คือ ดำรงและวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน กำหนดนวัตกรรม มีวิธีการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน

แบบเป็นระบบกึ่งรูปแบบ เป็นการวิจัยที่มีระบบเป็นขั้นตอนอย่างง่าย ๆ กำหนดด้วยกรอบความคิด และกระบวนการพัฒนา กรอบแนวคิด ประกอบด้วย คุณภาพที่ต้องการพัฒนา การแสดงออกของผู้เรียน ระดับคุณภาพ

คุณภาพที่ต้องการพัฒนา เป็นส่วนที่ได้จากการสำรวจปัญหาในชั้นเรียนที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน หรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและกิจกรรมการเรียนการสอน การแสดงออกของผู้เรียน คือส่วนที่ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์ที่ผู้เรียนจะพัฒนาสู่พฤติกรรมดังกล่าวไว้

ระดับคุณภาพเป็นพฤติกรรมที่ผู้เรียนจะแสดงออกในระดับต่าง ๆ เพื่อแสดงถึงการพัฒนาเป็นระดับ ๆ

กระบวนการพัฒนา เป็นขั้นตอนการดำเนินการการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ในกรอบความคิดรวมทั้งการเก็บข้อมูล บันทึก และสรุปผล

จากความรู้จกัรูปแบบการวิจัยแบบไม่เป็นทางการแล้ว เพื่อให้เป็นครูนักวิจัยที่สมบูรณ์สามารถทำวิจัยได้หลายรูปแบบ ลองมารู้จักกับงานวิจัยแบบเป็นทาง (Formal Research) ด้วยวิธีง่าย ๆ ซึ่งการวิจัยแบบเป็นทางการแม้จะมี 5 บท แต่ลักษณะวิจัยในชั้นเรียนสามารถปรับแบบแผนที่เป็นระบบยึดหลักทฤษฎีและอ้างอิงสถิติที่ซับซ้อนลงให้เหมาะกับงานวิจัยในชั้นเรียนของเราได้ ลองศึกษาดู พยายามทำความเข้าใจที่ละบทเพราะเป็นเรื่องที่เข้าใจง่าย

โครงสร้างของการเขียนรายงานการวิจัย (แบบมีแบบแผน) ประกอบด้วย ส่วนสำคัญ 3 ส่วนดังนี้

1. ส่วนนำ ประกอบด้วย

- 1.1 ปกหน้า
- 1.2 ปกใน
- 1.3 บทคัดย่อ
- 1.4 กิตติกรรมประกาศ
- 1.5 สารบัญ

2. ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย

- 2.1 บทที่ 1 บทนำ
 - 2.1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
 - 2.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 2.1.3 ขอบเขตของการวิจัย

- 2.1.4 สมมติฐานการวิจัย
- 2.1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
 - 2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย
 - 2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.3 วิธีดำเนินการวิจัย
 - 2.3.1 ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
 - 2.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 2.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.5 สรุปอภิปราย และข้อเสนอแนะ
 - 2.5.1 สรุปผลการวิจัย
 - 2.5.2 อภิปรายผล
 - 2.5.3 ข้อเสนอแนะ
- 3. ส่วนอ้างอิง ประกอบด้วย
 - 3.1 บรรณานุกรม
 - 3.2 ภาคผนวก

ลักษณะ โครงสร้างที่นำเสนอ เป็นเพียงลักษณะทั่วไปของการเขียนรายงานการวิจัยสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม ไม่จำเป็นต้องมีครบทุกข้อ หรือ 5 บท บางครั้งเราจะพบงานวิจัยที่มี 4 บทนั้น ไม่ใช่สิ่งที่สำคัญ ความสำคัญคือความสมบูรณ์ของสารงานวิจัย

เมื่อทราบโครงสร้างของงานวิจัยแล้ว เราลองมาดูรายละเอียดของส่วนประกอบต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนนำ

ปกหน้า เป็นส่วนที่บอกชื่อเรื่อง ชื่อผู้ทำวิจัย ชื่อสถานที่ทำงาน (โรงเรียน)

ปกใน มีส่วนประกอบทุกอย่างเหมือนปกนอก บทคัดย่อ ส่วนนี้แบ่ง

ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นส่วนที่บอกชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย ปีที่ทำวิจัย ส่วนที่สอง เป็นการสรุปสาระวิจัย

กิตติกรรมประกาศ หมายถึง ส่วนที่ผู้วิจัยเขียนกล่าวขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยเหลือทำให้งานวิจัยสำเร็จ

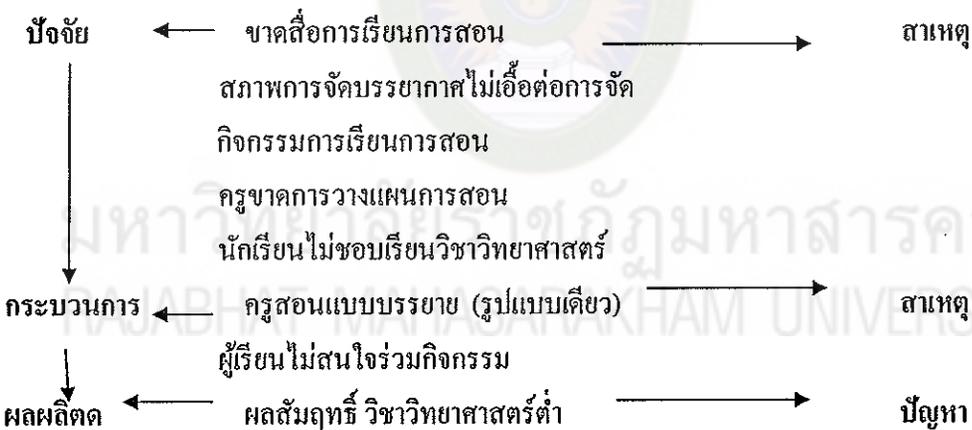
สารบัญ ระบุหัวข้อเรื่องของงานวิจัย (ถ้าวิจัยเรื่องใดมีการนำเสนอตารางหรือรูปภาพ ควรมีสารบัญตารางหรือสารบัญรูปภาพด้วย)

ส่วนเนื้อหา

บทที่ 1 บทนำ

บทนำเป็นบทเริ่มต้นของการวิจัย ประกอบด้วย

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา หมายถึงความเป็นมาของปัญหาที่ได้มาจากการรวบรวมปัญหาที่เกิดจากกิจกรรมการเรียนการสอน แล้วนำมาวิเคราะห์สาเหตุ และสรุปว่ามีความจำเป็นหรือสำคัญอย่างไรในการที่จะต้องแก้ปัญหาดังกล่าว สิ่งสำคัญในการวิเคราะห์ปัญหาคืออย่าสับสนกับปัญหา คิดว่าปัญหาจะเกิดจากสาเหตุเฉพาะ ผู้เรียนเท่านั้น ครูจะต้องมองอย่างกว้างเพราะบางครั้งอาจเกิดจากวิธีการสอนของครูผู้สอนเอง หรือจากเหตุปัจจัยอื่น เช่น สื่อ สิ่งแวดล้อม ระบบบริการ ฯลฯ และในส่วนนี้ถึงที่ครูจะต้องจำแนกแยกแยะให้ออกคือ อะไรคือปัญหา อะไรคือสาเหตุ เพราะถ้าครูนำสาเหตุมาเป็นปัญหา จะส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรม เพื่อความชัดเจนของการนำเสนอเปรียบเทียบเชิงวิเคราะห์ ดังแผนภาพที่ 9



แผนภาพที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ในกระบวนการเริ่มต้นการวิจัย

ที่มา : กอบกุล จงกลณี (2545 : 180)

จากแผนภาพ แสดงให้เห็นแผนภูมิดังกล่าวคงพอช่วยให้ความชัดเจนระหว่างปัญหากับสาเหตุได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objective) หมายถึงการอธิบายว่าทำไมถึงทำวิจัยในเรื่องนี้ เพื่ออะไร ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับปัญหา เพราะเป็นตัวบ่งชี้ในการแก้ปัญหา

ของงานวิจัย ควรเรียบเรียงเขียนเป็นข้อ ๆ เขียนให้ชัดเจน กระชับ ตรงประเด็น จำนวนข้อไม่ต้องกังวล เพราะงานวิจัยบางเรื่องมีจุดประสงค์เพียงข้อเดียวก็ได้ถ้าครอบคลุมกับสาระของปัญหาทั้งหมด

3. ขอบเขตของการวิจัย (Delimitation) มีหลายด้านขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานวิจัยแต่ละเรื่อง ได้แก่

3.1 ประชากร หมายถึงกลุ่มที่เราใช้วิจัย เช่นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 ในการวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่จะใช้ประชากรเพราะชี้ชัดเจาะจงลงไปว่าเป้าหมายคือผู้เรียนกลุ่มไหน เราไม่ได้แค่เป็นตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เนื้อหา หมายถึง ส่วนที่อธิบายว่าเรามุ่งพัฒนาเรื่องอะไร เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ (ควรรระบุให้ชัดเจน)

3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น หมายถึง สิ่งที่เป็นนวัตกรรมหรือวิธีการที่ใช้แก้ปัญหา เช่น สื่อการเรียนวิทยาศาสตร์ แบบฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ

ตัวแปรตาม หมายถึง ผลที่เกิดจากการใช้นวัตกรรม เช่น นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ในระดับสูงขึ้น

4. สมมติฐาน (Hypothesis) หมายถึง การคาดคะเนผลการวิจัย เช่น เมื่อนักเรียนใช้แบบฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์สูงขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ (Definition of term) หมายถึง คำอธิบายความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น (ไม่เกี่ยวกับการแปลตามพจนานุกรม) เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการทดสอบด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางคณิตศาสตร์

บทที่ 2 บทเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้ตามหลักการวิจัยตามแบบแผนจะกล่าวอย่างเนาวคิตทฤษฎีต่าง ๆ ที่สร้างความเชื่อถือของงานวิจัย ในกรณีที่เป็นงานวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้วิจัยสามารถใช้ประสบการณ์ที่รวบรวมไว้เป็นข้อมูลที่บ่งชี้พฤติกรรมผู้เรียน ที่ได้จากการสังเกตสัมพันธ์กับปัญหาอ้างอิงได้ แต่ถ้าใครจะอ้างทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อเสริมงานวิจัยให้ชัดเจนน่าเชื่อถือยิ่งขึ้นนับว่าเป็นสิ่งที่ดีแต่ก็ไม่จำเป็นที่จะต้องกล่าวอ้างมากมาย พยายามท่องไว้ว่ามันคือวิจัยในชั้นเรียน แก่นแท้ของงานวิจัย คือพัฒนาผู้เรียน (เกรงว่าถ้าท่านมัวแต่ค้นคว้าทฤษฎีมากจะท้อเสียก่อน)

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทนี้เป็นส่วนที่อธิบายว่าดำเนินการอย่างไร ประกอบด้วย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย หมายถึง กลุ่มนักเรียน หรือนักเรียนที่เราต้องการแก้ปัญหา เช่น นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 โรงเรียนทุ่งเสีิว (นวรรัฐ)

สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 23 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หมายถึง สิ่งที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือที่เรียกว่า นวัตกรรม ซึ่งรวมทั้งเครื่องมือแบบบันทึกต่าง ๆ ด้วย เช่น แบบทดสอบ แบบบันทึก การสังเกต แบบสัมภาษณ์ ฯลฯ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง วิธีการได้มาซึ่งข้อมูลที่เราต้องการใช้อธิบายงานวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในชั้นเรียนใช้กระบวนการอย่างง่าย ๆ เช่น การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การสังเกต และทดสอบ กระบวนการดังกล่าวสามารถปฏิบัติควบคู่ไปกับกิจกรรมการเรียนการสอนปกติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้อมาตีความและเปรียบเทียบเพื่อนำไปสู่การสรุปผล อาจใช้สถิติอย่างง่าย ๆ ก็ได้

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสดงผลการวิจัยอย่างละเอียดชัดเจนใช้วิธีการอธิบายอย่างง่าย ๆ หรืออาจใช้ตาราง กราฟ แผนภูมิ ฯลฯ ประกอบการอธิบาย

บทที่ 5 บทสรุปอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เป็นส่วนที่อธิบายสรุปผลการวิจัยทั้งหมดลักษณะการย่อหรือร้อยเรียงบทที่ 1 ถึงบทที่ 5 ให้มีความกระชับรัดกุมเข้าใจง่าย

อภิปรายผลการวิจัย หมายถึง การอธิบายการดำเนินการวิจัยทั้งในด้านเชิงวิเคราะห์ เงื่อนไข ปัจจัยหรือข้อจำกัดในการวิจัย

ข้อเสนอแนะ หมายถึง การเสนอแนวคิดในการนำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้ หรือเสนอแนวคิดเพิ่มเติมในการใช้ครั้งต่อไป ทั้งนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานที่สืบต่องานวิจัยเดิม

ส่วนอ้างอิง

บรรณานุกรม เป็นส่วนสำคัญ ถือเป็นจริยธรรมของนักวิจัยเมื่อนำข้อความแนวคิดของมาใช้กล่าวอ้างในการทำวิจัยนอกจากจะเขียนอ้างอิงในเนื้อหาของงานวิจัยแล้วควรเขียนไว้ในบรรณานุกรมด้วย ภาคผนวก เป็นส่วนที่นำเสนอตัวอย่างของเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ตัวอย่างการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล หรืออื่น ๆ ที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอเพิ่มเติมให้เห็นที่มาของงานวิจัย

9. กระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้นำเชื่อถือ

การทำให้การวิจัยในชั้นเรียนมีความน่าเชื่อถือสูง จึงมีกระบวนการ ดังนี้

1. ตัวครูเองต้องเป็นผู้ตีความการปฏิบัติงานของตนเองอย่างไตร่ตรองและตัดสินใจว่าจะปรับปรุงงานอย่างไรด้วยความตั้งใจ

2. เพื่อนร่วมงานช่วยไตร่ตรอง ตรวจสอบข้อมูล เพื่อขยายความคิด และช่วยวิพากษ์วิจารณ์เพื่อให้ได้ข้อสรุปและตีความหมายสิ่งที่ค้นพบจากหลักฐานที่แสดง โดยกระบวนการวิพากษ์วิจารณ์ที่มีคุณภาพต้องมีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

- 2.1 ต้องทำให้สิ่งที่พูดคุยกันเป็นเรื่องจริง
- 2.2 มีความเข้าใจตรงกันในสิ่งที่กำลังอภิปราย
- 2.3 มีความจริงใจ
- 2.4 เรื่องที่นำมาถกกันควรอยู่ในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้ปฏิบัติ

ปฏิบัติ

3. ตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นซ้ำ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบด้วยและอาจมีการบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาเป็นหลักฐานในการตรวจสอบภายหลังได้อีก

แนวคิดและขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน เน้นการทำวิจัยควบคู่กับการปฏิบัติงานโดยไม่เน้นแบบแผนการวิจัยที่เคร่งครัด ในการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียนจึงให้ความสำคัญกับกระบวนการวิพากษ์วิจารณ์ และการตีความหรือแปลความหมายสิ่งที่ค้นพบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจความกระจ่าง เกิดการขยายความรู้ความคิดของครูผู้ปฏิบัติ คุณภาพของงานวิจัยประเภทนี้จึงอยู่ที่การแสดงผลงานเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบผลการวิจัย กระบวนการที่ใช้ในการปรับปรุงวิธีการแก้ไขแนวปฏิบัติของผู้วิจัย และความสามารถในการอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยที่กระบวนการตรวจสอบผลการวิจัยไม่ใช่การเขียนแสดงความชื่นชมผลงาน การแสดงความยินดีหรือการให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย แต่ต้องเป็นการเขียนที่ครูจะได้ประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

เกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียน ควรมียอดประกอบ 3 ประการ ดังนี้

3.1 ระดับของการอธิบายเชิงวิทยาศาสตร์ การวิจัยในชั้นเรียนกำหนดปัญหาจากประสบการณ์และการปฏิบัติโดยครูผู้วิจัย ซึ่งเป็นอิสระจากทฤษฎีอื่น ๆ ดังนั้นเกณฑ์การประเมินในด้านนี้คือ ข้อความที่เป็นจริง (True Statements) ซึ่งมีความถูกต้อง เหมาะสมตามสภาพจริงน่าเชื่อถือ

3.2 ระดับของการสร้างความกระจ่างในกลุ่มผู้ตรวจสอบผล ในกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และตรวจสอบข้อค้นพบกับเพื่อนร่วมงาน ขอบเขตของ

การสื่อสาร การอภิปรายร่วมกันต้องเปิดกว้าง และอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจร่วมกัน เกณฑ์การประเมินในด้านนี้ คือ ความเข้าใจตามสภาพจริง (Authentic Insights)

3.3 ระดับของการจัดระบบในการปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเลือก

ปัญหา วิธีการแก้ปัญหา การเผชิญกับบริบทของสังคมและการเมือง เกณฑ์การประเมินในด้านนี้คือ การตัดสินใจที่สุ่มรอบคอบว่าจะเลือกวิธีการแก้ปัญหาแบบใด เพราะการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการปฏิบัติจริงซึ่งต้องตอบสนองความเป็นปัจจุบันได้ทันที ครูผู้วิจัยจึงต้องมีความรอบคอบในการเลือกและจัดระบบวิธีการปฏิบัติ

ครูผู้วิจัยในชั้นเรียนต้องไม่กังวลว่า งานวิจัยในชั้นเรียนของตนจะไม่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพดีเท่างานวิจัยของนักวิชาการ สิ่งที่สะท้อนคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียนของครูคือคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากนวัตกรรมหรือวิธีการที่ครูใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ข้อควรรู้ที่ครูได้จากการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบและจัดเก็บอย่างเป็นหมวดหมู่ในแต่ละภาคเรียนที่ผ่านมา อาจทำให้ครูสามารถสร้างทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อันเกิดจากการปฏิบัติงานของครูอย่างแท้จริง โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดอยู่กับกรอบแนวคิดเดิมเสมอไป

สรุปได้ว่า ความเชื่อถือได้ของงานวิจัยในชั้นเรียน อยู่ที่ความสามารถในการชี้แนวทางการพัฒนาปรับปรุงการทำงานสำหรับครูผู้ปฏิบัติวิจัยอย่างเป็นระบบและจัดเก็บอย่างเป็นหมวดหมู่ มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อันเกิดจากการปฏิบัติงานของครูอย่างแท้จริง

จากกระบวนการวิจัยดังกล่าว ครูสามารถดำเนินการ ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 สํารวจและวิเคราะห์ปัญหา การสำรวจปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ครูแก้ปัญหาหรือพัฒนาการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาครูสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแง่มุมต่าง ๆ หากพบหลายปัญหาควรจัดเรียงความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนา ก่อน ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ปัญหาของการวิจัยแหล่งข้อมูล

ขั้นที่ 2 กำหนดวิธีในการแก้ปัญหาในขั้นตอนนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร ผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครูเอง ทำให้ครูทราบว่าปัญหาของเราเองมีผู้ศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีการแก้ปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งอาจเป็นวิธีสอนแบบใหม่ หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการ

จัดประสบการณ์การเรียนรู้การสอนของครู ได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน เอกสาร ประกอบการสอน คู่มือครู บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 พัฒนาวิธีการ หรือนวัตกรรม ในขั้นนี้ครูต้องกำหนดวิธีการ หรือ สร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการ หรือนวัตกรรมจากผู้รู้เรื่องนั้น ๆ เช่น หากครูสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ครูก็ต้องศึกษาค้นคว้าวิธีจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน แล้วจัดทำต้นแบบให้เสร็จสมบูรณ์ นำไปให้เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ให้ความคิดเห็น เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเตรียมนำมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษา และวิธีการที่จะศึกษาหรือแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ในขั้นนี้เป็น การนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ไปใช้โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สังเกตพฤติกรรมเริ่มต้นของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้วสังเกตพฤติกรรมอีกระยะหนึ่งเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง ขั้นตอนนี้ต้องมีเครื่องมือ และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 สรุปผล ขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ แล้วพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก คือ ดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 2-4 จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาที่ต้องการ แล้วเขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 ขั้นตอนนี้จะได้ผลการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนหรือการแก้ปัญหา

ประวิต เอราวรรณ์ (2542 : 5) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ มีขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนของการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูว่ามีปัญหาอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่าปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และจะสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขสภาพการปฏิบัติงานในส่วนใดได้บ้างซึ่งครูสามารถสำรวจได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน พฤติกรรมนักเรียน สภาพแวดล้อม และบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียนการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาคงจะนำไปสู่การเข้าใจปัญหาอย่างชัดเจนและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และกำหนดวัตถุประสงค์

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

3. การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามที่กำหนดไว้

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) หลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อ แก้ไขปรับปรุง และพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้ว นักวิจัยต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติว่ามี สิ่งใดเกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปบ้าง เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือแก้ไข ปัญหาใหม่

จากกระบวนการและขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าว เป็นกระบวนการ ที่เป็นวงจรต่อเนื่องไม่สิ้นสุด ดังนั้นการทำงานของครูจึงเริ่มจากการวิเคราะห์ วางแผน จัดระบบและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ชาตรี เกิดธรรม (2545 : 7) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่ ต่อเนื่องและเป็นระบบมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีกระบวนการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการ วางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนเป็นการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของ ครูว่ามีปัญหาอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่าปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และจะสามารถ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขสภาพการปฏิบัติงานในส่วนใดได้บ้าง ซึ่งครูสามารถสำรวจ ได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน การสำรวจพฤติกรรมนักเรียน การสังเกตของครู ข้อมูลจาก การประเมินของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งครูจะพบปัญหา ข้อเสนอแนะที่เกิดจากผู้เรียน ครูและกิจกรรมการ เรียนการสอน ขั้นตอนนี้ จะนำไปสู่ปัญหาของการวิจัย แหล่งข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิธีการแก้ปัญหาเป็นขั้นตอนสำหรับกำหนด วัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการ และวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ (Action) ในการค้นหาคำตอบหรือ พัฒนานวัตกรรมและการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา โดยจะต้อง ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลัการ ผลงานวิจัย หนังสือแนวคิดทฤษฎี ต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครูเอง ซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัญหาที่คล้ายกับปัญหาของเราเอง มีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้สามารถ เลือกแนวทางในการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมได้ถูกต้องและชัดเจนขึ้น โดยการ ใช้วิธีสอน แบบใหม่ หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนของครู โดย การใช้วิธีสอนแบบใหม่ หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดประสบการณ์เรียน

การสอนของครู เช่น เอกสารประกอบการสอน สื่อการสอน บทเรียนสำเร็จรูป บทเรียน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAD) ฐานข้อมูลการเรียนรู้ (CBL) การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนานวัตกรรม วิธีการ จากขั้นตอนที่ 2 จะได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหรือนวัตกรรมก็ได้ ในขั้นนี้ ต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมจากผู้รู้ในเรื่องนั้น ๆ เช่น ถ้าจะสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ก็จะต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ก็จะต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนให้เสร็จเรียบร้อย นำไปให้เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญทางคอมพิวเตอร์ช่วยสอนให้ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเนื้อหา ด้านเทคนิคการนำเสนอ เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเตรียมนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไปขั้นตอนนี้ จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษาและวิธีการที่จะพัฒนาหรือแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 นำนวัตกรรมหรือวิธีการไปใช้ขั้นตอนนี้จะเป็นการนำนวัตกรรมหรือวิธีการที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 3 ไปทดลองใช้โดยระบุขั้นตอนในการทดลองใช้ว่า ทดลองใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร และจะมีวิธีเก็บข้อมูลอย่างไร เช่น ทดสอบความรู้หรือสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้วทดสอบความรู้หรือสังเกตพฤติกรรมอีกครั้งหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงความรู้หรือพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป ขั้นตอนนี้ต้องมีเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผล /เผยแพร่เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้ายังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ ก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการใหม่การดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 4 เพื่อนำไปเผยแพร่ต่อไป ขั้นตอนนี้จะได้ผลการวิจัยที่จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนหรือการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนต่อไป

ไพจิตร ศวกการ และสิริกาญจน์ โกสมภ (2545 : 11-16) ขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียนสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การวิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนเป็นขั้นตอนสำคัญที่ครูต้องสำรวจว่า มีอะไรเกิดขึ้น ถึงนั้นเป็นปัญหาหรือไม่ และหากสภาพที่เกิดขึ้นแสดงถึงปัญหาที่ต้องแก้ไขหลายประการ ครูก็ต้องจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง

ของปัญหาเหล่านั้น โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขก่อน

ครูสามารถสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาได้หลายลักษณะ เช่น วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในแง่มุมต่าง ๆ ตรวจสอบรูปแบบฝึกหัด สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน ศึกษาข้อมูลจากการประเมินของผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นต้น ครูจะพบปัญหา ข้อสงสัยที่เกิดจากผู้เรียน ครู และกระบวนการเรียนการสอน

2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา เมื่อเลือกปัญหาได้แล้วต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อจะได้แก้ปัญหานั้นได้ตรงเหตุ ปัญหาจึงจะได้รับการแก้ไขให้ลุล่วงได้ สาเหตุของปัญหาอาจเกิดจากพฤติกรรม การสอน การใช้สื่อหรือการวัดผลของครู ทักษะคติ พื้นฐานภูมิหลัง นิสัยหรือพฤติกรรมของผู้เรียน ระดับความยากหรือปริมาณของเนื้อหาวิชาหรือบรรยากาศการเรียนรู้ที่ไม่เอื้ออำนวย เช่น ห้องเรียนคับแคบ ร้อน แสงสว่างไม่พอ แหล่งเรียนรู้สำหรับศึกษาค้นคว้า ไม่เพียงพอ เป็นต้น

ในกรณีที่พบว่าสาเหตุของปัญหามีหลายสาเหตุ อาจเลือกสาเหตุที่มีความสำคัญซึ่งเป็นสาเหตุต้นตอของสาเหตุอื่น ๆ ซึ่งถ้าแก้สาเหตุต้นตอได้ จะทำให้สาเหตุอื่นถูกกำจัดไปด้วยและนำสาเหตุที่เหลือมาวิจัยต่อได้ตามช่วงเวลาต่าง ๆ ทำให้เกิดการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

3. ศึกษาหาวิธีการในการแก้ปัญหา เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาและหาสาเหตุของปัญหาแล้ว เพื่อที่จะให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหา ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ หลักสูตร ตำรา คู่มือ ผลงานวิจัย เพื่อครูจะได้ทราบว่าปัญหาที่คล้ายกับปัญหาที่ประสบอยู่นั้นมีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นกิจกรรม หรือสื่อช่วยการเรียนรู้ เช่น กิจกรรมกลุ่มแบบต่าง ๆ สถานการณ์จำลอง บทเรียนสำเร็จรูป บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) คอมพิวเตอร์ช่วยการเรียนรู้ (CAL) เป็นต้น

4. พัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา จากการศึกษาในขั้นที่ 3 ครูจะได้นำทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ ซึ่งครูต้องศึกษาและออกแบบหรือพัฒนานวัตกรรม วิธีการ หรือสื่อช่วยการเรียนรู้ที่จะใช้ในการแก้ปัญหา (เช่น เด็กวัยรุ่นบางกลุ่ม หรือบางคน มองภาษาไทย เรื่องการแต่งกลอนว่าเป็นเรื่องที่คร่ำครึ ลำบาก ทำให้ไม่สนใจเรียน เป็นเหตุให้ไม่สามารถบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ในเรื่องการแต่งกลอนได้ดีเท่าที่ควร ครูจึงศึกษาว่ามีวิธีการหรือสื่อที่ทันสมัยใดที่จะนำมาใช้ดึงดูดความสนใจของผู้เรียนในเรื่องการแต่งกลอนได้ แล้วครูก็พบสื่อที่น่าสนใจชนิดหนึ่ง คือ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ซึ่งเป็นสื่อทันสมัยที่ครูคิดว่าน่าจะนำมาใช้ในการเปลี่ยนทัศนคติของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ ครูจึงลงมือศึกษาหลักการ

การออกแบบการเรียนการสอน และเทคนิคทางคอมพิวเตอร์ที่จะนำมาสร้างบทเรียน แล้วลงมือพัฒนาบทเรียนตามที่ออกแบบไว้ แล้วดำเนินการหาคุณภาพจากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ โดยนำนวัตกรรมวิธีการหรือสื่อต้นแบบที่พัฒนาขึ้นไปให้เพื่อน ศิษยานิเทศก์ หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เตรียมนำไปใช้กับผู้เรียนของตน

5. นำนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาไปใช้ ครูนำนวัตกรรม วิธีการหรือสื่อที่สร้างขึ้น ในขั้นที่ 4 ไปใช้กับผู้เรียนของตน โดยระบุขั้นตอนการดำเนินการอย่างชัดเจน แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สังเกตและบันทึกพฤติกรรมเบื้องต้นของผู้เรียนก่อนใช้ เมื่อใช้เสร็จแล้วสังเกตและบันทึกพฤติกรรมอีกระยะหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้น โดยครูผู้วิจัยต้องสร้างเครื่องมือหรือกำหนดวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เช่น ใช้แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินการปฏิบัติงาน แบบทดสอบ เป็นต้น รวมทั้งแนวทางวิเคราะห์ข้อมูล

6. ตรวจสอบและสรุปผล เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยอาจใช้การแจกแจงหรือเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม แล้วสรุปและอภิปรายผลการวิเคราะห์ ข้อมูลหากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ ก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปตรวจสอบในขั้นต่าง ๆ แล้วนำกิจกรรมหรือสื่อที่ปรับปรุงแล้วไปใช้อีก จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ เขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 5 ผลการวิจัยที่ได้ก็จะเป็นผลของการแก้ไขปรับปรุงในวงจรการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ด้วยวิธีการวิจัยในชั้นเรียน

เนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียนจึงอยู่ที่ขั้นตอนการทำวิจัยที่จะแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน ซึ่งได้แก่ การศึกษาถึงปัญหาและจุดที่ต้องการพัฒนา ศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาศึกษานวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา สร้างและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ นำนวัตกรรมการเรียนรู้ไปใช้แก้ปัญหการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือปัญหาการสอนของครู ประมวลผลการแก้ปัญหา สรุปผลการทดลองและเขียนรายงานเพื่อเผยแพร่

10. การเขียนสรุปรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

ไพจิตร สดวกการ และสิริภาญจน์ โกสมภ์ (2545 : 38-39) การนำเสนอรายงานการวิจัยในชั้นเรียนสามารถจัดทำได้ 2 แบบ คือ

1. รายงานการวิจัยที่เขียนตามแบบแผนการวิจัย ส่วนใหญ่มีการนำเสนอที่มีรูปแบบตายตัว โดยมีหัวข้อสำคัญดังต่อไปนี้

1.1 บทนำ ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับ ความเป็นมาและ
ความสำคัญของปัญหา คำถามวิจัย กรอบแนวคิดของการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย
ขอบเขตของการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย ข้อจำกัดของการวิจัย
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1.3 วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ
วิธีวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

1.6 บรรณานุกรม

1.7 ภาคผนวก

ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนที่ต้องการเขียนรายงานการวิจัยแบบนี้ สามารถ
ศึกษาตัวอย่างการเขียนได้จากรายงานการวิจัยทั่วไปของนักวิชาการ คณาจารย์ หรือนิสิต
นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

2. รายงานการวิจัยที่เขียนตามขั้นตอนการสร้างสรรค์ของผู้วิจัย เนื้อหา
สาระของรายงานการวิจัยในชั้นเรียนเหมือนรายงานการวิจัยทั่วไป แต่มักนำเสนออย่างสั้น ๆ
ไม่มีรูปแบบตายตัว ขอเพียงให้มีสาระครบถ้วนทำให้เข้าใจสิ่งที่ศึกษา ขั้นตอนปฏิบัติและสิ่ง
ที่ค้นพบ นอกจากนี้รายงานการวิจัยในชั้นเรียนที่ดี ควรแสดงหลักฐานเกี่ยวกับกระบวนการ
ตรวจสอบ วิพากษ์วิจารณ์เพื่อเป็นข้อมูลยืนยันข้อสรุปที่ได้จากการวิจัย เนื่องจากการวิจัยใน
ชั้นเรียนอาศัยประสบการณ์ของผู้วิจัยและเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาช่วยในกระบวนการ
การวิจัย ซึ่งสามารถให้คำตอบที่นำไปสู่การปฏิบัติจริง ดังนั้นการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้มีส่วน
ร่วม จะทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่า การเขียนรายงานการวิจัยเป็นการเขียนนำเสนอเพื่อตอบ
คำถามให้ครอบคลุมขั้นตอนที่ดำเนินการวิจัย ประกอบไปด้วยหัวข้อต่อไปนี้ คือ ชื่อเรื่อง ความ
เป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานของโครงการวิจัย
ประโยชน์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้น คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย
การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ปฏิทินปฏิบัติงาน สรุปผลการวิจัย
การสะท้อนผล และข้อเสนอแนะ

11. การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

ชาติร์ เกิดธรรม (2545 : 10) การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ มีแนวทางดังนี้

1. ผู้บริหาร นำไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน
2. ครูผู้วิจัย นำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนโดยตรง หรือนำผลการวิจัยไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น
3. หน่วยงานหรือบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษาในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือการพัฒนาหลักสูตรและนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการที่เป็นความรู้ใหม่

ไพจิตร สดวกการ และสิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2545 : 40-45) ครูสามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ได้หลายลักษณะ คือ

1. การแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพและเป็นไปตามธรรมชาติผู้เรียนในแต่ละห้องเรียนหรือชั้นเรียนหรือรายคนต่างก็มีปัญหา มีศักยภาพในการเรียนรู้แตกต่างกัน มีความถนัด มีความสามารถและมีธรรมชาติของตนเองแตกต่างกันไปด้วย การวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัย การแก้ปัญหา หรือการพัฒนา หรือการปรับพฤติกรรมผู้เรียนมาใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนได้ และงานวิจัยในชั้นเรียนที่หลากหลายที่ครูทำขึ้นก็จะช่วยให้ครูมีนวัตกรรมจะเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน ได้มากขึ้น

2. การสร้างองค์ความรู้ของครูเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาของผู้เรียนหากครูทำงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีระบบจะทำให้ได้ผลงานที่มีความหนักแน่น สามารถสร้างเป็นองค์ความรู้ของตนเอง ได้ เช่น ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน เรื่อง การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาคำอ่านสะกดคำด้วยนวัตกรรมต่าง ๆ หากครูทำอย่างต่อเนื่อง ใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหาแต่ละครั้งแตกต่างกันออกไป เช่น ใช้แบบฝึก หรือบทเรียนโปรแกรม หรือคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หรือการให้ผู้เรียนสร้างบัตรคำการอ่านสะกดคำที่ตนเองอ่านไม่ได้มาฝึกอ่าน หรือครูกับผู้เรียนช่วยกันทำหนังสือเล่มเล็ก หรือหนังสือเสริมการอ่านมาฝึกให้ผู้เรียนอ่านสะกดคำ ก็จะทำให้ครูได้ชุดของนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาทักษะการอ่านสะกดคำของผู้เรียน ทำให้ครูมีองค์ความรู้ที่จะใช้สอนผู้เรียนหรือแก้ปัญหาลูกเรียนหรือพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการอ่านสะกดคำ ได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายคน และมีนวัตกรรมการเรียนรู้อื่นที่มีประสิทธิภาพไว้ใช้ในการสอน การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาลูกเรียน เป็นองค์ความรู้ที่ครูสร้างขึ้นจากพื้นฐานของผู้เรียนของตนเอง ซึ่งครูก็สามารถแก้ปัญหาลูกเรียน เป็นองค์ความรู้ที่ครูสร้างขึ้นจากพื้นฐานของผู้เรียนของตนเอง ซึ่งครูก็สามารถสร้างและพัฒนาชุดนวัตกรรมนี้ให้มีคุณภาพต่อไปได้ และบทเรียนจากการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยสามารถนำ

บทเรียนและประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนช่วงต้น ๆ นี้ไปใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้เรื่องใหม่ของครูต่อไปได้ ครูก็จะเป็นผู้สร้างองค์ความรู้และใช้องค์ความรู้ที่ตนเองสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการสอน การพัฒนา การแก้ปัญหาให้กับผู้เรียนของตนเอง เป็นผู้ผลิตความรู้ ไม่ใช่ผู้ใช้ความรู้ของผู้อื่นมาสอนผู้เรียนของตนเองเพียงฝ่ายเดียวอีกต่อไป

3. การพัฒนาครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนไปสู่ความเป็นครุนักวิชาการและครุมืออาชีพจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดให้ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทำให้ครูมีความจำเป็นต้องทำงานของตนเองให้มีระบบ เช่น ต้องพัฒนาผู้เรียนให้ได้คุณภาพตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด จากการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง สามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ได้ ทำให้ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองในการสร้างความรู้หรือการพัฒนาประสบการณ์ของตนเองมาเป็นวิธีการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบซึ่งวิธีการที่ครูควรจะต้องนำมาใช้คือการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครุมืออาชีพ

4. การพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายใน สถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ทำให้ครูจำเป็นต้องใช้ผลการวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนรอบด้าน ทั้งในแง่ของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรและการ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมในแง่ของการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม คือ การเป็นคนดี คนเก่ง คนมีความสุข และภาคภูมิใจ ในความเป็นไทย ซึ่งผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ทักษะในการดำรงชีวิตบางประการ เช่น ทักษะการคิดแบบต่าง ๆ ทักษะการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและที่สำคัญคือ การมีทักษะในการพึ่งพาตนเอง ทักษะในการเป็นผู้ผลิตงานมากกว่าการเป็นผู้บริโภคงาน รวมทั้งมีทักษะในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานด้วย

12. การเผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน

ไพจิตร สดวกการ และสิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2545 : 40-45) การเผยแพร่ งานวิจัยในชั้นเรียนของครูสามารถทำได้หลายลักษณะ ซึ่งในที่นี้ ขอจำแนกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนและส่วนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. ส่วนของครูที่ทำงานวิจัยในชั้นเรียน ครูที่ทำงานวิจัยในชั้นเรียนสามารถเผยแพร่งานวิจัยของตนเองได้หลายทาง เช่น

1.1 การเผยแพร่โดยใช้เอกสาร สิ่งพิมพ์ เช่น การส่งรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของตนเองให้ผู้ที่เกี่ยวข้องแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ การปรับพฤติกรรมของผู้เรียนร่วมกัน

1.2 เขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนใหม่ให้เป็นรูปแบบของบทความ หรือเรื่องเล่าหรือการเล่าประสบการณ์ เพื่อส่งไปเผยแพร่ทางวารสาร ทางรายการวิทยุ หรือโทรทัศน์เพื่อการศึกษา หรือคอลัมน์ที่เกี่ยวข้องกับงานทางการศึกษาหรือทางวิชาการต่าง ๆ

1.3 การสร้างเครือข่ายเพื่อนครุณักวิจัยในชั้นเรียน เพื่อช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน

2. ส่วนที่เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานต้นสังกัดระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน อำเภอ จังหวัด กรม กระทรวง สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานภาคเอกชน ควรให้การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยการจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่งานวิจัยในชั้นเรียนของตนเองโดยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น

2.1 การเสวนาเชิงวิชาการกลุ่มเล็กในพื้นที่ เพื่อให้ครูนำผลงานการวิจัยในชั้นเรียนของตนเองมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานและการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน

2.2 จัดประชุมเชิงวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานการวิจัยในชั้นเรียน เป็นเรื่องเฉพาะด้านหรือเป็นระดับชั้น หรือนำเสนอรวมกันทั้งหมด การนำเสนอเฉพาะด้าน เช่น ด้านการศึกษา ผู้เรียนเป็นรายกรณีและการปรับปรุงแก้ไข

2.2.1 ด้านการพัฒนาการเรียนรู้กลุ่มวิชาการต่าง ๆ เช่น ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ศิลปะ สุขศึกษาและพลศึกษา สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

2.2.2 การนำเสนอเป็นระดับชั้น เช่น ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายระดับอาชีวศึกษา การจัดตั้งศูนย์หรือสถาบันการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน ของครูและเป็นแหล่งเผยแพร่งานวิจัยในชั้นเรียนของครู

สรุปได้ว่า การเผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำเนินการในรูปแบบเอกสารต่าง ๆ และสามารถเผยแพร่โดยการนำเสนอในที่ประชุมต่าง ๆ ได้แก่ การสัมมนาและการประชุมเชิงวิชาการทางการศึกษา เป็นต้น

13. ประโยชน์และคุณค่าของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ชาติรี เกิดธรรม (2545 : 10) กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย โดยการนำนวัตกรรม เทคนิค หรือวิธีการที่มีคุณภาพผ่านกระบวนการวิจัยที่น่าเชื่อถือ ได้มาแล้ว มาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยตรง อันจะมีผลให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดประสงค์ที่วางไว้

2. เป็นการเผยแพร่ความรู้จากการปฏิบัติจริง อันจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. เป็นการส่งเสริมหรือพัฒนาผู้เรียน ได้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน
ไพจิตร สดวกการ และสิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2545 : 4-5) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู โรงเรียน และวงการศึกษาดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนในชั้นเรียนมีความรู้ความสามารถพื้นฐานแตกต่างกัน ถ้าครูใช้รูปแบบการสอนเพียงแบบเดียวกับผู้เรียนทุกคน อาจทำให้ผู้เรียนบางคนไม่ได้รับการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่น เช่น จากปัญหาพฤติกรรมการเรียนส่งผลกระทบต่อปัญหาความประพฤติ ส่งผลกระทบต่อครู วิชาอื่น ครูที่รับช่วงในชั้นต่อไป โรงเรียน และสังคมโดยรวม จึงเป็นหน้าที่ของครูที่ต้องพยายามวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา แล้วคิดหาทางแก้ปัญหาจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้ดีขึ้น พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ใฝ่เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

2. ประโยชน์ต่อครู ครูมีการวางแผนการทำงานในหน้าที่ของตนอย่างเป็นระบบ ได้แก่ วางแผนการเรียนการสอน ออกแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนประเมินการทำงานเป็นระยะ โดยมีเป้าหมายชัดเจนว่าจะทำอะไร กับใคร เมื่อไร เพราะอะไร และทำให้เราทราบผลการกระทำว่า บรรลุเป้าหมายได้อย่างไร เพียงใด ช่วยให้ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการหาทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ใฝ่นวัตกรรมที่ผ่านมาปรับปรุงจนเป็นที่ยอมรับได้ และเกิดความมั่นใจในการทำงานขึ้น สามารถอธิบายได้ว่าตนเองสามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลแก่ผู้เรียนเป็นรายคนและแต่ละคนอย่างไรบ้าง

3. ประโยชน์ต่อโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นทั้งภายในหมวด และระหว่างหมวดว่า มีการร่วมกันคิดแก้ปัญหา ตั้งแต่การวิเคราะห์หาสาเหตุจนถึงการเขียนรายงาน การได้ระดมสรรพกำลังจากความคิดของแต่ละคนจะทำให้งานวิจัยมีคุณภาพ การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ครูรับผิดชอบอยู่ จะช่วยให้การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถวิเคราะห์สาเหตุและชี้ประเด็นปัญหาให้ชัดเจน แก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นการสร้างเครือข่ายกัลยาณมิตรกันทางวิชาการในโรงเรียน และยกระดับมาตรฐานวิชาการของโรงเรียนให้สูงขึ้น

4. ประโยชน์ต่อวงการศึกษาค้นคว้าผลงานการวิจัยในชั้นเรียน สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนที่ครูแต่ละคนดำเนินการว่ามีความเหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร ครูผู้สอนแต่ละคนจะประยุกต์นำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนของตนได้อย่างไร เป็นการสร้างสังคมทางการศึกษา และกระตุ้นให้มีการพัฒนา

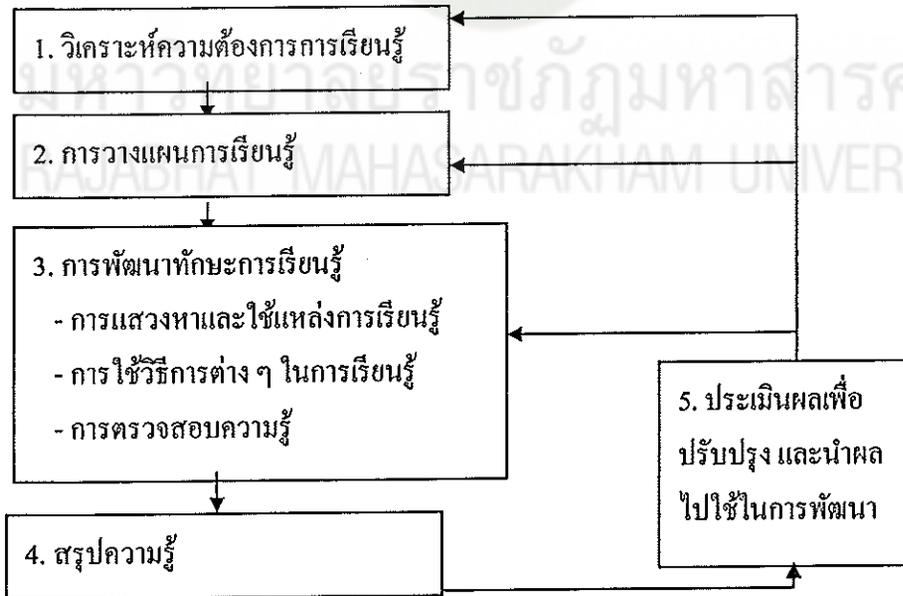
ผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์อันมีคุณค่าของครูอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้วิชาชีพครูมีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น

เชลลดอน และแอนเลน (Shelddon and Allain. 1987. ; อ้างอิงมาจาก ถัดจาก คำพลงาม. 2540 : 23) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนช่วยให้ครูสามารถสร้างทฤษฎีหรือฐานความรู้ (Knowledge Base) ที่สำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของครูได้เป็นอย่างดี โดยครูสามารถตัดสินใจหรือเลือกกิจกรรมได้อย่างอัตโนมัติและรู้ผลสะท้อนกลับได้จากการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจึงช่วยให้ครูพัฒนางานสอนได้อย่างถูกต้องและสร้างสรรค์

14. ประโยชน์ของการวิจัยพัฒนาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้

การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ ด้วยการ ใช้การวิจัยในกระบวนการการเรียนรู้ การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งแนวคิดในแต่ละประเด็นมีดังนี้ (กรมวิชาการ. 2545 : 56)

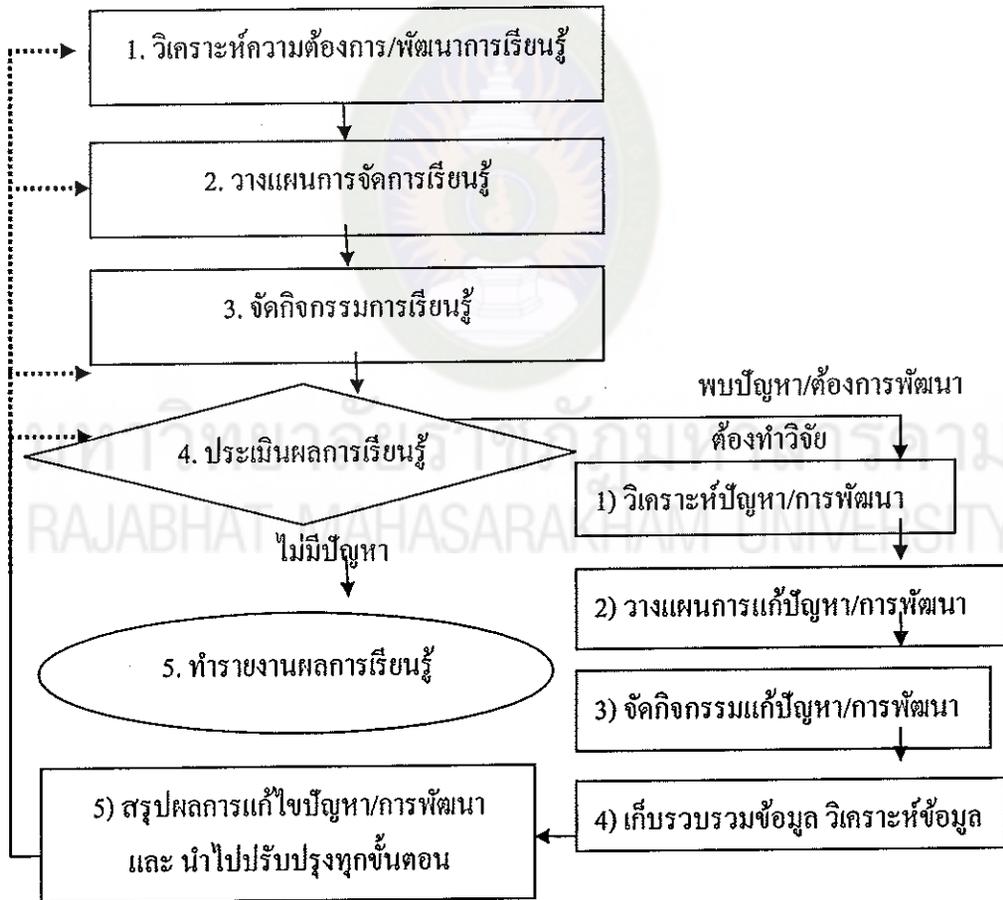
1. การใช้การวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้เรียนทำวิจัยเพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิจัยในเรื่องที่สนใจหรือต้องการหาความรู้หรือต้องการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ได้ ซึ่งกระบวนการวิจัยจะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด ฝึกการวางแผนฝึกการดำเนินงานและฝึกหาเหตุผลในการตอบปัญหา โดยผสมผสานองค์ความรู้แบบบูรณาการเพื่อให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง การนำกระบวนการวิจัยมาเสริมในการเรียนรู้ดังกล่าวดังแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 แสดงการใช้การวิจัยในกระบวนการ

ที่มา : กรมวิชาการ (2545 : 56)

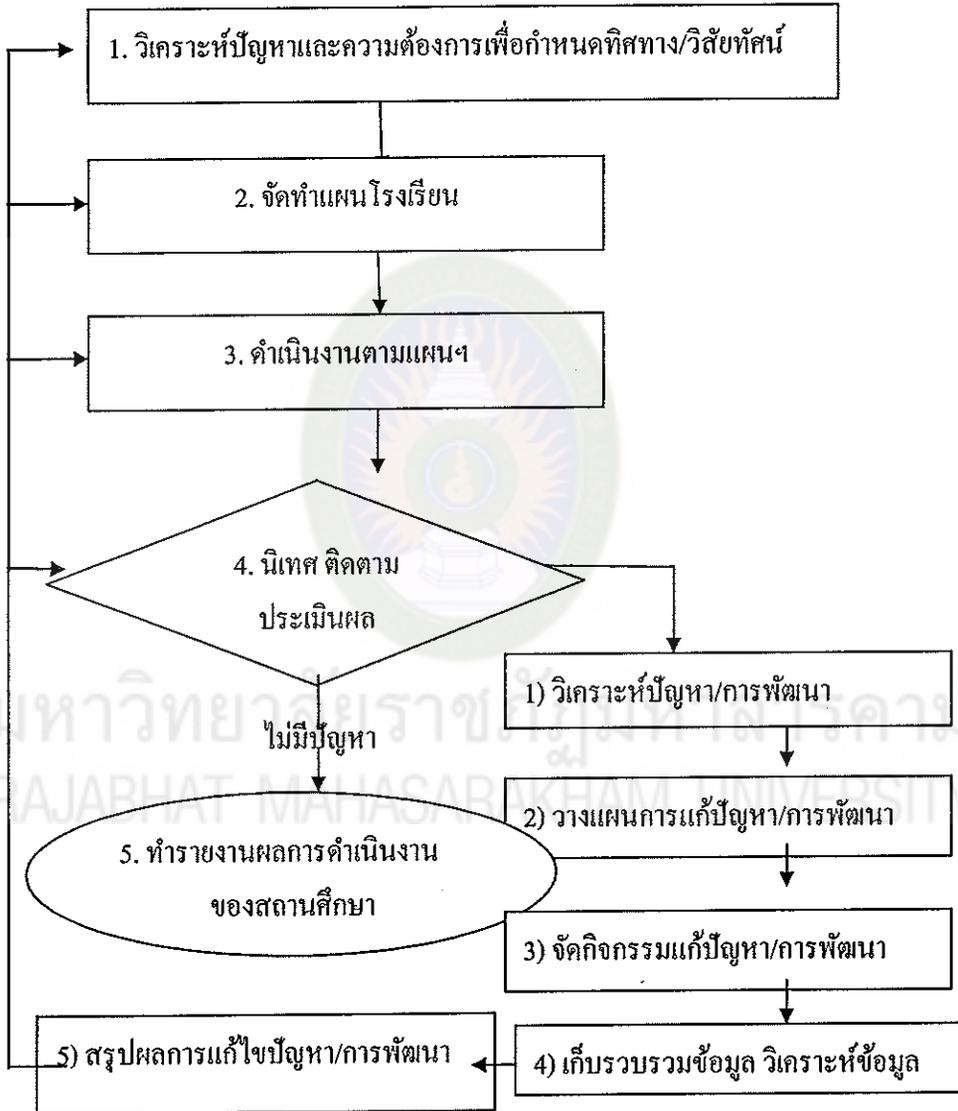
2. การวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ มุ่งให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ วางแผนแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษาที่นำไปสู่คุณภาพการเรียนรู้ ด้วยการศึกษวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ ออกแบบและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ ทดลองใช้ในวัตกรรมการเรียนรู้ เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลการใช้วัตกรรมนั้น ๆ และให้ผู้สอนสามารถนำกระบวนการวิจัยมาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการวิเคราะห์ปัญหา สร้างแนวทางเลือกในการแก้ปัญหา ดำเนินการตามแนวทางที่เลือก และสรุปผลการแก้ไขปัญหานั้นเป็นการฝึกทักษะฝึกกระบวนการคิด ฝึกการจัดการจากการเผชิญสภาพการณ์จริง และปรับประยุกต์มวลประสบการณ์มาใช้แก้ปัญหา สรุปดังแผนภาพที่ 11



แผนภาพที่ 11 แสดงการใช้การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้

ที่มา : กรมวิชาการ (2545 : 58)

3. การวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มุ่งให้ผู้บริหารทำการวิจัยและนำผลการวิจัยมาประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งจัดทำนโยบายและวางแผนบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่นำไปสู่คุณภาพการจัดการศึกษา และเป็นแหล่งสร้างเสริมประสบการณ์เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ สรุปผังแผนภาพที่ 12



แผนภาพที่ 12 แสดงการวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ที่มา : กรมวิชาการ (2545 : 61)

จะเห็นได้ว่า การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติในการใช้ผลการวิจัยเป็นแนวในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน ทำให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู รวมทั้งครูเองควรรีความสำคัญกับการทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนให้มากขึ้น

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัย หลายเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียนวิจัย ซึ่งเป็นสิ่งสนับสนุนความคิดเบื้องต้นที่จะแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 บนความเชื่อว่า ซึ่งเชื่อว่าการพัฒนาตัวครูเป็นสิ่งแรก เพื่อให้ครูสามารถเข้าใจปัญหาการเรียนการสอน ในชั้นเรียนแล้วดำเนินการสร้างนวัตกรรมเครื่องมือในการปรับปรุงส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ นำเครื่องมือนั้นไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ตรวจสอบ ประเมินผลอย่างเป็นระบบระเบียบ เหล่านี้ คือ ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นหัวใจของการปรับปรุงพัฒนาการศึกษาในระดับตัวบุคคล ระดับห้องเรียน ซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุด และเพื่อให้การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ผลการวิจัยของ มนสิข ลิทธิสมบุรณ์ (2546 : บทคัดย่อ) เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะสำคัญคือ เอกสารหลักสูตรได้กำหนดเกณฑ์การผ่านหลักสูตรฝึกอบรมคือผู้ผ่านการฝึกอบรมต้องเข้าอบรมตามเวลาที่กำหนดไม่ต่ำกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ และสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้คุณภาพไม่ต่ำกว่าระดับปานกลาง (C) เอกสารประกอบหลักสูตรประกอบด้วย คู่มือหลักสูตรสำหรับผู้ให้การฝึกอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และคู่มือหลักสูตรสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งเป็นเอกสารเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการทำความเข้าใจในเนื้อหาการฝึกอบรม และวิธีปฏิบัติการในการทำวิจัยในชั้นเรียน การนำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้โดยวิธีกัลยาณมิตรวิจัย ประกอบด้วย การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเน้นการทำแบบฝึกปฏิบัติตามคู่มือหลักสูตรฝึกอบรมที่กำหนด การติดตามดูแลช่วยเหลือและการให้คำแนะนำปรึกษาอย่างใกล้ชิด การร่วมนิเทศวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียนการกำหนดเวลาให้คำแนะนำปรึกษาที่โรงเรียน และการช่วยเผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อานาจ ไพรเขียว (2547 : 88-89) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองกองแก้ว อำเภอหนองบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่าก่อนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนในระดับน้อย จากการพัฒนาตามกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการ

จำนวน 2 วงรอบ ดังนี้ วงรอบที่ 1 พัฒนาบุคลากร โดยใช้กลยุทธ์การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน การอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศภายในเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ผลการดำเนินการ พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น แต่ยังมีปัญหาในด้านการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน จึงได้นำมาพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การศึกษาดูงานเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและการนิเทศภายใน การทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการดำเนินการ พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ตามความมุ่งหมายและกรอบการพัฒนา สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ครบ 5 บททุกคน ผลการวิจัยของ คารุณี อัครเทพ (2547 : 136-137) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนหนองแดงวิทย์คอม อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี โดยใช้กลยุทธ์ในการศึกษาค้นคว้าคือการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศแบบร่วม ผลการศึกษาพบว่า สามารถพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างหลากหลาย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยของ บุญเลี้ยง ะวรว (2547 : 88-89) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านกุดจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี เขต 2 ผลของการพัฒนาทำให้ครูผู้สอนที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 5 คน ตระหนักและเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระในด้านการวิจัยในชั้นเรียน เกิดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถลงมือทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จนประสบผลสำเร็จสามารถพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี ผลการวิจัยของ อาทิตย์ เนตรภักดี (2547 : 106-107) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนพันดอนวิทยา อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี พบว่า การพัฒนา 2 วงรอบ ครูได้รับกำลังใจ เกิดความมั่นใจ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระในด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอน และกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจนประสบผลสำเร็จ ทำให้เขียนเค้าโครงการวิจัยและสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ 6 คน แต่มี 2 คน ทำการวิจัยได้แต่ไม่มั่นใจและเชื่อมั่นในเครื่องมือหรือนวัตกรรมที่ใช้แก้ปัญหาจึงใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 2 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนทั้ง 2 คน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้พร้อม ๆ กับ 6 คนที่ผ่านมาทำให้ครูผู้ร่วมวิจัยทั้ง 8 คน สามารถดำเนินการตามกรอบการศึกษาค้นคว้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยของ สายันท์ วงษ์ชัย (2547 : 121-122) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านโลกกระเบื้องไห อำเภอกุมภวาปี

สถิติ จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการจำนวน 2 วงรอบ การพัฒนาในวงรอบที่ 1 พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการและขั้นตอนเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนชัดเจนยิ่งขึ้น รู้จักคิด วิเคราะห์แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างเป็นเหตุ เป็นผล สามารถวางแผนงานในการแก้ปัญหาได้ตาม กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน โดยเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้แต่ยังไม่ครอบคลุมสมบูรณ์ ทุกขั้นตอน และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนยังไม่สามารถดำเนินการได้ จึงดำเนินการ พัฒนาต่อเนื่อง ในวงรอบที่ 2 โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความรู้ความ เข้าใจตามกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนชัดเจนดี สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน ค่อนข้างครอบคลุมสมบูรณ์ทุกขั้นตอน และสามารถเขียนรายงานการวิจัยได้แต่ยังไม่ครอบคลุม สมบูรณ์ทุกขั้นตอน คือ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสร้างและการใช้ นวัตกรรมและการอภิปรายผล เนื่องจากมีเวลาในการพัฒนาฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัย ค่อนข้างจำกัด ขาดแหล่งศึกษาค้นคว้า ขาดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และขาดผู้เชี่ยวชาญ แต่ ครูมีความกระตือรือร้น สนใจที่จะนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียนของ ตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และ ผลการวิจัยของ วิชสัมภิตา ก้อนภูธร (2548 : 80-82) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านท่าอุบล กิ่ง อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งได้ดำเนินการในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ คือ การศึกษาเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียนการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ผลการดำเนินการ พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียนทุกขั้นตอนของการวิจัย แต่การเขียนรายงาน การวิจัยในชั้นเรียนยังไม่มี ความมั่นใจ ซึ่งทุกคนได้เสนอ หาแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนสำเร็จตามเป้าหมายได้ ในวงรอบที่ 2 กลุ่มเป้าหมายได้ใช้กล ยุทธ์ในการพัฒนา คือ การนิเทศกลุ่มเป้าหมายได้ทำการแก้ไขปรับปรุงรายด้านการวิจัยในชั้น เรียน ในวงรอบที่ 2 ด้วยวิธีการนิเทศ ให้คำแนะนำ โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่ากลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 คน มีความสามารถดำเนินการวิจัยได้ดำเนินการวิจัยได้ตามขั้นตอนทั้ง 7 ขั้นตอน การเขียนรายงาน การวิจัย ทุกคนสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ตามกรอบการพัฒนาเป็นอย่างดี สามารถเขียน รายงานการวิจัยได้ถูกต้อง

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน เป็นกลยุทธ์สำคัญ ที่สามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะในการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นพื้นฐาน สำคัญในการพัฒนาคุณภาพสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นได้ หากว่าครูทุกคน ทุกโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ได้มีโอกาสเข้าสู่วิธีการพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และนำความรู้ ความเข้าใจ และ ประสบการณ์ที่ได้ ไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนของตน คุณภาพการศึกษาจะต้องดีขึ้นอย่าง แน่นนอน

องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ

การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาถึงความรู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ได้กล่าวถึงขอบเขตการจัดทำคู่มือ โครงสร้างของคู่มือ องค์ประกอบคู่มือ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Procedure Manual) ดังนี้

1. ความหมายของคู่มือ

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคู่มือ ผู้วิจัยขอนำกล่าวอ้างอิง ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 : เว็บไซค์) ได้เสนอถึง ให้ความหมาย คู่มือการปฏิบัติงาน ว่า คือ สิ่งที่เป็นทิศทางที่จะสื่อวิธีการการทำงานหรือการบริหาร ถือว่าเป็นจุดคำสั่งที่บอกว่าทำอะไร อ่านแล้วทำได้ เป็นวิธีการบริหารธุรกิจ บอกให้ทราบว่าเราจะทำอะไร บอกรายละเอียดของกระบวนการที่จะทำให้งานสำเร็จ

มาลินี พโลประการ และสุระ ทามาพงษ์ (2527 : 54-58) ได้ให้ความหมายของคู่มือครู สรุป ได้ว่าหนังสือสำหรับผู้สอนในการใช้หนังสือเล่มใดเล่มหนึ่งประกอบ ไปด้วยจุด ประสงค์ของรายวิชา เนื้อหาของหลักสูตร เนื้อหาเพิ่มเติมจากหนังสือเรียน วิธีการสอน อุปกรณ์การสอน และวิธีการวัดผล ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ และคณะ (2535 : 77) ได้ให้ความหมายของคู่มือครูว่าเป็นเอกสารที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถสอนให้เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตรหรือจุดประสงค์นั้น พร็ิมเพรา คงชนะ (2537 : 9) ได้ให้ความหมายของคู่มือครูว่า คู่มือครูมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับครูผู้สอนมากที่สุดเพราะจะทำให้ทราบถึงจุดประสงค์วิธีการดำเนินการ ข้อเสนอแนะ ความรู้เพิ่มเติมสำหรับครู หนังสืออ้างอิง และอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับครู ในการที่จะนำไปให้นักเรียนปฏิบัติ

ธีระชัย บุรณ โชติ (2532 : 1-4) ได้ให้ความหมายของตำรา หนังสืออ่านประกอบหรือหนังสืออ่านเพิ่มเติม ดังสรุปได้ดังนี้

1. ตำราคือหนังสือที่ใช้ในการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะมีการเขียนออกอย่างมีระบบ โครงสร้าง เนื้อหารายละเอียดทันสมัย

2. หนังสืออ่านประกอบหรือหนังสืออ่านเพิ่มเติมคือ หนังสือที่มุ่งให้ผู้เรียนรู้วิชาหรือส่วนหนึ่งของวิชา กว้างขวาง ลึกซึ้งขึ้นโดยสรุปความหมายของคู่มือ คือการแนะนำอธิบายที่ถูกจัดเรียงอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้อ่านและสามารถปฏิบัติตาม ขั้นตอนและสามารถบรรลุจุดประสงค์หรือปฏิบัติการใช้ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ และคณะ (2535 : 77) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือครู เป็นเอกสารหรือหนังสือที่จัดขึ้น เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้ผู้สอนสามารถสอนไปตามทางของหลักสูตร หรืออาจเป็นคู่มือครูในการใช้หนังสือเล่มใด เล่มหนึ่ง

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2539 : 127) ได้สรุปความหมายของคู่มือว่าเป็นหนังสือที่ใช้ควบคู่กับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นหนังสือที่ให้แนวทางการปฏิบัติแก่ผู้ใช้ให้สามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. คู่มือครู คือ หนังสือที่ให้แนวทางและคำแนะนำแก่ครู เกี่ยวกับสาระ วิธีการ กิจกรรม สื่อวัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งข้อมูลหรือแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ปกติจะใช้ควบคู่กับตำราเรียน

2. คู่มือผู้เรียน คือ หนังสือที่ผู้เรียนใช้ควบคู่ไปกับตำราเรียน ปกติจะประกอบด้วยสาระ คำสั่ง แบบฝึกหัด ปัญหาและคำตอบ และที่ว่างสำหรับเขียนตอบ

3. คู่มือทั่วไป คือหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแก่ผู้อ่าน โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านหรือผู้ใช้มีความเข้าใจและสามารถดำเนินการเรื่องนั้น ๆ ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

เอกวุฒิ ไกรมาก (2541 : 51) ได้ให้ความหมายของคู่มือว่าเป็นหนังสือที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติตามได้ ในการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อส่งเสริมและประกอบการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

บุญเกื้อ กวรวาเวช (2543 : 95-96) กล่าวถึงคู่มือครูว่า เป็นคู่มือและแผนการสอนสำหรับผู้สอนหรือผู้เรียนตามแต่นิคมของชุดการสอน ภายในคู่มือจะชี้แจงถึงวิธีการใช้ชุดการสอนเอาไว้อย่างละเอียด อาจจะทำเป็นเล่มหรือแผ่นพับก็ได้ อนันท์ อนันตสมบูรณ์ (2544 : 39) ได้ให้ความหมายของคู่มือว่า คู่มือเป็นหนังสือหรือคำราที่เรียบเรียงเนื้อหาสาระจากเอกสารหรือตำราทางวิชาการต่าง ๆ แล้วนำมาเขียนใหม่ เมื่ออ่านแล้วทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ควบคู่ไปกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระในคู่มือนั้น และได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายของคู่มือดังกล่าวพอสรุปได้ว่า คู่มือ หมายถึง หนังสือ ตำรา เอกสาร แนะนำ ที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้คู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติงานตามขั้นตอน และสามารถบรรลุจุดประสงค์หรือปฏิบัติการจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกันมากที่สุด

2. องค์ประกอบของคู่มือ

มีนักวิชาการ ได้แสดงความคิดเห็นถึงองค์ประกอบของคู่มือ ผู้วิจัยขอนำ
กล่าวอ้างอิง ดังต่อไปนี้

ปรีชา ช้างขวัญอิน (2539 : 128-134) ได้ให้รายละเอียดองค์ประกอบ
ของคู่มือ แบบต่าง ๆ ดังนี้องค์ประกอบของคู่มือครู ประกอบด้วย

1. คำชี้แจงในการใช้คู่มือ โดยครอบคลุมวัตถุประสงค์ ความรู้
พื้นฐานและ การแนะนำของคู่มือ
2. เนื้อหาสาระที่จะสอนประกอบด้วยคำอธิบายและอาจมีการ
วิเคราะห์เนื้อหา สาระให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจที่กระจ่าง
3. การเตรียมการสอน การเตรียมสถานที่ วัสดุ สื่อ อุปกรณ์
เครื่องมือที่จำเป็นเอกสารแบบฝึกหัด ข้อสอบ คำเฉลย พร้อมทั้งการติดต่อประสานงาน
4. กระบวนการ วิธีการปฏิบัติกิจกรรมการสอน เกี่ยวกับขั้นตอน
ตัวอย่างกิจกรรมข้อบังคับ ข้อห้ามต่าง ๆ คำถามคำตอบ
5. การวัดผลประเมินผล เช่น เครื่องมือวัด วิธีการวัด พร้อมเกณฑ์
การตัดสินผล
6. ความรู้เสริม สาระที่จะเสริมให้กับผู้อ่านนอกจากที่ครูสอน
7. ปัญหา และคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อ
แก้ไข จุดอ่อนในการเรียนจากคู่มือ

8. แหล่งข้อมูล และแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ ในการค้นคว้าเพิ่มเติม
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 : เว็บไซต์) ได้กำหนด
โครงสร้างของคู่มือ ประกอบด้วย

1. คำนำ : ในการจัดทำคู่มือ
2. วัตถุประสงค์ : เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึง วัตถุประสงค์ใน
การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของกระบวนการนี้ขึ้นมา
3. ขอบเขต : เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึง ขอบเขตของกระบวนการ
ในคู่มือ ว่า ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนใด ถึงขั้นตอนใด หน่วยงานใด กับใคร ที่ใด และเมื่อใด
4. คำจำกัดความ : เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึง คำศัพท์เฉพาะ ซึ่ง
อาจเป็นภาษาไทย หรือ ภาษาอังกฤษ หรือคำย่อ ที่กล่าวถึงภายใต้ระเบียบปฏิบัติ/กฎหมาย
นั้น ๆ เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน
5. หน้าที่ความรับผิดชอบ : เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบว่า มีใคร
บ้างที่เกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัตินั้น ๆ โดยมักจะเรียงจากผู้อ่านหรือตำแหน่งสูงสุดลงมา

6. Work Flow ของกระบวนการ

7. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นการอธิบายรายละเอียดของ

กระบวนการในแต่ละขั้นตอนย่อยที่ชัดเจน ว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อใด โดยระบุ เอกสาร/ระเบียบ/กฎหมาย/มาตรฐาน/ระยะเวลา/แบบฟอร์ม ที่ใช้ประกอบการดำเนินการ พร้อมกับระบุผู้รับผิดชอบ

8. มาตรฐานงาน คือ ข้อกำหนดในการปฏิบัติงาน

8.1 มาตรฐานระยะเวลา

8.2 มาตรฐานในเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของ ข้อมูล ความผิดพลาด ความคุ้มค่าของงาน เป็นต้น

9. ระบบติดตามประเมินผล คือ กำหนดรูปแบบ และระยะเวลาในการ ติดตาม เช่น ทุก 3 เดือน หรือทุก 6 เดือน เพื่อใช้ติดตามผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับ มาตรฐานที่กำหนด

10. เอกสารอ้างอิง (Reference Document) เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึง เอกสารอื่นใดที่ต้องใช้ประกอบคู่กัน หรืออ้างอิงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ สมบูรณ์ ได้แก่ ระเบียบปฏิบัติเรื่องอื่น มาตรฐาน พระราชบัญญัติ กฎหมาย กฎระเบียบ หรือ วิธีการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ

11. แบบฟอร์มที่ใช้ (Form) เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึง แบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการบันทึกข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานของ กระบวนการ นั้น

12. เอกสารบันทึก (Record) เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบว่า บันทึกใด บ้างที่ต้องจัดเก็บ เพื่อเป็นข้อมูล หรือ หลักฐานของการปฏิบัติงานนั้น ๆ พร้อมทั้งระบุถึง ผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บ สถานที่ ระยะเวลาและวิธีการจัดเก็บ

ส่วน เอกวุฒิ ไกรมาก (2541 : 54) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคู่มือ ประกอบด้วยรายละเอียดสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ โดยปกติจะครอบคลุมถึง

1.1 วัตถุประสงค์ของคู่มือ

1.2 ความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการใช้คู่มือ

1.3 วิธีการใช้

1.4 คำแนะนำ

2. เนื้อหาสาระที่จะสอน ปกติจะมีการให้เนื้อหาสาระ โดยมีคำชี้แจง

หรือคำอธิบายประกอบและอาจมีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจที่จะอ่าน

3. การเตรียมการสอน ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

3.1 การเตรียมสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่จำเป็น

3.2 การเตรียมวัสดุ เอกสารประกอบการสอน แบบฝึกหัดและแบบ

ปฏิบัติ ข้อสอบ คำเฉลย ฯลฯ

3.3 การติดต่อประสานงานที่จำเป็น

4. กระบวนการ วิธีการ กิจกรรมการเรียนการสอนส่วนนี้เน้นว่าเป็นส่วนสำคัญของคู่มือ คู่มือครูจำเป็นต้องให้ข้อมูลหรือรายละเอียดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีดำเนินการสอน

4.2 คำแนะนำและตัวอย่างเกี่ยวกับกิจกรรมการสอนที่จะช่วยให้

การสอนบรรลุผล

4.3 คำถาม ตัวอย่าง แบบฝึกปฏิบัติ และสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการสอน

4.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งควรทำ ไม่ควรทำ ซึ่งมักจะมาจาก

ประสบการณ์ของผู้เขียน

5. การวัดผลประเมินผล คู่มือที่ดีควรจะให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการสอนอย่างครบถ้วน การประเมินผลการสอนนับเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสอนอีกองค์ประกอบหนึ่งที่คู่มือจำเป็นต้องให้รายละเอียดต่าง ๆ เช่น เครื่องมือวัด วิธีวัดผล เกณฑ์การประเมินผล

6. ความรู้เสริมคู่มือครูที่ดีจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ใช้และสามารถคาดคะเนได้ว่าผู้ใช้มักจะประสบปัญหาในเรื่องใดและจัดหาหรือจัดทำข้อมูลที่จะช่วยส่งเสริมความรู้ของครูอื่นจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ผู้เขียนคู่มือควรจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องที่เขียนมาพอสมควร ซึ่งจะช่วยให้รู้ว่าในการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ มักจะมีปัญหาอะไรเกิดขึ้น และจุดอ่อนในเรื่องนั้นมีอะไรบ้าง การเป็นผู้มีประสบการณ์และสามารถนำเอาประสบการณ์เหล่านั้นมาช่วยผู้ใช้หรือผู้อ่านให้สามารถกระทำสิ่งนั้น ๆ ได้อย่างราบรื่นไม่เกิดอุปสรรค ปัญหา นับว่าเป็นจุดเด่นของคู่มือ ผู้เขียนคู่มือครูที่สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้อ่านหรือผู้ใช้คู่มือ จึงถือได้ว่าได้ทำหน้าที่ของผู้เขียนหนังสือที่ดี

8. แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ หนังสือที่ดีไม่ควรขาดการให้แหล่งอ้างอิงหรือแหล่งข้อมูล ซึ่งจะเพิ่มประโยชน์ต่อผู้อ่านในการไปศึกษาค้นคว้าต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่มือครูนั้นเป็นหนังสือที่ใช้เป็นแนวทางในการสอน หากครูได้รับข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลต่างๆ ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสอน

ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (2535 : เว็บไซต์) ได้กำหนด
โครงสร้างองค์ประกอบของกลุ่ม ซึ่งมีส่วนประกอบแตกต่างจากสำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาระบบราชการ ในส่วนต้นและส่วนท้ายของกลุ่ม คือ 1) ปกหน้า 2) รองปก 3) คำนำ 4)
สารบัญ 5) วัตถุประสงค์ 6) ขอบเขต 7) คำจำกัดความ 8) หน้าที่ความรับผิดชอบ 9) Work
Flow ของกระบวนการ 10) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน 11) มาตรฐานงาน 12) ระบบติดตาม
ประเมินผล 13) เอกสารอ้างอิง 14) แบบฟอร์มที่ใช้ 15) เอกสารบันทึก และ 16) ภาคผนวก
เมื่อนำมาสังเคราะห์ องค์ประกอบของกลุ่ม เพื่อแจกแจงความถี่ตามรูปแบบ
เมทริกซ์ จะได้องค์ประกอบ 8 ส่วน คือ คำชี้แจง วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการ
หน้าที่รับผิดชอบ มาตรฐาน การวัดและประเมินผล และอ้างอิง ดังตารางวิเคราะห์ และ
สังเคราะห์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ องค์ประกอบของกลุ่ม

นักวิชาการ/ หน่วยงาน	องค์ประกอบของกลุ่ม															
	ปก	คำชี้แจง	เนื้อหาสาระ	การเตรียมการ	กระบวนการ ขั้นตอน	การวัดผลประเมินผล	ความรู้เดิม	ปัญหา และคำแนะนำ	แหล่งข้อมูลอ้างอิง	วัตถุประสงค์	ขอบเขต	คำจำกัดความ	หน้าที่รับผิดชอบ	มาตรฐาน	แบบฟอร์ม บันทึก	ภาคผนวก
ปรีชา ช้างขวัญยืน (2539: 128-134)			√	√	√	√	√	√	√							
สำนักงาน คณะกรรมการ พัฒนาระบบ ราชการ (2552 : เว็บไซต์)									√	√	√	√	√	√	√	√
สำนักงาน คณะกรรมการ อาหารและยา (2535 : เว็บไซต์)	√	√			√	√			√	√	√	√	√	√	√	√
เอกวุฒิ ไกรมาก (2541 : 54)		√	√	√	√	√	√	√	√	√						
ประมวลผล ความสัมพันธ์	1	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบของคู่มือ นั้น ควรจะประกอบด้วย แหล่งข้อมูล อ้างอิง ปก กระบวนการหรือขั้นตอน การวัดผลประเมินผล วัตถุประสงค์ คำชี้แจง เนื้อหาสาระ การเตรียมการ ความรู้เสริม ขอบเขต คำจำกัดความ หน้าที่รับผิดชอบ มาตรฐานแบบฟอร์ม ภาคผนวก เมื่อผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบแล้ว พบว่า คู่มือควรมีองค์ประกอบ 8 ส่วน คือ คำชี้แจง วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ กระบวนการ หน้าที่รับผิดชอบ มาตรฐาน การวัดและประเมินผล และอ้างอิง

3. ลักษณะที่ดีของคู่มือ

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2539 : 159-160) ได้กล่าวถึงลักษณะการเขียนคู่มือที่ดีว่าคู่มือจะต้องมีความชัดเจนให้รายละเอียดครอบคลุม เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจแจ่มแจ้ง การเขียนคู่มือต้องครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรระบุให้ชัดเจนว่า คู่มือนี้เป็นคู่มือสำหรับใครใครเป็นผู้ใช้
2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ต้องการให้ผู้ใช้ได้อะไรบ้าง
3. ควรมีส่วนนำที่จูงใจผู้ใช้ว่าคู่มือนี้จะช่วยผู้ใช้ได้อย่างไร ทำ

อะไรบ้าง

4. ควรมีส่วนนำที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ในการใช้

เครื่องมือ

5. ส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว การเตรียมวัสดุ

อุปกรณ์และสิ่งจำเป็นในการดำเนินการ

6. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้ เกี่ยวกับขั้นตอนหรือกระบวนการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

7. เนื้อหาสาระที่ให้นั้นควรมีความถูกต้อง สามารถช่วยให้ผู้ใช้คู่มือทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ

8. ควรใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการช่วยให้ผู้ใช้คู่มือได้สะดวก เช่น การจัด

รูปเล่ม ขนาดการเลือกตัวอักษร ขนาดของตัวอักษร การเน้นข้อความบางตอนเป็นต้น

บุญเกื้อ คอรวทวช (2530 : 77) ได้กล่าวว่าในการพัฒนาคู่มือ นั้น จะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย
2. โคร้ควรถึงปัญหาและสถานการณ์อย่างทะลุโปร่ง เพื่อให้ผู้ใช้คู่มือ

ใช้ได้เป็นอย่างดี

3. ควรออกแบบคู่มือให้สวยงาม น่าหยิบอ่าน
4. ควรมีภาพการ์ตูนประกอบ เพื่อให้ น่าสนใจ

5. หากเป็นเล่ม ควรทำปกให้สวยงาม และทนทานต่อการใช้งาน
เขียนหน้าปกให้เด่นชัดคู่มือวิชาเดียวกันสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ควรใช้สีเดียวกัน เพื่อง่ายต่อการ
การบ่งชี้ในภายหลัง

6. แม้จะกำหนดหัวข้อไว้ตามองค์ประกอบข้างต้นก็ตาม ผู้ทำคู่มืออาจ
ตัดหรือเพิ่มเติมข้อใดตามความเหมาะสม

ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ และ มาเรียม นิลพันธุ์ (2542 : 17-18) ได้แยกลักษณะ
คู่มือที่ดีเป็น 2 ด้านคือ

1. ด้านเนื้อหา

1.1 เนื้อหาสาระหรือรายละเอียดในคู่มือ ควรตรงกับเรื่องที่ศึกษา
และไม่ยากเกินไปจนทำให้ไม่มีความสนใจที่จะหยิบอ่าน

1.2 การนำเสนอเนื้อหาควรให้ความเหมาะสมกับความรู้ของผู้ที่จะศึกษา

1.3 ข้อมูลที่มีอยู่ในคู่มือผู้อ่านสามารถประยุกต์ใช้ได้

1.4 เนื้อหาควรเหมาะสมที่จะนำไปอ้างอิงได้

1.5 ควรมีกรณีตัวอย่างประกอบในบางเรื่อง เพื่อจะได้ทำความเข้าใจง่าย

1.6 ควรมีการปรับปรุงเนื้อหาของคู่มือให้ทันสมัยเสมอ

2. ด้านรูปแบบ

2.1 ตัวอักษรที่ใช้ควรมีตัวโต และมีรูปแบบที่ชัดเจน อ่านง่าย
เหมาะสมกับผู้ใช้คู่มือ

2.2 ควรมีภาพ หรือตัวอย่างประกอบเนื้อหา

2.3 ลักษณะการจัดรูปแบบควรทำให้น่าสนใจ

2.4 การใช้ภาษาควรให้เข้าใจง่ายเหมาะสมกับผู้ใช้คู่มือ

2.5 ระบบการนำเสนอควรเป็นระบบจากง่ายไปหายาก เป็นเรื่องชัดเจน

3. ด้านการนำไปใช้

3.1 ควรระบุขั้นตอน วิธีการใช้คู่มือให้ชัดเจน

3.2 มีแผนภูมิตาราง ตัวอย่างประกอบให้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

3.3 มีข้อมูลเพื่อสามารถใช้เพื่อประสานงานต่าง ๆ ได้สะดวกรวดเร็ว

3.4 บอกลิทธิประโยชน์ และข้อควรปฏิบัติให้เข้าใจง่าย

ผู้วิจัย จึงสรุปว่าคู่มือที่ดีนั้นควรมีลักษณะในประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา ต้องถูกต้อง และครอบคลุมสาระของคู่มือนั้น

2. การจัดลำดับข้อมูลนำเสนอเป็นขั้นตอนเข้าใจง่าย

3. รายละเอียดของคู่มือชัดเจนเข้าใจง่าย

4. ผู้ใดอ่านแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้
5. รูปแบบคู่มือสวยงามและทนต่อการใช้งาน

4. โครงสร้าง ของคู่มือ

จากการศึกษาแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานองค์การอาหารและยา พบว่า คู่มือมีโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วย ปกหน้า รองปก คำนำ สารบัญ วัตถุประสงค์ ขอบเขต คำจำกัดความ หน้าที่ความรับผิดชอบ Work Flow ของกระบวนการ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรฐานงาน ระบบติดตามประเมินผล เอกสารอ้างอิง แบบฟอร์มที่ใช้ เอกสารบันทึก ภาคผนวก

ซึ่งโครงสร้างของคู่มือดังกล่าว มีความแตกต่างจากผลการศึกษาของ พันเอก สมมาตร ประสูวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษา เรื่อง การพัฒนาคู่มือครู ในโรงเรียนทหารช่าง เพื่อให้ทราบองค์ประกอบของคู่มือครู ซึ่งจะใช้เป็นต้นแบบสำหรับการจัดทำคู่มือครูรายวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนทหารช่าง ผลการศึกษาพบว่า ใ้้องค์ประกอบของคู่มือครู ในโรงเรียนทหารช่าง มีองค์ประกอบหลัก ดังนี้ คือ 1) ปก 2) คำนำ 3) สารบัญ 4) คำแนะนำการใช้คู่มือครู 5) ความมุ่งหมายของวิชา 6) ลักษณะรายวิชา 7) การแบ่งหน่วยการเรียนรู้ 8) การวัดและประเมินผล 9) ตารางกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนและเกณฑ์ผ่าน 10) จุดประสงค์การสอน 11) แผนการสอนรายบท มีหัวข้อย่อยคือ จุดประสงค์การสอน กล่าวนำ เนื้อหา สรุปบทเรียน การวัดและประเมินผล หนังสืออ่านประกอบ บันทึกหลังการสอน กิจกรรม สื่อการสอน งานที่มอบหมาย 12) หนังสืออ้างอิง 13) ภาคผนวก เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาคู่มือ เป็นสิ่งจำเป็น

5. ขั้นตอนการจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (2535 : 56) ได้เสนอถึงข้อควรพิจารณาแนวคิด ในการจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์กระบวนการธุรกิจ (Business Process) แยกกระบวนการหลักและสนับสนุน ออกเป็นกิจกรรมย่อย
2. ระบุข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องในแต่ละกระบวนการ
3. ทำการ Cross-Check ข้อกำหนดกับกิจกรรมย่อยเพื่อเพิ่มเติมกิจกรรมที่หายไปแล้วกำหนดรายชื่อเอกสารคู่มือปฏิบัติงาน ขอบเขต และการประสานงาน
4. เขียนโครงร่างเอกสาร โดยเขียนแผนภาพ (Flow Chart) ของเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน
5. เขียนเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานตามรูปแบบที่กำหนด และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องและการปฏิบัติงานจริง

6. ทดลองนำไปใช้ เพื่อตรวจสอบว่าเขียนในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งที่เขียนหรือไม่อย่างไร

7. ตรวจสอบ ทบทวน และอนุมัติเอกสารร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. สอนและฝึกอบรมพนักงานให้เข้าใจเอกสารที่ต้องปฏิบัติตาม

9. การนำเอกสารไปใช้งานปฏิบัติตามเอกสาร

10. ตรวจสอบติดตามและปรับปรุงแก้ไขเอกสารหรือปฏิบัติงานให้ถูกต้องกับ

เอกสาร

6. วิธีการเขียนเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (2535 : 57) ได้เสนอถึงวิธีการเขียนเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน ดังนี้

คำถามนำ 5W 1H

What กระทำการนั้น ทำอะไร?

Where กระบวนการนั้นทำที่ไหน?

When กระบวนการนั้นทำเมื่อไร?

Who ใครเป็นผู้รับผิดชอบ?

Why ทำไมถึงต้องทำ?

How กระบวนการนั้นทำอย่างไร?

7. ประโยชน์ของเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (2535 : 58) ได้เสนอถึงแนวคิด ถึงประโยชน์ของเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและประสานงานที่ดีขึ้น
3. เพื่อช่วยให้มั่นใจว่ามีการควบคุมการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตรวจประเมินและทบทวนระบบ

ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ จะทำให้การนำรูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิผล เกิดประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนสิข สิทธิสมบุรณ์ (2546 : บทคัดย่อ) เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะสำคัญคือ เอกสารหลักสูตร ประกอบด้วย คู่มือหลักสูตรสำหรับผู้ให้การฝึกอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และคู่มือหลักสูตรสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการวิจัย

ในชั้นเรียนซึ่งเป็นเอกสารเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการทำความเข้าใจในเนื้อหาการฝึกอบรม และวิธีปฏิบัติการ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับ ดุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549 : 88) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก มีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ที่สร้างและพัฒนารูปแบบ ซึ่งมีการจัดทำคู่มือการดำเนินการตามรูปแบบ ประเมินความเหมาะสมของกลุ่ม สอดคล้องกับ จิตราภรณ์ ไยศิลป์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จัดทำรูปแบบฉบับร่าง ตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องของร่างรูปแบบกับคู่มือฉบับร่างโดยใช้กระบวนการอิงผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดได้ว่า การจัดทำคู่มือ เพื่อใช้ในการพัฒนานั้น มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า การจัดทำคู่มือ นั้นจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า กระทบการนั้น ทำอะไร? (What) กระทบการนั้นทำที่ไหน? (Where) กระทบการนั้นทำเมื่อไร? (When) ใครเป็นผู้รับผิดชอบ? (Who) ทำไมถึงต้องทำ? (Why) กระทบการนั้นทำอย่างไร? (How)

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งหวังที่จะสร้างคู่มือการใช้รูปแบบพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยในการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ ดังนี้

1. วิเคราะห์รูปแบบในการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยระบุกลยุทธ์ในการพัฒนาให้ชัดเจน
2. ระบุขั้นตอนในแต่ละรูปแบบการพัฒนา
3. กำหนดขอบเขตเอกสารคู่มือ ประกอบด้วย ความเป็นมาของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน คำอธิบายเกี่ยวกับรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบเนื้อหา กลยุทธ์ในการพัฒนา คือในการพัฒนาและการประเมินผล วิธีการใช้สื่อในการพัฒนา วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิธีการสร้างครูแกนนำการวิจัย วิธีการแสดงกระบวนการวิจัยที่เป็นแม่แบบ และวิธีการประเมินผลการพัฒนา
4. เขียนเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบพัฒนาครูตามโครงร่างที่กำหนด และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนกับขอบเขตที่กำหนด
5. นำคู่มือการใช้รูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
6. นำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ไปใช้ควบคู่กับการนำรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบของ
คู่มือการใช้รูปแบบพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. คำนำ
2. คำชี้แจง
3. สารบัญ
4. ความเป็นมาของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน
5. คำอธิบายเกี่ยวกับรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ
6. วิธีการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย
 - 6.1 การนำเนื้อหาไปใช้
 - 6.2 การนำกลยุทธ์ในการพัฒนาไปใช้
 - 6.3 การนำสื่อในการพัฒนาไปใช้
 - 6.4 การนำวิธีการประเมินผลไปใช้
7. แนวทางการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

องค์ความรู้เกี่ยวกับการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship)

1. ที่มาของการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ

อิสเนอร์ (Eisner) เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดการประเมินโครงการ โดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการประเมินโดยทั่วไป การประเมินแบบนี้จะเน้นที่บทบาทของผู้ประเมิน โดยไม่ได้ยึดจุดมุ่งหมาย ไม่ได้คำนึงถึงปัญหาหรือข้อโต้แย้งใดๆ และไม่ได้ประเมินโครงการโดยอาศัยการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ แต่เป็นการประเมินโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับโครงการนั้น ๆ จึงเป็นผู้กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินจึงเกิดขึ้นจากการสำรวจตรวจสอบโครงการของผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) กล่าวโดยสรุปการประเมินโครงการโดยผู้ทรงคุณวุฒินี้เรายอมรับผลการประเมิน เพราะทำให้ผลการประเมินโครงการเป็นที่น่าเชื่อถือได้

วิธีการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ตามแนวคิดของ Eisner เป็นรูปแบบการวิจัยอีก รูปแบบหนึ่งที่มีลักษณะพื้นฐานแตกต่างจากรูปแบบการประเมินผลอื่นๆ โดย Eisner (1976 : 192) ผู้พัฒนาแนวคิดนี้ได้ชี้ถึงปัญหาที่การวิจัยการศึกษา มักจะถูกครอบงำด้วยกระบวนการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ หรือวิธีการเชิงปริมาณมากเกินไป ทั้ง ๆ ที่เรื่องราวทางการศึกษาหลายเรื่องเป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อนและซับซ้อน ทั้งนี้ Eisner เชื่อว่า การรับรู้ถึงใด ๆ ก็ตามด้วยความเท่าทันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของคนความเป็นผู้รู้ (Connoisseurship) ด้วยเหตุผลนี้

แนวทางการประเมินผลทางการศึกษาตามแนวคิดของ Eisner จึงมีลักษณะพื้นฐานแตกต่างจากแนวทางอื่น ๆ

2. รูปแบบของการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ

จากผลการวิจัยของ สุรรัต แสงสว่าง (2553 : 61-62) และแสงเพียร งานดี (2553 : 51) ได้แบ่งรูปแบบของการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เป็นรูปแบบที่ไม่ได้เน้นสัมฤทธิ์ผลของวัตถุประสงค์ ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based Model) การตอบสนองของปัญหา และความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบการปกครองแบบประเมินแบบตอบสนอง (Responsive Model) หรือการรองรับกระบวนการ การตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินแบบอิงตัดสินใจ (Decision-making Model) อย่างไรก็ตามอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้รู้หรือผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือกับกระบวนการตัดสินใจเสนอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

2. เป็นรูปแบบการประเมินผลที่เน้นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากในการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ นอกจากการใช้วิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น ต่อมาได้มีการนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษาขั้นสูง ในสาขาเฉพาะที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นเรื่องผู้ประเมิน รูปแบบจึงเป็นที่นิยมในการนำมาใช้ประเมินผลในวงการอุดมศึกษาที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้ตัวบุคคลผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง เป็นเครื่องมือการประเมินผลโดยให้ความเชื่อว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นจะเที่ยงธรรมและมีวิจารณ์ญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ และความชำนาญการของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม ประมวล และวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High Credibility) ของวิชาชีพนั้น ๆ สำคัญ

ส่วนการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์และ การที่เป็นที่เชื่อถือ (High Credibility) ของวิชาชีพนั้นๆ เป็นสิ่งสำคัญ การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มุ่งพัฒนารูปแบบที่ไม่อาจวัด หรือประเมินได้โดยวิธีอื่น ๆ อย่างเหมาะสม และไม่สามารถนำไปทดสอบใช้ในสภาพจริงได้ จึงต้องนำเอาวิธีการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตามหลักการข้างต้น

การดำเนินการ โดยวิธีของผู้ทรงคุณวุฒิ ถือว่าเป็นการประเมินการศึกษาที่เรียกว่า การวิพากษ์วิจารณ์ทางการศึกษานั้นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ วิธีนี้ นิยมใช้มาทางอุดมศึกษาและมีความเชื่อถือได้เพราะถือว่าการตัดสินหรือการวิพากษ์วิจารณ์โดย กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขานั้น หรือในวิชาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ ยอมรับได้

การจัดระบบระเบียบล่วงหน้า (Advance Organizers) ของวิธีนี้คือ “จุดการ วิพากษ์วิจารณ์” ได้แก่คำนิยาม และมโนทัศน์ที่ได้จากประเพณีหรือพิธี การทำงานประจำ และ จากทฤษฎีโดยตรงและโดยอ้อมเกี่ยวกับธรรมชาติของมาตรฐานในการประเมินค่าและคุณภาพ ต่าง ๆ จุดการวิพากษ์วิจารณ์เหล่านี้สะสมอยู่ในตัวของผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งพื้นฐานการศึกษา และการฝึกฝนของผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านั้นด้วย ในลักษณะดังที่กล่าวนี้ผู้ทรงคุณวุฒิก็คือ “เครื่องมือ” ในการวิจัยตามรูปแบบนั่นเอง การวิจัยแบบนี้อาจใช้เทคนิคเคลฟายคือการ สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มหนึ่งและรายงานผลในลักษณะข้อมูลย้อนกลับและถามว่าจะ เปลี่ยนแปลงความเห็นเดิมหรือไม่ กลับไปกลับมาหลาย ๆ ครั้ง จนกว่าจะเกิดความเห็นพ้อง ต้องกันเป็นเอกฉันท์ในปัญหาการวิจัยที่สอบถามแล้วผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อเสนอแนะ ข้อสรุป (ถ้ามี) และเขียนรายงานด้วยก็ได้

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสัมมนาเองผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกระบวนการทาง วิชาการที่ต้องการผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือมีความถนัดเป็นพิเศษ หรือผู้รู้หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการพิจารณา ถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น รูปแบบ ตัวแบบ ระบบ กระบวนการ ว่ามี ความเหมาะสม สอดคล้อง มีความเป็นไปได้ และถูกต้องหรือไม่ หลังจากการพิจารณาของ ผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผลการพิจารณาจะได้รับการยอมรับว่า และเชื่อถือมากยิ่งขึ้น สามารถนำไปสู่ การพิจารณาตัดสินใจตัดสินเลือก หรือนำไปใช้ในการปฏิบัติหรืออ้างอิงได้ ซึ่งในการวิจัยครั้ง นี้ผู้วิจัยกำหนดให้มีการสัมมนาเองผู้ทรงคุณวุฒิในระยะที่ 3 ของการวิจัยเพื่อตรวจสอบและ ยืนยันรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

องค์ความรู้เกี่ยวกับการสัมภาษณ์

1. ความหมายของการสัมภาษณ์

นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวล

ความหมายไว้ ดังนี้ คือ การสัมภาษณ์ (Interview) หมายถึง การสนทนาอย่างมีจุดหมายตามจุดประสงค์ที่เรากำหนดล่วงหน้าไว้ก่อนระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ที่ดีต้องฟังมากกว่าพูดเสียเอง และไม่หุเบา และจะยึดแนวทางตามวัตถุประสงค์ที่จะวัดและบันทึกไว้ได้อย่างถูกต้อง (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2543 : 152) สอดคล้องกับ สุภางค์ จันทวานิช (2553 : 74) การสัมภาษณ์เป็นวิธีการศึกษาที่เป็นรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ ภายใต้กฎเกณฑ์มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูล เป็นการสนทนาอย่างมีจุดหมายเป็นหลัก และ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 90) กล่าวว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ เป็นการเก็บผู้ที่สัมภาษณ์ (Interview) ไปค้นหาความจริงโดยสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเรียกว่าให้ผู้สัมภาษณ์ (Interview) ให้ตอบออกมา ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความส่วนตัว บุคลิกภาพ เจตคติ ความคิดเห็น สอดคล้องกับ ภัทรพร เกษสังข์ (2554 : 88-91) ที่ให้ความหมายว่า การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีการเผชิญหน้าระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ จุดมุ่งหมายเพื่อการสำรวจความคิด ความเชื่อ ความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาหรือสิ่งที่ได้มีส่วนร่วมในประเด็นนั้นจากการรับรู้โดยการสนทนาซักถามโต้ตอบซึ่งกันและกัน ต้องการอาศัยการโต้ตอบว่าเป็นหลัก

2. ประเภทของการสัมภาษณ์

บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 90) และ สุภางค์ จันทวานิช (2553 : 75-76)

ภัทรพร เกษสังข์ (2554 : 88-91) กล่าวอย่างสอดคล้องกันว่า การสัมภาษณ์แบ่งออกเป็นหลายประเภท ผู้วิจัยกล่าวถึงประเภทของการสัมภาษณ์ที่แบ่งตามเทคนิคการสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

2.1 การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) การสัมภาษณ์แบบนี้ ผู้สัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์ตามคำถามที่ได้สร้างขึ้นและพิมพ์ไว้ในแบบการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนจะตอบคำถามชุดเดียวกันอย่างเดียวกัน ผู้สัมภาษณ์จะจดบันทึกคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ลงในแบบสัมภาษณ์นั้น ข้อดีของการสัมภาษณ์แบบนี้คือ ผู้วิจัยสามารถจัดหมวดหมู่ สรุปได้ง่าย และลดเวลาในการสัมภาษณ์

2.2 การสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีคำถามกำหนดไว้แน่นอน และผู้ให้สัมภาษณ์ตอบได้โดยอิสระ ผู้สัมภาษณ์มีอิสระในการคิดแปลงสถานการณ์ให้เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ในขณะสัมภาษณ์

ตอบได้ ในการสัมภาษณ์แบบนี้ อาจมีแนวการสัมภาษณ์ ซึ่งแต่ละหัวข้อของข้อมูลที่ต้องการระบุไว้ เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ได้ตั้งคำถามในแต่ละหัวข้อเอง ผู้สัมภาษณ์จะต้องมีความสามารถและความชำนาญในการสัมภาษณ์มาก การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ที่มีจุดความสนใจเฉพาะเรียกว่า การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เป็นการซักถามพูดคุยกันระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการถามเจาะลึกถึงคำตอบอย่างละเอียดถี่ถ้วน การถามนอกจากจะให้อธิบายแล้ว จะต้องถามถึงเหตุผลด้วย การสัมภาษณ์แบบนี้จะใช้ได้กับการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมบุคคล เจตคติ ความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม บุคลิกภาพในลักษณะต่างๆ

3. หลักของการสัมภาษณ์

เพื่อให้รวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ดำเนินไปได้อย่างดี ข้อมูลถูกต้องเพียงตรงควรมีหลักดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 91-92, ตุภางค์ จันทวนิช. 2553 : 82-84) ดังนี้

3.1 การเตรียมตัวก่อนไปสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ควรเตรียมดังนี้ 1) ผู้สัมภาษณ์ต้องเข้าใจจุดประสงค์ของการวิจัยอย่างแจ่มแจ้ง 2) ทำการนัดแนะเวลาและสถานที่สัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่จะไปสัมภาษณ์ 3) กรณีสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างจะต้องเตรียมแบบสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า และ 4) ทำการซักซ้อมการสัมภาษณ์รวมทั้งวิธีบันทึกข้อมูลไว้ล่วงหน้าให้คล่องแคล่วไม่ประหม่าหรือเก้อเขิน และควรท่องจำคำถามต่าง ๆ ไว้ ซึ่งจะช่วยให้ดำเนินการสัมภาษณ์เป็นไปอย่างราบรื่น

3.2 การเริ่มต้นการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ควรปฏิบัติดังนี้ 1) ก่อนเริ่มสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์ควรแนะนำตัวเองก่อน บอกจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ให้ผู้ที่จะสัมภาษณ์เข้าใจ และ 2) สร้างความคุ้นเคย ความเป็นมิตร โดยสนทนาในเรื่องที่คาดว่าผู้ให้สัมภาษณ์จะสนใจ โดยใช้เวลาเล็กน้อย

3.3 การดำเนินการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์ควรปฏิบัติดังนี้ 1) ผู้สัมภาษณ์ต้องมีกิริยาสุภาพเรียบร้อย ยิ้มแย้มแจ่มใส 2) ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ชัดเจน 3) ใช้คำถามที่สามารถตอบได้ทันที 4) สัมภาษณ์ทีละคำถาม 5) ผู้สัมภาษณ์ต้องมีความรู้พื้นความรู้อย่างดีในเรื่องที่จะสัมภาษณ์ 6) การจดบันทึกคำตอบควรทำอย่างรวดเร็ว 7) ไม่เร่งรัดหรือคาดคั้นคำตอบจากผู้ให้สัมภาษณ์ 8) ไม่ใช้คำถามที่เป็นการชี้แนะคำตอบ 9) กล่าวแสดงความขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ หลังจากสัมภาษณ์เสร็จแล้ว

ส่วน จอห์นสัน และ คริสเตนเซน (Johnson & Christensen, 2004 : 179 ; อ้างอิงใน กัทราพร เกษสังข์. 2554 : 90) เสนอว่า หลักในการสัมภาษณ์ ว่า สิ่งสำคัญของการนำไปสู่การสัมภาษณ์ เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ควรดำเนินการตามหลักในการสัมภาษณ์ คือ

กำหนดจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์ให้แน่นอนชัดเจน ถามตรงจุดมุ่งหมายว่า จะถามเรื่องอะไร ก็ข้อ ไม่ควรถามแบบครอบจักรวาล ซึ่งจะทำได้คำตอบที่ลงสรุปไม่ได้

1. ควรมีการฝึกหรือทดสอบสัมภาษณ์ก่อนสัมภาษณ์จริง เพื่อให้เกิดความชำนาญ
 2. ก่อนเริ่มต้นการสัมภาษณ์ควรแนะนำตนเองก่อนว่าเป็นใคร มาจากไหน มีจุดมุ่งหมายอะไรในการมาสัมภาษณ์ครั้งนี้ บอกความสำคัญในการให้ความร่วมมือและสร้างความมั่นใจให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกปลอดภัยเกี่ยวกับข้อมูลในการให้สัมภาษณ์ ซึ่งจะเก็บเป็นความลับ นอกจากนี้ควรสนทนาเรื่องทั่ว ๆ ไปก่อนที่จะลงมือสัมภาษณ์ เพื่อสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ โดยมีข้อควรระวัง คือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูลควรอยู่ในระดับหนึ่ง ไม่ควรมีอยู่ในระดับมากเกินไปเพราะอาจจะทำให้ผู้ให้ข้อมูลกล่าวข้ามในประเด็นที่สำคัญไป เพราะคิดว่าผู้วิจัยนั้นอาจจะรู้เรื่องอยู่แล้ว
 3. ต้องมีการจดบันทึกการสัมภาษณ์เพื่อป้องกันการลืม ในการจดบันทึกการสัมภาษณ์อย่าใช้ความคิดเห็นส่วนตัวลงไป จดตามสิ่งที่เกิดขึ้นจริงอาจจะใช้เครื่องมือช่วย เช่น เทปบันทึกเสียง แต่ต้องขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อน ถ้าไม่ยินยอมไม่ควรแอบบันทึก
 4. การสัมภาษณ์ที่ดีควรมีการข่วย หรือกระตุ้นให้ผู้สัมภาษณ์อยากจะตอบและให้คำตอบที่คงเส้นคงวา การใช้คำถามควรเป็นคำถามที่น่าสนใจแก่ผู้ให้สัมภาษณ์
 5. นำคำถามที่สร้างไปทดลองสัมภาษณ์ผู้ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อศึกษาคุณภาพก่อน จะได้ปรับปรุงคำถามให้เหมาะสม รัดกุม
 6. วางรูปแบบการสัมภาษณ์ให้ง่าย และสะดวกในการจดบันทึก
 7. ไม่ใช่คำถามนำหรือคำพูดเชิงตัดสิน ลักษณะคำถามควรเป็นคำถามกลาง ๆ
 8. การสนทนาด้วยท่าที่เป็นกันเอง สนใจและใส่ใจตลอดเวลา เช่น สบตา การโน้มไปข้างหน้า
 9. การดำเนินการสัมภาษณ์ควรจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ
 10. ควรใช้เวลาเพียงพอกับผู้สัมภาษณ์ในการตอบคำถามแต่ละข้อ แต่ไม่ควรปล่อยให้การสัมภาษณ์หยุดชะงัก
 11. หลังจากการสัมภาษณ์ควรตรวจสอบความสมบูรณ์ของการจดบันทึกและการบันทึกเพื่อให้มีคุณภาพและความสมบูรณ์
4. ข้อดีและข้อเสียของการสัมภาษณ์
- 4.1 ข้อดีของการสัมภาษณ์มีดังนี้ 1) เป็นการติดต่อโดยตรงระหว่างผู้ถูก

สัมภาษณ์กับผู้สัมภาษณ์ สามารถทำความเข้าใจในข้อมูลได้ตรงกัน 2) ใช้ได้กับบุคคลทุกระดับการศึกษา ไม่ว่าจะผู้นั้นจะอ่านออกเขียนได้หรือไม่ก็ตาม 3) มีลักษณะยืดหยุ่นได้มาก สามารถคัดแปลงและแก้ไขหรือถามจนกว่าผู้ตอบจะเข้าใจคำถาม 4) ผู้สัมภาษณ์สามารถใช้วิธีการสังเกตการณ์ประกอบเพื่อดูว่าผู้ตอบตอบด้วยความจริงใจหรือไม่ และ 5) ผู้ให้สัมภาษณ์จะให้ความร่วมมือมากกว่าวิธีส่งแบบสอบถาม

4.2 ข้อเสียของการสัมภาษณ์มีดังนี้ 1) การสัมภาษณ์ต้องใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลมากในการเดินทางไปสัมภาษณ์แต่ละคน ดังนั้นต้องใช้ความพยายามและค่าใช้จ่ายสูง 2) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะเชื่อถือได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเต็มใจของผู้สัมภาษณ์ 3) ความสำเร็จในการเก็บข้อมูลวิธีนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้สัมภาษณ์ 4) การสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับสภาพของอารมณ์ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการบิดเบือนได้ และ 5) การสัมภาษณ์บางครั้งขึ้นอยู่กับอคติที่ทัศนคติที่ทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ทำให้ข้อมูลอาจผิดพลาดได้

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การสัมภาษณ์ คือ เป็นการสนทนาพูดโต้ตอบกัน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อค้นหาความจริง ความคิด ความรู้ และทัศนคติ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์สามารถสังเกตสีหน้าท่าทางของผู้ให้สัมภาษณ์ การสัมภาษณ์แบ่งออกได้ 2 ชนิด คือ การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ

วิธีการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

1.1 ความหมายของการวิจัย (Research)

มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้รวบรวมเพื่อนำเสนอความหมายของการวิจัยพอสังเขปดังนี้ ทิสนา เขมณี (2548 : 1) กล่าวว่า การวิจัยเป็นกระบวนการในการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อความรู้ หรือข้อค้นพบใหม่ที่นำเชื่อถือได้ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือในการคิดและการดำเนินการ เนื่องจากขั้นตอนของกระบวนการทางวิทยาศาสตร์นั้นมีการพิสูจน์ ทดสอบ ด้วยวิธีการที่รอบคอบรัดกุม มีเหตุผลเป็นที่ยอมรับ ผลที่เกิดขึ้นจึงมีความน่าเชื่อถือ ยุทธ ไกยวรรณ (2550 : 1) กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง การหาวิธีการแก้ปัญหา หรือการหาคำตอบใหม่ ๆ ดังนั้นจึงกล่าว

ได้ว่า การวิจัย จะเริ่มจากการมีปัญหาแล้วจึงทำการวิจัย โดยปัญหาที่จะทำการวิจัย ต้องเป็น ปัญหาที่ต้องการหาคำตอบได้ด้วยการวิจัย และเป็นปัญหาที่สำคัญ หาคำตอบด้วยวิธีอื่น ไม่ได้ สอดคล้องกับพจนานุกรม Oxford Advanced Learner's Dictionary (2006 : 1142) ได้ให้ความหมายของคำว่า วิจัย หมายถึงการศึกษาค้นคว้าอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อหาค้นพบข้อเท็จจริง หรือข้อมูลใหม่ ๆ เกี่ยวกับการแพทย์ ประวัติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ฯลฯ สอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2552 : 73-74) ที่กล่าวว่า การวิจัยเป็นการแสวงหาคำตอบต่อข้อคำถามในเชิงวิชาการเป็นการแสวงหาคำตอบต่อปัญหา หรือข้อสงสัยอย่างใดอย่างหนึ่ง ปัญหาใด ปัญหาหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่รู้ ด้วยวิธีการศึกษาหรือค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องนั้น ด้วยวิธีที่เป็นระบบ ระเบียบ เป็นการศึกษาค้นคว้าในรูปแบบเชิงวิชาการ โดยอาศัยระเบียบวิธีหรือวิธีในวิทยาการวิจัย (Research Methodology) หรือวิธีในวิทยา (Methodology) ตามแนวทางเฉพาะของศาสตร์ แต่ละสาขากำหนด หรือวิธีการจากหลายศาสตร์ที่เป็นแบบสหศาสตร์ที่นิยมเรียกกันว่า สหวิทยาการ (Multi-disciplinary) ที่ผสมผสานกันอย่างเป็นระบบ แล้วนำมาใช้เป็นเครื่องช่วยกำหนดกรอบแนวความคิด (Conceptual Framework) เชิงวิชาการและการออกแบบการวิจัย (Research Design) ตลอดจนกำหนดรายละเอียดวิธีการวิจัย เพื่อค้นหาความจริงมาตอบคำถามเชิงวิจัย ตอบข้อสงสัยด้วยวิธีการที่เป็นระบบระเบียบหรือตอบปัญหาสำหรับการวิจัยครั้งนั้น

กล่าวโดยสรุป การวิจัย (Research) เป็นกระบวนการค้นคว้าหรือแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผน และผลที่เกิดจากการวิจัยเป็นองค์ความรู้ใหม่ วิธีการใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ของทุกสาขาวิชาชีพที่สามารถแก้ปัญหา พัฒนางาน หรือสนองตอบความต้องการของมนุษย์ได้

1.2 ความหมายของการพัฒนา (Development)

สำหรับคำว่า การพัฒนา ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ผู้นำเยาวชนและเจ้าหน้าที่ ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2512 เกี่ยวกับความหมาย ของคำว่า “พัฒนา” ดังนี้ คำว่า “พัฒนา” คืออย่างไร ก่อนอื่นเราต้องทราบว่า มุ่งให้เกิดความเจริญมั่นคงก้าวหน้า มุ่งให้ทุกคนมีความสุขสบาย ดังนั้นทุกคนจึงมุ่งที่จะพัฒนา T.R. Batten (1959 : 2) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นสอดคล้องกับ สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ (2548 : เว็บบไซต์) ที่กล่าวว่า “การพัฒนา” หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปยังอีกสภาพหนึ่งในทางที่ดีขึ้น หากเปลี่ยนแปลงไปสู่อีกทางหรือคำด้อยเกิน ไปเราเรียกว่า หายนะ หรือการเสื่อมถอย การพัฒนา ประกอบด้วย 3 ด้านคือ การพัฒนาทางวัตถุการพัฒนาทางจิตใจ และการพัฒนาทางปัญญา ส่วนพจนานุกรม Oxford Advanced Learner's Dictionary

(2006 : 400) กล่าวว่า การพัฒนา (Development) หมายถึง 1) การค่อย ๆ เติบโตของบางสิ่งบางอย่างจนกระทั่งเกิดความก้าวหน้า หรือแข็งแรง เช่น การเติบโตของเด็ก 2) กระบวนการของการผลิตสิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาใหม่ หรือทำให้ดีกว่าเดิม 3) เหตุการณ์ หรือขั้นตอนใหม่ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง 4) พื้นดินที่มีสิ่งปลูกสร้างเกิดขึ้นใหม่ และ 5) กระบวนการใช้พื้นดิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้เกิดผลประโยชน์โดยการปลูกสิ่งก่อสร้างขึ้นใหม่ ๆ

จากความหมาย การพัฒนาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น หรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าไม่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ในขณะที่เดียวกัน การพัฒนามิได้หมายถึงการเพิ่มขึ้นของปริมาณเท่านั้นแต่หมายรวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจ และเพิ่มความสุขของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ

1.3 ความหมายของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

ได้มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยและพัฒนาไว้หลากหลาย ดังนี้คือ

พจนานุกรม Oxford Advanced Learner's Dictionary (2006 : 1242) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) หมายถึง การทำงานที่พยายามค้นหาผลิตภัณฑ์ใหม่ และกระบวนการใหม่ หรือการพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ส่วน สุปัทกร์ พิบูลย์ (2548 : วิวีไซต์) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยที่มุ่งพัฒนาทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพงาน มุ่งพัฒนานวัตกรรม โดยการวิจัยและพัฒนา มีลักษณะสำคัญคือ 1) เกิดจากความไม่พอใจในงาน หรือคุณภาพงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน 2) มีการสร้างนวัตกรรม/ชิ้นงาน/กระบวนการทำงานใหม่ ๆ นำมาใช้ในการยกระดับคุณภาพงาน (Treatment) 3) มีการพัฒนานวัตกรรมในลักษณะ R & D อย่างต่อเนื่อง จนได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพ แล้วทำการทดลองใช้ครั้งสำคัญก่อนที่จะทำการสรุปผลการวิจัย และ 4) ผลลัพธ์ที่ได้ คือ นวัตกรรม ซึ่งอาจเป็นสิ่งประดิษฐ์ หรือกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ รุจโรจน์ แก้วอุไร (2552 : วิวีไซต์) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยและพัฒนา เป็นการวิจัยที่ต้องการค้นคว้าและพัฒนา ทำการทดสอบ ในสภาพจริง ทำการประเมิน และดำเนินการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หลาย ๆ รอบ จนได้ผลการพัฒนาที่มีคุณภาพ Walter R. Borg and Merredith D. Gal (1989 : 782) การวิจัยและพัฒนา คือ กระบวนการที่นำมาพัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องของผลิตภัณฑ์ทางการศึกษา คำว่า ผลิตภัณฑ์ (Product) ในที่นี้ ไม่ได้หมายความว่าเฉพาะสิ่งที่อยู่ในหนังสือ ในภาพยนตร์ หรือคอมพิวเตอร์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงระเบียบวิธี เช่น ระเบียบวิธีในการสอน โปรแกรมการสอน โดยจุดมุ่งหมายของการวิจัยและพัฒนา คือ การค้นหาความรู้ใหม่ ๆ สอดคล้องกับ เป็รื่อง กุมุท (2536 : 1) ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา เกิดจากความพยายามที่จะสร้างสรรค์ผลผลิต และ

กระบวนการบางสิ่งบางอย่าง ตามหลักการเฉพาะ และตามระเบียบวิธีการวิจัย ที่สามารถรับรองคุณภาพ และประสิทธิภาพของผลผลิตและกระบวนการเมื่อนำผลนั้นไปใช้ ซึ่งรูปแบบการวิจัยและพัฒนา นั้น ผู้วิจัยต้องออกแบบสร้างสรรค์ และพัฒนาผลผลิตด้วยการทดลอง ประเมินผล และป้อนข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์นั้น ให้พัฒนาขึ้นทั้งด้านคุณภาพ และประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด และ ญาณภัทร สีหะมงคล (2552 : เว็บไซค์) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้า คิดค้นอย่างเป็นระบบและน่าเชื่อถือ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผลผลิต เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ สื่อ อุปกรณ์ เทคนิควิธี หรือรูปแบบการทำงานหรือระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นอย่างชัดเจน

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า การวิจัยและพัฒนา หมายถึง กระบวนการการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาทางเลือก วิธีการใหม่ ๆ หรือพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีการทำงาน หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพงาน คุณภาพการศึกษา คุณภาพชีวิต รวมทั้งการตรวจสอบประสิทธิภาพของนวัตกรรมที่สร้างหรือพัฒนาขึ้น โดยวิธีการเริ่มต้นด้วยการวิจัยเพื่อให้ได้ความรู้มาใช้ในการพัฒนา และตามด้วยการวิจัยเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพ และผลจากการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรม รวมทั้งรูปแบบการทำงานและสิ่งผลิตให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.4 กระบวนการวิจัยและพัฒนา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงกระบวนการในการวิจัยและพัฒนาไว้หลากหลายแนวคิด แต่มีส่วนที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้คือ ญาณภัทร สีหะมงคล (2554 : เว็บไซค์) กระบวนการวิจัยและพัฒนาเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาให้ชัดเจนแล้วเข้าสู่ระยะการพัฒนาทางเลือก หรือวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งระยะของการพัฒนาทางเลือกนี้ จะมีขั้นตอนคล้ายคลึงกับการวิจัยทั่วไป แต่เป็นการพัฒนาต้นแบบนวัตกรรมให้ได้มาตรฐานก่อนนำไปใช้จริง รุจโรจน์ แก้วอุไร (2551 : เว็บไซค์) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วย 1) การกำหนดผลิตภัณฑ์และรวบรวมข้อมูล 2) การวางแผนการวิจัยและพัฒนา 3) การพัฒนารูปแบบขั้นต้น การผลิต 4) ทดลองหรือทดสอบผลิตภัณฑ์ขั้นต้น 5) นำข้อมูลและผลการทดลองมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ครั้งที่ 1 6) ทดลองหรือทดสอบผลิตภัณฑ์ครั้งที่ 2 7) นำข้อมูลและผลการทดลองมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ครั้งที่ 2 8) ทดลองหรือทดสอบผลิตภัณฑ์ครั้งที่ 3 9) นำข้อมูลและผลการทดลองมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ครั้งที่ 3 และ 10) การเผยแพร่ Walter R. Borg and Merredith D. Gal (1989 : 890-895) ได้ศึกษา การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนการวิจัยดังนี้คือ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) การวางแผนพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ 3)

การสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ 4) การทดลองใช้แบบหนึ่งต่อหนึ่ง 5) การนำผลจากขั้นที่ 4 ไปปรับปรุง บทเรียนคอมพิวเตอร์ 6) การทดลองใช้แบบกลุ่มเล็ก 7) การนำผลในขั้นที่ 6 ไปปรับปรุงบทเรียนคอมพิวเตอร์ 7) การทดลองแบบกลุ่มใหญ่ 8) การนำผลจากขั้นที่ 7 ไปปรับปรุงบทเรียนคอมพิวเตอร์ 9) การนำบทเรียนคอมพิวเตอร์ไปใช้ ส่วน สุกภาวดี วาทิกทินกร (2552 : 2-4) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาเรื่อง “กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” มีกระบวนการและวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการ “กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ขั้นที่ 2 การออกแบบ “กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ขั้นที่ 3 การประเมินความเหมาะสมของ “กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ที่ได้จากขั้นที่ 2 ว่ามีความเหมาะสมต่อการใช้งานตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ขั้นที่ 4 การพัฒนา “กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ครั้งที่ 1 ระยะเวลาที่ 2 การทดลอง “กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” มีขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 5 การทดลองใช้ “กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ขั้นที่ 6 การพัฒนา “กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” มีขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 7 การประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นที่ 8 การเผยแพร่ “กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ที่สร้างขึ้นให้สาธารณชนรับรู้ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป โดยการเผยแพร่ทางเอกสาร การประชุม สัมมนา ศูนย์เครือข่ายประชาชนบ้านและการเผยแพร่โดยทางอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ เกษม สาหรัยทิพย์ (2543 : 17-18) กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจปัญหาเบื้องต้น เป็นการสำรวจว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง ขั้นตอนที่ 2 การสร้างสิ่งประดิษฐ์เพื่อใช้แก้ปัญหาที่สำรวจพบในขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้สิ่งประดิษฐ์ที่สร้างขึ้นเป็นการนำสิ่งประดิษฐ์ ที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นขั้นตอนที่ 4 การประเมินสิ่งประดิษฐ์ที่สร้างขึ้น เป็นการสรุปถึงความเหมาะสมของสิ่งประดิษฐ์ที่สร้างขึ้น

จากการศึกษาขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็น 3 ระยะ (Phase) ดังนี้ คือ ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน ระยะเวลาที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบการคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน และระยะเวลาที่ 3 ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

2.1 ความเป็นมาของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประวิศ เอรารวรรณ์ (2545 : 5-15 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis and McTaggart.

1988 : unpagged) นับตั้งแต่ Kurt Lewin นักจิตวิทยาสังคมชาวอเมริกันได้เขียนบทความชื่อ “Action Research and Minority Problems” ในวารสาร “Journal of Social Issues” ตีพิมพ์ในปี 1946 ก็ทำให้แนวคิดการทำวิจัย (Research) “ไปพร้อมๆ” กับการปฏิบัติงาน (Action) โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นนักวิจัยเองที่เรียกว่า (Action Research) ได้เผยแพร่ไปอย่างกว้างขวางในต่างประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย แคนาดา รวมทั้งประเทศในทวีปยุโรปได้นำวิธีการวิจัยปฏิบัติการไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานในบริบทต่างๆ ทั้งงานพัฒนาชุมชน องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม สาธารณสุข หรือการศึกษา ในช่วงเวลาร่วม 50 ปีที่ผ่านมา

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการนี้ Corey ได้ยืนยันว่ามีแหล่งที่มาอย่างน้อย

2 แหล่ง คือ

1. เกิดจากการนำเสนอแนวคิดของ Collier ต่อคณะกรรมการมาธิการของ Indian Affairs ระหว่างปี ค.ศ. 1933–1945 ขณะที่ดำรงตำแหน่ง เป็นคณะกรรมการมาธิการว่า ความสำคัญของงานวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนทางสังคม นอกจากจะเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อโครงการวิจัย หรือเป้าหมายของการวิจัยแล้ว ผลการวิจัยก็ควรนำไปปฏิบัติได้โดยผู้ร่วมงานวิจัย และจะต้องมีการวิพากษ์วิจารณ์ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยประสบการณ์ที่ได้รับมา ผู้บริหารหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมกันวิจัยในสิ่งที่เป็นความต้องการในหน่วยงานของตนเองด้วย

2. เกิดจากงานของ Kurt Lewin ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการอยู่ร่วมกันในสังคม โดยอาศัยแนวคิดสำคัญ 2 ประการ คือ การตัดสินใจของกลุ่ม และความตั้งใจร่วมกันที่จะทำการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดเริ่มต้นเกิดจากการพยายามเชื่อมโยงทฤษฎีที่นักวิจัยที่ได้วิจัยไว้ ไปสู่การปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาทางสังคมที่มีความแตกต่างของสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะการแบ่งชนชั้น ความมีอคติและการปฏิบัติต่อชนกลุ่มน้อย

Kurt Lewin กล่าวถึงความคิดของคนที่กำลังเผชิญสถานการณ์ที่เป็นปัญหา หรือที่มีความคลุมเครือไม่กระจ่างชัดมักจะมีคำถามเกิดขึ้นในใจ 3 ข้อ คือ

1. สถานการณ์ตอนนี้เป็นอย่างไรร
2. มีอันตรายอะไรบ้าง และที่สำคัญที่สุดคืออะไร
3. แล้วเราจะทำอย่างไร

คำตอบหรือวิธีการแก้ปัญหานั้นไม่สามารถหาได้จากทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่ง หรือในงานวิจัยใดงานวิจัยหนึ่ง เพราะความแตกต่างกันในเหตุการณ์ หรือบริบทที่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้ที่กำลังเผชิญปัญหาจึงเป็นผู้ค้นหาคำตอบหรือวิธีปฏิบัติด้วยตนเองได้ดีที่สุด

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการเกิดขึ้นและเผยแพร่ในอเมริกาในบริบททางสังคมศาสตร์และจิตวิทยาทางสังคม ประมาณปี ค.ศ. 1933 ต่อได้มีการนำแนวคิดของการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับวงการอุตสาหกรรมที่สถาบัน Tavistock ที่อังกฤษ (ประวิต เอราวรณ. 2545 : 2-3)

สำหรับประเทศไทยนั้นแนวคิดทางการวิจัยปฏิบัติการแพร่หลายมากพอสมควรในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางการศึกษา แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการที่มีอิทธิพลมาก คือ แนวคิดจากมหาวิทยาลัย Deakin โดยกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการแปลหนังสือชื่อ “The Action Research Planner” ของ Kemmis และ McTaggart (1988 : 11-15 ; อ้างอิงใน ประวิต เอราวรณ. 2545 : 25) “นิกวางแผนวิจัยการปฏิบัติการ” เมื่อปี 2538 และประกาศใช้เป็นหนังสือเสริมประสบการณ์ของครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาขึ้นไปทั่วประเทศ อย่างไรก็ตามแนวคิดเรื่องนี้ได้รับการกล่าวถึงกว้างขวางที่สุด เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ระบุไว้ในมาตรา 30 ว่าให้สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนางานในโรงเรียนโดยใช้การวิจัย จึงทำให้ผู้เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสนใจแนวคิดเรื่องนี้อย่างมากมาย โดยเฉพาะการนำการวิจัยปฏิบัติการไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน

2.2 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

กรมวิชาการ (2542 : 12) กล่าวถึงความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่าเป็นรูปแบบของวิธีการศึกษาค้นคว้า แบบส่งผลสะท้อนตนเองเป็นหมู่คณะ ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ทางสังคมเพื่อต้องการที่จะพัฒนาบางลักษณะที่ชอบธรรมและความชอบด้วยเหตุผลของวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น

บุรินทร์ ทองแมน (2544 : 5) ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าเป็นการวิจัยของู่ทำงานเชิงวิชาชีพ ทำการวิจัยระหว่างการทำงานตามปกติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเพิ่มคุณภาพของกระบวนการและผลผลิตเป็นการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขไปพร้อมกัน ถ้าเป็นการเรียนการสอนก็คือสอนไปวิจัยไป

บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 12) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าเป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาใช้แก้ปัญหาอย่างรีบด่วน หรือปัจจุบันทันที เช่น ปัญหาการเดินทางเป็นต้น

ประวิต เอราวรณ (2545 : 5) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่

ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้ากล่าวในบริบทของโรงเรียนก็คือ การวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียนหรือชั้นเรียน โดยที่ครูพยายามปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ของตนเองจากการสะท้อนสะท้อนตนเอง การหาข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ รวมทั้ง การใช้ความเข้าใจและมโนทัศน์ของตนเองมากกว่าของผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยปฏิบัติการจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ความสามารถ หรือควบคุมสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการหมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน

2.3 กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

อริยญา สุราลีโนบล (2544 : 11-18) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่มีลักษณะเป็นวงจรซึ่งแต่ละวงจรจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผน หมายถึง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ขั้นการปฏิบัติ หมายถึง การใช้กลวิธีที่ได้จากการวางแผนในการลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา
3. ขั้นประเมินผล หมายถึง การประเมินผลจากการกระทำหรือปฏิบัติโดยใช้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม
4. ขั้นสะท้อนผลย้อนกลับ หมายถึง การสะท้อนถึงผลการประเมินกระบวนการต่าง ๆ ของการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นเพื่อนำไปสู่การกำหนดปัญหาใหม่ (ซึ่งอาจจะมีมากกว่า 1 ปัญหา)

ลักษณะวิธีการดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะเป็นการวิจัยแบบต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน คือ เมื่อแก้ปัญหาหนึ่งได้ อาจเกิดปัญหาอื่น หรืออาจส่งผลกระทบต่อและก่อให้เกิดปัญหาใหม่ ซึ่งผู้วิจัยก็ต้องเริ่มทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเช่นนี้เรื่อย ๆ จะเห็นได้จาก การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยแบบต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะเรื่องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นเกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระบวนการหรือขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการที่สำคัญและมีผู้นิยามประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาอยู่แพร่หลาย ในประเทศออสเตรเลีย Stephen Kemmis และคณะได้นำแนวคิดของ Lewin มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงการศึกษานี้ได้รับการยอมรับและเผยแพร่ไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งในแนวคิดของ Kemmis และคณะนั้น

การวิจัยปฏิบัติการคือการวิจัยแบบมีส่วนร่วม และการร่วมมือกันเป็นหมู่คณะจะกระทำคนเดียวไม่ได้ เพราะการกระทำเพียงคนเดียวถึงแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำลายพลังการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกลุ่ม ดังนั้นในขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการจึงต้องกำหนดจุดสนใจร่วมกัน เมื่อได้จุดสนใจร่วมกันแล้ว ก็นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่สำคัญ 4 ประการ ที่เกี่ยวข้องกันเป็นวงจร คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน (Planning) เป็นการพัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุง สิ่งที่เป็นปัญหา เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่มีโครงสร้างและแนวทาง การวางแผนต้องการยืดหยุ่น และต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนที่กำหนดไว้ได้

ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติการ (Action) เป็นการดำเนินงานตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้อย่างละเอียด รอบคอบ และมีการควบคุมอย่างสมบูรณ์

ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการบันทึกข้อมูล หลักฐาน หรือร่องรอยต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติ โดยอาจใช้วิธีการวัดแบบต่าง ๆ เข้ามาช่วย ซึ่งสารสนเทศจากการสังเกตนี้ จะนำไปสู่การสะท้อนและปรับปรุงการปฏิบัติอย่างเข้าใจและถูกต้อง

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) เป็นกระบวนการทบทวนการปฏิบัติจากบันทึกที่ได้จากการสังเกตว่าได้ผลเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งอย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานของการวางแผนในวงจรต่อไป

หลังจากที่นักวิจัยทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว นักวิจัยสามารถดำเนินการได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. ในกรณีที่แผนงานนั้นสามารถแก้ปัญหา หรือพัฒนาในสิ่งที่ต้องการได้สำเร็จ

2. ในกรณีที่แผนงานนั้นยังไม่สามารถแก้ปัญหา หรือพัฒนางานได้ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ทั้ง 2 กรณี นักวิจัยสามารถย้อนกลับไปเริ่มต้นที่ขั้นตอนที่ 2 ได้ต่อไปเรื่อยๆ จนกว่าจะเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย

สมบัติ บุญประคม (2545 : 6-8) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงสภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามขั้นตอนของ Kemmis และ McTaggart ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) เริ่มต้นจากผู้วิจัยหรือครูผู้สอนสำรวจและ

วิเคราะห์ปัญหาสำคัญเพื่อนำมาแก้ไข ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การสำรวจข้อมูลในลักษณะรูปก้างปลา (Fish Bone) สำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกตของครู ข้อมูลการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง

2. ขั้นลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในชั้นวางแผนมาดำเนินการ ในขั้นนี้ครูผู้วิจัยจะต้องพบปัญหาในการวิจัยมากมาย แผนที่ตั้งไว้จะต้องกำหนดให้สามารถยืดหยุ่นได้ เปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสม โดยกำหนดให้เกิดความสอดคล้องกับการปฏิบัติจริงในห้องเรียน

3. ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการสังเกตการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งสังเกตกระบวนการของการปฏิบัติงาน (The Action Process) และผลการปฏิบัติ (The Effect of Action) พร้อมทั้งจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง การสังเกตนี้หมายถึง การรวบรวมข้อมูลที่เกิดจากการปฏิบัติ โดยทั้งการเห็นด้วยตา การฟัง และการใช้เครื่องมือ อาจเป็นแบบทดสอบวัดผลที่ออกมาเป็นตัวเลข แบบทดสอบที่ต้องการทราบถึงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำการวิจัยควบคู่ไปกับการสังเกตการณ์ปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายวิธีผู้ทำวิจัยต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม

4. ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการณ์ (Reflection) ขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การตรวจสอบกระบวนการปัญหา หรือสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจะต้องตรวจสอบปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่กำลังศึกษา โดยผ่านกระบวนการอภิปรายปัญหา การประเมิน โดยกลุ่มให้ได้แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการดำเนินการเป็นพื้นฐานของข้อมูลเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนการปฏิบัติงานต่อไป

ในประเทศออสเตรเลีย Stephen Kemmis และคณะ ได้นำแนวคิดของ

Lewin มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษาของออสเตรเลียจนได้รับการยอมรับและเผยแพร่ไปกว้างขวาง ซึ่งในความคิดของ Kemmis และคณะนั้นการวิจัยปฏิบัติการกระทำเพียงคนเดียวถึงแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำลายพลังการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกลุ่ม ดังนั้นในขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการจึงต้องกำหนดจุดสนใจร่วมกัน (Thematic Concern) เช่น สำรวจสถานการณ์ เบื้องต้น สำรวจผลการปฏิบัติ เพื่อตัดสินใจเปลี่ยนแปลงทั่วไป สนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรและวิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ หรือ พัฒนาให้ผู้เรียนเข้าใจวิธีการวิธีการ วิทยาศาสตร์ให้ลึกซึ้ง เป็นต้น เมื่อได้จุดสนใจร่วมกันแล้วก็นำไปสู่การปฏิบัติที่สำคัญ 4 ประการที่เกี่ยวข้องกันเป็นวงจร คือ

1. การวางแผนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสิ่งที่เป็นปัญหา (P-Planning) ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่มีโครงสร้างและแนวทาง การวางแผนต้องมีความยืดหยุ่น และต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนที่กำหนดไว้ได้
2. การปฏิบัติตามแผน (A-Action) ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้อย่างละเอียด รอบคอบ และมีการควบคุมอย่างสมบูรณ์
3. การสังเกตผลการปฏิบัติ (O-Observation) เป็นการบันทึกข้อมูลหลักฐานหรือร่องรอยต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติ โดยอาจใช้วิธีการวัดแบบต่าง ๆ เข้ามาช่วย ซึ่งสารสนเทศนี้จะนำไปสู่การสะท้อน และปรับปรุงการปฏิบัติอย่างเข้าใจ และถูกทิศทาง
4. การสะท้อนผลผลการปฏิบัติ (R-Reflection) เป็นกระบวนการบทบาทการปฏิบัติจากการบันทึกที่ได้จากการสังเกตว่าได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานการวางแผนในวงจรต่อไป

องค์ประกอบสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย Deakin จึงประกอบด้วยจุดสำคัญทั้ง 4 จุด ดังกล่าวมาคือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกตผล (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งมีการเคลื่อนไหวลักษณะ “เกลียวสว่าน” ไปในจุดทั้ง 4 จุด ไม่อยู่นิ่ง และไม่จบลงด้วยตัวเอง

สรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ เป็นกระบวนการปฏิบัติงานตามแบบแผนโดยใช้วิธีการทำงานที่เป็นระบบพร้อม ๆ กับการทำงานปกติ และทำการดำเนินงานเป็นวงจรอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน วิพากษ์วิจารณ์ การปฏิบัติงาน เพื่อ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยวิธีการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน (Planning) ขั้นปฏิบัติการ (Action) ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) และขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

การเรียนรู้นั้นเกิดขึ้นได้ทุกแห่งในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้อาจเกิดจากการลองผิดลองถูกจากการวางเงื่อนไข ซึ่งอาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์เดิมกับสิ่งใหม่ ๆ หรือ การเรียนรู้แบบก็ตาม ถือว่าเป็นการเรียนรู้ทั้งสิ้น หรืออาจเกิดจากความต้องการเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น และเมื่อเกิดความอยากรู้อยากเห็นแล้วก็จะลงมือกระทำการต่าง ๆ การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งแห่งการปรับตัวให้เข้ากับสังคม สามารถดำรงชีวิตและพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น การเรียนรู้ไม่เพียงพอแต่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนเท่านั้น

แต่ยังเกิดขึ้นได้ในสภาพแวดล้อมทั่วไป การเรียนรู้ของนักเรียนจะเริ่มจากสภาพแวดล้อมทางบ้าน และขยายกว้างขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเขาได้ก้าวสู่โรงเรียน ซึ่งเป็นแหล่งให้ความรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งความรู้ในวิชาชีพที่จะนำไป ประกอบอาชีพได้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Theories of Learning) เป็นพื้นฐานเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้จะเป็นหลักของการสอนและวิธีการสอน ทฤษฎีการเรียนรู้แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.1 ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)

นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เห็นชัด สามารถวัดได้ สังเกตได้และทดสอบได้ แนวความคิดของกลุ่มนี้ถือว่าสิ่งแวดล้อมหรือประสบการณ์จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง การแสดงพฤติกรรมจะมีความถี่มากขึ้นถ้าหากได้รับการเสริมแรง แต่นักจิตวิทยาบางคนในกลุ่มนี้ไม่เห็นด้วย และได้เสนอความคิดเห็นว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นถ้าหากได้รับการเสริมแรง แต่นักจิตวิทยาบางคนในกลุ่มนี้ไม่เห็นด้วย และได้เสนอความคิดเห็นว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ถ้ามีความใกล้ชิดระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนอง

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2523 : 23) ได้สรุปแนวความคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยมไว้ว่าพฤติกรรมทุกอย่างจะต้องมีสาเหตุ สาเหตุนั้นมาจากวัตถุหรืออินทรีย์ ซึ่งเรียกสิ่งเร้า (Stimulus) เมื่อมากระตุ้นอินทรีย์ จะมีพฤติกรรมแสดงออกมาเรียกว่า การตอบสนอง (Response) ซึ่งก็คือพฤติกรรมจะเกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้ามาเร้าอินทรีย์นั่นเอง

กลุ่มพฤติกรรมนิยมสามารถจำแนกทฤษฎีการเรียนรู้หลัก ๆ ได้ 3 ทฤษฎี (พรณี ช. เจนจิต. 2538 : 275-351)

1. Classical Conditioning หมายถึง การเรียนรู้ใด ๆ ก็ตาม ซึ่งมีลักษณะการเกิดตามลำดับขั้น ดังนี้

1.1 ผู้เรียนมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง โดยไม่สามารถบังคับได้ มีการสะท้อนกลับ (Reflex) ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการเรียนรู้ (Unlearned หรือ Unconditioned) เป็นไปโดยอัตโนมัติ ผู้เรียนไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมได้

1.2 การเรียนรู้เกิดขึ้นเพราะความใกล้ชิด และการฝึกหัดโดยการนำสิ่งเร้าที่มีลักษณะเป็นกลาง คือ ไม่สามารถทำให้เกิดการตอบสนองได้มาเป็น Conditioned Stimulus (CS) โดยนำมาควบคุมกับสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการตอบสนองในช่วงที่ผู้เรียนเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เคยเป็นกลางนั้นเรียกว่า เกิดการเรียนรู้ ชนิดมี Conditioned

2. Operant Conditioning ทฤษฎีนี้ได้เน้นถึงความสำคัญของการเสริมแรงโดย Skinner มีความคิดเห็นว่า การเสริมแรงจะมีส่วนช่วยให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พฤติกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะที่ว่าอัตราการแสดงการกระทำต่าง ๆ มักจะมีการกระทำต่อสิ่งแวดลอมต่าง ๆ เสมอ ๆ พฤติกรรมใดก็ตามที่ได้เป็นการกระทำต่อสิ่งแวดลอมในลักษณะที่ว่าเป็นผลของอัตราการตอบสนองซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงได้ เราเรียกลักษณะที่ทำให้อัตราการตอบสนองของผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงนี้ว่า ตัวเสริมแรง แต่ถ้าพฤติกรรมใดก็ตามไม่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วหลักการของทฤษฎีนี้ถือว่าพฤติกรรมนั้นไม่ได้รับการเสริมแรง

ทฤษฎีของ Skinner นี้อาจนำมาใช้ในการวัดพฤติกรรมหรือปลูกฝังพฤติกรรม หรือ สร้างลักษณะนิสัยใหม่ ๆ ได้ วิธีการวัดพฤติกรรมนี้จำเป็นจะต้องใช้สิ่งเสริมแรง เข้าช่วยในระยะที่ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมที่จะต้องการปลูกฝัง นั่นคือถ้าผู้เรียนกระทำพฤติกรรมที่ต้องการจะให้เกิดพฤติกรรมแล้วจะต้องรีบให้รางวัลโดยทันที

3. Social Learning หรือ การเรียนรู้ทางสังคม Bandura มีความเห็นว่า คนเรียนรู้ที่จะสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบ (ซึ่งตัวแบบจะได้รับเสริมหรือไม่ได้) กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมจะประกอบด้วย

3.1 ความใส่ใจ (Attention) จัดได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะถ้าผู้เรียน ไม่มีความใส่ใจในการเรียนรู้ โดยการสังเกตหรือเลียนแบบก็จะไม่เกิดขึ้น

3.2 การจดจำ (Retention) เมื่อผู้เรียนมีความสนใจในการเรียน ผู้เรียนก็จะสามารถจดจำสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นได้

3.3 การลอกเลียนแบบ (Reproduction) เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนแปรสภาพสิ่งที่จำได้ ออกมาเป็นการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่เหมือนหรือใกล้เคียงตัวแบบ

3.4 แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การเสริมแรง ซึ่งการเสริมแรงอาจจะมาจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยตรง หรือจากการคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลเหมือนตัวแบบ (Vicarious) หรือจากการที่ตั้งมาตรฐานด้วยตนเองและได้ให้ข้อเสนอแนะว่าพฤติกรรมทางสังคมหลาย ๆ ชนิด เช่น ความก้าวร้าวอาจจะเรียนรู้ได้โดยการเลียนแบบจากตัวแบบ นอกจากนั้นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านวิชาการก็สามารถเรียนรู้ได้จากการสังเกตและเลียนแบบจากตัวแบบ เช่น ความมานะพยายาม ความเชื่อมั่น ในตัวเองและทักษะทางสติปัญญา

1.2 ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจหรือทฤษฎีปัญญา (Cognitive Theories)

พรหม ข. เจนจิต (2538 : 404-406) ได้สรุปแนวคิดของนักจิตวิทยา กลุ่มนี้มีความเห็นว่าการศึกษาพฤติกรรมควรเน้นความสำคัญของกระบวนการคิด และการรับรู้ของคนได้ให้ข้อเสนอแนะว่าคนทุกคนที่ธรรมชาติภายในที่ใฝ่ใจใคร่เรียน เพื่อก่อให้เกิดสภาพที่สมดุล ดังนี้ นั้นการที่เด็กได้มีโอกาสเรียนตามความต้องการ และความสนใจของตน จะเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับเด็กมากกว่าที่ครูหรือผู้อื่นจะบอกให้ ซึ่งก็คือ “การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ”

แนวความคิดของนักจิตวิทยา กลุ่มนี้ได้มาจากหลักการของ Field theory ซึ่ง Lewin เป็นผู้เสนอไว้ ทฤษฎีนี้เน้นเกี่ยวกับการรับรู้ของคนซึ่งจะได้รับอิทธิพลทั้งจากวิธีการที่คนจัดสิ่งเร้าเพื่อให้เกิดการรับรู้หรือจากประสบการณ์ หรือจากความสนใจของบุคคล Lewin ได้อธิบายเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมของคนอันเนื่องมาจากการรับรู้ด้วย “Life Space” ซึ่งคนจะแสดงพฤติกรรมตามสิ่งที่ตนรับรู้ภายใน Life Space นั้น ๆ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมตามที่เรารับรู้ ดังนั้น ในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของคน จำเป็นจะต้องรู้ทุก ๆ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับคน ๆ นั้นภายในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งโดยเฉพาะ แต่มีหลักการบางอย่างของจิตวิทยา กลุ่มนี้ได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม Gestal ซึ่งเน้นเกี่ยวกับเรื่องความเข้าใจอย่างแท้จริง Bruner ได้ชี้ให้เห็นว่าในการจัดการเรียนการสอนนั้น วิธีที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และจำสิ่งที่เรียนไปแล้วได้คือการใช้ “เค้าโครง” หรือ “โครงสร้าง” เพื่อช่วยให้เด็กมองเห็นภาพรวมของสิ่งที่เรียนทั้งหมด ซึ่งจะช่วยให้เด็กสามารถเข้าใจหลักการของสิ่งที่เรียน ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในเรื่องอื่น ๆ ได้อีก นอกจากนี้ยังเป็นช่องทางที่เด็กจะสามารถเรียนสิ่งอื่นที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ต่อไป

ในด้านการจัดการเรียนการสอนนักจิตวิทยา กลุ่มนี้ได้เสนอให้ใช้เทคนิคของ Discovery ซึ่งหมายถึง การที่让孩子ได้ค้นพบวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจากการที่เด็กทำได้ด้วยตนเองเช่นนั้น จะช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้เด็กคุ้นเคยกับทักษะของการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังมีการใช้เทคนิคของการให้ข้อมูลที่ไมตรงกับความ เป็นจริง การเปิดโอกาสให้เด็กทำผิดพลาดและการคิดผิด เพื่อที่จะได้ทราบความคิดของเด็ก ตลอดจนการใช้เทคนิคการสอบถาม (Inquiry) เพื่อฝึกให้เด็กรู้จักการตั้งคำถาม

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาตามแนวความคิดของกลุ่มนี้ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนในลักษณะ Expository ซึ่งก็คือ การสอนที่ครูให้ทั้งหลักเกณฑ์และผลลัพธ์แต่เป็นไปในลักษณะที่ผู้เรียนเรียนอย่างรู้ความหมาย โดยที่ถือว่าเป็นการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ถ้าในการเรียนรู้สิ่งใหม่นั้นผู้เรียนเคยมีพื้นฐานเดิมซึ่งสามารถเชื่อมโยงเข้ากับการเรียนรู้ใหม่ได้ ไม่ได้เป็นการเรียน สิ่งใหม่ทั้งหมดโดยไม่ได้นำความรู้เดิมมาใช้ ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นการจัดการเรียนการสอนก็จะเป็นไปในลักษณะของการท่องจำ

1.3 ทฤษฎีของกลุ่มมนุษยนิยม (Humanisticism)

กลุ่มมนุษยนิยมจะคำนึงถึงความเป็นคนของคน จะมองธรรมชาติของมนุษย์ในลักษณะที่ว่ามนุษย์เกิดมาพร้อมกับความดีที่ติดตัวมาแต่เกิด มนุษย์เป็นผู้ที่มีอิสระสามารถที่จะนำตนเองและพึ่งตนเองได้ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำประโยชน์ให้สังคม มีอิสระเสรีภาพที่จะเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ที่จะไม่ทำให้ผู้ใดเดือดร้อน ซึ่งรวมทั้งตนเองด้วย มนุษย์เป็น(ที่มีความรับผิดชอบและเป็นผู้สร้างสรรค์สังคม

Maslow (1962 : 341 ; อ้างใน พรณี ข. เจนจิต. 2538 : 438-439) ได้เสนอแนวคิดใหม่ เรียกว่า Third Force Psychology ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานว่า “ถ้าให้อิสระภาพแก่เด็กเด็กจะเลือกสิ่งที่ดีสำหรับตนเอง พ่อแม่และครูได้รับการกระตุ้นให้มีความไว้วางใจในตัวเด็กและควรเปิดโอกาสและช่วยให้เด็กเจริญเติบโตต่อไป ไม่ใช่ใช้วิธีการควบคุมและบงการชีวิตของเด็กทั้งหมดเพื่อให้เป็นไปตามที่ตนเองต้องการ

สรุปได้ว่า แนวความคิดของกลุ่มมนุษยนิยมที่เกี่ยวกับการศึกษา คือ นักเรียนควรจะได้รับความสะดวกเหลือให้มีความเข้าใจในตนเอง มีจุดยืนเป็นของตนเองอย่างชัดเจนว่า ตนเองมีความต้องการสิ่งใดแน่และมีจุดมุ่งหมายในชีวิตอย่างไร เพราะในปัจจุบันมีสิ่งที่จะต้องตัดสินใจเลือกมากมาย คนที่มีจุดยืนที่แน่นอนเท่านั้นจึงจะสามารถเลือกสิ่งที่มีความหมายและก่อให้เกิดความพึงพอใจให้กับตนเองให้ดีที่สุด นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเห็นตรงกันว่า เด็กควรได้รับความช่วยเหลือจากครูในทุกด้านไม่ใช่เฉพาะการได้รับความรู้ หรือการมีความเฉลียวฉลาดเพียงอย่างเดียว แต่ควรได้รับความช่วยเหลือให้รู้จักศึกษาและสำรวจเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึก และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด เจตคติ และจุดมุ่งหมายความต้องการของตนเอง

1.4 ทฤษฎีผสมผสาน (Integrated Theory)

ประคินันท์ อุปรมัย (2540 : 121) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงของบุคคลอันมีผลเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นเหตุทำให้บุคคลเผชิญสถานการณ์เดิมแตกต่างไปจากเดิม ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหมายถึงทั้งประสบการณ์ทางตรงและประสบการณ์ทางอ้อม

ประสบการณ์ทางตรง คือ ประสบการณ์ที่บุคคลได้พบหรือสัมผัสด้วยตนเอง เช่น เด็กเล็ก ๆ ที่ยังไม่เคยรู้จักหรือเรียนรู้คำว่า “ร้อน” เวลาที่คลานเข้าไปใกล้กาน้ำร้อนแล้วผู้ใหญ่บอกว่าร้อน และห้ามคลานเข้าไปหา เด็กยอมไม่เข้าใจและคงคลานเข้าไปหาอยู่อีกจนกว่าจะได้ใช้มือหรืออวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายไปสัมผัสกาน้ำร้อน จึงจะรู้ว่ากาน้ำที่ว้ร้อนนั้นเป็นอย่างไร ต่อไป เมื่อเขาเห็นกาน้ำอีกแล้วผู้ใหญ่บอกว่ากาน้ำนั้นร้อนเขาจะไม่คลานเข้าไปจับกาน้ำนั้น เพราะเกิดการเรียนรู้คำว่าร้อนที่ผู้ใหญ่บอกแล้ว เช่นนี้กล่าวได้ว่า

ประสบการณ์ตรงมีผลทำให้เกิดการเรียนรู้เพราะมีการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เผชิญกับสถานการณ์เดิมแตกต่างไปจากเดิม ในการมีประสบการณ์ตรงบางอย่างอาจทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แต่ไม่ถือว่าเป็นการเรียนรู้ได้แก่

1. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเนื่องจากฤทธิ์ยา หรือสิ่งเสพติดบางอย่าง
2. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเนื่องจากความเจ็บป่วยทางกายหรือทางใจ
3. พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเนื่องจากความเหนื่อยล้าของร่างกาย
4. พฤติกรรมที่เกิดจากปฏิกิริยาสะท้อนต่างๆ

ประสบการณ์ทางอ้อม คือ ประสบการณ์ที่ผู้เรียนมิได้พบหรือสัมผัสด้วยตนเองโดยตรง แต่อาจได้รับประสบการณ์ทางอ้อมจาก การอบรมสั่งสอนหรือการบอกเล่า การอ่านหนังสือต่างๆ และการรับรู้จากสื่อมวลชนต่างๆ

ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Gagne (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2543 : 86-88) ได้ผสมผสานทฤษฎีพฤติกรรมนิยมกับทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ แล้วสรุปเป็น 8 ขั้นตอนในการเรียนรู้

1. การเรียนรู้สัญลักษณ์ (Sign Learning) เป็นการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับต่ำสุด เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างไม่ตั้งใจ เช่น จากการทดลองการหลั่งน้ำลายของสุนัข เมื่อสุนัขได้ยินเสียงกระดิ่ง ตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีเงื่อนไขของ Pavlov การเรียนรู้สัญลักษณ์เป็นสิ่งที่เราสามารถสังเกตเห็นจากชีวิตประจำวันของเรา ได้แก่ การกระพริบตา เมื่อมีของมากระทบตาเรา

2. การเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus Response Learning) เป็นการเคลื่อนไหวของอวัยวะต่างๆ ของร่างกายต่อสิ่งเร้า เป็นการเน้นข้อต่อระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองโดยผู้เรียนเป็นผู้กระทำเอง เช่น การทดลองจิกแป้นสีของนกพิราบจากการทดลองของ Skinner

3. การเรียนรู้การเชื่อมโยง (Chaining) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองติดต่อกันเป็นการเรียนรู้ในด้านทักษะ เช่น การเขียน การอ่าน การพิมพ์ดีด และการเล่นดนตรี เป็นต้น

4. การเชื่อมโยงทางภาษา (Verbal Association) เป็นการเชื่อมโยงความหมายทางภาษาโดยออกมาเป็นคำพูด แล้วจึงใช้ตัวอักษร เช่น การเรียนการใช้ภาษารวมทั้งการเขียนตัวอักษรด้วย

5. การแยกประเภท (Multiple Discrimination Learning) เป็นความสามารถในการแยกสิ่งเร้าและการตอบสนอง ผู้เรียนเห็นความแตกต่างของสิ่งของ

ประเภทเดียวกัน เป็นการจำแนกความแตกต่างด้านทักษะและภาษา สามารถแยกลักษณะของลายเส้นจากหมึกได้

6. การเรียนรู้ความคิดรวบยอด (Concept Learning) เป็นความสามารถที่ผู้เรียนมองเห็นลักษณะร่วมของสิ่งต่าง ๆ เช่น เมื่อนึกถึงวิทยุก็นึกถึงความถี่ของเสียง การใช้ไฟฟ้าและแบตเตอรี่การรับฟังข่าวสารบบนเท็งได้

7. การเรียนรู้หลักการ (Principle Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการนำความคิดรวบยอดสองความคิดหรือมากกว่านั้นมาสัมพันธ์กัน แล้วสรุปตั้งเป็นกฎเกณฑ์ขึ้น เช่น ไฟฟ้าเป็นสื่อนำความร้อน

8. การเรียนรู้การแก้ปัญหา (Problem-Solving) การเรียนรู้ด้วยการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนนำหลักการที่มีประสบการณ์มาก่อนมาใช้ในการแก้ปัญหา เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมและปัญหา เช่น ไฟฟ้าเป็นสื่อนำความร้อน เราก็นำไฟฟ้ามาใช้หุงต้มได้

ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการผสมผสานหลักการเรียนรู้ตามทฤษฎีต่าง ๆ เข้ามาร่วมกันเพื่อทำให้นักเรียนสามารถเลือกใช้หรือเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ซึ่งทั้งหมดนี้จะต้องมีการผสมผสานหลักทฤษฎีเข้าด้วยกัน การจัดกระบวนการให้เชื่อมโยงถ่ายโอนความรู้หรือแยกแยะให้เห็นความแตกต่าง แล้วเอาความรู้พื้นฐานของเขามาร่วมคิดประกอบก่อนตัดสินใจ ตอบสนอง หรือแก้ปัญหานั้น ๆ

2. ความหมายของการเรียนรู้

มีนักวิชาการ ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า "การเรียนรู้" เอาไว้มากมาย ซึ่งพอสรุปได้ว่า นักศึกษาต่างก็เห็นว่า การเรียนรู้ นั้นเป็นกระบวนการหนึ่ง que เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล

คิมเบล (Kimble. 1964 : 81) "การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงก่อนข้างถาวรในพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากการฝึกที่ได้รับการเสริมแรง"

คอนบาค (Cronbach. 1970 : 81) "การเรียนรู้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลง อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลประสบมา "

ฮิลการ์ด และ เบาเวอร์ (Hilgard & Bower. 1981 : 113) "การเรียนรู้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการฝึก ทั้งนี้ไม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดจากการตอบสนองตามสัญชาตญาณ ฤทธิ์ของยา หรือสารเคมี หรือปฏิกิริยาสะท้อนตามธรรมชาติของมนุษย์ "

กู๊ด (Good. 1973 ; อ้างใน สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์. 2538 : 41) กล่าวว่า การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงในทางตอบสนอง

สรุปได้ว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ที่อาจมีผลสืบเนื่องจากประสบการณ์ หรือการฝึกฝน โดยมีเป้าหมาย คือ วัตถุประสงค์ ตอบสนองความต้องการ หรือแก้ปัญหาที่ตาม การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ใน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และความรู้สึกที่เป็นผลจากสิ่งเร้า สิ่งแวดล้อม ครู สื่อ อุปกรณ์การสอน ครอบครัวยุทธศาสตร์ กระบวนการจัดการเรียนการสอน แรงจูงใจ และมีการตอบสนองจากนักเรียน ทำให้นักเรียนมีความสนใจใฝ่รู้เข้ามามีส่วนร่วมหลายๆ ครั้ง จนมีพัฒนาการเป็นนิสัยหรือพฤติกรรม ในที่สุดแล้วจึงสามารถกล่าวได้ว่าการเรียนรู้เกิดสัมฤทธิ์ผลโดยสมบูรณ์

3. องค์ประกอบของการเรียนรู้

วนิช บรรจง และคณะ (2514 : 87) กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ดังนี้

1. การจูงใจ การเรียนรู้ต้องมีมูลเหตุจูงใจ ให้ผู้เรียนเกิดความสนใจที่จะเรียน การจูงใจอาจทำได้โดยการให้รางวัลและลงโทษ การให้คะแนน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ความสำเร็จในการทำงาน การรู้จักมุ่งหมายของการเรียน

2. ตัวครู ต้องเป็นคนดีในทุก ๆ ด้าน ควรเป็นผู้ที่รักในวิชาที่ตนสอนและต้องปลูกฝังความรักความสนใจและความเข้าใจในตัวเด็ก สนใจผู้เรียน นอกจากนี้ต้องรู้จักใช้กลยุทธ์ของการสอนในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของลักษณะวิชา ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันสมัย และทันต่อเหตุการณ์

3. สิ่งแวดล้อมทั้งทางครอบครัว และทางโรงเรียน โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางโรงเรียนมีผลต่อการเรียนรู้เป็นอย่างมาก เช่น สภาพของห้องเรียนที่น่าอยู่น่าอาศัย อุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบทเรียน

4. อุปกรณ์การศึกษาหรือเครื่องมือที่ครูนำมาประกอบการสอน ช่วยให้ผู้เรียนสามารถถ่ายทอดข้อเท็จจริง ทักษะต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และจะช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ประสาทสัมผัสหลายทางช่วยเร้าความ สนใจแก่ผู้เรียน ตลอดจนทำให้ผู้เรียนมีความตั้งใจเรียน ไม่เบื่อหน่ายและรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

5. วินัย เป็นเครื่องมือช่วยให้มนุษย์อยู่ร่วมกันด้วยความเรียบร้อย และมีความสุขช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างเรียบร้อย ซึ่งจะส่งผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. การวัดและการประเมินผลการศึกษา จะช่วยให้เห็นความก้าวหน้าของผู้เรียน ได้อย่างแจ่มชัด ทำให้สามารถปรับปรุงผลการเรียนทั้งรายบุคคลและส่วนรวมได้เป็นอย่างดี กล่าวได้ว่านักเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์แรกของการเรียนรู้ การเรียนรู้นั้นเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในตัวนักเรียน นักเรียนเป็นผู้ที่รู้ด้วยตนเอง พบเอง เห็นเอง และเปลี่ยนแปลง

ประสบการณ์และพฤติกรรมด้วยตนเอง นอกจากนี้ในการเรียนรู้ยังต้องพิจารณาองค์ประกอบด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะมนุษย์เรามีความแตกต่างกันทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และความถนัด ความแตกต่างทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้โดยตรง อันจะเป็นผลให้มนุษย์เรามีการเรียนรู้ได้แตกต่างกัน

ส่วน เซิรศรี วิวิธสิริ (2527 : 23-24) กล่าวว่า สิ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่าย ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ตัวผู้เรียนต้องมีความพร้อม มีความต้องการที่จะเรียน มีประสบการณ์มาบ้าง แล้ว และมีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่จะเรียน
2. ตัวครูจะต้องมีบุคลิกภาพดี มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีวิธีการเทคนิค ที่จะถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียนได้หลายวิธี และแต่ละวิธีที่ใช้จะต้องเหมาะสมกับแต่ละเนื้อหาวิชา และต้องรู้จักการใช้สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาที่จะสอน เพื่อให้ผู้เรียนจะได้เข้าใจง่าย
3. สิ่งแวดล้อม ต้องมีบรรยากาศในชั้นเรียนดี มีมนุษย์สัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เรียนกับ ผู้สอน มีสถานที่เรียน ตลอดจนอุปกรณ์ เช่น ม้านั่ง โต๊ะเรียนที่อำนวยความสะดวก และเหมาะสม สถานที่เรียนต้องมีบรรยากาศอันดี อยู่ห่างไกลจากสิ่งรบกวน และแหล่งเสื่อมโทรมต่าง ๆ ทางไปมาสะดวก

สอดคล้องกับ ปราณี รามสูต (2528 : 79-82) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมการเรียนรู้นั้นแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับผู้เรียน ได้แก่ วุฒิภาวะ และความพร้อมในการเรียนรู้ใด ๆ ถ้าบุคคลถึงวุฒิภาวะและมีความพร้อมจะเรียนรู้ได้ดีกว่ายังไม่ถึงวุฒิภาวะ และไม่มีความพร้อมความสามารถในการเรียนรู้จากเด็กวัยรุ่นจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากวัยรุ่นถึงวัยผู้ใหญ่จะคงที่จากวัยผู้ใหญ่หรือวัยชราจะลดลง ประสบการณ์เดิม ความบกพร่องทางร่างกาย ยิ่งมีความบกพร่องมากเท่าใด ความสามารถในการรับรู้และเรียนรู้ก็น้อยลงเท่านั้น แรงจูงใจในการเรียน เช่น รากฐานทางทัศนคติต่อครู ต่อวิชาเรียน ความสนใจและความต้องการที่อยากจะรู้อยากเห็นในส่วนที่เรียน
2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับบทเรียน เช่น ความยากง่ายของบทเรียนถ้าเป็นบทเรียนที่ง่าย ผลการเรียนรู้ย่อมดีกว่าการมีความหมายของบทเรียน ถ้าผู้เรียนได้เรียนในสิ่งมีความหมายเป็นที่สนใจของเขา ย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่า ความยาวของบทเรียน บทเรียนสั้น ๆ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีกว่าบทเรียนที่ยาว ตัวรบกวนจากบทเรียนอื่น หรือจากกิจกรรมอื่น จะขัดขวางการเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ ไม่ว่าตัวรบกวนนั้นจะเป็นกิจกรรมก่อนหรือหลังการเรียนรู้

3. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับวิธีเรียนวิธีสอน เช่น กิจกรรมในการเรียน การสอน ครูควร เลือกกิจกรรมเพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุดแก่นักเรียน ตามเนื้อหาวิชา และโอกาส การให้รางวัลและลงโทษ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน การให้คำแนะนำในการเรียน โดยครูแนะนำให้ถูกต้องและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเรียน ได้ดีขึ้น

4. องค์ประกอบการสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ได้แก่ บรรยากาศในห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนต่อนักเรียน ระหว่างนักเรียนกับครู สภาพของโต๊ะ เก้าอี้ ทิศทางลม แสงสว่าง ความสะอาด ความเป็นระเบียบ

เกจัน (Gagne. 1982 : 217 ; อ้างใน กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ, 2524 : 132) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ผู้เรียน (The Learner)

2. สิ่งเร้า (Stimulus) หรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยสิ่งเร้าหมายถึง

สิ่งแวดล้อม รอบตัวผู้เรียนหรือสถานการณ์ต่าง ๆ หมายถึงสถานการณ์หลาย ๆ อย่างที่เกิดขึ้น รอบตัวผู้เรียน

3. การตอบสนอง (Response) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งเร้า

อริยส สังคนุราธนุรักษ์ (2549 : เว็บไซต์) เสนอว่าการเรียนรู้ มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. แรงขับ (Drive) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเป็นความพร้อมที่จะเรียนรู้ของบุคคลทั้งสอง ระบบประสาทสัมผัสและกล้ามเนื้อ แรงขับและความพร้อมเหล่านี้จะก่อให้เกิดปฏิกิริยา หรือพฤติกรรมที่จะชักนำไปสู่การเรียนรู้ต่อไป

2. สิ่งเร้า (Stimulus) เป็นสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวการที่ทำให้บุคคลมีปฏิกิริยา หรือพฤติกรรมตอบสนองออกมา ในสภาพการเรียนการสอนสิ่งเร้าจะหมายถึงครู กิจกรรมการสอน และอุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ที่ครูนำมาใช้

3. การตอบสนอง (Response) เป็นปฏิกิริยา หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมาเมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ทั้งส่วนที่สังเกตเห็นได้และส่วนที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น การเคลื่อนไหว ท่าทาง คำพูด การคิด การรับรู้ ความสนใจ และความรู้สึก เป็นต้น

4. การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการให้สิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคล อันมีผลในการเพิ่มพลังให้เกิดการเชื่อมโยง ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองเพิ่มขึ้น การเสริมแรงมีทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลเป็นอันมาก

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้ คือ แรงขับ สิ่งเร้า การตอบสนอง และการเสริมแรง องค์ประกอบที่ส่งเสริมการเรียนรู้ คือ ตัวผู้เรียน ตัวครู สิ่งแวดล้อม อุปกรณ์

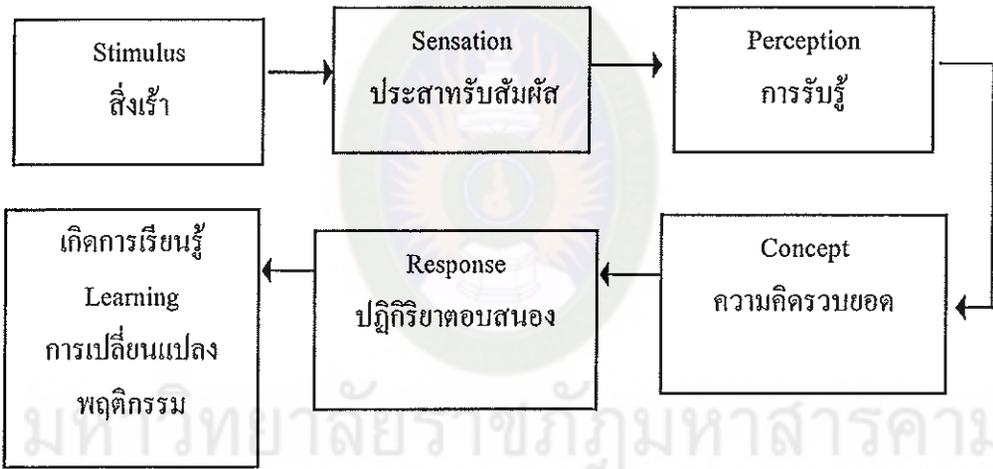
การวัดและการประเมินผล

4. ธรรมชาติของการเรียนรู้

การเรียนรู้มีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการ การเกิดการเรียนรู้ของบุคคลจะมีกระบวนการของการเรียนรู้จากการไม่รู้ไปสู่การเรียนรู้ 5 ขั้นตอน คือ

- 1.1 มีสิ่งเร้ามากระตุ้นบุคคล
- 1.2 บุคคลสัมผัสสิ่งเร้าด้วยประสาททั้ง 5
- 1.3 บุคคลแปลความหมายหรือรับรู้สิ่งเร้า
- 1.4 บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่งเร้าตามที่รับรู้
- 1.5 บุคคลประเมินผลที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า



แผนภาพที่ 13 แสดงกระบวนการการเรียนรู้
ที่มา : อริยศ สังคنوانุรักษ์ (2549 : เว็บไซต์)

การเรียนรู้เริ่มเกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้า (Stimulus) มากระตุ้นบุคคล ระบบประสาทจะตื่นตัวเกิดการรับสัมผัส (Sensation) ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 แล้วส่งกระแสประสาทไปยังสมองเพื่อแปลความหมายโดยอาศัยประสบการณ์เดิมเป็นการรับรู้ (Perception) ใหม่ อาจสอดคล้องหรือแตกต่างไปจากประสบการณ์เดิม แล้วสรุปผลของการรับรู้ นั้น เป็นความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Concept) และมีปฏิกิริยาตอบสนอง (Response) อย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่งเร้า ตามที่รับรู้ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแสดงว่า เกิดการเรียนรู้แล้ว

1. การเรียนรู้ไม่ใช่พฤติกรรมแต่การเรียนรู้คือพฤติกรรม

วุฒิภาวะ คือ ระดับความเจริญเติบโตสูงสุดของพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของบุคคลแต่ละวัยที่เป็นไปตามธรรมชาติ แม้ว่าการเรียนรู้จะไม่ใช่วุฒิภาวะแต่การเรียนรู้ต้องอาศัยวุฒิภาวะด้วย เพราะการที่บุคคลจะมีความสามารถในการรับรู้หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้ามากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีวุฒิภาวะเพียงพอหรือไม่

2. การเรียนรู้เกิดได้ง่าย ถ้าสิ่งที่เรียนเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียน

การเรียนรู้ที่มีความหมายต่อผู้เรียน คือ การเรียนในสิ่งที่ผู้เรียนต้องการจะเรียนหรือสนใจจะเรียน เหมาะกับวัยและวุฒิภาวะของผู้เรียนและเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน การเรียนในสิ่งที่มีความหมายต่อผู้เรียนย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าการเรียนในสิ่งที่ผู้เรียนไม่ต้องการหรือไม่สนใจ

3. การเรียนรู้แตกต่างกันตามตัวบุคคลและวิธีการในการเรียน

ในการเรียนรู้สิ่งเดียวกัน บุคคลต่างกันอาจเรียนรู้ได้ไม่เท่ากันเพราะบุคคลอาจมีความพร้อมต่างกัน มีความสามารถในการเรียนต่างกัน มีอารมณ์และความสนใจที่จะเรียนต่างกันและมีความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่จะเรียนต่างกัน

ในการเรียนรู้สิ่งเดียวกัน ถ้าใช้วิธีเรียนต่างกัน ผลของการเรียนรู้อาจมากน้อยต่างกันได้ และวิธีที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้มากสำหรับบุคคลหนึ่งอาจไม่ใช่วิธีเรียนที่ทำให้อีกบุคคลหนึ่งเกิดการเรียนรู้ได้มากเท่ากับบุคคลนั้นก็ได้อีก

5. การถ่ายโยงการเรียนรู้

การถ่ายโยงการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การถ่ายโยงการเรียนรู้ทางบวก (Positive Transfer) และการถ่ายโยงการเรียนรู้ทางลบ (Negative Transfer)

การถ่ายโยงการเรียนรู้ทางบวก (Positive Transfer) คือ การถ่ายโยงการเรียนรู้ชนิดที่ผลของการเรียนรู้งานหนึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อีกงานหนึ่งได้เร็วขึ้น ง่ายขึ้น หรือดีขึ้น การถ่ายโยงการเรียนรู้ทางบวก มักเกิดจาก

1. เมื่องานหนึ่ง มีความคล้ายคลึงกับอีกงานหนึ่ง และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้งานแรกอย่างแจ่มแจ้งแล้ว

2. เมื่อผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานหนึ่งกับอีกงานหนึ่ง

3. เมื่อผู้เรียนมีความตั้งใจที่จะนำผลการเรียนรู้จากงานหนึ่งไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับการเรียนรู้อีกงานหนึ่ง และสามารถจำวิธีเรียนหรือผลของการเรียนรู้งานแรกได้อย่างแม่นยำ

4. เมื่อผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยชอบที่จะนำความรู้ต่าง ๆ ที่เคยเรียนรู่มาก่อนมาลองคิดทดลองจนเกิดความรู้ใหม่ ๆ

การถ่ายโยงการเรียนรู้ทางลบ (Negative Transfer) คือการถ่ายโยงการเรียนรู้ชนิดที่ผลการเรียนรู้งานหนึ่ง ไปขัดขวางทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อีกงานหนึ่ง ได้ช้าลง หรือยากขึ้นและไม่ได้ดีเท่าที่ควร การถ่ายโยงการเรียนรู้ทางลบ อาจเกิดขึ้นได้ 2 แบบ คือ

1. แบบตามรบกวน (Proactive Inhibition) ผลของการเรียนรู้งานแรก ไปขัดขวางการเรียนรู้งานที่ 2

2. แบบย้อนรบกวน (Retroactive Inhibition) ผลการเรียนรู้งานที่ 2 ทำให้การเรียนรู้งานแรกน้อยลง

การเกิดการเรียนรู้ทางลบมักเกิดจาก

2.1 เมื่องาน 2 อย่างคล้ายกันมาก แต่ผู้เรียนยังไม่เกิดการเรียนรู้งานใดงานหนึ่งอย่างแท้จริงก่อนที่จะเรียนอีกงานหนึ่ง ทำให้การเรียนงาน 2 อย่างในเวลาใกล้เคียงกันเกิดความสับสน

2.2 เมื่อผู้เรียนต้องเรียนรู้งานหลาย ๆ อย่างในเวลาติดต่อกัน ผลของการเรียนรู้งานหนึ่งอาจไปทำให้ผู้เรียนเกิดความสับสนในการเรียนรู้อีกงานหนึ่งได้

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ คือ กระบวนการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ นิสัย หรือ การแสดงออกโดยผ่านประสบการณ์ การปฏิบัติ หรือการฝึกฝน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นเหตุทำให้บุคคลเผชิญสถานการณ์เดิมแตกต่างไปจากเดิม ประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหมายถึงทั้งประสบการณ์ทางตรงและประสบการณ์ทางอ้อม โดยเป้าหมายการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ใน 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และความรู้สึกหรือทัศนคติที่เกิดจากสิ่งเร้า ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้อิงตามทฤษฎีการเรียนรู้ของครุ เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครุด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน และเพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาครุด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เขต 2 นั้น มีความสัมพันธ์กับจิตวิทยาการเรียนรู้โดยตรง เพราะครุกลุ่มเป้าหมายคือที่จะต้องเรียนรู้ ตามรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบที่ผู้วิจัยจะทำการสร้างขึ้น

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 อยู่ทางตอนใต้ของจังหวัดมหาสารคาม อยู่บริเวณตอนกลางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 15

องศา และ 16 องศา 40 ลิปดาเหนือ เส้นแวงที่ 102 องศา 50 ลิปดา และ 103 องศา 30 ลิปดาตะวันออก มีพื้นที่บริการครอบคลุม 5 อำเภอ คือ อำเภอมวกเปียก อำเภอพยุหะคีรี พิษณุ อำเภอนาเชือก อำเภอนาดูน และอำเภอปางศิขรินทร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่อำเภอมวกเปียก โดยใช้อาคารของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอมวกเปียก (เดิม) อยู่ห่างจากตัวจังหวัดมหาสารคาม ระยะทาง 40 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอ จังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองมหาสารคามและอำเภอแกลง (สพป.

มหาสารคาม เขต 1)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอมุกดาหาร จังหวัดอุดรธานี (สพป.อุดรธานี เขต 2)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอศรีสมเด็จ อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

(สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2)

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอมรบุรี จังหวัดมหาสารคาม (สพป.

มหาสารคาม เขต 1) และอำเภอนาโพธิ์ อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ (สพป.บุรีรัมย์ เขต 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย ถึงระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรวัยเรียนใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอมวกเปียก อำเภอพยุหะคีรี พิษณุ อำเภอนาเชือก อำเภอนาดูน และอำเภอปางศิขรินทร์ ปีงบประมาณ 2554 มีปริมาณงานในมารับผิดชอบ ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด(สพฐ) จำนวน 225 แห่ง แยกเป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 177 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 78.67 และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 48 แห่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัด จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 116 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 51.56 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 106 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 47.11 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 0.89 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 0.44 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2, 2554 : 11)

วิสัยทัศน์ สพป.มก. 2

เป็นองค์กรบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีคุณภาพพร้อมเข้าสู่ความเป็นผู้นำประชาคมอาเซียน

พันธกิจ (Mission)

พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ปฏิบัติคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ เข้าสู่ความเป็นผู้นำประชาคมอาเซียน พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ค่านิยมร่วมของ สพป.มก.2 "มุ่งสู่การบริการที่เป็นเลิศ Best"

มีภาพลักษณ์ที่ดี

B = Brand

การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

E = Efficiency

เป็นองค์กรแห่งการบริการ

S = Share

การทำงานเป็นทีม

T = Teamwork

เป้าประสงค์

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพและมีความพึงพอใจ
2. โรงเรียนมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และ โรงเรียนในสังกัด เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และมีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ชุมชนและสังคมมีวิถีชีวิตแบบพอเพียง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โรงเรียนได้รับการนิเทศตรวจสอบ ติดตามและประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. โรงเรียนในสังกัดมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7. โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่เอื้อและสนองต่อการพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียน
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาคุณภาพ

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โรงเรียน
สถาบันอุดมศึกษาและทุกภาคส่วนเป็นเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาผู้
ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและ
ส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตาม
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาส
ในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระบบให้สามารถจัดการ
เรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวการกระจาย
อำนาจทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความ
ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์
การวิจัย นับจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 ที่ระบุว่า เพื่อศึกษาและสร้างรูปแบบใน
การพัฒนาคูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการใน
การพัฒนาคู เช่น ชีระวุฒิ เจริญราษฎร์ และคณะ (2536 : 175-176) บุญเลิศ กลิ่นรัตน์
(2542 : 162-167) เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544 : 28-48) และศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ จาก
นักวิชาการ เช่น จอยซ์ และ ไวล์ (Joyce and Weil, 1986 : 132) คอซินี และเอาเออร์บาค
(Corsini and Auerbach, 1996 : 573-574) อุทุมพร จามรมาน (2541 : 22) ทิศนา แจมณี
(2545 : 1-6) ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างขององค์ประกอบอะไรบางอย่าง
ที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง
เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยประกอบด้วย กระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญ ที่สามารถ
ช่วยให้สภาพการจัดกิจกรรมนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการ
พิสูจน์ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการนำไปใช้ เพื่อให้
การจัดกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบ
นั้นอาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสอง
ขั้นตอนใหญ่ๆ คือการสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ

เลื่อน สุริหาร และคณะ (2532 : 85) วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ ประกอบด้วย 1) การศึกษาและประมวลคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ทดลองรูปแบบและประเมินผลการทดลอง ส่วนบุญชม ศรีสะอาด (2533 : 97) การพัฒนารูปแบบอีกตัวอย่างหนึ่งเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบ และการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของรูปแบบ จากการศึกษาในรูปแบบการพัฒนาคู ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2546 : 15-21) ซึ่งได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาคู ตามโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนได้กำหนดรูปแบบการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน คือ การสร้างรูปแบบที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนใหญ่ พิจารณาสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายความสำเร็จ ซึ่งต้องเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักร่วมกัน ร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนา เป้าหมายการพัฒนา ตลอดจนการเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพของตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทั้งคน ทั้งงานและระบบ ซึ่งรูปแบบกิจกรรมการพัฒนานั้น มีทั้งการอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ สร้างความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การทัศนศึกษา การมอบหมาย การนิเทศติดตามผล มีการปรับรูปแบบการปฏิรูปโดยอาศัยแผนงานใหม่ของโรงเรียนที่ชัดเจนเป็นกรอบและเป้าหมายที่สำคัญในการดำเนินการของโรงเรียนส่งผลให้บุคลากรใน โรงเรียนมีความพร้อมด้วยความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อให้ใช้ศักยภาพให้ตรงกับงานที่กำหนด โครงสร้างองค์กรมีความชัดเจน หรือบางโรงเรียนก็กำหนดในรูปแบบแผนผังการบริหารยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายการจัดการศึกษา คือผู้เรียนเป็นต้น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ เช่น งานวิจัยของกาญจนา บุญส่ง และคณะ (2545 : บทคัดย่อ) เกตุวดี บุญซื่อ (2546 : บทคัดย่อ) กฤติยา วงศ์ก้อม (2547 : บทคัดย่อ) ขนิษฐา จงพิพัฒน์วินิชย์ (2549 : บทคัดย่อ) สุชาติ ใจภักดิ์ (2550 : เว็บบไซต์) ชูเกียรติ บุญกะนันท์ (2550 : 104) มาลี ธรรมศิริ (2543 : 137) ประยูร บุญใช้ (2549 : บทคัดย่อ) จิตราภรณ์ ไยศิลป์ (2550 : เว็บบไซต์) สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2549 : 88) ฤทัย คำอุดม (2551 : บทคัดย่อ) และ วิสุทธิ เวียงสมุทร (2553 : บทคัดย่อ) แล้วสรุปได้ว่าการกำหนดรูปแบบการพัฒนาคูในแต่ละรูปแบบนั้นล้วนสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายของของแต่ละองค์กร ซึ่งจะต้องมีขั้นตอนในการกำหนดรูปแบบ ตั้งแต่การการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาคู การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนา การกำหนดร่างรูปแบบการพัฒนา การทดลองใช้

รูปแบบ การประเมินผลประสิทธิภาพและคุณภาพของรูปแบบ และการตรวจยืนยันรูปแบบ การกำหนดเป็นรูปแบบจริง จึงกำหนดรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในครั้งนี้เป็น 3 ระยะ (Phase) ดังนี้ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ระยะที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน และระยะที่ 3 ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน และ แนวทางในการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดของ กรมวิชาการ (2542 : 7-10) สุวิมล ว่องวาณิช (2553 : 47) ประวิต เอรารวรรณ์ (2542 : 5-116) อุทุมพร จามรมาน (2544 : 29) สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2538 : 35) มณสิข สิริสมบุญณ์ (2546 : 56) ชาตรี เกิดธรรม (2545 : 7) ไพจิตร สะดวกการ และสิริภาญจน์ สิริโกสมภ์ (2545 : 11-16) กอบกุล จงกลณี (2545 : 157-180) กรมวิชาการ (2545 : 56) ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล (2544 : 43-110) ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2543 : 53) และ วาโร เฟิงสวัสดิ์ (2546 : 4-5) ผู้วิจัยจึง สังเคราะห์สรุปถึงขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้วิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพปัญหา 2) กำหนดวิธีการแก้ปัญหา 3) พัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการ 4) นำนวัตกรรมหรือวิธีการไปใช้ และ 5) สรุปผล

หลังจากการศึกษาหลักการแนวคิดหลักการเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครู รูปแบบการพัฒนาครู กระบวนการ ขั้นตอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน และแนวทางในการ พัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนแล้ว จึงทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยใน ชั้นเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) เนื้อหา 2) กลยุทธ์ในการพัฒนา 3) สื่อในการ พัฒนา และ 4) การประเมินผล และจากการศึกษาแนวคิด หลักการและผลงานวิจัย เกี่ยวกับ ขอบเขตเนื้อหาในพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนจากหลักการแนวคิด และผลงานวิจัย พบว่าการที่จะพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้น เรียนนั้น จะต้องมีขอบเขตของเนื้อหาในการพัฒนา อย่างน้อย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้าน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน 2) ด้านการวิเคราะห์เลือกปัญหาในการวิจัย 3) ด้านการสร้างนวัตกรรม 4) ด้านการเขียนโครงร่างการวิจัย 5) ด้านการสร้างเครื่องมือและ การเก็บรวบรวมข้อมูล 6) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และ 7) ด้านการเขียนรายงานการวิจัย ซึ่ง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบหลักของรูปแบบในการพัฒนาครูด้าน การทำวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยใน ชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 องค์ประกอบที่ 1 เนื้อหา องค์ประกอบที่ 2 กลยุทธ์ในการพัฒนา องค์ประกอบที่ 3 สื่อใน

การพัฒนา และ องค์ประกอบที่ 4 การประเมินผลและเพื่อให้การนำรูปแบบไปใช้ได้มี
ประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ผู้วิจัยจึงได้จัดทำคู่มือการใช้รูปแบบใน
การพัฒนาคู่มือด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY