

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
2. การพัฒนานุเคราะห์
3. การวิจัยในชั้นเรียน
4. การวิจัยปฏิบัติการ
5. การบริหารศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

เดวิด (David. 1989 : 103 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ. 2542 : 89) กล่าวถึงการบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ความเป็นอิสระ (Autonomy) และการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม (Participatory Decision Making) โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าการตัดสินใจในระดับล่างจะเป็นการตัดสินใจที่ดี และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของและความมีพันธะผูกพันที่จะให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากนิยามของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบสำคัญของ การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์การธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และผู้สนับสนุนโรงเรียน เป็นต้น ภายใต้กฎ ระเบียบ นโยบาย หรือการจัดลำดับ ตลอดจนได้รับการตรวจสอบจากท้องถิ่น รัฐหรือส่วนกลางอยู่ หรือกล่าวโดยย่อ คือประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องความมีอำนาจหน้าที่

ความมีอิสระในการตัดสินใจมากขึ้นในการจัดสรรทรัพยากร ภายใต้กรอบระเบียบกฎเกณฑ์ หรือ นโยบายที่เกี่ยวข้อง เราสามารถสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง

1. การทำงานร่วมกัน
2. การช่วยให้ตระหนักในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการศึกษา
3. การให้บริการแก่สังคม
4. การเข้าเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชน ให้เกิด

ความร่วมมือระหว่างบุคคลเหล่านี้

5. การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด สำหรับการศึกษาและ วัตถุประสงค์ของมัน โดยผ่านทางวิธีการของการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

สำหรับรูปแบบการบริหาร : กรณีวงจรการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผู้เสนอรูปแบบการบริหาร โรงเรียนแบบกระจายอำนาจไว้หลายท่านด้วยกัน ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงหลักการที่ คล้ายคลึงกันเกี่ยวกับความเป็นอิสระและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดสรร ทรัพยากรที่มากขึ้น ซึ่งเดิมได้ชื่อว่ามีระบบการบริหารแบบรวมอำนาจค่อนข้างสูง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1987 ที่รัฐวิคตอเรียได้เริ่มกระจายอำนาจเกี่ยวกับงบประมาณไปยังโรงเรียน ได้ก่อให้เกิดการ พัฒนาในหลายด้านด้วยกัน เช่น ในปัจจุบันโรงเรียนทุกโรงเรียนมีสภาผู้ปกครอง สภาคู และ สภานักเรียน (ระดับมัธยมศึกษา) กันแล้ว สภาเหล่านี้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายของ โรงเรียน พิจารณางบประมาณ และประเมินแผนงานทางการศึกษา ตัวผู้บริหาร โรงเรียนได้รับการ แต่งตั้งโดยผ่านกระบวนการเลือกสรรของท้องถิ่น งบประมาณถูกจัดสรรไปยังโรงเรียน ใน รูปแบบเป็นก้อน (Block/Lump-Sum) มีอำนาจการตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรมากขึ้น มีอำนาจ การบริหาร และจัดการทั้งด้านหลักสูตร โครงการพิเศษ ถึงอำนวยความสะดวกมากขึ้นและมี แผนงานพัฒนาบุคลากร ซึ่งระยะหลังได้มุ่งเน้นการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของ บุคคลที่มีส่วนร่วมในกระบวนการแบบกระจายอำนาจนี้ ส่วนใหญ่ของแผนพัฒนาบุคลากรเป็น พื้นฐานของรูปแบบการบริหาร โรงเรียนแบบมีส่วนร่วม

กล่าวได้ว่าการบริหารโรงเรียนในประเทศต่าง ๆ มีแนวโน้มเป็นแบบกระจาย อำนาจมากขึ้น โดยอาจมีรายละเอียดที่แตกต่างกันไปตามบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองของแต่ละประเทศนั้น ๆ แต่สิ่งหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกัน คือ ประเทศต่าง ๆ เหล่านั้น โดยเฉพาะประเทศที่พูดภาษาอังกฤษได้เน้นกระจายอำนาจ การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ให้กับทางโรงเรียนมากขึ้น แต่ก็เน้นการรวมอำนาจในเรื่อง

การควบคุม กำกับและติดตามผล การดำเนินงานตามมาตรฐานทางการศึกษาจากส่วนกลางให้มากขึ้นด้วย ผลจากการศึกษาทัศนระของนักวิชาการหลายท่าน แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ลักษณะ โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ความเป็นอิสระและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ อันเป็นลักษณะที่แสดงถึงการบริหาร โรงเรียนแบบกระจายอำนาจนั้นเป็นองค์ประกอบร่วมสำคัญที่นักวิชาการแต่ละท่าน ได้กล่าวถึงและเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดองค์ประกอบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอื่น ๆ ตามมาอีกหลายองค์ประกอบ จึงเป็นเหตุผลยืนยันถึงความสำคัญ และจำเป็นของการบริหาร โรงเรียนอื่น ๆ ตามมาอีกหลายองค์ประกอบ จึงเป็นเหตุผลยืนยันถึงความสำคัญและจำเป็นของการบริหาร โรงเรียนแบบกระจายอำนาจได้เป็นอย่างดี การบริหาร โรงเรียนแบบกระจายอำนาจมีรูปแบบเช่นเดียวกับการบริหารอื่น ๆ คือ มีการกำหนดจุดหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น โดยผู้บริหารระดับสูง มีการนำยุทธศาสตร์ หรือนโยบายไปปฏิบัติโดยผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างตามลำดับ และมีการควบคุม กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานนั้นในทุกระดับ เพื่อให้มีข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงแก้ไขต่อไปแต่สิ่งที่แตกต่างจากรูปแบบการบริหารอื่น ๆ ก็คือ ในแต่ละขั้นตอนของวงจร การบริหารจะเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจากบุคลากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งจากผู้บริหาร โรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรเอกชนและอื่น ๆ

การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงานที่ต้องดำเนินการ เพราะบุคลากรในหน่วยงานเป็นตัวจักรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนให้การทำงานในหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลให้ผลผลิตต่างๆ ขององค์กรมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2540 : 118) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสิทธิภาพ ให้กับบุคคลในองค์การตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ

พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 116) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 166) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ โครงการที่จัดขึ้น โดยองค์การในการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่พนักงาน เพื่อให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

จากความหมายข้างต้นดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง วิธีการ หรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์การเพื่อ เพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะใน การทำงานมีความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ ส่วน การดำเนินการจะบรรลุตามแผนที่วางไว้หรือไม่นั้น ทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน ทางภาครัฐ หรือหน่วยงานทางภาคเอกชนจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา บุคลากรให้ชัดเจน เพื่อที่จะให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้ การพัฒนาบุคลากรบรรลุตามแผนที่ได้วางไว้ ซึ่ง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประการคือ (นพดล ทองโสภิต. 2534 : 39-40)

2.1.1 ให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานโดยมีความสำนึกในหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในภารกิจของตนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เกิด ทักษะและมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานและการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและ อาชีพของตนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหมุนเวียนตามวาระ

2.1.3 เป็นการจูงใจและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.1.4 สร้างจิตสำนึกในการบริหาร

2.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรแยกได้ 2 ประการ คือ (อรุณ
รักธรรม. 2534 : 2)

2.2.1 วัตถุประสงค์ขององค์การ หมายถึง ความมุ่งหมายขององค์การซึ่งเป็น
ความมุ่งหมายที่มีจุดเน้นในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1) เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงานและ
เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
- 2) เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด
- 3) เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลสูงสุด
- 4) เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
- 5) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
- 6) เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคลากร
- 7) เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานด้านบุคคล ให้มี
ความพอใจทุกฝ่าย
- 8) เพื่อฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และการขยายตัวของ
องค์การ
- 9) เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ และผู้มาติดต่องาน

2.2.2 วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ
พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ หรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้
ได้แก่

- 1) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2) เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน
- 3) เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงาน โดยการทดสอบปฏิบัติงาน
- 4) เพื่อเรียนรู้งาน และลดความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 5) เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ
- 6) เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 7) เพื่อส่งเสริม และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 8) เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่จะปฏิบัติให้ดี
ยิ่งขึ้น
- 9) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลข้างต้นกล่าวได้ว่า จะเห็นได้ว่า หน่วยงานจะต้องมีการกำหนดความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเองให้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นความมุ่งหมายในส่วนองค์กร หรือความมุ่งหมายในส่วนบุคคล เพราะการกำหนดความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจนจะทำให้ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายในการพัฒนานั้นยังเป็นการส่งเสริมให้บุคคลได้มีการพัฒนาตนเอง

3. เป้าหมายของการพัฒนาครู

นพพงศ์ วงษ์สุวรรณ (2544 : 213) กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาครูมีเป้าหมายของการพัฒนาครูดังต่อไปนี้

- 3.1 เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เช่น ใช้วิธีการที่ผิดปฏิบัติงานล่าช้าห่วยคุณภาพ มีทัศนคติต่องานในทางที่ผิด
- 3.2 เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เช่น หลักการ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่
- 3.3 เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้น หรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต
- 3.4 เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับให้เกิดการประสาน และร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น

4. ประเภทของการพัฒนาบุคลากร

4.1 ประเภทของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นที่ทุกหน่วยงานจะต้องดำเนินการเพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่ดี และความเชื่อที่ผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือ หน่วยงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีหลายระดับ ดังนี้ (สุวกิจ ศรีปัดถา. 2530 : 141)

4.1.1 การพัฒนาระดับพนักงาน (Employee development) หมายถึง การพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานจริงเพื่อให้เกิดผลงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคคลของกลุ่มนี้ จึงเกี่ยวข้องกับพัฒนาทักษะในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเทคนิคในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงเจตคติของพนักงาน การพัฒนาจึงเน้นที่การฝึกฝนหรือการทดลองปฏิบัติจริง เช่น ให้การฝึกอบรมไปพร้อมกับการทำงาน (On-the-job training) ซึ่งเป็นการฝึกหัดให้บุคคลลงมือทำงานจริงภายใต้คำแนะนำของผู้ฝึกสอน นอกจากนี้ยังอาจใช้เทคนิคอื่นๆ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การสอนในห้องเรียน (Class room lecture) การสาธิตการปฏิบัติงาน (Demonstration) แต่การใช้เทคนิคอะไรขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความถนัดของผู้ทำงาน ตลอดจนงบประมาณของหน่วยงานนั้นๆ ด้วย

4.1.2 การพัฒนาระดับผู้บริหาร (Executive development) เป็นการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการบริหารงาน ดังเช่น (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 214) กล่าวว่า วิธีการส่วนใหญ่มักจะใช้วิธีการจำลองสถานการณ์จากที่เป็นจริง ซึ่งวิธีที่ใช้และนิยมมากที่สุดมีดังนี้

- 1) การใช้กรณีศึกษา (Case study) เป็นการให้ผู้บริหารเรียนรู้ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นเรื่องราวเกี่ยวข้องกับงานที่แต่ละคนทำ ฝึกให้มีการวิเคราะห์ วิเคราะห์ และแสวงหาทางออกที่เหมาะสมต่อไป
- 2) การให้แสดงบทบาท (Role playing) การแสดงบทบาทสมมติที่คล้ายกับสภาพความเป็นจริง ย่อมเป็นการฝึกผู้บริหารให้เกิดความมั่นใจและมีไหวพริบในการแก้ปัญหาต่างๆ ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ ได้
- 3) การสับเปลี่ยนหน้าที่ (Job rotation) เช่น การให้ทดลองทำหน้าที่อื่นๆ ที่มีใช้หน้าที่ประจำของผู้บริหารคนนั้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานของฝ่ายอื่นๆ ด้วย
- 4) การให้ความรู้โดยการสอนหรือการบรรยาย ในเรื่องที่ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เรื่องที่น่ามาสอน ได้แก่ จิตวิทยาการบริการ การเป็นผู้นำ การวินิจฉัย การสั่งการ การตัดสินใจ มนุษยสัมพันธ์ กฎหมายตลอดจนระเบียบแบบแผนในการทำงานพร้อมทั้งแนวทางปฏิบัติ

5. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องจำเป็นมากสำหรับองค์กร เพราะถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าองค์กรได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพก็ย่อมทำให้การทำงานมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร และได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

5.1 สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

5.1.1 การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

5.1.2 การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย

5.1.3 การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่อีกด้วย ยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

5.1.4 การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งในหน่วยงานใดๆ ก็ตามในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

5.1.5 การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไป

แล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

5.5.6 การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้นักกลั่นนั้นๆมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้น และ เสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถ นำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมเกิดผลดีต่อ องค์กร

5.2 สรุปผลจากการพัฒนาบุคลากร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ได้ว่าการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะ ทำให้คนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้นยังจะส่งผลให้ได้ผลงาน สูงขึ้น ซึ่งจะนำผลสำเร็จมาสู่หน่วยงาน โดยส่วนรวม ซึ่งอาจสรุปผลที่หน่วยงานได้รับจากการ พัฒนาบุคลากรดังนี้

5.2.1 ช่วยให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อ ประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของ บุคลากรให้มีชีวิตจิตใจรักงาน และทำงานได้ผลดีมากขึ้น

5.2.2 เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ลดการสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ ลดน้อยลงไปด้วย

5.2.3 ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้งานให้น้อยลง ซึ่งการปฏิบัติงานควร ได้รับการอบรมแนะนำเสียก่อน เพราะจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดี และทุ่นเวลา มากกว่า

5.2.4 ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง ไม่ต้องเสียเวลาชี้แจงในการสั่งงาน ทั้งยังลดการทำงานล่วงหน้าที่ให้น้อยลง

5.2.5 ช่วยกระตุ้นเตือนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน

5.3 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ (สนอง เครื่องมาก. 2532 : 1074 - 1075)

5.3.1 บุคคลที่มาปฏิบัติงานใหม่ แม้จะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่างๆ มาแล้วก็ตาม เมื่อเข้ามาทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ รวมทั้งนโยบายเข้ามาทำงานใหม่หน่วยงานจึงต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นก่อน โดยการจัดฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน

5.3.2 เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ จะมีลักษณะเป็นงานที่แตกต่างกันมากมาย รวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่

5.3.3 แม้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ มาเป็นเวลานานจนถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นก็ตามแต่เนื่องจากนานๆ เข้าก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงานรวมทั้งระบบวิธีการต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ถือว่าวิธีการ และเทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ

5.3.4 โดยปกติกรณีที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารใหม่ๆ บุคคลเหล่านั้นมักจะมีปัญหาเนื่องจากไม่มีความรู้หรือประสบการณ์บริหารงานมาก่อน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้นๆ เช่นการจัดฝึกอบรม

5.3.5 แม้บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานอยู่แล้วก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันนี้เป็นโลกแห่งการแข่งขันและโลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนางานของตนเองให้มีผลงานสูงสุด และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไปเสมอ วิธีที่นิยมดำเนินการคือ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

จากข้อมูลข้างต้นดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานทุกหน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลาเรียนรู้ และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน

6. วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธีการซึ่งแต่ละวิธีการก็มีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญรวมทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการพัฒนาจะต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานรวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

6.1 การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคคลมีหลายวิธีการ ส่วนวิธีการใดจะเหมาะสมนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทและภารกิจของหน่วยงาน หรือองค์การนั้นๆ เป็นสำคัญ ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคคลที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ (ธีระวุฒิ เจริญรัมย์. 2542 : 175-176)

6.1.1 การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานเป็นที่นิยมนกันอย่างแพร่หลายในการพัฒนาบุคคล เหมาะสมที่จะใช้พัฒนาคนเป็นกลุ่ม

6.1.2 การไปศึกษาอบรมดูงาน คือ การที่หน่วยงาน หรือองค์การส่งคนไปศึกษาต่อฝึกอบรม หรือดูงาน เป็นการส่งคนไปพัฒนาภายนอกองค์การ

6.1.3 การประชุมชี้แจงปฏิบัติการ คือ การที่หน่วยงานพัฒนาความรู้ความชำนาญ เจตคติของบุคลากรในสังกัด โดยวิธีการประชุมชี้แจง หรือการประชุมพิเศษ รวมถึงการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

6.1.4 การพัฒนาตนเอง คือ การให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษา คู่มือการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ

6.2 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ได้กล่าวถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พอสรุปได้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2540 : 160-161)

6.2.1 การปฐมนิเทศ

6.2.2 การเสนองาน

6.2.3 การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ให้รู้จักรับผิดชอบงาน

- 6.2.4 การสับเปลี่ยน โขกย้ายหน้าที่
- 6.2.5 การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน
- 6.2.6 ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน
- 6.2.7 การให้รักษาการแทน
- 6.2.8 การไปสังเกตการณ์ทำงานในบางโอกาส
- 6.2.9 ส่งไปศึกษาดูงาน
- 6.2.10 จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
- 6.2.11 ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 6.2.12 จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ
- 6.2.13 จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน
- 6.2.14 การอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังบรรยายทางวิชาการ
- 6.2.15 ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ
- 6.2.16 ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน
- 6.2.17 ให้มีการปรึกษางานก่อนเข้าทำงาน
- 6.2.18 ให้มีการนิเทศโดยหัวหน้างาน

6.3 สรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ

การประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 21)

6.3.1 สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ หรือศึกษาต่อ

6.3.2 จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะในโรงเรียน

6.3.3 จัดให้มีการไปศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่ม

โรงเรียน

6.3.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอนโดยสร้างนวัตกรรม สื่อ และการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน

6.3.5 จัดให้มีการประเมินผล การศึกษาวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข และการพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น พร้อมนำออกเผยแพร่ และส่งเสริมให้นำผลงานดังกล่าวเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้นไป

6.4 องค์การต้องเร่งดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเสียต่องาน โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้ (บุญเลิศ กลิ่นรัตน์. 2542 : 162-167)

6.4.1 การสอน และให้คำปรึกษา (Coaching and counseling) วิธีนี้นำมาใช้เมื่อบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลดีได้ วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิธีนี้ เป็นวิธีที่ผู้บริหารเปิดโอกาสไว้ตลอดเวลา เมื่อตัวบุคลากรต้องการให้สอนหรือขอคำปรึกษาขณะที่เข้าทำงาน

6.4.2 การสอนงานและนิเทศงาน (Job instruction and supervision) ต่างจากการสอนและการให้คำปรึกษา คือ การสอนและการนิเทศงานนั้น ตัวผู้บริหารต้องเป็นฝ่ายลงไปคลุกคลีกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่ใช่นั่งรอคอยข้อมูลอยู่ห่างๆ ดังเช่น วิธีแรก จุดประสงค์ของวิธีนี้คือ การสอน ตรวจสอบ แนะนำ แก้ไข และควบคุม ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารต้องเตรียมตัวอย่างเป็นทางการ เพื่อสอนงานและนิเทศงาน

6.4.3 การมอบหมายงานให้ทำและรักษาการ (Job assignment and acting) เป็นวิธีที่ใช้เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่คิดมากวิธีหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงในแง่กฎหมายได้หลักการสำคัญของการมอบหมายงานให้ทำและให้รักษาการก็คือ การให้ปฏิบัติหน้าที่แทนบางเรื่องโดยตัวผู้บริหารอาจจะคอยให้ความช่วยเหลืออยู่ห่างๆ หรือให้ทำแทนพร้อมรับผิดชอบทั้งหมดในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งก็ได้

6.4.4 การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job rotation) ทำให้บุคลากรมีทักษะประสบการณ์ใหม่ๆ และรอบรู้ต่างๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบประจำ วิธีการนี้ช่วยให้บุคลากรแต่ละฝ่ายรู้ปัญหาอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหามีสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายรู้ปัญหาอุปสรรคซึ่งกันและกัน บางปัญหามีสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่นก่อให้เกิดความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ และร่วมแก้ไขนอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อการที่จะนำไปใช้ ปรับตำแหน่งบุคลากรให้สูงขึ้นเช่นกัน แต่การใช้วิธีนี้ต้องตระหนักในภูมิหลังของบุคลากรแต่ละคนด้วย เช่น เพศ วุฒิศึกษา สาขาวิชาที่เรียนจบ ความถนัด ชีตความสามารถ โรคประจำตัว เป็นต้น

6.4.5 การฝึกอบรม (Training) ปัจจุบันกระแสความนิยมจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำลังอยู่ในระดับที่สูงมาก มีการจัดฝึกอบรมอย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชน แต่การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีหนึ่งเท่านั้น

การฝึกอบรมที่ทำให้ได้ผลจำต้องมีการเตรียมการวางแผนอย่างเป็นระบบ และเรื่องที่เหมาะสมตามความจำเป็น โดยต้องปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัดด้วย

6.5 การพัฒนาบุคคลประกอบด้วย 3 วิธี (เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. 2544 :

28-48)

6.5.1 การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษาหรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติ ตลอดจนแนวคิดที่พึงได้รับรู้ใหม่นำไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

6.5.2 การศึกษา การศึกษาหมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญด้านนิยมนาทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาศาสนาสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษาจะหมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

6.5.3 การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยงานให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยใช้บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลดียิ่งขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีการ ซึ่งแต่ละวิธีการก็มีข้อดีและข้อจำกัด ซึ่งการที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จนั้น หน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อจะให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ

7. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือ องค์กรไม่อาจกล่าวได้โดยเฉพาะเจาะจงลงไปได้ว่า จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กรให้เป็นมาตรฐานได้ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ นั้น องค์กรหรือหน่วยงานควรวางแผน

และเลือกกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับองค์กร หรือหน่วยงาน เพื่อให้ได้แนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี สำหรับการพัฒนาครูโรงเรียนสมเด็จพระราชชนนี ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกับนักศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรตามกรอบแนวคิดของ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544 : 118) ; วีระชัย นวลสำลี (2544 : 6) ; (แถวทอง มาตยะ โศ (2524 : 5) ต่อจากนั้นจึงนำมาสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 แนวทางด้วยกันคือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความรู้ การพัฒนาตนเองระหว่างการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดทักษะ และการนิเทศภายใน โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยเพื่อให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นไม่สามารถที่จะ เจาะจงลงไปได้ว่า จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กรให้เป็นมาตรฐานได้ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ นั้นองค์กรหรือหน่วยงานควรวางแผนและเลือกกิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับองค์กร หรือหน่วยงานเพื่อให้ได้แนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ และทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรมีการดำเนินควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่องาน ชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

7.1 การฝึกอบรม

7.1.1 ความหมายของการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ทำการฝึกอบรมต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 24) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพของบุคคล (พนักงาน ข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของสถาบัน สังคม ประชาชน

พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 168) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้คุณสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 187) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน

เพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

สมคิด บางโม (2540 : 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2542 : 137) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกซึ่งวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายของการฝึกอบรมที่ผ่านมา สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานในด้านต่างๆ ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรไปในทางที่ต้องการ

7.1.2 ประโยชน์ของการฝึกอบรม การฝึกอบรมถ้าพิจารณาอย่างผิวเผิน ดูเหมือนว่าจะทำให้องค์กรต้องสิ้นเปลืองทั้งเวลาแรงงาน และงบประมาณมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ แม้บางครั้งจะไม่สามารถวัดผลให้เป็นรูปธรรมได้ก็ตาม (เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. 2541 : 40)

1) ประโยชน์ของการฝึกอบรม

1.1) การฝึกอบรมช่วยทำให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น

1.2) การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.3) การฝึกอบรมช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง

1.4) การฝึกอบรม เป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตน

1.5) การฝึกอบรมเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาได้

2) การฝึกอบรมว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญ และจำเป็นที่สุดสำหรับ
องค์กรหรือหน่วยงานทุกชนิด ทั้งนี้เพราะประโยชน์ของการฝึกอบรมที่เห็นได้ชัดที่สุดมีดังนี้
(วิจิตร อาวะกุล. 2540 : 16)

- 2.1) สนองความต้องการกำลังคน
- 2.2) เป็นการลดเวลาการเรียนรู้งานให้สั้นลง
- 2.3) ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น
- 2.4) ลดความสิ้นเปลือง
- 2.5) ลดการขาดงาน
- 2.6) ลดอุบัติเหตุ
- 2.7) ลดการลาออกของพนักงาน
- 2.8) เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรมเอง

3) ประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ดังนี้ (ชาญชัย อาจินสมารย์.

2542 : 18)

3.1) ลดเวลาการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุการปฏิบัติงานอันเป็นที่
ยอมรับกัน การมีผู้สอนที่มีคุณสมบัติและการควบคุมสถานการณ์การเรียนรู้ฝ่ายบริหารสามารถ
รับการเรียนรู้ในช่วงสั้นๆ และได้รับผลผลิตที่สูงจากพนักงานใหม่

3.2) ปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน การฝึกอบรมไม่ใช่จัด
ให้กับพนักงานใหม่เท่านั้น แต่จัดให้กับพนักงานที่มีประสบการณ์เช่นเดียวกัน การฝึกอบรม
สามารถช่วยให้พนักงานเพิ่มระดับการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3.3) การสร้างเจตคติ จุดมุ่งหมายของโปรแกรมการฝึกอบรมของ
บริษัทและเพื่อให้ได้รับความร่วมมือที่ดีกว่า และความซื่อสัตย์ต่อองค์กรมากขึ้น

3.4) ช่วยเหลือการแก้ปัญหาปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจะช่วยลด
การลาออกจากงาน การขาดงาน อุบัติเหตุ และอัตราการร้องทุกข์

3.5) สนองความต้องการของแรงงาน มีบริษัทแห่งหนึ่งพบว่ามัน
เป็นไปได้ในการสรรหาช่างเครื่อง และช่างมือที่มีทักษะอย่างเพียงพอ ทางบริษัทจึงได้
สรุปว่า ควรจัดตั้งโปรแกรมการฝึกอบรม การฝึกงานขึ้นในระยะยาวของตนเอง เพื่อแก้ปัญหา
การขาดแคลนกำลังคน

3.6) เป็นประโยชน์กับตัวพนักงานเอง เมื่อพนักงานได้รับความรู้
ทักษะใหม่ๆ ก็สามารถเพิ่มคุณค่าตลาด กำลังคนในการหารายได้ การมีทักษะที่มีประโยชน์จะ

ทำให้พนักงานมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เขามีความมั่นคงในงานและสามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น

7.1.3 กระบวนการในการฝึกอบรม กระบวนการในการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่ผู้ทำการฝึกอบรมต้องเรียนรู้ และทำความเข้าใจ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับระบบ หรือกระบวนการฝึกอบรมได้ดังนี้

1) ระบบหรือกระบวนการฝึกอบรมไว้ 9 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า “The critical events model” คือ

1.1) การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร

(Identify the needs of the organization)

1.2) กำหนดงานเฉพาะที่ต้องการปฏิบัติ (Specify job

performance)

1.3) กำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในองค์การ

(Identify learner needs)

1.4) สร้างหลักสูตร (Build curriculum)

1.5) เลือกเทคนิคการฝึกอบรม (Select instruction strategies)

1.6) เลือกอุปกรณ์การฝึกอบรม (Obtain instructional resources)

1.7) ดำเนินการฝึกอบรม (Conduct training)

1.8) ประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมและป้องกันกลับระบบฝึกอบรม (Evaluation and feedback)

1.9) การรายงานผลการฝึกอบรม

2) รูปแบบในการฝึกอบรมที่เรียกว่า Training design and evaluation model ไว้ดังนี้ และ รูปแบบในการฝึกอบรมนั้นจะเริ่มจาก (ทวีป อภิสิทธิ์. 2541 : 28)

2.1) วิเคราะห์ความต้องการขององค์กร หรือหน่วยงานที่ต้องการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร ในหน่วยงานของตนก่อน เพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเมื่อทราบแล้วจึงนำมา

2.2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละครั้งให้ชัดเจน เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมชัดเจนแล้ว

2.3) สร้างหลักสูตรและใส่เนื้อหาการฝึกอบรมเข้าไปให้สอดคล้องกันกับวัตถุประสงค์และความต้องการนั้นๆ ต่อจากนั้น จึง

2.4) เลือกเทคนิควิธีที่จะไปใช้ในการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเนื้อหาที่มีอยู่ พยายามแปลงเนื้อหาวิชาให้เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เข้ารับบริการฝึกอบรมทำและเกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมที่ทำนั้นๆไปพร้อมๆกัน โดยพยายามหลีกเลี่ยงการบรรยายให้น้อยลง

2.5) เตรียมออกแบบและจัดทำเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินผล ซึ่งมีการประเมินอยู่ 3 ลักษณะ คือ

2.5.1) ประเมินผลก่อนจะเริ่มการฝึกอบรม เป็นการประเมินความรู้ ทักษะหรือเจตคติในเรื่องต่างๆก่อนที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรนั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ในเรื่องนั้นมากน้อยเพียงใดเพื่อเก็บไว้เปรียบเทียบกับผลการประเมินที่จะได้รับหลังการฝึกอบรมจบสิ้นแล้ว

2.5.2) ประเมินผลขณะฝึกอบรม ซึ่งแบ่งเป็น ประเมินผลด้านการจัดการ เช่น ที่พัก อาหาร การบริการ ความสะอาดสบาย

2.5.3) ประเมินผลหลังจากเสร็จการอบรม

2.6) ชั้นการดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ
ขั้นตอนที่ 1 ชั้นเตรียมการ

2.6.1) โครงการจัดฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการดำเนินงาน ระยะเวลาที่จะฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบงบประมาณที่จะใช้ วิธีการประเมินผล และผลคาดว่าจะได้รับ

2.6.2) เสนอโครงการเพื่ออนุมัติ หรือขอความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจตัดสินใจ

2.6.3) จัดประชุมคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรม หลังจากโครงการได้รับความเห็นชอบแล้ว เพื่อให้ทราบว่าจะทำอะไร เมื่อไร อย่างไร และใครเป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องใดบ้าง เช่น การติดต่อสถานที่ เรื่องธุรการ การออกหนังสือเชิญผู้เข้ารับการฝึกอบรม หนังสือเชิญวิทยากร และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

ขั้นที่ 2 การฝึกอบรมตามตาราง

เริ่มตั้งแต่ประธานเปิดการฝึกอบรม วิทยากรให้ความรู้ตามกำหนดที่เตรียมไว้จนจบกระบวนการฝึกอบรม

2.7) การประเมินผล เพื่อนำผลจากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง ทั้งนี้เพื่อจัดการฝึกอบรมในครั้งต่อไปได้ดียิ่งขึ้น

7.2 การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่สำคัญซึ่งจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรู้ความสามารถและเกิดทักษะในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งนักวิชาการได้สรุปเกี่ยวกับวิธีการใช้ในการพัฒนาบุคลากรในระหว่างการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

การพัฒนาโดยการปฏิบัติงานประกอบด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้

(พิเชษฐ สุทธิรัตน์. 2540 : 40-41)

7.2.1 การแนะนำชี้แจง หมายถึง การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต้องเรียนรู้

7.2.2 การประชุมชี้แจง หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร และให้ความเข้าใจกับบุคลากรเป็นจำนวนมาก เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง เช่น นโยบายการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมาย

7.2.3 การสอนงาน คือ การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่ หรือในกรณีที่น่าเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ ทั้งนี้เพื่อจะให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการปฏิบัติงานมีความสามารถเหมาะสมในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป

7.2.4 การฝึกปฏิบัติงาน หรือการทดลองปฏิบัติงาน การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และมีความชำนาญขึ้น โดยงานที่ปฏิบัติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ และมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงาน หรือการแนะนำชี้แจง

7.2.5 การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ปฏิบัติซึ่งการมอบหมายงานนี้จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ ถ้าหากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ขึ้น

7.2.6 การให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานในกรณีต่างๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องเร่งรัดคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น การให้คำแนะนำปรึกษานี้จะเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างหนึ่ง และจะสามารถใช้เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานได้ดีด้วย โดยดำเนินการได้ 3 รูปแบบ คือ

1) แนะนำปรึกษาโดยหัวหน้างาน

2) แนะนำปรึกษาในลักษณะของที่ปรึกษา

3) การให้คำแนะนำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะ

ในเรื่องนั้นๆ

7.2.7 การจัดเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดหา หรือการจัดเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย ในการทำความเข้าใจได้อีกวิธีหนึ่ง สามารถหาผู้เชี่ยวชาญมาจัดทำได้ง่าย มีความประหยัด และทำให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

7.2.8 การปรับเปลี่ยนหน้าที่ หรือการปรับปรุงหน้าที่ใหม่ การสับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง การแลกเปลี่ยน สับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน เช่น การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในสายครูผู้สอนเดียวกัน การปรับปรุงหน้าที่ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรเสียใหม่ ซึ่งวิธีการนี้สามารถช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน

7.2.9 การโยกย้ายหมายถึง การย้ายบุคลากรให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายงานนี้จะทำให้บุคลากรได้มีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นอันจะมีผลทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 20-24) ได้กล่าวถึงวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาบุคคลในขณะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและธำรงรักษา การรักษาระเบียบวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.3 การนิเทศภายใน

7.3.1 ความหมายของการนิเทศภายใน การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นที่โรงเรียนต้องจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการนิเทศภายใน ไว้ดังนี้

วัฒนา จันทูปาน (2542 : 61) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การทำงานของผู้ที่ทำงานของผู้บริหารที่เข้าร่วมกับครู ในการพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 42) ได้ให้นิยามว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนการ

สอนการเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมให้เต็มวัยและเต็มศักยภาพโดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

จากความหมายของการนิเทศภายในที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่าการนิเทศภายในโรงเรียนประถม หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในประเด็นที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลดีในการพัฒนาตัวนักเรียน คือ ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ

7.3.2 ความสำคัญของการนิเทศภายใน ภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา คือ การดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้สามารถสร้างเสริมนักเรียนให้มีการพัฒนาทุกด้านเต็มตามวัย และเต็มศักยภาพ บุคลากรที่จะดำเนินการพัฒนาตัวผู้เรียนให้เต็มศักยภาพได้นั้น ก็คือ ตัวครูผู้สอน และครูผู้สอนที่ดีต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เครื่องมือที่สำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จความสามารถ ในการปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ตอบสนองหลักสูตรให้มากขึ้น ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมกันวางแผนพัฒนาตัวนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นในขณะที่เดียวกันก็มีความมั่นใจ มีขวัญกำลังใจดี มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเองจนมีคำกล่าวที่ว่า “การจัดการที่ดีเป็นกุญแจนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การนิเทศที่ดีเป็นกุญแจนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่ดี”

7.3.3 กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 45) ได้กำหนดขั้นตอน และกระบวนการของการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาครู ไว้ดังนี้

1) การประเมินความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนา หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลที่แสดงสภาพปัจจุบันของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำมาพิจารณาสอดคล้องกับข้อมูลแสดงความสำเร็จของงาน ดีกว่า หรือสูงกว่า แสดงว่าความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขไม่มี แต่จะต้องมีการเพิ่มความคาดหวังให้พัฒนาต่อไป แต่ถ้าขาดข้อมูลแสดงภาพปัจจุบันไม่สอดคล้องกับข้อมูลแสดงภาพความสำเร็จของงานหรือด้อยกว่าก็แสดงว่ามีความต้องการ และความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขการประเมินความต้องการ และความจำเป็น โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1) กำหนดสิ่งที่จะประเมินและองค์ประกอบที่จะประเมิน

- 1.2) กำหนดสภาพความสำเร็จและเกณฑ์ประเมิน
- 1.3) กำหนดวิธีการ เครื่องมือ และระยะเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.4) กำหนดแหล่งข้อมูล
- 1.5) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.6) วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นสารสนเทศ
- 1.7) เปรียบเทียบสารสนเทศแสดงภาพปัจจุบันกับสภาพ

ความสำเร็จ

- 1.8) เขียนข้อความที่แสดงถึงสภาพที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข หรือ

พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

- 1.9) เรียบเรียงลำดับความต้องการ และความจำเป็นที่จะพัฒนา และนำเสนอให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงอยู่เสมอ

2) วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย เพื่อกำหนดจุดที่จะพัฒนา หมายถึง การวิเคราะห์ ผลข้อมูลที่ได้จากการประเมิน และองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อสภาพความสำเร็จของงานเพื่อประโยชน์ในการกำหนดจุดประสงค์ และประเมินแนวทางเลือกเพื่อพัฒนา การเลือกจุดที่จะพัฒนาให้เหมาะสม ทำให้การนิเทศของโรงเรียนมีโอกาสประสบผลสำเร็จได้ จุดที่จะพัฒนาอาจพิจารณาในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

- 2.1) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2.2) เจตคติต่อวิชาชีพ
- 2.3) ค่านิยมในการพัฒนาตนเอง
- 2.4) ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.5) ความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนา

นักเรียน

3) การหาแนวทางเพื่อพัฒนา เป็นการพิจารณาการเลือกยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จมากที่สุดโดยคำนึงถึงจุดพัฒนาหรือข้อจำกัดของหน่วยงาน การหาแนวทางเลือกเพื่อพัฒนามี ขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

- 3.1) รวบรวมข้อมูลแนวทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา
- 3.2) พิจารณาทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในการพัฒนา

3.3) พิจารณาข้อดีข้อเสียของแนวทางที่เหมาะสมที่สุดให้บรรลุ

ความต้องการ

3.4) เลือกแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมที่สุดให้บรรลุความต้องการ

4) การลงมือปฏิบัติ เป็นการนำเอายุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้มาลำดับ
ขั้นตอนการดำเนินการ และกำหนดสิ่งสนับสนุนในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนดังนี้

4.1) การกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการทำงาน

4.2) กำหนดสิ่งสนับสนุนในการดำเนินงาน ได้แก่ งบประมาณ

บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน วัสดุ อุปกรณ์

4.3) กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ

4.4) วางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.5) จัดทำแผนการนิเทศภายในสถานศึกษา

4.6) ประชุมชี้แจง และมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถของ

การปฏิบัติงาน

4.7) ผู้ปฏิบัติงานจัดปฏิทินปฏิบัติงาน และประสานปฏิทิน

การปฏิบัติงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

4.8) ผู้ปฏิบัติงานลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ตามปฏิทิน

ปฏิบัติงาน

4.9) ผู้ปฏิบัติงานรายงานความก้าวหน้าและการปฏิบัติงานต่อ

หน่วยงานเจ้าสังกัด

5) การติดตามผลและปรับปรุงแก้ไข เป็นการรวบรวมข้อมูลด้าน

การดำเนินการนิเทศผลที่ได้จากการนิเทศข้อมูล ที่นำไปเปรียบเทียบกับสภาพความสำเร็จของ
งาน หากไม่ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ก็ต้องพิจารณาว่ามีข้อบกพร่องตรงไหน
อย่างไร และหาแนวทางแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่าการนิเทศในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร
และบุคลากรในโรงเรียนที่มีการริเริ่ม และจัดดำเนินการตามความต้องการ ด้วยความจำเป็น
ของสถานศึกษานั้น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะส่งผล
ให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพสูงสุด

การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน เป็นรูปแบบของการวิจัยทางการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่ง ผู้วิจัยจะกล่าวถึงความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

นพดล เจนอักษร (2544 : 14-20) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นความพยายามของครูโดยมุ่งทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียนของนักเรียนและครูเป็นหลัก ซึ่งดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอนปกติในชั้นเรียน แล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอนหรือแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนปกติในชั้นเรียน แล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอนหรือแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนของตน ดังนั้นครูจึงควรได้รับการสนับสนุนให้ทำการวิจัยตามรูปแบบและเนื้อหาที่ต้องการ การวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยทำให้วิถีชีวิตของครู หรือวัฒนธรรมการทำงานของครู มีความเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงมากยิ่งขึ้น (Professional teacher) อันจะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมั่นคงโดยภาพรวมต่อไป

วรรณวิไล พันธุ์สีดา (2544 : 7) ได้ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ

สนอง อินละคร (2544 : 1) การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาคำตอบหรือการหาความรู้ในสิ่งที่ยังไม่รู้หรือแก้ไขปัญหา ตอบปัญหา โดยวิธีการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้

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

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 11-16) การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์กับผู้เรียนให้มากที่สุด ซึ่งเป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสนอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2541 : 57) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็น กระบวนการแสวงหาความรู้ ความจริง ที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน ในระดับชั้นเรียน โดยการวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยครูผู้ดำเนินการวิจัยนั้น นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการทุกวิธีทาง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้ เป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขตามความเชื่อว่า “ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้” โดยการพัฒนาตนเองให้เป็น ครูมืออาชีพ รู้จัก คิดค้นหาแนวทางพร้อมนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามศัพทภาพ “การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อัน”

2. ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนของครู มีจุดมุ่งหมาย คือ การแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบระเบียบ ผลที่ได้มีความ น่าเชื่อถือ และยังช่วยให้ครูรู้จักการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตามความคาดหวังของหลักสูตร ซึ่งมี นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

บัญชา อึ้งสกุล (2539 : 61) ได้กล่าวว่า งานวิจัยเป็นงานที่ท้าทายชวนให้คิด อยากรู้ อยากลองทำ เกิดความกระตือรือร้น ใครรู้ใครเห็น ครูที่มีสมรรถภาพพื้นฐานทางการวิจัยจะ ช่วยให้เป็นผู้ที่มีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย เป็นผลให้ความร่วมมือในการวิจัยและ พัฒนาหลักสูตรหรือนำความรู้ทางวิจัย ไปวิเคราะห์ เห็นปัญหา เทคนิค วิธีสอน ตลอดจนสื่อ การเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การวิจัยมีความสำคัญมากในระดับ โรงเรียนหรือชั้นเรียน เพราะจะ เป็นการหาวิธีการแก้ปัญหาการเรียนการสอนอันจะนำไปสู่ความสำเร็จทางการศึกษา จึงควรมี การสนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนใน โรงเรียน ซึ่งต้อง อาศัยความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานหลายหน่วยงานรวมทั้งการสนับสนุนให้มีปัจจัยที่ เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียนมี จุดประสงค์สำคัญเพื่อการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของผู้วิจัย ดังนั้น ครูผู้สอนจึงควรรี ด้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 14) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยปฏิบัติการ คือ

2.1 ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้ตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น

2.2 เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการทำงาน

2.3 เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

2.4 ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติและการแก้ปัญหา

2.5 เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัย ทำให้กระบวนการวิจัยมีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ

2.6 ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล

2.7 ทำให้ครูเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

3. ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 8) ได้กล่าวถึงคุณค่าของการวิจัยในโรงเรียน ไว้ว่า งานวิจัยนี้ไม่จำเป็นต้องวางโครงการใหญ่โต เพื่อจะวิจัยหรือแก้ปัญหาระดับสูงในระดับกรม กระทรวงเท่านั้น ปัญหาในห้องเรียนของเรา ปัญหาที่เราสอนนักเรียนทุก ๆ วัน ปัญหาเฉพาะกิจเฉพาะอย่าง เราก็ต้องมีการศึกษาวิจัยว่าปัญหานั้นมันเกิดอย่างไร และจะแก้อย่างไร งานสอนในโรงเรียนก็ต้องมีเรื่องที่จะต้องศึกษา วิเคราะห์ วิจัยมากเหลือเกิน ถ้าเราเอาหลักงานวิจัยไปใช้ในชั้นเรียนเราก็จะได้ผลงาน อย่างน้อยก็ทำให้การเรียนการสอนในโรงเรียนดีขึ้น

สรุปประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนสามารถช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการขอลื่อนตำแหน่งของครูให้สูงขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากครูชำนาญการ เป็นครูชำนาญการพิเศษ ซึ่งจะต้องมีผลงานวิจัยเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง

การวิจัยปฏิบัติการ

1. ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานโดยมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการไว้ดังนี้

การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่งซึ่งช่วยกระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบ ผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติร่วมกันทั้ง 4 ขั้นตอน คือขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนการสังเกต และขั้นตอนการสะท้อนผลการปฏิบัติ การดำเนินการจะดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะได้ข้อสรุปแนวทางการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาสภาพการณ์ของสิ่งที่ได้ดำเนินการมีระบบ

พันธุทิพย์ รามาสูตร (2540 : 8) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ เป็นรูปแบบของวิธีการศึกษาค้นคว้าแบบสองสะท้อนตนเองเป็นหมู่คณะของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้สอดคล้องกับภาวะของสังคมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

ประวิต เอราวรณ (2545 : 5) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันต่อปัญหา หรือข้อสงสัยที่เผชิญอยู่ และให้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการปรับปรุงแก้ไขที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้นดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้า และกระบวนการทำงานร่วมกันที่มีระบบแบบแผนที่ชัดเจนโดยกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา สภาพการณ์ที่เกิดขึ้น หรือพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นรูปลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการไว้ดังนี้ ผู้วิจัยคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสิ่งที่ถูกวิจัย คือ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การพัฒนาและการค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น วิธีการวิจัย คือ กระบวนการค้นหาข้อมูลความรู้ ขั้นตอนที่สำคัญ คือ การวิจัย และการปฏิบัติ

2. รูปแบบของการวิจัยปฏิบัติการแมค เคอร์เนน (Mc Kernan)

ได้แบ่งการวิจัยปฏิบัติการออกเป็น 3 ประเภท คือ (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 7-8)

2.1 การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่อาศัยกระบวนการวิทยาศาสตร์เป็นวิธีวิจัยหรือวิธีแก้ปัญหา ยกตัวอย่าง เช่น

2.1.1 รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ ครูซ (Kurt) ที่มีขั้นตอน คือ

- 1) การวางแผน
- 2) การค้นหาความจริง
- 3) การดำเนินการ
- 4) การวิเคราะห์ผล

2.1.2 รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของเทบาร์ (Taba) ซึ่ง ฮิลด์ดา (Hilda) เป็นนักทฤษฎีหลักสูตรได้ประยุกต์วิธีการของ เคลวี ที่มี 5 ขั้นตอน มาใช้ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยแยกได้เป็น 6 ขั้นตอน

- 1) ระบุปัญหา
- 2) วิเคราะห์ปัญหา
- 3) กำหนดแนวคิดหรือสมมุติฐาน
- 4) รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล
- 5) ปฏิบัติหรือดำเนินการ
- 6) ประเมินผลการปฏิบัติ

2.1.3 รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของ ลิปปิต (Liippitt) ซึ่งมีกระบวนการ

ดังนี้

- 1) เริ่มต้นจากกลุ่มที่มีความต้องการที่จะค้นหาความรู้ความจริง
- 2) ร่วมกันกำหนดว่า “อะไรคือสิ่งที่กลุ่มอยากรู้”
- 3) สร้างเครื่องมือวิจัยที่เป็นวิทยาศาสตร์
- 4) กำหนดกลุ่มเป้าหมายและทดลองใช้เครื่องมือ
- 5) รวบรวมข้อมูลโดยมีการร่วมกันกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด
- 6) รวบรวมข้อมูลด้านทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เกี่ยวข้อง

เช่น ตั้งคำถามว่า “มองสิ่งต่าง ๆ แตกต่างไปจากเดิมหรือไม่ เมื่อรู้ความจริง”

7) ร่วมมือกันค้นหาความจริงและนำเสนอความจริง ซึ่งอาจต้องใช้เทคนิควิจัยเฉพาะ และควรแบ่งงานกันอย่างเสมอภาค

8) ในบางครั้งข้อค้นพบที่เกิดขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือการรับรู้ทางสังคมของกลุ่ม หรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งต้องช่วยกันสำรวจให้พบ

9) เสนอข้อค้นพบให้กลุ่มอื่นรู้ โดยการสนทนาหรือเขียนเป็นรายงาน

2.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจและปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งรูปแบบนี้จะเน้นที่การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้เริ่มโครงการและบทบาทของผู้วิจัย คือการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจและทำการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.3 การวิจัยปฏิบัติการเชิงอิสระ เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการขององค์กร โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจและปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มผู้วิจัยมีอิสระในการเผชิญหน้ากับปัญหา และร่วมมือกันแสวงหาวิธีการที่ดีที่จะแก้ไข แล้วต้องสะท้อนตนเองจากผลการปฏิบัติ เช่น รูปแบบวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย เดคิน (Deakin) หรือ การวิจัยปฏิบัติการตามรูปแบบของ เคอร์มิส (Kemmis) และคณะ ซึ่งมีความคิดว่า กระบวนการวิจัยปฏิบัติการมีลักษณะเป็นเกลียว ประกอบด้วย

2.3.1 การวางแผน

2.3.2 การปฏิบัติ

2.3.3 การสังเกต

2.3.4 การสะท้อนผล

กรมวิชาการ (2544 : 8-11) ได้ให้รูปแบบของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ คือเป็นการวิจัยเพื่อมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นครั้ง ๆ ไป เป็นการวิจัยปัญหาของเด็กในชั้นเรียนของตนเองเฉพาะชั้น ซึ่งมีทั้งปัญหาหรือต้องการพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งในด้านความรู้ทักษะและเจตคติ ปัญหาหรือการพัฒนาด้านความประพฤติ พฤติกรรม หรือบุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ครูผู้สอนจำเป็นต้องหาความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ของการจัดการเรียนรู้ ในชั้นเรียนของตนเองและการแก้ปัญหา ในการพัฒนาดังกล่าวต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องอาศัย วิธีการทางการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน

3. รูปแบบการวิจัยของ สุวิมล ว่องวานิช

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่า มีการจัดประเภทของรูปแบบการทำวิจัยปฏิบัติการไว้หลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวานิช. 2544 : 17-21)

3.1 รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ (Formal and informal research)

3.1.1 การวิจัยแบบเป็นทางการ เป็นงานวิจัยที่มีแบบแผนการวิจัยเคร่งครัด มีลักษณะการดำเนินงานและการนำเสนอเหมือนงานวิจัยเชิงวิชาการ (Academic Research) ของนักวิจัยมืออาชีพ นักวิชาการในมหาวิทยาลัย หรือของนักศึกษาที่ทำเป็นวิทยานิพนธ์ มีการออกแบบการวิจัยที่รัดกุม เพื่อให้ตอบคำถามการวิจัยได้ชัดเจนและมีรูปแบบการนำเสนอรายงานผลการวิจัยที่กำหนดชัดเจนส่วนใหญ่แยกเนื้อหาสาระออกเป็น 5 บท

3.1.2 การวิจัยแบบไม่เป็นทางการ เป็นการวิจัยที่ไม่มีชื่อรูปแบบการวิจัยที่เคร่งครัดเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการที่มุ่งเน้นการตอบคำถามวิจัยมากกว่าชื่อรูปแบบการวิจัยแบบเป็นทางการ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยก็พยายามใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากการเรียนการสอน ตามปกติการนำเสนอผลการวิจัยครอบคลุมเพียงประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอ งานวิจัยแบบนี้บางครั้งพบที่มีการรายงานผลเพียง 1-2 หน้า

3.2 รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ เคอร์มิส และซูเบอร์ (Kemmis & Zuber)

3.2.1 การวิจัยปฏิบัติการเชิงเทคนิค (Technical action research) การวิจัยตามรูปแบบนี้มีเป้าหมายของการวิจัยเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยบุคคลภายนอก (Outsiders) มาช่วยในการวิจัยในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของนักวิจัยภายนอก บุคคลภายนอกเล่นบทผู้วิจัยหลัก โดยผู้ปฏิบัติไม่ค่อยมีบทบาทในการนำเสนอการทำวิจัย ที่ตอบคำถามวิจัยที่รัดกุม ข้อค้นพบที่ได้อาจใช้ไม่ได้กับการปฏิบัติจริง

3.2.2 การวิจัยปฏิบัติการเชิงปฏิบัติจริง (Practical action research) เป็นการวิจัยที่มีนักวิจัยภายนอกแสดงบทบาทของที่ปรึกษาด้านกระบวนการทำงาน (Process consultancy role) มีเป้าหมายของการวิจัยที่มากกว่าแบบแรก คือ นอกจากช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแล้วยังมุ่งสร้างความเข้าใจ และมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติด้วยใน

กระบวนการวิจัยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติสะท้อนผล และคิดวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ดังนั้นผู้ปฏิบัติจึงมีโอกาสเรียนรู้กระบวนการวิจัย และมีส่วนในการเสนอความคิดในประเด็นปัญหาวิจัยที่มาจากการปฏิบัติจริง และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้

3.2.3 การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์/อิสระ (Critical / Emancipatory action research) เป็นการวิจัยที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอก และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป้าหมายของการวิจัยเพิ่มเติมจากการวิจัยปฏิบัติการแบบที่ 1 และ 2 นอกจากพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ ในการพัฒนาการปรับปรุงการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติแล้ว ยังต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม แม้จะมีบุคคลภายนอกร่วมด้วย แต่ทุกคนต่างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นเท่าเทียมกัน จะไม่มีผู้แสดงบทบาทเป็นที่ปรึกษาวิจัยเหมือนแบบที่สอง การวิจัยแบบนี้ เปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติ และนักวิจัยอิสระ จะเห็นว่าแนวทางการทำวิจัยปฏิบัติการทั้ง 3 แบบมีการเปลี่ยนแนวคิดของการทำงาน จากที่ผู้ปฏิบัติถูกครอบงำความคิด โดยจากนักวิจัยภายนอก ซึ่งเป็นแบบแรกมาเป็นการทำงานร่วมกัน ในแบบที่สอง และรูปแบบการทำงานแบบที่สามซึ่งเป็นการทำงานแบบร่วมมือ เป็นแนวทางการวิจัยปฏิบัติการที่กำลังเป็นที่นิยมยอมรับกันว่าจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติ มากกว่าแบบอื่นๆ

4. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Calhoun ได้แบ่งการวิจัยไว้ดังนี้ (สนอง อินละคร. 2544 : 56-57)

4.1 การวิจัยของครูแบบทำคนเดียว (Individual teacher research) เป็นการวิจัยที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนห้องใดห้องหนึ่ง โดยครูกำหนดปัญหาในห้องเรียนที่ต้องการแก้ไข และหาแนวทางแก้ไขนักเรียนอาจไม่มีส่วนในการช่วยกำหนดทางเลือกต่างๆ หากจะมีผู้ปกครองเกี่ยวข้องช่วยในการทำวิจัยก็จะเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลมากกว่า

4.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ (Collaborative action research) เป็นการวิจัยที่ทำเป็นกลุ่มผู้วิจัยที่ทำเป็นกลุ่ม ผู้วิจัยมีจำนวน 1-2 คน ขึ้นไปประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร และนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยหรือนุศลากรอื่นๆ มีจุดมุ่งหมายเน้นที่ปัญหา และการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในห้องเรียนห้องใดห้องหนึ่ง คณะวิจัยอาจจะเห็นปัญหาในระดับพื้นที่ของตนเอง แต่ยังเป็นกระบวนการที่เป็นสืบค้นความรู้ในห้องเรียน กระบวนการทำวิจัยจะเหมือนกับการทำวิจัยของครูที่ทำคนเดียว

4.3 การวิจัยปฏิบัติการแบบทำทั้งโรงเรียน (School wide action research) เป็น การวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน มีการทำงาน โดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกัน มีการรวบรวมข้อมูล การจัดระบบและการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียนหรือเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกระบวนการวิจัยเป็นแบบวงจรต่อเนื่อง ที่มีหน้าที่เหมือนการประเมินความก้าวหน้า มีจุดหมายเน้นที่การปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันแก่นักเรียน

5. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการจากการสังเคราะห์ของ นงลักษณ์ วิรัชชัย

5.1 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research) เป็นการวิจัยที่ ทำโดยครูเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือการเรียนการสอน ในชั้นเรียนของตนเอง

5.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง (Collaborative action research) เป็น งานวิจัยที่ดำเนินการ โดยครูหลายคนร่วมกันทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหามูลหลาย ๆ ชั้น หรือแผนกวิชา หรือภาควิชา คณะนักวิจัยเกิดจากการรวมตัวกันของครูที่มีความชำนาญเฉพาะ ด้านต่างกันมาร่วมมือกันทำวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

5.3 การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (School wide action research) เป็น การวิจัยที่ดำเนินงานโดยผู้บริหาร โรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน อาจรวบรวมหน่วยงานนอกโรงเรียนด้วย มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียน และสภาพแวดล้อม ในโรงเรียน

5.4 การวิจัยปฏิบัติการอิงชุมชน (Community –Based action research) เป็น การวิจัยที่อาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยอาศัยพลังชุมชนที่จะระดม ทรัพยากรจากทุกแหล่งมาพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ

6.1 การวิจัยปฏิบัติการเมื่อกล่าวในเชิงการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนมีวิธีการดำเนินการตามวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ขั้นตอน คือ

6.1.1 ขั้นวางแผน เริ่มต้นด้วยการกำหนดปัญหาหรือร่วมกันระหว่างบุคลากร ภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการแก้ไขตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของ ปัญหาแล้วนำปัญหามากำหนดแนวทางในการแก้ไขว่าจะต้องแก้ไขอย่างไร และต้องปฏิบัติ อย่างไร

6.1.2 ขั้นปฏิบัติการ เป็นขั้นนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นตอนการวางแผนมาดำเนินการ โดยการวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไข ตลอดทั้งการกำหนดแผนควรจะมีการยืดหยุ่นปรับได้

6.1.3 ขั้นสังเกตการณ์ เป็นขั้นตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวัง และไม่คาดหวัง โดยอาศัยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1.4 ขั้นการสะท้อนผล เป็นขั้นนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาหลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้วนักวิจัยต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติว่า มีสิ่งใดที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปบ้างเพื่อสรุปผล และวางแผนปรับปรุงใหม่ หรือแก้ปัญหาใหม่ต่อไป

ตุวิมล ว่องวานิช (2544 : 13) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการซึ่งมีกระบวนการดำเนินงานในลักษณะของการหมุนรอบตัวเป็นขั้นๆ แบบเกลียวสว่าน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และสะท้อนผล อย่างรอบคอบเป็นระบบนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขปฏิบัติงานต่อไป วงจรการวิจัยปฏิบัติการนี้เรียกย่อๆ ว่าวงจร PAOR

6.2 การทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีกระบวนการการวิจัยดังนี้ (กรมวิชาการ. 2542 : 7-10)

6.2.1 สํารวจและวิเคราะห์ปัญหา

6.2.2 กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา

6.2.3 พัฒนาการหรือนวัตกรรม

6.2.4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้

6.2.5 สรุปผล

6.3 การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน มีแนวดำเนินการดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 58)

6.3.1 สํารวจข้อมูลต่างๆ

6.3.2 วิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงการเรียนการสอน

6.3.3 ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับแนวทาง เทคนิค วิธีการปรับปรุง

6.3.4 กำหนดรูปแบบ วิธีการหรือแนวทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ

6.3.5 สร้างสื่อ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน

- 6.3.6 ทดลองใช้สื่อ วิธีการสอน
- 6.3.7 สรุปผลการใช้สื่อ วิธีการสอน
- 6.3.8 จัดทำรายงานและนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน
- 6.3.9 มีการเผยแพร่ผลงานในกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

7. ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยปฏิบัติการ

7.1 ข้อดีของการวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของการวิจัยที่เชื่อมช่องว่างทฤษฎี การวิจัยและการปฏิบัติตลอดทั้งกระบวนการตั้งแต่การกำหนดปัญหาการวิจัย การประสานงาน ร่วมมือกันพัฒนารูปแบบปฏิบัติการแทรกแซง ตลอดไปจนถึงนำลงไปปฏิบัติในพื้นที่ การวิจัยปฏิบัติการนักวิจัยให้เข้าไปถึงพื้นที่ที่จะวิจัยโดยตรง ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ ดังนั้น ความรู้ที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยปฏิบัติการจึงเป็นความรู้ที่เป็นรากฐานใน สถานการณ์ปฏิบัติจริง เป็นข้อค้นพบที่ได้มาจากกระบวนการการสืบค้นที่เป็นระบบและ เชื่อถือได้ทำให้สามารถนำไปปรับปรุงและดัดแปลงความรู้พื้นฐานที่มีอยู่เดิมได้ และยังให้ ข้อมูลเกี่ยวกับขอบเขตของการใช้ความรู้ในการปฏิบัติด้วยการวิจัยปฏิบัติการ จึงเป็นวิธีการที่มี คุณค่าในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติอย่างแท้จริง นอกจากนี้แล้ว ด้วยหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการที่เน้นการสะท้อนผล ทำให้การวิจัย แบบนี้ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตยที่ทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยน ประสพการณ์และยอมรับในข้อค้นพบร่วมกัน (พันธุพิพย์ รามสูตร. 2540 : 13 ; สุวิมล ว่องวานิช. 2544 : 15)

ประวิต เอรารธรรม (2545 : 53-54) ได้กล่าวถึง ข้อดีของการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

7.1.1 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูทำงานอย่างมีระบบเห็น ภาพของงานตลอดแนว และมีการวางแผนในการทำงาน

7.1.2 ช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ด้วยวิธีการสอนที่ดี และมีผลการวิจัยรองรับซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปจากการเรียนการสอนแบบเดิม ที่ครูจะยึด ประสพการณ์เดิมความรู้เดิม และความสนใจส่วนตัวเป็นหลัก

7.1.3 ครูสามารถสร้าง และวิเคราะห์ทางเลือกอย่างหลากหลาย และตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีคุณภาพ มีเหตุผล และสร้างสรรค์ มองทางเลือกได้กว้างขวาง และลึกซึ้ง

7.1.4 ครูที่ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจะสามารถควบคุมกำกับ และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนได้ดี และผลจากการวิจัยจะเป็นร่องรอยของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู

7.1.5 โรงเรียนสามารถใช้ผลการวิจัยในการกำหนดนโยบาย หรือมาตรการต่างๆ ของโรงเรียนได้

7.1.6 ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่ดี และมีคุณภาพรวมทั้งเกิดประสิทธิวิภามากยิ่งขึ้น

7.2 ข้อจำกัดของการวิจัยปฏิบัติการ

7.2.1 แม้การวิจัยปฏิบัติการจะมีคุณประโยชน์มากมาย แต่โดยธรรมชาติ และหลักการของการวิจัยปฏิบัติการ ก็ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดของการวิจัยแบบนี้หลายประการเช่นกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (สุวิมล ว่องวานิช. 2544 : 16)

1) การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการวิจัยส่งผลกระทบต่อขอบเขต และขนาดของงานวิจัย การวิจัยแบบนี้มักจะมีขนาดเล็กซึ่งทำให้มีผลต่อความเป็นตัวแทนของข้อค้นพบ จึงก่อให้เกิดข้อจำกัดในการสรุปอ้างอิงผลการวิจัย

2) งานวิจัยทั่วไปไม่ยอมให้มีตัวแปรภายนอกส่งผลกระทบต่อกระบวนการออกแบการวิจัยให้สามารถควบคุมตัวแปรภายนอกได้ และก็สามารถดำเนินการจัดกระทำได้ เนื่องจากงานวิจัยแบบนี้ไม่ได้ทำเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน แต่สำหรับงานวิจัยปฏิบัติการมักมีปัญหาในประเด็นนี้ เนื่องจากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นจะปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติ ข้อค้นพบที่ได้รับบางครั้งไม่สามารถยืนยันได้หนักแน่นว่าเนื่องมาจากปัจจัยใดแต่ทราบได้ที่ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นหมดไป ก็ถือว่าการวิจัยครั้งนั้นประสบความสำเร็จ

3) ธรรมชาติของการวิจัยถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขที่มีเรื่องของคุณธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน ทำให้การทดลองต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอาจทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากสิ่งที่ทดลองก็ยังไม่ได้มีการตรวจสอบยืนยันในผลที่จะเกิดขึ้นว่าจะเป็นไปได้ในทิศทางใด

7.2.2 ข้อจำกัดของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้กล่าวไว้ดังนี้

(ประวัติ เอราวรณ. 2545 : 54)

1) การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอาจมีข้อจำกัดบ้างในด้านความรู้ และทักษะพื้นฐานทางการวิจัยของครู ที่ไม่ได้ศึกษาหรือฝึกฝนมาโดยตรง รวมทั้งอาจมีข้อจำกัดในด้านของหลักสูตร กรอบของการทำงานให้กับครูที่ปฏิบัติตาม

2) การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูต้องอาศัยความอดทน และเวลาการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร และรอให้เห็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ และต้องเรียนรู้ตามขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการ

3) ครูต้องเชื่อมั่นและทุ่มเทเพื่อที่จะเรียนรู้ เพราะการวิจัยปฏิบัติการ เป็นกระบวนการพัฒนาตนเองของครู ขณะเดียวกันครูก็ไม่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตัวคนเดียวให้บรรลุผล แต่ต้องแสวงหาความร่วมมือจากเพื่อนครูในโรงเรียน และการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งหากครูไม่ทุ่มเทอย่างเพียงพอแล้ว ก็จะไม่สำเร็จผล

4) การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่จำกัดขอบเขตของการศึกษา ในกลุ่มประชากรเป้าหมายที่เป็นผู้เรียนในความรับผิดชอบของครู ในบริบทหรือสถานการณ์จำกัดในชั้นเรียน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น จะต้องระมัดระวังในการนำเอาวิธีการ หรือข้อค้นพบไปใช้ในสภาพการณ์อื่น หรือในชั้นเรียนอื่นๆ

3. ประเภทของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยที่เหมาะสมกับครู ที่จะดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนมีดังนี้ (วัฒนา ก่อนเชื้อรัตน์. 2542 : 10)

3.1 การวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการหาคำตอบโดยไม่กำหนดคุณลักษณะอะไรมาเก็บรวบรวมข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน ความเป็นจริงโดยไม่มีการควบคุม เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมเช่น สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียน ข้อมูล บุคลากร การจัดห้องสมุด พฤติกรรมการสอน สื่อการสอนที่ครูใช้ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในรายวิชาต่างๆ

3.2 การวิจัยเชิงทดลอง เป็นการหาคำตอบโดยวิธีการทดลอง ซึ่งจะต้องมีการควบคุมเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมมีการใส่สิ่งที่จะทำให้ข้อมูล หรือสิ่งทดลองที่เป็นเหตุทำให้เกิดข้อมูล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ผล เปรียบเทียบผล จากการจัดสภาพแวดล้อมที่น่าสนใจ ความเปลี่ยนแปลงเนื่องจากสิ่งทดลอง ตัวอย่างเช่น การวิจัยเพื่อทดลองว่าวิธีสอนสื่อการเรียนที่พัฒนาขึ้นสามารถช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้ดีตามวัตถุประสงค์หรือไม่

3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการแสวงหาความรู้ คำตอบในเรื่องข้อมูลที่เป็นคุณลักษณะ หรือเชิงคุณภาพซึ่งไม่มีเครื่องมือวัดโดยตรง หรือวัดได้ยากเช่นเรื่องคุณธรรม จริยธรรม พฤติกรรมของคน ต้องใช้วิธีการสังเกตอย่างต่อเนื่องอย่างมีเป้าหมายแบบมีส่วนร่วม ต้องใช้การสัมภาษณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์พฤติกรรมต่างๆ ในห้องเรียน จากสภาพแวดล้อมจริง การวิจัยประเภทนี้มักไม่กำหนดรูปแบบที่แน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับความสามารถ และประสบการณ์ของผู้วิจัย ในการรับรู้สัมผัสเหตุการณ์พิจารณา จำแนก และจัดหมวดหมู่

3.4 การวิจัยและพัฒนา การวิจัยประเภทนี้มีไว้เพื่อการค้นหาคำตอบเพียงอย่างเดียวแต่รวมถึงกระบวนการพัฒนาได้ด้วยต่อเนื่องกัน กระบวนการวิจัย และพัฒนาจึงเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน ที่ต้องอาศัยผลการวิจัยมาก่อน เช่นการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมมีขั้นตอน ทดลองใช้ปรับปรุงแก้ไขจนได้ผลผลิตที่สามารถ นำไปใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

4. รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

การจำแนกรูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนออกเป็น 5 รูปแบบคือ

4.1 การวิจัยสำรวจ เป็นการวิจัยเพื่อหาคำตอบโดยไม่กำหนดคกกฎเกณฑ์อะไรมากนักเป็นการสำรวจประเด็นที่อยากรู้ แล้วออกแบบไปหาคำตอบ ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาลักษณะความเป็นจริงตามสภาพการณ์ในเรื่องต่างๆ เพื่อมุ่งรวบรวมข้อมูลและรายงานลักษณะที่มีอยู่ในสภาพการณ์นั้นๆ เช่น การสำรวจทัศนคติของนักเรียนสำรวจอาชีพ ผู้ปกครอง สำรวจ โรงเรียนสำรวจชุมชน

4.2 การวิจัยหาความสัมพันธ์ เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เช่น ศึกษาวิธีการสอนของครูกับผลการเรียนของนักเรียน หรือศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนกับเจตคติต่อการเรียน เป็นต้น

4.3 การวิจัยเปรียบเทียบ มีลักษณะคล้ายกับ 2 แบบแรกในช่วงสถิติ การวิจัยเปรียบเทียบเป็นการแสดงว่าตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันหรือไม่มีอิทธิพลต่อกันหรือไม่ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาเหตุ และผลทางการศึกษาในกรณีที่ไม่สามารถศึกษาด้วยการทดลอง เช่น การศึกษาว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้นักเรียนสอบตกซ้ำชั้น การศึกษาสาเหตุที่ทำให้ให้นักเรียนทะเลาะวิวาทกัน เป็นต้น

4.4 การวิจัยแบบทดลอง เป็นการวิจัยแบบหนูตะเภาโดยกำหนดกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลอง การวิจัยแบบนี้ในทางสังคมศาสตร์มักมีจุดอ่อนมากเกี่ยวกับ

การควบคุมตัวแปร เพราะว่ามันไม่ใช่เหมือนสัตว์อื่น ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้วิจัยสามารถกำหนดค่าต่างๆ ของตัวแปรอิสระได้ตามความต้องการ แล้วศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตาม

4.5 การวิจัยทดลองและพัฒนา เป็นการวิจัยแบบใช้เด็กกลุ่มเดียวกันไม่ต้องไปเปรียบเทียบวิธีสอบแบบใหม่ ทิศวิธีสอนแบบใหม่ แล้วเอามาปรับปรุงใหม่ สอนเด็กกลุ่มเดิมในบทเรียนต่อไป ประยุกต์ใช้ต่อเนื่องไปเรื่อยๆ

5. กระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน

5.1 กระบวนการของการทำวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ

4 ขั้นตอน คือ

5.1.1 การกำหนดปัญหา ครูต้องสำรวจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งครูสามารถปฏิบัติได้ดังนี้

1) ระบุปัญหาและสาเหตุของปัญหา การระบุปัญหาและสาเหตุของปัญหาเป็นก้าวแรกที่สำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ถ้าสามารถระบุปัญหาได้ชัดเจน และสามารถระบุสาเหตุของปัญหาได้ถูกต้องสิ่งอื่นๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมาในกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนก็จะเป็นเรื่องง่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการ และนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งแท้จริงก็คือ การแก้สาเหตุนั่นเอง สิ่งที่เป็นปัญหาและมักเกิดขึ้นกับครูตลอดเวลา ก็คือการที่ครูกำหนดปัญหากว้างเกินไป และหาสาเหตุที่แท้จริงไม่เจอ จึงไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ถูกจุดและแก้ปัญหาไม่ได้

2) การกำหนดปัญหาการวิจัย เมื่อครูได้ปัญหาในชั้นเรียน และสามารถระบุสาเหตุของปัญหาแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การกำหนดปัญหาวิจัย ถ้าครูสามารถกำหนดปัญหาวิจัยได้ชัดเจน ก็จะเป็นย่างก้าวต่อไปที่เข้มแข็ง การกำหนดปัญหาวิจัยเป็นการถามตัวเองว่าจะหาวิธีการ หรือนวัตกรรมอะไรมาใช้ในปัญหาของการวิจัย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน ดังนี้

2.1) กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ประชากรและกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการทำวิจัย ซึ่งก็คือนักเรียนในห้องเรียนนั่นเอง โดยอาจจะระบุระดับชั้นระดับความสามารถ เพศ จำนวนคน หรืออื่นๆ ด้วยก็ได้

2.2) ตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ สิ่งใดๆ หรือกระบวนการ หรือวิธีการ หรือนวัตกรรมใดๆ ที่มีคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะและโครงสร้าง ซึ่งอาจมีค่าคงที่หรือเปลี่ยนแปลงได้

2.3) การกำหนดชื่อเรื่องการวิจัย ชื่อเรื่องการวิจัยควรมีความกะทัดรัด ชัดเจน และน่าสนใจ ซึ่งจะเขียนในรูปของประโยคสมบูรณ์ หรือวลี หรือเป็นข้อความก็ได้ ชื่อเรื่องที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

2.3.1) ตัวแปร โดยทั่วไปจะระบุตัวอิสระกับตัวแปรตามในการวิจัยเชิงทดลอง หรือตัวแปรต้นกับตัวแปรตามเกณฑ์ในการวิจัยเชิงสัมพันธ์

2.3.2) กลุ่มเป้าหมายระบุว่าคุณกลุ่มเป้าหมายเป็นใคร

2.3.3) วิธีการวิจัย ระบุวิธีการวิจัยที่ใช้วิธีใด เช่น การสำรวจ การทดลอง การเปรียบเทียบ หรือการหาความสัมพันธ์

5.1.2 การวางแผนแก้ปัญหา ในขั้นของการแก้ปัญหา ครูมีงานง่ายๆ ที่ทำอย่างน้อย 5 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ 2) กำหนดกลุ่มเป้าหมาย 3) กำหนดวิธีการวิจัยหรือนวัตกรรม 4) กำหนดวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และ 5) กำหนดปฏิทินในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนมีแนวทางปฏิบัติได้ดังนี้

1) กำหนดวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือการแสดงความต้องการในการหาคำตอบจากปัญหาของการวิจัย จะมีประเด็นเดียว หรือหลายประเด็นก็ได้แต่โดยมากแล้ววัตถุประสงค์ของการวิจัย จะมีประมาณ 1 ถึง 2 ประเด็น ซึ่งแต่ละประเด็นจะเขียนเป็นประโยคบอกเล่าเช่น

1.1) เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเศษส่วนของนักเรียน

1.2) เพื่อพัฒนาทักษะของนักเรียนแก้การหาผลคูณของจำนวนที่มีมากกว่าสามหลักกับจำนวนที่มีมากกว่าสามหลัก ฯลฯ

2) การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียนเน้นที่การปรับปรุงแก้ไขปัญหา และพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งรับการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องเดียวกัน หรืออาจเป็นคนเดียวกันก็ได้ คำนึง ครูผู้วิจัยจึงจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ผู้เรียนทุกคน แล้วจำแนกผู้เรียนออกเป็นรายกลุ่ม และรายปัญหา จึงจะสามารถกำหนดกลุ่มเป้าหมายในงานวิจัยได้ ซึ่งอาจกำหนดตัวอย่าง เช่น วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหาเศษส่วนของนักเรียนกลุ่มเป้าหมาย นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๔๔ จำนวน ๓๐ คน

2.1) การกำหนดวิธีการหรือนวัตกรรม วิธีการหรือนวัตกรรมที่ครูสามารถนำมาใช้ในการจัดสาเหตุของปัญหานั้น แบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

2.1.1) ประเภทเทคนิควิธีการเช่นกระบวนการแก้โจทย์ปัญหา
กระบวนการสร้างความตระหนัก กระบวนการสร้างทักษะการคิดคำนวณ

2.1.2) นวัตกรรมประเภทสื่อและเทคโนโลยีการสอน เช่น
บทเรียนสำเร็จรูปชุดการสอน วิดิทัศน์ สไลด์ประกอบเสียง แผ่นใส ฯลฯ

2.1.3) การกำหนดวิธีการและวิเคราะห์ข้อมูลในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลครูมีงานต้องทำอยู่ 3 อย่าง คือ กำหนดเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล
กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดวิธีวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.4) การกำหนดเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่
ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนครูต้องเป็นผู้จัดทำขึ้นมาเอง เช่น
แบบสอบถาม แบบบันทึก แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวถ้าครูทำขึ้นแล้ว
ต้องทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วย เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการ
เก็บข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ โดยการตรวจสอบความเที่ยง และความตรง ซึ่งมีวิธีการง่ายๆ ดังนี้

ก) ทำการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำ
เครื่องมือที่จัดทำเสร็จแล้วไปให้เพื่อนครู หรือนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายช่วยกันพิจารณาว่า
สามารถสื่อสารได้ตรงตามที่ต้องการหรือไม่

ข) ทำการตรวจสอบความเที่ยง โดยการนำเครื่องมือชุดเดิม
ไปให้เพื่อนครู หรือนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย ช่วยพิจารณาอีกครั้งในระยะเวลาที่ห่างกัน
ประมาณ 1-2 สัปดาห์

ค) ทำการตรวจสอบว่าการพิจารณาของเพื่อนครูหรือ
นักเรียนมีความสอดคล้องกันทั้งสองครั้งหรือไม่ถ้าข้อสอบ คำถาม รายการที่สังเกตหรือเกณฑ์
ประเมินผลข้อใดสอดคล้องกัน ก็ถือว่ามีความเที่ยงความตรง ถ้าข้อใดไม่สอดคล้องกันก็ถือว่า
ขาดความเที่ยง และความตรง ควรปรับปรุงแก้ไขหรือเปลี่ยนใหม่แล้วเริ่มต้นตรวจสอบอีก
จนกว่าจะได้จำนวนเครื่องมือที่เพียงพอ

2.2) การกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล การรวบรวมข้อมูลเพื่อ
การวิจัยในบทเรียนของครู ควรเป็นการรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือหลายๆ อย่าง เช่น ใช้ทั้ง
การทดสอบ การสังเกตพฤติกรรม การตรวจการปฏิบัติงาน และรวบรวมข้อมูลจาก
แหล่งข้อมูลหลายแหล่ง เช่น กลุ่มเป้าหมายเพื่อนครู

2.3) การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยในชั้นเรียนมี
จุดเน้นที่เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีลักษณะ เป็นการบรรยายเกี่ยวกับสิ่งที่ค้นพบ ส่วนมาก

การวิจัยในชั้นเรียนมักจะมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสองอย่างมีวิธีการวิเคราะห์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

2.3.1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปของตัวเลข เช่น คะแนนสอบ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ การบรรยายไปตามลักษณะข้อมูลที่ได้การเปรียบเทียบความแตกต่าง และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนนั้น เป็นสถิติขั้นพื้นฐานที่ไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากนัก โดยทั่วไปมักใช้ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น ในกรณีที่วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ก็มักทดสอบด้วยค่า t -test และถ้ามีการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ก็มักใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) และสถิติตรวจสอบความสัมพันธ์ เป็นต้น

2.3.2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลที่ใช้การเขียนบรรยายเป็นหลัก เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ ดังนั้นจึงเป็นข้อมูลที่มีความเป็นธรรมชาติ เฉพาะเจาะจง และลึก การวิเคราะห์ข้อมูลชนิดนี้ มักใช้การวิเคราะห์เชิงเหตุผล หรือเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลที่ได้ วิเคราะห์ความถี่ของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นบ่อยๆ วิเคราะห์ความถี่ตรงของพฤติกรรมที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยๆ วิเคราะห์คำพูด หรือวลีที่ใช้บ่อยๆ วิเคราะห์ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นบ่อยๆ วิเคราะห์คำตอบ การแสดงความรู้สึก และการแสดงความคิดเห็น จากการสัมภาษณ์ และสนทนา

2.4) การกำหนดปฏิบัติปฏิบัติงาน การทำงานวิจัยในชั้นเรียนเป็นการทำงานของคนที่ทำพร้อมๆ กันไปกับบทบาทหน้าที่ตามปกติ ไม่ใช่พิเศษที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนแต่อย่างใด ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องกำหนดปฏิบัติปฏิบัติงานซึ่งเป็นการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่า จะทำกิจกรรมอะไรบ้างตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น และจะทำเมื่อใด เป็นระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับความยากง่ายของกิจกรรมที่ทำนั้นๆ

5.1.3 การดำเนินการแก้ปัญหา การดำเนินการแก้ปัญหาเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง จากการกำหนดปัญหาและการวางแผนในการแก้ไขปัญหา ซึ่งได้กล่าวมาแล้วตั้งแต่ต้นเป็นการปฏิบัติงานตามปฏิทินการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ใน

โครงการวิจัย ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งครูผู้วิจัยก็สามารถยืดหยุ่นได้ตามกำหนด หรือปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

5.1.4 การสรุปและการสะท้อนผลการสรุปและการสะท้อนผลเป็นขั้นตอนสุดท้าย ของกระบวนการของการทำวิจัยในชั้นเรียนในรอบหนึ่งๆ ที่ได้กำหนดมา ซึ่งต้องเริ่มกำหนดปัญหาใหม่ และวางแผนแก้ปัญหาใหม่ถ้าพบปัญหาอื่นๆอีกเป็นการปฏิบัติงานที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ได้ผลอย่างไรก็นำมาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ภายใต้ความรู้ และประสบการณ์ และความคิดเห็นของครู และผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครองนักเรียน หรืออภิปรายถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีข้อสังเกตหรือมีข้อเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง หรือมีประเด็นใดที่ต้องการค้นหาคำตอบเพิ่มเติมอีกต่อไปหรือไม่

1) การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่ต่อเนื่อง และเป็นระบบและมีขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้ (ประวิต เอราวรรณ์. 2545 : 5)

1.1) การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน เป็นการสำรวจว่าห้องเรียนมีปัญหาอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่าปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และจะสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสภาพแวดล้อมและบริบทต่างๆ ของโรงเรียน

1.2) การวางแผน เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการและวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ ในการค้นหาคำตอบ หรือพัฒนานวัตกรรมและการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา

1.3) การลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

1.4) การสะท้อนผลการปฏิบัติ หลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้ว นักวิจัยต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติว่ามีสิ่งใดที่เกิดขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปบ้าง เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือแก้ปัญหาคือไป

2) กระบวนการและขั้นตอนของการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่ายแบบวิจัยหน้าเดียวว่ามีขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ (สุนันทา สุนทรประเสริฐ. 2544 :

1)

2.1) ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อระบุปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผน ในการแก้ไขปัญหา หรือเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน โดยทำการสำรวจและวิเคราะห์ผู้เรียน จากสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1.1) ศึกษาจากข้อมูลของผู้เรียนหลายๆด้าน เช่น ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ใช้ผ่านมา ผลการผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ พฤติกรรมของผู้เรียน การปฏิบัติงานของนักเรียน โดยใช้วิธีการหลากหลาย เช่น การสังเกต การทดสอบ การสำรวจ ข้อมูล การบันทึกข้อมูล การประเมินตนเอง

2.1.2) นำปัญหาที่พบมาพิจารณาจัดลำดับความสำคัญ

2.1.3) เลือกปัญหาที่เหมาะสมที่สุดมาวิจัยก่อน

2.1.4) กำหนดเกณฑ์หรือเน้นพัฒนาในเรื่องที่จะทำการวิจัย

2.1.5) นำเสนอความสามารถของผู้เรียน และเลือกระดับที่จะพัฒนาผู้เรียน

จะพัฒนาผู้เรียน

2.1.6) ตั้งหัวข้อการวิจัย และกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัย

2.2) ขั้นที่ 2 การศึกษาข้อมูลขั้นพื้นฐาน เมื่อเลือกปัญหาที่จะทำการวิจัยได้แล้ว จะต้องศึกษาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้นั้นมาเป็นพื้นฐาน ในการดำเนินการวิจัย เช่น ศึกษาหลักสูตร จุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการสอนแบบต่างๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวทางในการสร้างนวัตกรรมประเภทต่างๆ งานวิจัย หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2.3) ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการจัดกระทำข้อมูล เมื่อนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการตัดสินใจเลือกนวัตกรรมที่จะนำมาใช้แก้ปัญหานั้น ซึ่งอาจจะเป็นนวัตกรรมประเภทวัสดุ อุปกรณ์ หรือวิธีการ หรือใช้ทั้งวัสดุอุปกรณ์และวิธีการก็ได้ รวมทั้งกำหนดแนวทางในการดำเนินการว่า จะทำอะไรก่อนหลัง

2.4) ขั้นที่ 4 พัฒนานวัตกรรมพร้อมวิธีการใช้งาน ในขั้นนี้เป็น การสร้างนวัตกรรมตามขั้นตอน ของการผลิตนวัตกรรมแต่ละประเภทรวมทั้งเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลด้วย แล้วทำการทดลองใช้เพื่อหาประสิทธิภาพของสื่อก่อนใช้จริง จากนั้นจัดทำแผนการสอน หรือคู่มือประกอบการใช้สื่อ นั้น ตัวอย่างสื่อ เช่น หนังสือ คอมพิวเตอร์ ช่วยสอน แอปบันทึกเสียง นิทาน ฯลฯ

2.5) ขั้นที่ 5 นำไปช่วยแก้ปัญหา ผู้วิจัยนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นในขั้นที่ 4 ไปใช้กับนักเรียนกลุ่มเป้าหมายตามกระบวนการ หรือขั้นตอน หรือแผนการสอน

ที่กำหนดได้ โดยทำการเก็บข้อมูล และบันทึกผลอย่างต่อเนื่อง มีร่องรอย มีชิ้นงานรองรับอย่างชัดเจน ในขั้นนี้นักเรียนได้ดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงาน ตามขั้นตอนที่ร่วมกันกำหนดไว้พร้อมๆ กับ การสร้างสรรค์ชิ้นงาน และบันทึกข้อมูลตามแนวทางที่แต่ละกลุ่มกำหนดได้ จนกระทั่งสามารถนำเสนอผลงานที่เขาค้นพบด้วยตนเองได้อย่างภาคภูมิใจ ซึ่งจริงๆ แล้วจะได้ฝึกวิจัยทั้งครูและเด็กไปพร้อมๆ กัน ครูก็จะวิจัยวิธีสอนที่ใช้แก้ปัญหา เด็กก็จะวิจัยในเรื่องที่เขาสนใจอยากรู้คำตอบ

2.6) ขั้นที่ 6 สรุปผลการพัฒนาและรายงาน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาสรุปผลหาค่าสถิติที่เหมาะสม เปรียบเทียบผลที่ได้รับกับข้อมูลเดิม เพื่อชี้ผลการพัฒนา จากนั้นเขียนรายงานการพัฒนาเพื่อบอกให้ทราบว่าทำไมจึงทำวัตถุประสงค์อย่างไร ก่อนทำศึกษาข้อมูลจากแหล่งใดบ้าง ดำเนินการจัดทำอย่างไร ผลเป็นอย่างไร มีข้อเสนอแนะอย่างไร

จากกระบวนการดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนมุ่งที่จะแสวงหาคำตอบหรือพัฒนาวัตกรรมควบคู่ไปกับการนำเอาคำตอบ หรือนวัตกรรมนั้น ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาคือครูกำลังประสบอยู่ ซึ่งเป็นวงจรไม่สิ้นสุด ครูยังสามารถปรับปรุงประยุกต์ให้เข้ากับการทำงานปกติของตนเองได้ ดังนั้นการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ไม่ใช่การเริ่มต้นงานชิ้นใหม่แต่เป็นการวิเคราะห์วางแผน และจัดระบบการทำงานเดิมของครูให้เป็นกระบวนการทำงานที่มีระบบแบบแผนมีหลักการ เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือการจัดการเรียนการสอน

5.2 การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

การเขียนรายงานเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน หลังจากที่ได้ดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา จนได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ แล้วการรายงานการวิจัยโดยทั่วไป มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปผลการวิจัยเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ศึกษาหาความรู้ และนำรูปแบบวิธีการดำเนินงาน และผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อเป็นผลงานทางวิชาการของครู สำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น (ครูรักษ์ ภิรมย์รักษ์. 2544 : 46)

5.2.1 รูปแบบของการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน การเขียนรายงานการนำเสนองานวิจัยในชั้นเรียนมี 2 รูปแบบ คือ (ประวิต เอรารวรรณ์. 2545 : 160)

1) แบบเป็นทางการ ที่มี 5 บท เหมือนงานวิจัยทั่วไป แต่รูปแบบนี้ไม่นิยมมากนัก เพราะการวิจัยปฏิบัติการเน้นการใช้ผลอย่างรวดเร็ว เพื่อแก้ปัญหา

และรายงานผลการวิจัย ก็เป็นเพียงสื่อที่ใช้ในการสะท้อนผลที่เกิดขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเพื่อเป็นร่องรอยการปรับปรุงพัฒนางาน ที่ตนเองรับผิดชอบ

2) แบบที่ไม่เป็นทางการ หรือแบบง่าย เป็นการเขียนรายงานสั้นๆ เพื่อตอบคำถามให้ครอบคลุมขั้นตอนการวิจัยเท่านั้น ซึ่งรูปแบบนี้นิยมใช้กันมากในการเขียนรายงาน การนำเสนอการวิจัยปฏิบัติการ วิจัยในชั้นเรียน

5.2.2 หลักการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนให้น่าเชื่อถือและยอมรับได้ ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ (ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. 2544 : 49)

1) ปัญหาที่นำมาวิจัยต้องเป็นปัญหาที่แท้จริง มีข้อมูลชัดเจนว่าเป็นปัญหาไม่ใช่เป็นเพียงสาเหตุของปัญหา เป็นปัญหาที่สามารถหาคำตอบได้ด้วยการวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่

2) ชื่อเรื่องการวิจัย หรือปัญหาการวิจัยต้องมีความกะทัดรัด และชัดเจนในตัวของมันเอง เฉพาะเจาะจงและน่าสนใจ

3) วัตถุประสงค์ของการวิจัยควรใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่วกวน หลีกเลียงการใช้คำซ้ำซ้อน นำไปสู่การตั้งสมมุติฐาน สามารถหาคำตอบได้

4) วิธีการวิจัยมีความถูกต้องมีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้องตามความเป็นจริง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเที่ยงตรง

5) การสื่อความหมายตั้งแต่ต้นจนจบมีความชัดเจน สอดคล้องต่อเนื่อง ผู้อ่านเข้าใจดี

5.2.3 หลักการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนมีดังนี้ (ประวิต เอรารวรรณ. 2545 : 160)

1) ต้องยึดความถูกต้องตามหลักวิชาการ สิ่งที่เขียนออกมาต้องมาจากการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และผลที่เกิดจากการวิจัยจริงๆ

2) เนื้อหาสาระในแต่ละส่วนต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกัน โดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลักในการเรียบเรียง

3) หัวข้อย่อยแต่ละส่วนต้องมีความเป็นเอกภาพชัดเจน ไม่คลุมเครือ

4) เมื่อผู้อ่านงานวิจัยได้อ่านงานวิจัยจนจบเล่มนี้แล้ว “เห็นภาพ” ตลอดแนวของการวิจัยและ “ได้คำตอบ” ต่อประเด็นปัญหาวิจัย สามารถ “คิดต่อ” ในการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้ได้

5) ในการเขียนรายงานการวิจัย ต้องตระหนักอยู่เสมอว่ากำลังเขียนรายงานการวิจัยให้คนอื่นอ่าน ดังนั้นจึงต้องมีความชัดเจน สอดคล้องต่อเนื่อง และสร้างความเข้าใจให้ผู้อ่าน

5.2.4 การเขียนรายงานการวิจัยมีข้อคำนึงอยู่ 4 ประการคือ

ผลการวิจัยได้ถูกต้อง

1) มีความตรง กล่าวถึงปัญหา วัตถุประสงค์ วิธีการและเสนอ

2) มีความชัดเจน สื่อความหมายได้ถูกต้องชัดเจน

3) มีความสมบูรณ์ มีข้อมูลครบถ้วน

4) มีความน่าเชื่อถือ ข้อมูลถูกต้องตามความเป็นจริง

5.3 องค์ประกอบของการรายงานวิจัยในชั้นเรียน

5.3.1 องค์ประกอบที่สำคัญของการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ. 2542 : 36)

1) บทนำ (สภาพความเป็นมา และสภาพปัญหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย)

2) แนวคิดที่สำคัญ (สมมุติฐาน) ของการวิจัย

3) วิธีดำเนินการวิจัย (ตัวแปรที่ศึกษา กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล)

4) การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย

5) สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

5.3.2 องค์ประกอบที่สำคัญของการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ (กรุรักษ์ กิรมย์รักษ์. 2544 : 47)

1) วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) วิธีดำเนินการวิจัย

3) ผลการวิจัย

4) ข้อสังเกตหรือข้อสงสัยเพิ่มเติม

5) สิ่งที่ต้องศึกษา

5.4 การเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จะเห็นได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ไม่ใช่เรื่องยากเกินความสามารถของครูทุกคน สามารถทำได้ถ้ามีความมุ่งมั่นที่จะทำ และเมื่อตัดสินใจที่จะทำแล้วก็ไม่ต้องไปกังวลว่า วิธีการวิจัยที่ใช้จะไม่ถูกต้องตามหลักวิชา เพราะหลักการของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนคือการนำผลการวิจัยเพื่อไปแก้ปัญหาในห้องเรียนหมดไป ก็ถือว่าทำการวิจัยเป็น ซึ่งภายในกรอบแนวคิดที่ว่า ถ้ารายงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูเป็นรายงานที่ให้ความรู้ใหม่ในการแก้ไขปัญหาโดยมีกระบวนการวิจัยที่เชื่อถือได้รายงานการวิจัยในชั้นเรียนของครู ก็เป็นรายงานการวิจัยที่ควรยอมรับได้การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนควรมีองค์ประกอบ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช. 2544 : 182)

5.4.1 ชื่อเรื่องของการวิจัย

5.4.2 ปัญหาและความสำคัญของปัญหา

5.4.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.4.4 วิธีวิจัย

- 1) กลุ่มเป้าหมาย
- 2) วิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้
- 3) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
- 5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5.4.5 สรุปผลการวิจัย

ประวิศ เอรารธรรม์ (2545 : 157) ได้กล่าวว่า การเขียนเค้าโครงการวิจัยเป็นการกำหนดจุดหมายและรายละเอียดของกิจกรรมที่ผู้วิจัยดำเนินการ และเป็นการออกแบบวิธีการค้นหาคำตอบเพื่อยึดเป็นแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบของเค้าโครงการวิจัย ในชั้นเรียนประกอบไป

ด้วย

- 1.1) ชื่อเรื่อง
- 1.2) คณะผู้วิจัย
- 1.3) สภาพการปฏิบัติงานและปัญหา
- 1.4) คำถามการวิจัย
- 1.5) วัตถุประสงค์

- 1.6) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- 1.7) วิธีการดำเนินการวิจัย
- 2) วางแผน
 - 2.1) เป้าหมาย
 - 2.2) กลุ่มเป้าหมาย
 - 2.3) กิจกรรม/การปฏิบัติ
- 3) ปฏิบัติ
 - 3.1) กิจกรรมที่ดำเนินงาน
 - 3.2) ขั้นตอน
- 4) สังเกตผล
 - 4.1 เครื่องมือวิจัย
 - 4.2 การรวบรวมข้อมูล
 - 5) การวิเคราะห์ข้อมูล



ตัวอย่างโครงการของการเขียนรายงานการวิจัย

หัวข้อการวิจัย.....

สภาพการปฏิบัติงานและปัญหาการวิจัย.....

คำถามการวิจัย.....

วัตถุประสงค์.....

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....

วิธีการดำเนินการวิจัย.....

การดำเนินการวิจัย

วงจรถิ่นที่ 1 การวางแผน 1. เป้าหมาย.....

2. กลุ่มเป้าหมาย.....

3. กิจกรรม/การปฏิบัติ.....

การปฏิบัติ 1. กิจกรรมที่ดำเนินงาน.....

2. ขั้นตอน.....

การสังเกตผล 1. เครื่องมือวิจัย.....

2. การรวบรวมข้อมูล.....

3. การวิเคราะห์ข้อมูล.....

การสะท้อนผล 1. ผลที่ได้รับ.....

2. การปรับปรุงพัฒนา.....

3. ข้อเสนอแนะ.....

วงจรถิ่นที่ 2 การวางแผน.....

การปฏิบัติ.....

การสังเกตผล.....

การสะท้อนผล.....

วงจรถิ่นที่.....

สรุปผลการวิจัย.....

.....

.....

การบริหารศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. ข้อมูลทั่วไปของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแคว้นวังแสง อำเภอแคว้น สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และประกาศคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พ.ศ. 2548 ว่าด้วยศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา อีกแห่งหนึ่งจากทั้งหมด 28 ศูนย์

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา แคว้นวังแสง มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 11 โรงเรียน ตั้งอยู่ในพื้นที่ 2 ตำบล คือตำบลแคว้น และตำบลวังแสง มี 2 องค์การบริหารส่วน ตำบล และ 1 เทศบาลตำบล คือเทศบาลตำบลแคว้น องค์การบริหารส่วนตำบลแคว้น และ องค์การบริหารส่วนตำบลวังแสง มีข้าราชการในสังกัด 115 คน มีการแบ่งงานในการบริหาร ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และ กลุ่มบริหารทั่วไป

ปัจจุบันมี นายวีระชัย ไสภ่า ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนก่อกอกเหลี่ยม เป็น ประธานศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแคว้น วังแสง ผู้ทำการวิจัยเป็นกรรมการโดยตำแหน่งใน ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา และได้รับการแต่งตั้งให้เป็นประธานกลุ่มบริหารงานวิชาการ เพื่อ พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแคว้นวังแสง ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษา โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาครูให้นำวิธี การจัดกิจกรรมการเรียนโดยใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อให้นักเรียนได้มีการศึกษาหาความรู้จาก แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และนักเรียนมีคุณลักษณะนิสัยใน การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครู และบุคลากรทาง การศึกษามีการศึกษาหาความรู้ นำการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนรู้อันของนักเรียน เพื่อ เป็นการเรียนรู้ และนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง มีคุณภาพ และประสิทธิภาพได้ มาตรฐาน และเป็นการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน จะส่งผลให้นักเรียนในศูนย์พัฒนาการศึกษาแคว้นวัง แสง มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้น ประพฤติตนเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถอยู่ ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

คณะกรรมการศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแคว้นวังแสง

ประกอบด้วยคณะกรรมการ 3 ฝ่าย คือ

1.1 กรรมการ โดยตำแหน่ง คือผู้บริหาร โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาแคว้นวังแสง มีทั้งหมด 11 คน

1.2 กรรมการตัวแทนที่มาจากครูสายผู้สอน จำนวน 6 คน

1.3 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

การบริหารงานด้านการศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา จะขึ้นตรงต่อ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1

2. บทบาทและหน้าที่สถานศึกษาภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามประกาศของ สำนักงานคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พ.ศ. 2548 มีดังนี้

2.1 ให้ความร่วมมือในการประสานการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาร่วมกัน ตามแนวทางที่คณะกรรมการศูนย์กำหนด

2.2 ให้ความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกันภายในศูนย์พัฒนา คุณภาพการศึกษา

2.3 ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอื่นร่วมกันตามที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหรือตามที่คณะกรรมการศูนย์มอบหมาย

3. สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียนภายในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันจากการนิเทศภายใน พบว่าครูผู้สอนมีสภาพปัญหา หลังการสอนโดยตรวจสอบจากการบันทึกผลหลังการสอนของครู จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริม และพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการวิจัยของครูใน ชั้นเรียนนั้นดำเนินการน้อยมาก ครูผู้สอนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดเอกสารตำราเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ขาดงบประมาณในการจะนำมาดำเนินการพัฒนา ในด้านนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้าน โลกกลาง ซึ่งเป็น โรงเรียนในศูนย์พัฒนาการศึกษาแคว้นวังแสง ดำเนินการวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัย และ พัฒนาในรูปแบบของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ภายใต้แนวคิดที่ร่วมกันของครู โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแคว้นวังแสง ที่มุ่งหวังที่จะพัฒนาดนเองด้านการทำ วิจัยในชั้นเรียน ให้มีความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจะได้นำ ความรู้ไปใช้ในการพัฒนาและแก้ปัญหาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้มี ประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สมชาย วงศ์เกษม (2549 : 106-107) ได้ทำการวิจัย ความสอดคล้องของวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษากับการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2544-2548 และแนวโน้มในการจัดทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2549-2553 โดยกล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 10 เรื่อง ดังนี้

1. ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 6 เรื่อง ผลการศึกษามีความต้องการ และพัฒนาระดับมาก 3 เรื่อง ระดับปานกลาง 3 เรื่อง ต้องการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาบุคลากรด้านเนื้อหาการวิเคราะห์ข้อมูลและคอมพิวเตอร์

2. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนมี 2 เรื่อง ผลการศึกษาผู้บริหารมีบทบาทระดับมาก 1 เรื่อง ระดับปานกลาง 1 เรื่อง การส่งเสริมเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการพัฒนาความรู้ของครู

3. ศึกษาปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูและสถานศึกษา มี 2 เรื่อง ผลการศึกษามีปัญหาระดับปานกลาง เสนอแนะให้จัดอบรม ทำคู่มือให้ครู และนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

อรุณ บุญวรรณ (2548 : 79-85) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านกลาง อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า ก่อนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไม่เพียงพอ แม้ว่าบุคลากรบางส่วนจะผ่านการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมาบ้างแล้ว แต่ก็ไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ จากการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ในวงรอบที่ 1 ซึ่งดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามกรอบการวิจัย 5 ขั้นตอน

ยุทธนา สาริบุตร (2547 : 87-92) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านกระทิง อำเภอบუნหาย จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าสภาพก่อนการพัฒนาครูโรงเรียนบ้านกระทิงยังไม่มีการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัญหาต่างๆ หลายประการ ได้แก่ ครูมีงานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอนมาก ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักและ

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไม่เพียงพอ และครูไม่มีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน จึงได้ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการทำวิจัย และการตรวจประเมินผลงานการวิจัย ผลการดำเนินการพัฒนาพบว่า กลุ่มเป้าหมายจำนวน 4 คน ทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่สำเร็จ เนื่องจากมีงานพิเศษที่จะต้องทำนอกเหนือจากการสอนมาก และไม่มีความเข้าใจในวิธีการวิจัยดีพอที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนได้

ธีรฉัตร แสงงาม (2547 : 80-95) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านลำโรง อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่า การพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การประชุมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน และเขียนรายงานการวิจัยได้ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานการเรียนการสอน และการแก้ปัญหาในชั้นเรียนตามกระบวนการวิจัย ทำให้ครูมีพฤติกรรมปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

อรจิตต์ สุพรรณ (2546 : 90-96) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่า ก่อนการพัฒนาบุคลากรไม่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน มาปรับปรุงการเรียนการสอน เมื่อได้รับการพัฒนาตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน แล้วปรากฏว่าครูมีความรู้ ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน ได้ดียิ่งขึ้น

สุภาวรรณ เขาวรัตน์ (2546 : 92-96) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากร ครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านลำโรง อำเภอดาลุสม จังหวัดอุบลราชธานี ผลจากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. สภาพก่อนการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ของบุคลากรครู โรงเรียนบ้านลำโรง อำเภอดาลุสม จังหวัดอุบลราชธานี บุคลากรครูมีความต้องการนำการวิจัยในชั้นเรียน ไปใช้เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน แต่การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากขาดความรู้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาตนเอง และไม่มีวิทยากรหรือผู้ที่มีความรู้คอยให้คำแนะนำส่งเสริมการดำเนินงานอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง
2. หลังจากได้ดำเนินการพัฒนาครูด้านวิจัยในชั้นเรียน ตามขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการจำนวน 2 วงรอบแล้ว พบว่า ครูผู้สอนที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 5 คน ตระหนัก และเห็นความสำคัญในการวิจัยในชั้นเรียนเกิดความรู้

ความเข้าใจ และเกิดทักษะในด้านการวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ได้ถูกต้องตามขั้นตอน และกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ จนประสบผลสำเร็จ สามารถพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นที่พอใจของผู้ร่วมศึกษา และผู้ให้ข้อมูล

ถาวร พลิตี (2546 : 83-94) ได้ศึกษาการพัฒนาครูการวิจัยในชั้นเรียนพื้นฐานของ ครูยังขาดความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ ไปพัฒนาการเรียนการสอน เมื่อได้รับการพัฒนาครูเกิดความตระหนัก และเห็นความสำคัญ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน สามารถช่วยให้ครูพัฒนาตนเองด้านการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และแนวทางในการพัฒนาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ อีกต่อไปได้

รวารุท พุฒซ็อน (2546 : 85-91) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากรครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนาครูไม่เปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอน ผลการเรียนต่ำไม่บรรลุเป้าหมาย ครูขาดความรู้ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จึงไม่สามารถทำการวิจัยพัฒนาผู้เรียนได้ ภายหลังได้รับการพัฒนาด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานวิจัย และการนิเทศติดตาม ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนการสอนพัฒนาผู้เรียน และทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัย และเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่ายได้ดียิ่งขึ้น

กาญจนา สุกควงศ์ (2546 : 93-97) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านเต็กวารินชำราบ อำเภอกวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี ให้มีความรู้ในการวิจัยในชั้นเรียนด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตามแนวคิดของ Stephen Kemmis พบว่าหลังการอบรมครูสามารถแก้ปัญหานักเรียน และปรับยุทธวิธีในการแก้ปัญหา เลือกใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหาได้เหมาะสม จึงสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธุ์นิภา แยมชุตติ (2544 : 78-88) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ พบว่า ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ ตามความคิดเห็นของบุคลากรเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

การได้รับการฝึกอบรมสัมมนาเฉพาะสาขาวิชาการใช้ระบบการสารสนเทศอินเทอร์เน็ต และ การใช้ภาษาต่างประเทศ การพัฒนาบุคลากร ควรมีเนื้อหาสาระและประสบการณ์ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน การใช้อุปกรณ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ รูปแบบการพัฒนา บุคลากร ตามลำดับตามความต้องการ

สายศิลป์ สาขาศึกษา (2544 : 83-88) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการวิจัยในชั้นเรียน ของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ผลจาก การศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ซึ่งเรียง จากมากไปหาน้อย คือวัสดุอุปกรณ์และแหล่งวิชาการ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ทักษะใน การวิจัย งบประมาณ คุณสมบัติผู้วิจัย และสภาพการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และถ้าเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริมให้ครูที่มี ผลการวิจัยในชั้นเรียนเผยแพร่ผลงานวิจัย ผู้บริหารสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัยส่งเป็นผลงาน เพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง และจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อ สะดวกในการวิจัย

วีรพล ฉลาดเข้ม (2544 : 76-81) ได้ศึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า ครูประถมศึกษา จำนวนร้อยละ 15.21 เท่านั้นที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนร้อยละ 7.60 ทำวิจัย 1 เรื่อง และร้อยละ 6.14 ทำวิจัย 2-5 เรื่อง โรงเรียนประถมศึกษาให้การสนับสนุน การวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ครูประถมศึกษามีความรู้ และทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ใน ระดับน้อย แต่ครูประถมศึกษามีความเห็นว่าคุณลักษณะของนักวิจัย อยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนพบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวิจัย ขาดแหล่งค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย ขาดงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการวิจัย

ปรีชา เต็งศิริวัฒนา (2543 : 78-83) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ พบว่า ศูนย์พัฒนาบุคลากร ควรรับผิดชอบกิจกรรมทุก อย่างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรวิทยาเขตพายัพ ควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่าง ชัดเจนและมีความยุติธรรม ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ส่วนด้าน การฝึกอบรม มีความเห็นตรงกันว่า ควรมีการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ เพื่อ เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการสอน สำหรับ การสัมมนาด้านวิชาการ ควรจัดในช่วงที่ปิดการเรียนการสอน ด้านการศึกษาต้องเห็นว่า มีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรศึกษาต่อ นโยบายสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา

ต่ออย่างชัดเจน มีทุนสนับสนุนการศึกษาต่ออย่างเหมาะสมอย่างเพียงพอ ด้านการวิจัย ควรส่งเสริมการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และทักษะด้านการวิจัย จัดหาทุนอุดหนุนจากทุนภายใน และภายนอกประเทศ มีนโยบายอย่างชัดเจน นอกจากนี้ในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งควรส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการ สนับสนุนการจัดการฝึกอบรม จัดแสดงผลงานทางวิชาการ

นาริรัตน์ ตั้งสกุล (2542 : 85-94) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรใน กระบวนการบริหารตามทัศนะของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้บริหาร และครูมี ความต้องการในการพัฒนา โดยกระบวนการไปศึกษาต่อดูงาน และด้านการจัดอบรมสัมมนา ในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหาร

สรุปงานวิจัยในประเทศ งานวิจัยในประเทศสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และงานด้านการวิจัย ครูส่วนมากยังขาด ความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัย ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วม และ ช่วยกระตุ้นให้ทำการวิจัย เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แม็คคอย (McCoy, 2002 : 166-A) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาแผนปรับปรุง ห้องถิ่น ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย วิธีการศึกษาใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โรงเรียน 2 โรงเรียน โดยนำครู ผู้ปกครอง และผู้บริหาร โรงเรียนมารวมกัน โดยใช้กระบวนการวัดเชิงปฏิบัติ เพื่อกำหนดประสิทธิภาพของแผนการ ในการระบุความต้องการทางวิชาการทั้งโรงเรียน และ กำหนดว่าจะปรับปรุงอย่างไรบุคคลทั้ง 3 กลุ่มร่วมประชุมในกลุ่มงานและกลุ่มย่อยเพื่อทบทวน แผนปรับปรุงห้องถิ่นปัจจุบัน ตรวจสอบ ข้อมูลทางวิชาการของนักเรียนอันเป็นการสนับสนุน โปรแกรมใหม่และ โปรแกรมเดิม ที่มีอยู่รวมทั้งการแทรกแซง และเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการ นำไปใช้ และประเมินแผนดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดร่วมที่เกิดขึ้น คือ โรงเรียน มัธยมศึกษาตอนปลายทั้ง 2 โรงเรียน นำการวางแผนปรับปรุงห้องถิ่น ไปใช้นั้นจะต้องกล่าวถึง ก่อนสร้างกระบวนการ ที่เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรม โรงเรียน เวลาที่เป็นอุปสรรค การมีส่วนร่วมของครูและผู้ปกครอง การใช้ข้อมูลทางวิชาการของ นักเรียนอย่างเหมาะสม และการนำแผนไปใช้

เมื่อใช้กระบวนการที่มีส่วนร่วมแล้ว การวางแผนปรับปรุงท้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ก็เชื่อมโยงตามต้องการของนักเรียนเข้ากับการแทรกแซงที่เหมาะสมและเข้ากับทรัพยากรที่มีอยู่ จึงเป็นผลที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม จำเป็นต้องมีวินัยในการประยุกต์ใช้บางประการ ผู้บริหารโรงเรียนต้องชี้นำกระบวนการ และส่งเสริมการร่วมมือกัน ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น ครูและผู้ปกครองท้องถิ่นมองเห็นได้ เมื่อเสร็จสิ้นครบวงจรประจำของกระบวนการแล้ว ชั้นเรียน โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน ก็สามารถจะมีวิวัฒนาการไปเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก่อตั้งขึ้นด้วยการร่วมมือกันปฏิบัติกันนั้นได้

เฮอรัณานเดซ – ทูทอป (Hernandez – Tutop, 2001 : 1379 – A) ได้ศึกษาผลกระทบของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีต่อครู และได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ครู – ผู้วิจัย กับการปฏิบัติการสอน ที่ได้รับการปรับปรุงแล้ว กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครู จำนวน 9 คน ในระดับอาชีพการสอนต่างกัน จากเขตต่าง ๆ ของสหรัฐ วิธีการศึกษาครู 2 คน ใน 9 คนนี้ เรียนรู้และดำเนินโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นทั้งผู้วิจัยร่วม และผู้อำนวยการตรวจสอบ ผู้ร่วมวิจัยอีก 7 คน ได้ทำการศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาแล้วก่อนการศึกษาครั้งนี้ และได้ตอบคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ และผลการสำรวจของตน การสัมภาษณ์กระทำกับครูทั้ง 9 คน ได้ถอดคำบันทึกเทปและวิเคราะห์ข้อมูลให้ครู 8 คน ตรวจสอบคำถามการวิจัยที่เกิดขึ้นจากการปรากฏการณ์เฉพาะในห้องเรียน ของตน ครูคนหนึ่งสอนกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแก่ครูอีก 5 คน ต่อมาทำการวิจัยปรากฏการณ์ของครูคนที่สอนนั้น ผลการศึกษาพบว่า ครูทั้ง 9 คน ได้ปรับปรุงผลการสอนได้ดีขึ้นดำเนินงานตลอดกระบวนการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ใหญ่ เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และสิ่งจูงใจตามสภาพจริง ครู 8 คนกล่าวถึงความยุ่งยากที่ขัดขวางการวิจัยของตนเล็กน้อย ครูทุกคนระบุจำเพาะว่า ไม่มีเวลา ไม่มีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ใหญ่หรือผู้บริหาร คนอื่น ๆ มีความรู้สึกว่าถูกรบกวนหรือบังคับจากผู้มีอำนาจหน่วยเหนือ และขาดสถานที่ ซึ่งเป็นปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของตน พบว่า ปัจจัยที่วิกฤตต่อการสอนที่ปรับปรุงแล้วในห้องเรียนที่มี 3 ปัจจัย คือ ความสำนึกที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับระเบียบ วิธีการสอน ความเป็นเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่ามีความสามารถของครู ผลการศึกษาพบว่าการที่นักเรียนปฏิบัติเพิ่มขึ้นอันเป็นผลของ การปรับปรุงการปฏิบัติการสอน จากการสนับสนุนของข้อค้นพบได้พบว่า มีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิรูปโรงเรียนเพิ่มขึ้น โดยการนำเสนอผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่ ปรับปรุง และสามารถสร้างความเข้มแข็งแก่การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน ได้

มอร์ตัน (Morton. 1998 : 359-A) ได้ทำการศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติระหว่างผู้วิจัยกับครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 2 คน ตลอดเวลาหนึ่งปีปฏิทินในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา ความมุ่งหมายของการศึกษาสำหรับผู้วิจัย ซึ่งเป็นครูเกษียณอายุราชการแล้วคือ เพื่อร่วมมือกันปฏิบัติการวิจัยร่วมกับครูประจำชั้นเรียน ในการสร้างหลักสูตรและการสอนที่จะช่วยครูให้สัมพันธ์กับนักเรียน ในลักษณะที่จะทำให้นักเรียนสามารถเข้าร่วมและสนใจในการเรียนรู้มากขึ้น ระยะเวลาทำการวิจัยชาติพันธุ์วรรณนาด้วยการสังเกตใช้เวลา 2 เดือน แล้วใช้เวลาร่วมมือกัน ปฏิบัติการวิจัยต่ออีก 7 เดือน สารสำคัญที่ทำการวิจัยได้แก่บทสนทนาในชั้นเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน การหาเอกสารประกอบความสนใจของนักเรียน อุปสรรคที่ขัดขวางการเข้าใจเกี่ยวข้องกับนักเรียน ความเกี่ยวข้องกับใจที่ครูแสดงออกเกี่ยวกับ การทำการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรตัวอย่าง การเขียนของนักเรียนที่สุ่มมา และสิ่งทำทลายการร่วมมือกันปฏิบัติการวิจัยระหว่างครูประจำชั้นเรียน กับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า งานจัดทำหลักสูตรมุ่งเน้นด้านการอ่าน การเขียน และวิทยาศาสตร์ หลักสูตรเกี่ยวข้องกับรัฐบัญญัติว่าด้วยวิธีการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์นิยม

การเรียนรู้แบบร่วมมือกันปฏิบัติร่วมกันกับนักเรียนการอ่านที่อาศัยวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นฐาน และการเขียนในฐานะที่เป็นกระบวนการ ผู้วิจัยและครูประจำชั้นรู้สึกว่าการที่ร่วมมือกันปฏิบัติ ส่งผลให้ความสนใจของนักเรียนเพิ่มขึ้นมาก ครูทุกคนแสดงความซาบซึ้งที่มีผู้ร่วมงานช่วยพวกเขาพัฒนาหลักสูตร และวิธีการสอนที่เพิ่มพูนการรับรู้ สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแม่แบบสำหรับการร่วมมือกันปฏิบัติงานวิจัย ระหว่างนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยกับครูผู้สนใจในการปรับปรุง การปฏิบัติงานสอนของตน

ลี (Lee. 2002 : 3346 - A) ได้ทำการศึกษามีความมุ่งหมาย เพื่อใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและครูการศึกษาในกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาเป็นรายบุคคล ในสภาพแวดล้อมโรงเรียนแห่งหนึ่ง วิธีการศึกษาใช้การประชุม การศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่ากระบวนการนี้ถูกมองว่าเป็นการข่มขู่ และการครอบงำ ความไม่สะดวกนี้เริ่มต้นด้วยการประชุมที่มีความเหมาะสม และดำเนินต่อไปสู่กระบวนการพัฒนารอบการศึกษา รายบุคคลนั้น ปรากฏว่าได้สร้างความแตกแยกระหว่างผู้ร่วมวิจัยในที่ประชุม การแตกแยกของนักเรียนในโรงเรียน และความเป็นไปได้ของการศึกษาไม่มีความเหมาะสม ในระหว่างกระบวนการนี้ ผู้ปกครองเห็นว่าเป็นแบบแผนของสังคม เป็นผลกระทบทางจิตวิทยา ต่อ

ครอบครัว ขาดภาษาและยังขาดความรู้เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเอง ครูในระบบการศึกษาปกติรู้สึกว่ พวกเขาไม่ได้รับการฝึกอบรมภาษาการศึกษาพิเศษ ความรุนแรงของผู้มีความบกพร่อง และการไม่มีเวลาช่วยกันปฏิบัติเหล่านี้เป็นปัจจัยที่กดดัน การมีส่วนร่วมของคุณผู้บริหารรับรู้ว่ามีส่วนร่วมเล็กน้อยของคุณ เป็นเพราะงานเบื้องต้นสำเร็จลงในระหว่างกระบวนการที่เหมาะสม มีข้อจำกัดด้านเวลาและความต้องการด้านงาน ดังนั้น การพัฒนาแผนการศึกษารายบุคคลจึงปรากฏว่า เป็นหน้าที่ทางการบริหารของครูการศึกษาพิเศษ ครูการศึกษาพิเศษได้พัฒนาการนำแผนการศึกษาพิเศษรายบุคคลไปใช้ในการช่วยหรือนำเข้าจากผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ แต่ครูเหล่านี้รู้อยู่แล้วว่า ความรู้ของคุณมีจำกัดเกี่ยวกับเด็ก และการฝึกอบรมมีพื้นที่การศึกษาทั่วไปน้อย เมื่อนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความรับผิดชอบของนักเรียนมากขึ้นจะต้องใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น และเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ผู้มีส่วนได้เสียเสนอแนะแผนการปฏิบัติ ให้มีการริเริ่มการฝึกอบรมครูระบบการศึกษาปกติ และระบบการศึกษาพิเศษ การพัฒนากลุ่มสนับสนุนผู้ปกครอง การทบทวนด้านการบริหารเกี่ยวกับ กระบวนการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน และความเหมาะสมที่เป็นกันเองของผู้ใช้ รวมทั้งกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาแต่ละบุคคล

สรุปงานวิจัยต่างประเทศ การทำงานวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์เนื่องจากสามารถนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้น มาทำการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจให้ครูผู้สอน โดยเฉพาะจะทำให้เข้าใจกระบวนการจากการเรียนการสอน สำหรับในตัวผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียนจะมีข้อจำกัดในเรื่องการนำไปใช้ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาวิจัยกับความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ ครูจะต้องแก้ปัญหาทางการศึกษาโดยอธิบายปัญหาที่เกิดขึ้น