

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียน โคกกลางสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยประมวลเอาความรู้ที่เป็นหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเพื่อประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมาย
 - 1.2 พัฒนาการของทฤษฎีในการบริหารการศึกษา
 - 1.3 ลักษณะสำคัญของการบริหารการศึกษา
 - 1.4 ความสำคัญของทฤษฎี
 - 1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา
 - 1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ
2. การพัฒนาบุคลากร
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 2.5 แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
3. การวิจัย
 - 3.1 ความหมายของการวิจัย
 - 3.2 ลักษณะของการวิจัย
 - 3.3 ความสำคัญของการวิจัย
4. การวิจัยในชั้นเรียน
 - 4.1 ความหมายการวิจัยในชั้นเรียน

- 4.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
- 4.3 รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน
- 4.4 กระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน
5. กลยุทธ์การพัฒนา
 - 5.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 5.2 การนิเทศ
 - 5.3 การศึกษาดูงาน
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 6.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 6.2 ความมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 6.3 กรอบแสดงลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 6.4 กระบวนการดำเนินงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
7. การสังเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียน
8. การวัดประเมินผล
9. บริบทของโรงเรียน โคกกลางสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 10.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ทฤษฎีบริหารการศึกษา

ในการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตามเมื่อยังมีได้มีการค้นคว้าทดลองวิจัยที่มีการกระทำซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนเกิดความมั่นใจได้ว่า เมื่อกระทำอย่างนี้แล้วจะบังเกิดผลเป็นอย่างนั้นในเบื้องต้น มนุษย์ก็มักจะตั้งข้อสันนิษฐาน (Assumption) เอาไว้ก่อน แล้วจึงไปหาข้อพิสูจน์ (Proof) มายืนยันว่าสิ่งที่ได้ตั้งข้อสันนิษฐานเอาไว้นั้นถูกต้องหรือไม่ หากถูกต้องและเมื่อกระทำซ้ำ ๆ ในลักษณะเดียวกันนั้นไม่ว่าจะกี่ครั้งก็หนักก็ตามผลที่จะได้รับก็จะออกมารูปเดียวกันหมด เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ที่ทำการค้นคว้าทดลองก็สามารถตั้งสิ่งที่ตนศึกษาค้นพบใหม่ขึ้นมาเป็นทฤษฎี (Theory) ใหม่ได้

การเจริญปัญญาตามแนวพุทธธรรม

มนุษย์เป็นผู้มีปัญญา ก่อนที่จะเชื่ออะไรจะต้องมีเหตุผล จะต้องไตร่ตรอง

อย่างรอบคอบก่อนเสมอ พระเทพเวที (ประยูรย์ ปยุตโต) ปัจจุบันคือพระธรรมปิฎกได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์จะต้องสร้างทัศนคติที่มีเหตุผลไม่ยึดถือสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงเพราะฟังตาม ๆ กันมา ยืนรับฟังคำสอนทุกฝ่าย ทุกด้าน ด้วยใจเป็นกลาง ไม่ด่วนตัดสินสิ่งที่ยังไม่รู้ไม่เห็นว่าเป็นเท็จ ไม่ยืนยันกรณียึดติดกับสิ่งที่ตนรู้หรือคิดเห็นเท่านั้นว่าถูกต้องเป็นจริง เมื่อรับฟังทฤษฎีคำสอน ความคิดเห็นของผู้อื่นแล้ว พิจารณาเท่าที่เห็นด้วยปัญญาตนว่าเป็นสิ่งมีเหตุผล และเห็นว่าผู้แสดงทฤษฎี คำสอนหรือความเห็นนั้น ๆ เป็นผู้มีความจริงใจ ไม่ลำเอียง มีปัญญา จึงเลื่อมใสรับเอามาเพื่อคิดหาเหตุผลทดสอบความจริงต่อไป แล้วนำสิ่งที่ใจรับมานั้น มาขบคิดทดสอบด้วยเหตุผลจนแน่ใจแก่ตนว่าเป็นสิ่งถูกต้องแท้จริงอย่างแน่นอน จนซาบซึ้งด้วยความมั่นใจในเหตุผลเท่าที่ตนมองเห็นแล้ว พร้อมทั้งจะลงมือปฏิบัติพิสูจน์ ทดลอง ให้รู้เห็นความจริงประจักษ์ต่อไป และถ้ามีความเคลือบแคลงสงสัยก็รีบสอบถามด้วยใจบริสุทธิ์ มิใช่ด้วยอหังการมมังการ พิสูจน์เหตุผลให้ชัดเจน เพื่อให้ศรัทธานั้นมั่นคงแน่นอนแน่นอน เกิดประโยชน์สมบูรณ์ (พระเทพเวที ประยูรย์ ปยุตโต. 2532 : 650)

1.1 ทฤษฎีความหมาย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542. (2545 : 146) ให้ความหมายของคำว่าทฤษฎีไว้ดังนี้คือ ความเห็น การเห็น การเห็นด้วยใจลักษณะที่คิดคาดเอาตามหลักวิชาเพื่อเสริมเหตุผลและรากฐานให้แก่ปรากฏการณ์หรือข้อมูลในภาคปฏิบัติซึ่งเกิดขึ้นมาอย่างเป็นระเบียบ

ปราชญา กล้าผจญ (2545 : 97) ให้ความหมายของทฤษฎีว่า หมายถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจน ปรากฏเป็นรูปร่างขึ้นหรือหลักการที่กำหนดขึ้นมาจากการที่ได้สังเกตปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าในระดับหนึ่ง

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

ทฤษฎีการบริหารการศึกษา หมายถึง ชุดของแนวคิด (Concept) กติฐานหรือข้อสันนิษฐาน (Assumption) และข้อยุติโดยทั่วไป (Generalization) ที่อธิบายพฤติกรรมขององค์การอย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์ต่อกัน แต่สำหรับข้อสมมติฐาน (Hypothesis) หมายถึง การตั้งข้อกำหนดหรือข้อสมมติที่คิดหรือคาดว่าจะเป็นขึ้นมา แล้วพยายามศึกษาค้นคว้าทดลอง เพื่อหาข้อสรุปมาพิสูจน์ให้จงได้ว่า ได้สมมติฐานที่ตั้งไว้นั้นจริงหรือไม่จริง

1.2 พัฒนาการของทฤษฎีในการบริหารการศึกษา

ความเกี่ยวข้องของทฤษฎีที่เข้ามาสัมพันธ์กับการบริหารศึกษานั้นมีจุดเริ่มต้นมาจากการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านสังคมศาสตร์ ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 เซสเตอร์ ไอ บานาร์ด เอลตัน มาโย และเอฟเจ วีธลิสเบอร์เกอร์ (Chester I Barnard, Elton Mayo and Effa What Lisberger) ได้เปิดทัศนะใหม่แห่งการศึกษาการบริหาร แต่สงครามได้ผลักดันให้นักวิทยาศาสตร์ สงครามหันเหไปจากการทดลองในห้องปฏิบัติการไประยะหนึ่ง ในระยะนั้นนักจิตวิทยา นักสังคมวิทยาและนักมานุษยวิทยาที่ต้องเข้าจัดการกับปัญหาด้านต่าง ๆ ที่รุมเร้าเข้ามา เมื่อสงครามสิ้นสุด นักค้นคว้าเหล่านี้ก็หันมาศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับการบริหารอย่างจริงจังอีกครั้งหนึ่ง

1.3 ลักษณะสำคัญของการบริหารการศึกษา

1. ทฤษฎีประกอบด้วยแนวคิด คติฐานและข้อยุติทั่วไปอย่างมีเหตุผล
2. ทฤษฎีมุ่งอธิบายและคาดการณ์กฎต่าง ๆ ของพฤติกรรมอย่างมีระบบ
3. เป็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของวิธีการทดลองที่กระตุ้นและชี้้นำให้มีการพัฒนาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกลงยิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

1.4 ความสำคัญของทฤษฎี

ทฤษฎีการบริหารการศึกษา มีบทบาทสำคัญคือ

1. ทำหน้าที่ให้ข้อยุติทั่วไป (Generalization)
2. ก่อให้เกิดการวิจัยทางด้านบริหารการศึกษา มีการทดสอบความเป็นไปได้ของทฤษฎีและเมื่อตั้งเป็นทฤษฎีขึ้นมาแล้ว ก็เป็นเครื่องช่วยชี้้นำในการปฏิบัติงานหรือก่อให้เกิดการพัฒนางานใหม่ ๆ ขึ้นมา
3. การมีทฤษฎีบริหารการศึกษาขึ้นมาใช้ ช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ศึกษา ทำให้ไม่จำเป็นจะต้องไปจดจำข้อมูลหรือข้อความต่าง ๆ มากมายเพียงแต่จำหลักการหรือทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านั้น ได้ก็นับว่าเป็นการเพียงพอแล้ว

ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาทั้งหลาย จะต้องเป็นนักปฏิบัติที่สนใจปัญหาและเหตุการณ์อย่างเฉพาะเจาะจงที่เกิดในองค์การต้องมีความคิดวิเคราะห์ ประยุกต์เอาหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางบริหารการศึกษา มาใช้ในการปฏิบัติ มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการ และทฤษฎีบริหารการศึกษาที่ได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้อย่างละเอียดรอบคอบแล้วนั้น เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา

การบริหารงานใด ๆ ก็ตามจำเป็นจะต้องมีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน การบริหาร การศึกษาก็เช่นเดียวกัน หากนักบริหารการศึกษาบริหารงานไปโดยมิได้ใช้ทฤษฎีเข้ามาช่วย ในการคิดและตัดสินใจก็หมายความว่า เขาดำเนินการไปโดยอาศัยประสบการณ์ดั้งเดิม อาศัยสามัญสำนึกที่เรียกว่า (Common Sense) หรือที่เรียกว่า ใช้กฎแห่งนิ้วหัวแม่มือ (Rule of Thumb) ลองเดา ๆ คว้าหากทำแบบนี้แล้ว ผลจะออกมาเป็นอย่างไร หากถูกต้องก็ดี ไป หากผิดก็ถือว่าผิดเป็นครู แล้วลองทำใหม่โดยไม่ยอมทำผิดซ้ำในลักษณะเดิมอีก เป็นต้น นี่เป็นการลองผิดลองถูก (Trial and Error) นั้นเอง การคิดและแก้ไขปัญหาด้วยสามัญสำนึก เช่นนี้เป็นการกระทำอย่างไม่มีหลักการ เป็นการมองในแง่มุมแคบ ๆ หรือผูกติดกับแนวทางใด แนวทางหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว อาจจะทำให้ตัดสินใจผิดพลาดได้โดยง่ายในทางตรงข้าม หากผู้บริหารการศึกษา บริหารงานโดยอาศัยหลักการและทฤษฎีการบริหาร (การบริหาร การศึกษา) เป็นหลักหรือเป็นพื้นฐานในการคิดพิจารณาและตัดสินใจ แล้วก็จะทำให้สามารถ บริหารงานได้อย่างมีทิศทางที่ตรงแนวไปในทางใดทางหนึ่งที่พึงประสงค์ไม่สะเปะสะปะ เมื่อ จะตัดสินใจกระทำลงไปนั้น ได้เคยมีผู้ปฏิบัติและกระทำซ้ำ ๆ ในลักษณะเดียวกันนั้นมาแล้ว มากมายเขาก็ทำได้ถูกต้อง และได้ผลดีด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้นเมื่อเราปฏิบัติหรือตัดสินใจใน ลักษณะอย่างเดียวกันนั้นบ้าง ก็น่าจะได้รับผลดีหรือทำได้ถูกต้องเช่นกัน

1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ

การบริหารนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังได้เคยกล่าวไว้แล้ว ดังนั้น นักบริหาร การศึกษาจะต้องบริหารงานในภารกิจหน้าที่ที่ตนกระทำอยู่อย่างชาญฉลาด มีความแม่นยำ ในการปฏิบัติให้งานนั้นดำเนินไปได้โดยราบรื่น สามารถขจัดปัดเป่าอุปสรรคทั้งหลายที่ เกิดขึ้น ได้เมื่อมีปัญหา ก็สามารถแก้ไขให้ลุล่วง ไปได้ด้วยดีเสมอ

ทฤษฎีกับการปฏิบัติที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีวางกรอบความคิดแก่ผู้ปฏิบัติ

ทฤษฎีช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีเครื่องมือใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ประสบ นักบริหารการศึกษาที่มีความสามารถนั้น จะต้องมีความสามารถสูงในการใช้ความคิด (Conceptual skill) โดยรู้จักตีความ และนำเอาทฤษฎีการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้อย่าง มีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีขีดจำกัดและมีทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น เป็นด้านเวลา กำลังคนหรือทรัพย์สินเงินทองอย่างจำกัดด้วยเช่นกัน

2. การนำเอาทฤษฎีมาใช้

การนำเอาทฤษฎีมาใช้ ช่วยให้แนวทางวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การที่ผู้บริหารนำทางเลือกต่าง ๆ มาพิจารณาและตัดสินใจดำเนินการลงไปโดยอาศัยทฤษฎี การบริหารมาประยุกต์ใช้ เพื่อประกอบเป็นเหตุผลในการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการอันเนื่องมาจากความมีประสิทธิภาพสูงของนักบริหารการศึกษาท่านนั้น

3. ทฤษฎีช่วยในการตัดสินใจ

ทฤษฎีช่วยให้ข้อมูลพื้นฐานแก่การตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีนั้นจะต้อง ประกอบไปด้วยกรอบความคิดที่แน่นอนชัดเจน หากปราศจากกรอบความคิดเสียแล้ว การตัดสินใจก็อาจไม่ถูกต้อง ไม่บังเกิดผลดี ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับมานั้นบางครั้งก็อาจจะไม่ชัดเจน ต้องมีการตีความเสียก่อน หรือมีการแปรสภาพข้อมูลนั้นให้มาปรับใช้กับสิ่งที่จะปฏิบัติ นั้นเสียก่อนการมีพื้นฐานของทฤษฎีที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารการศึกษาสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว มีความมั่นใจในการตัดสินใจนั้น และผลลัพธ์ที่ได้นั้นก็มักจะถูกต้องและบังเกิดผลดีต่อองค์กรเสมอ

ทฤษฎีประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

จากที่ได้มีการศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาทางด้านการบริหารและ บ่อเกิดแห่งทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาแล้ว ทำให้สามารถแยกทฤษฎี ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาออกได้เป็น 5 จำพวกดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์
3. ทฤษฎีองค์การ
4. ทฤษฎีการบริหาร
5. ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

แยกออกได้เป็น

ทฤษฎีผู้นำตามคุณลักษณะ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมแก่การเป็นผู้นำ
ทฤษฎีผู้นำตามตัวแบบของวรูบ เขตตัน และแจโก (Varub Yetton and Jago)
มุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ ด้านสถานการณ์ว่ามีผลกระทบต่อระดับความร่วมมือของพนักงานมากน้อยเพียงไร

ทฤษฎีภาวะผู้นำทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแยกได้เป็นทฤษฎีคุณลักษณะ ผู้นำ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำและทฤษฎีตามสถานการณ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามพฤติกรรมแยกประเภทผู้นำตามพฤติกรรมที่เขาปฏิบัติ เช่น มุ่งงาน มุ่งความสัมพันธ์

ทฤษฎีความเป็นไปได้ของฟีเดเลอร์ (Fiedler)

ทฤษฎีความเป็นไปได้ของภาวะผู้นำมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีตามสถานการณ์

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์ซีและบลังชาร์ด (Hersey and Blangchard) การใช้วิธีการในการนำนั้น ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความพร้อมของลูกน้องและสถานการณ์

ทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (McGarger) เป็นการแก้ไขพฤติกรรมของหัวหน้างานให้เลิกมองลูกน้องในแง่ร้าย แต่ให้มองในแง่ดี

ทฤษฎี X เป็นการมองลูกน้องในแง่ร้าย และทฤษฎี Y เป็นการมองลูกน้องในแง่ดี

ทฤษฎีแนวทาง - เป้าประสงค์ หัวหน้างานต้องสร้างแรงจูงใจแก่ลูกน้องเพื่อให้เขามีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาไปสู่การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์และแรงจูงใจ มีอยู่มากมาย อาทิ

ทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นตอนอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้แก่ ความต้องการด้านกายภาพ ความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการได้รับยกย่องนับถือ และความต้องการสำเร็จสมหวังในชีวิต

ทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นตอนของอริค ฟรอมม์ (Eric Fromm) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ประการ ได้แก่ มีสัมพันธภาพสร้างสรรค์ มีสังกัด มีเอกลักษณ์แห่งตน และมีหลักยึดเหนี่ยว

ทฤษฎีความต้องการความสามัคคีของแมคเคลแลนด์ (McKalland) มนุษย์มีความต้องการ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จ อำนาจ และความต้องการทางสังคม

ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner) การเสริมแรงของมนุษย์มีพื้นฐานอยู่บนปัจจัย 3 ประการ ได้แก่ มนุษย์จะมีพฤติกรรมตามการเสริมแรงที่เกิดกับตนและการทำงานของตนเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดหรือสังเกตได้ และการเสริมแรงที่เหมาะสมนั้นจะทำให้พฤติกรรมที่เป็นที่ต้องการเพิ่มขึ้น และที่ไม่ต้องการมีน้อยลงไป แบ่งเป็นการเสริมแรงทางบวกคือ การให้รางวัลให้ผลลัพธ์จากการกระทำที่ต้องการหรือปรับปรุงพฤติกรรม และการเสริมแรงทางลบ คือ การให้รางวัลจากการสามารถขจัดสิ่งที่ไม่ต้องการออกไปได้

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Freud) โครงสร้างบุคลิกภาพของมนุษย์ ประกอบไปด้วย 3 ประการ ได้แก่ Id Ego และ Super - ego

ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฟรดเคอริก เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) แรงจูงใจของมนุษย์เกิดขึ้นจากปัจจัยสองอย่าง ได้แก่ สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจและสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ

ทฤษฎีการจูงใจของเบอรัล (Berray) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ 20 ประการ ได้แก่ ความนอบน้อมต่อมตน ความสำเร็จ ความต้องการมีเพื่อน ความก้าวร้าว ความมีอิสรภาพ การมีปฏิภริยาที่โต้ตอบที่มุ่งแก้ไขพฤติกรรมตนเอง การป้องกันตัวเองจากการถูกวิจารณ์จากผู้อื่น การกระทำตนให้เป็นที่ประทับใจของผู้อื่น การหลีกเลี่ยงอันตราย การหลีกเลี่ยงการละอาย การถนุถนอมสิ่งที่น่าเอ็นดู ความมีระเบียบ การเล่น การปฏิเสธคน

ทฤษฎีการบริหารได้แก่

ทฤษฎี A ทักษะการจัดการของอเมริกา ที่เน้นการจ้างงานระยะสั้นมีความรับผิดชอบและการตัดสินใจเฉพาะบุคคลโดยพนักงานไม่มีส่วนร่วมด้วย

ทฤษฎี J ทักษะการจัดการแบบญี่ปุ่น ที่เน้นการจัดงานตลอดชีพ มีความรับผิดชอบและการตัดสินใจร่วมกัน

ทฤษฎี Z ศึกษาการจัดการของญี่ปุ่น เปรียบเทียบกับสหรัฐอเมริกาเป็นทฤษฎีการจัดการแบบผสมผสานระหว่างญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาที่มุ่งเน้นการจ้างงานตลอดชีพ ความรับผิดชอบเฉพาะของบุคคลและการตัดสินใจร่วมกัน

ทฤษฎีวัวสองตัว มนุษย์และสัตว์นั้นเมื่ออยู่ผู้เดียวเดี่ยวโคไม่ต้องแข่งกันกับผู้ใดก็อยู่ไปตามสบาย เปรียบได้กับวัวตัวเดียวที่เล็มหญ้ากินโดยลำพังก็กินช้า ๆ แต่เมื่อเห็นวัวอีกตัวหนึ่งเข้ามาใกล้ก็รู้สึกว่าคุณแข่งเก่ง หญ้าที่กินอยู่จะไม่พอ ต้องรีบกินเป็นการใหญ่เกิดการแข่งขันเต็มที่ มนุษย์เราต้องการแข่งขัน เมื่อแบ่งปันแล้วก็ต้องการเป็นผู้ชนะ

ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน มุ่งมองที่หลักการในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน โดยถือหลักว่า “งานเท่ากัน เงินต้องเท่ากัน” มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ทฤษฎีความเสมอภาค” โดยปกติมนุษย์ชอบเปรียบเทียบงานที่ตนเองกระทำกับงานของผู้อื่นอยู่เสมอ จิตวิทยาเช่นนี้ทำให้ร้านขายอาหารต้องระมัดระวังในการเสิร์ฟอาหารที่มองเห็นขนาดชิ้นส่วนของอาหารด้วยมาตรฐานของความเท่าเทียมกัน ความยุติธรรมและความไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด

ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ดังได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษานั้นเป็นศาสตร์ที่ค่อนข้างใหม่ เกิดขึ้นภายหลังศาสตร์อื่น ๆ อันได้แก่ การบริหารทั่วไป จิตวิทยาอุตสาหกรรม การพาณิชย์กรรม ความที่มีได้เป็นศาสตร์ที่มีความเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง จึงต้องพึ่งพิงเอาทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ จากศาสตร์อื่น ๆ มาประยุกต์ใช้อยู่ตลอดมา ในปัจจุบันนี้มีทฤษฎีที่ถือว่าเป็นทฤษฎีบริหารการศึกษาได้ประมาณ 4 ทฤษฎีด้วยกันดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีกำหนดรูปแบบใหม่ ทฤษฎีนี้ได้พัฒนามาจากทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอรัชเชอริค ซึ่งแยกองค์ประกอบของแรงจูงใจของมนุษย์เป็น 2 อย่างด้วยกันได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และ 2) ปัจจัยสนับสนุนค่าจูน (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยกระตุ้น นั้น ได้แก่ ปัจจัยที่ดึงดูดใจล่อหรือช่วยวนให้บุคคลหันเหความสนใจมาสู่องค์กร ปรารถนาที่จะมาร่วมงานกับองค์กร ด้วยปัจจัยจูงใจที่กล่าวนี้ได้แก่ ความสำเร็จ หากทำงานแล้วมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ก็จะเป็นการกระตุ้นให้เขาอยากมาร่วมงานด้วย

ปัจจัยสนับสนุนค่าจูน หรือปัจจัยด้านบำรุงรักษานั้น ได้แก่ ปัจจัยที่ทำให้เมื่อบุคคลได้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วมีความสุขกายสบายใจพึงพอใจ ต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไปอีกยาวนาน ไม่อยากที่จะจากไปอยู่กับองค์กรอื่น ปัจจัยนี้เทียบได้กับ ..คนในไม่อยากออก..นั่นเอง ปัจจัยสนับสนุนค่าจูนนี้แบ่งได้เป็น 5 ประการด้วยกันได้แก่ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้เจริญงอกงาม 3) โอกาสที่จะเสี่ยง 4) ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและ 5) สถานภาพของงานที่ปฏิบัติ

2. ทฤษฎีบรรยากาศ (Atmosphere Theory) ทฤษฎีมุ่งเน้นที่บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน อลัน บราวน์ ได้เสนอกฤษฎี สองประการสำหรับเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของโรงเรียนจากที่ไม่พึงปรารถนา ไม่น่ารื่นรมย์ให้เป็นที่พึงปรารถนา น่ารื่นรมย์ใจ ผู้เรียนอยากเข้าไปเรียนอยากอยู่ในบรรยากาศที่น่าดึงดูดใจเหล่านั้น

3. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision-making Theory) มนุษย์ทุกคนต้องตัดสินใจ เมื่อมีการบริหารทั้งหลายการตัดสินใจและการวิจัย (Deciding and Decision-making) ก็กลายเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาในการบริหารด้วย

4. ทฤษฎีอำนาจและความขัดแย้งในสถานศึกษา วิक्टर บอลด์วีร์ดจ์ เป็นผู้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้นมา ทฤษฎีนี้เน้นที่ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) โดยถือว่า การเมืองเป็นส่วนสำคัญในการวิเคราะห์ด้านสังคมวิทยา ตัวแบบนี้เริ่มต้นมาตั้งแต่สมัยของคาร์ล มาร์กซ แห่งสังคมนิยม

นักทฤษฎีความขัดแย้ง เน้นที่การแยกส่วนระบบของสังคม ออกเป็นกลุ่มผลประโยชน์ (Interest Groups) ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มต่าง ๆ อาทิ นักการเมือง ข้าราชการประจำ นักธุรกิจกรรมกร ฯลฯ แต่ละกลุ่มต่างก็มีผลประโยชน์ของกลุ่มตนเองที่ต้องการรักษาไว้ และต่างก็พยายามฉกฉวยช่วงชิงเอาผลประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัด

ทฤษฎีอำนาจและความขัดแย้งนี้ มุ่งเน้นการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ใช้ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักบริหารการศึกษาที่ชาญฉลาด ย่อมสามารถใช้ความขัดแย้งนี้ก่อให้เกิดแรงจูงใจสูงในระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ให้พวกเขาได้แสดงฝีมือแลายมือให้ปรากฏ ให้เอาชนะกันด้วยความสามารถว่าผลงานของใครดีกว่าใคร การขัดแย้งในเชิงนี้ไม่เป็นผลเสียหายใด ๆ แก่หน่วยงานมีแต่จะก่อให้เกิดประโยชน์ แต่หากนักบริหารการศึกษาท่านใดมีทัศนคติไม่ดีต่อความขัดแย้งมองเห็นเป็นเรื่องเสียหาย หรือน่าอับอาย ก็นับว่าเป็นการคิดในทางที่ผิด และบุคคลที่คิดเช่นนี้จะไม่มีทางที่จะนำเอาความขัดแย้งนั้นมาปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้เลย (ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. 2545 : 96-117)

2. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสารถ ทักษะ รวมทั้งทัศนคติ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลผลิตมีคุณภาพ

จิศา สุวรรณวงศ์ (2543 : 37) องค์ประกอบที่สำคัญอันเป็นปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการศึกษาในอันที่จะผลิตนักเรียนออกมาให้กับสังคม ได้แก่

1. หลักสูตร เป็นเสมือนพิมพ์เขียวในการจัดการศึกษาเป็นหัวใจและมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย เนื้อหาของแต่ละรายวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และวิธีการประเมินผล

2. ครู เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญมากซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ผู้บริหาร เป็นผู้นำและผู้บังคับบัญชาของครูผู้สอนทั้งหมด โดยมีงานหลักตามบทบาทหน้าที่ครอบคลุมภารกิจทั้งหมดของโรงเรียน

2.2 ครูผู้สอน เป็นผู้ที่ทำให้ระบบการเรียนการสอนดำเนินไปตามนโยบายตามแผนการสอน โดยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ เจตคติ ค่านิยม หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ การบริหารโรงเรียนจะมีความเกี่ยวข้องกันระหว่างครู นักเรียน ดังนั้น การบริหารโรงเรียนทั้งผู้บริหารและครูจะต้องทำงานเป็นทีมในการพัฒนาความสามารถของเด็ก กล่าวคือ โรงเรียนจะต้องจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทั้งด้านร่างกาย และจิตใจของเด็ก โรงเรียนจะต้องบริหารให้คณะครูมีการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ตามหลักการทฤษฎีและการจัดการบริหารองค์กร ถือว่าโรงเรียนเป็นองค์กรที่กลุ่มสมาชิกทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพราะประสิทธิภาพของโรงเรียนเกิดจากการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารและบุคลากร โรงเรียนต้องมีศักยภาพในการปรับตัวให้เหมาะสม ปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายสามารถฉีกก้ำกั๋งบรรณาการให้เกิดความมั่นคงในองค์ประกอบต่าง ๆ นำไปสู่ความสำเร็จ เพราะครูทำหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้เรียนและในกระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้น ครูต้องแสวงหาความรู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้ทันกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูต้องสวมบทบาทนักวิจัย แสวงหาความรู้ใหม่และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

สรุปได้ว่า ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม แสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ

2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

บัญญัติ โพธิ์เสนา (2542 : 11) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนความรู้สึกรักใคร่ที่ต่อดต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนพัฒนาทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2545 : 167)

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2541 : 83) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

มนูญ ไชยทองศรี (2544 : 14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่หน่วยงานได้นำวิธีการต่าง ๆ มาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ทักษะต่าง ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

ถาวร พลีดี (2546 : 9) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อเพิ่มพูนบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์การเกิดความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิทยา แสงงาม (2546 : 6) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลเพื่อให้คนมีวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจ ความพึงพอใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544 : 18) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาครูมีจุดมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ เป็นไปตามทิศทางที่พึงประสงค์

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการตามวิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 151 - 155)

กล่าวว่า หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างแพร่หลาย เห็นได้จากหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรมากมาย การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานให้ดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ผลงานและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งการงานอีกด้วย ซึ่งได้กำหนดความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. บุคคลที่มาปฏิบัติงานใหม่แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาแล้ว เมื่อเข้าทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่ควร รวมทั้งนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นก่อน โดยการจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศการแนะนำชี้แจง เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรใหม่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน

2. การปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ นั้นจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนบุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น กรณีบุคคลบรรจุใหม่นอกจากจะปฐมนิเทศแล้ว ก็จะต้องพัฒนาความสามารถให้เหมาะสมกับงาน บุคคลที่ย้ายมาปฏิบัติงานก็ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเช่นกัน

3. แม้บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานานจนถึงถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานนั้นแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากนาน ๆ เข้าก็มักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้วิชาการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน รวมทั้งต้องพัฒนาความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ อาจพัฒนาดำเนินการพัฒนาบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การแนะนำงาน เป็นต้น

4. กรณีที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ได้รับตำแหน่งผู้บริหารใหม่ ๆ มักจะมีปัญหาเนื่องจากไม่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการบริหารงานมาก่อน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เช่น การฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น การฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง การฝึกอบรม (เรียกใหม่ว่าการสัมมนา) นักบริหารระดับสูง

5. เนื่องจากปัจจุบันในการแข่งขันและเป็น โลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้น ทุกหน่วยงานต้องพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน ทั้งพัฒนาเฉพาะตัวและพัฒนาทีมงานให้มีความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้หน่วยงานต่าง ๆ จึงถือว่าการพัฒนาบุคคลนั้น นอกจากมีความจำเป็นเพื่อที่จะพัฒนาความสามารถให้แต่ละบุคคลได้ปฏิบัติงานได้สูงสุดแล้ว หน่วยงานจำเป็นต้องใช้การพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนางานหรือพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในส่วนรวมของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540 : 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงไปตามเวลาได้ทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้จะช่วยให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้น ได้อย่างมาก ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุก ๆ หน่วยงาน

สุวีรัตน์ เอี่ยมกุล (2544 : 12 - 132) กล่าวไว้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคนิค วิทยาการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของสังคมเปลี่ยนไปจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกของประเทศไทยที่ปฏิรูปการศึกษาเต็มภาคทั้งระบบ ให้ความสำคัญต่อครู - อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดไว้ในหมวด ๆ ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับ ประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญของแต่ละบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร
2. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในแนวทางที่สนองตอบความต้องการของหน่วยงาน หรือองค์กร

กล่าวโดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และความจำเป็นในอันที่จะทำให้บุคคลในหน่วยงาน ได้มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานและองค์กรต้องการ จะด้วยเหตุที่บุคคลนั้นบรรจุแต่งตั้งใหม่หรือทำงานนั้นมาเป็นเวลานาน หรือบุคคลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นก็ตาม ล้วนแต่จะมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีขีดความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรที่ตั้งไว้

2.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 32) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงาน
3. พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของครู
7. เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะครู อาจารย์ให้พอใจทุกฝ่าย
8. ฝึกบุคลากรไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและขยายองค์การ
9. สนองการบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ
10. เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
11. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
12. เพื่อปรับปรุงสภาพให้ดีขึ้น
13. เพื่อฝึกวินัยในการตัดสินใจ
14. เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ

สมพงษ์ เกษมสิน (2543 : 535) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ การสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด พัฒนาการให้ได้ผลสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน จัดวางมาตรฐานในการทำงาน พัฒนาฝีมือของบุคคลในการทำงาน พัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการ

บริหารงานด้านบุคคลให้มีความพึงพอใจทุกฝ่าย ฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงาน และขยายองค์การเพื่อสนองการบริการที่มีประสิทธิภาพแก่สาธารณชนหรือผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ได้แก่ ความก้าวหน้าในด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาที่บุคลิกภาพในการทำงาน พัฒนาฝีมือในการทำงาน โดยการทดลองปฏิบัติ ฝึกฝนการใช้วินัยการตัดสินใจ เรียนรู้งาน และลดการเสี่ยงอันตรายจากการทำงาน ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้น และมีความพึงพอใจในการทำงาน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 17) การพัฒนานุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพเต็มที่เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองตอบความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวหน้าในสายงาน ตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนานุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีทักษะการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน และบุคลากรในหน้าที่การงานด้วย

2.4 กระบวนการพัฒนานุคลากร

กระบวนการพัฒนานุคลากร ประกอบด้วยหลายรูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการมีส่วนร่วมในโรงเรียน โดยแต่ละรูปแบบพอสรุปได้ดังนี้

2.4.1 การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญการและทัศนคติอันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติเพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น และทำให้นุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน

การฝึกอบรมโดยทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. พัฒนาและเพิ่มความรู้ (Knowledge)

2. พัฒนาทักษะ (Skill)

3. พัฒนาทัศนคติ (Attitude)

ความจำเป็นในการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาข้อขัดแย้ง และอุปสรรคที่ไม่พึงปรารถนาในองค์กร การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมจะทำการวิเคราะห์ 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านองค์กร ด้านหน้าที่ภารกิจ และด้านพนักงาน

กระบวนการฝึกอบรมที่น่าสนใจและง่ายต่อการเข้าใจเพียง 4 ขั้นตอนคือ

1. การหาความต้องการในการฝึกอบรม
2. การเลือกสรรการฝึกอบรมที่เหมาะสม
3. การวางแผนดำเนินการฝึกอบรมโดยผู้ชำนาญการ
4. การประเมินและติดตามผล

การฝึกอบรมเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารองค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นวิธีการอันหนึ่งที่จะนำมาใช้เพื่อจัดหรือบรรเทาปัญหา รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นกับบุคลากรและองค์กรได้ในที่สุด ทั้งนี้มีข้อจำกัดอยู่ที่ว่าการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นจะต้องสนองหรือตรงตามความต้องการขององค์กร ภาระหน้าที่และบุคคล มิเช่นนั้นการฝึกอบรมก็จะเป็นการเสียเปล่า ทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ยังก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย และต่อต้านจากผู้เข้าอบรมอีกด้วย

2.4.2 การสัมมนา (Seminar)

การสัมมนามีลักษณะเหมือนกับการประชุม กล่าวคือ เป็นการประชุมร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจจะแบ่งกลุ่มศึกษาเรื่องที่กำหนดไว้ แล้วนำผลการศึกษาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ เพื่อหาข้อสรุปมาพิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประชุมและสัมมนาจึงเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้รับความรู้และประสบการณ์แปลกใหม่

การสัมมนาทางวิชาการ เป็นการร่วมประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดไว้ โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ความรู้ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่ามุ่งในด้านทฤษฎี หรือหลักการศึกษาโดยตรง ก่อนแบ่งกลุ่มศึกษาเรื่องที่กำหนด จะมีวิทยากรมาให้ความรู้พื้นฐานที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาอย่างดี ดังนั้น การสัมมนาจึงเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างยิ่ง

2.4.3 ประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการประชุมเพื่อปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหา

ระหว่างผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน โดยก่อนจะมีกิจกรรมดังกล่าว ผู้เข้าร่วมประชุมจะเข้ารับฟังการบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ก่อน การประชุมเชิงปฏิบัติการจึงเป็นการประชุมหรืออบรมเข้ม โดยจะเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจทักษะในด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประโยชน์อีกวิธีหนึ่ง

2.4.4 การศึกษาต่อ (Upgrading)

การศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากร โดยผู้ศึกษามีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์จากการศึกษา ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นนอกจากนั้นยังเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอีกด้วย ดังนั้นหากมีโอกาสและไม่ขัดกับระเบียบปฏิบัติของทางราชการแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนควรจะทำให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรให้โรงเรียนได้ศึกษาต่อ ซึ่งในปัจจุบันจะมีหลายรูปแบบ เช่น การเรียนการสอนโดยระบบทางไกล การจัดอบรมบุคลากร เป็นต้น

2.4.5 การศึกษาดูงาน (Field Trips)

การศึกษาดูงานเป็นการพาบุคลากรในหน่วยงานไปศึกษาดูกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่าจะจะเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการดูงานภายในประเทศหรือนอกประเทศ การพาบุคลากรในหน่วยงานไปศึกษาดูงานจะช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานและได้เทคนิคใหม่ ๆ ที่จะก่อให้เกิดแนวคิดที่จะนำมาปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีขึ้นและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาและสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงานของตนเองอีกทางหนึ่ง

2.4.6 การมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน (Participation)

การที่ผู้บริหารได้มอบหมายให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียนก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานของตนเอง นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรด้วย เช่น แต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าในแผนงาน โรงเรียนหรือหัวหน้างานใดงานหนึ่งในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้พัฒนาการทำงานของตนเองในตัวเอง

สำหรับขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยทั่วไปมี 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การสำรวจความต้องการ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

3. การกำหนดรูปแบบในการพัฒนา
4. การดำเนินการพัฒนา
5. การประเมินการพัฒนา

ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรได้แก่

1. ทำให้การทำงานมีระบบและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. เป็นการประหยัดทรัพยากร
3. เป็นการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานและช่วยแบ่งเบา

ภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีได้หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีเป้าหมาย มีระบบ มีการวางแผน อย่างชัดเจน ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา ซึ่งอาจมีการปฏิบัติตาม ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การกำหนด จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนา บุคลากรตามแผน และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาที่ควรดำเนินการ (กรมวิชาการ.

2543 : 21 - 22) คือ

1. จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการนิเทศ

จากภายนอกหรือการส่งเสริมสนับสนุน จากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงของสถานศึกษา

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจและมีเสรีภาพ

ทางวิชาการ

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกัน

ได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียน การสอนร่วมกัน

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม ร่วมประชุมสัมมนา ฝึกปฏิบัติการ ที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จัดขึ้น

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้และ

ประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น

7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

8. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีประสบการณ์ทางวิชาชีพ เพื่อการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ในการพัฒนาบุคลากรนั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ กำหนดรายละเอียดเนื้อหาการฝึกอบรมและวิธีการพัฒนาบุคลากรแต่ละด้านให้ชัดเจน สอดคล้องตามเป้าหมายในการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ มีปัจจัยส่งเสริม การสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัย

การวิจัยเป็นเครื่องมือเป็นกระบวนการที่ทุกงานในทุกสาขาอาชีพรวมทั้งงานการศึกษา ใช้ในการหาค้นคว้าความรู้ หรือค้นพบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้อย่างเป็นระบบ น่าเชื่อถือ และอาจกล่าวได้ว่า “การวิจัยช่วยในการพัฒนางานเป็นไปอย่างมืออาชีพ” ที่สะท้อนถึงความชัดเจนรอบคอบตรวจสอบได้ การวิจัย มีผู้ให้ความหมายไว้หลาย ความหมายซึ่งมักจะแตกต่างกันไปมีตั้งแต่ความหมายที่กว้าง กินความรวมไปถึงกิจกรรม หลาย ๆ กิจกรรมเข้าด้วยกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 4)

3.1 ความหมายของการวิจัย

อุทุมพร จามรมาน (2545 : 6) ให้ความหมายของการวิจัยว่า หมายถึง วิธีการ ศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงด้วยระบบอันถูกต้องเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ในสิ่งที่วิจัยนั้น

อำนาจวิทย์ ชูวงศ์ (2545 : 7) ซึ่งแปลมาจาก พอลิน วีซิง หมายถึง การศึกษา ทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้วิธีทางตรรกวิทยาอย่างเป็นระบบ เพื่อค้นคว้าหาข้อเท็จจริงใหม่ ๆ หรือพิสูจน์ข้อเท็จจริงเก่า ๆ และเพื่อวิเคราะห์ผลก่อนหลังของความสัมพันธ์ระหว่างกัน

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 9) ให้ความหมายของการวิจัยว่า หมายถึง การใช้ปัญญาของมนุษย์ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้ความรู้จริง เกิดความเข้าใจ ช่วยในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงพัฒนางานงานบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

3.2 ลักษณะของการวิจัย

การวิจัยโดยทั่วไปประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. ต้องใช้ความคิดในการทำวิจัย ผู้วิจัยจะต้องใช้ปัญญาในการคิดหลาย ๆ เรื่อง เช่น คิดวางแผนการวิจัย คิดเขียนโครงการ คิดวิธีการแก้ไข คิดวิธีการปรับปรุง คิดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ความจริง คิดวิเคราะห์ แปลความข้อมูล ฯลฯ
2. ได้ความรู้ใหม่ สิ่งใหม่ ผลการวิจัยช่วยให้ได้ความรู้ที่ยังไม่มีในเรื่องนั้นมาก่อน ได้ปรับปรุงพัฒนางานได้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ การวิจัยจะได้พัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์
3. ความคาดหวัง ผลการวิจัยล่วงหน้ามีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนว่าจะทำวิจัยเพื่อให้ได้อะไร เกิดอะไร
4. ดำเนินการอย่างรอบคอบรัดกุมไม่มีอคติใด ๆ เพื่อได้ผลที่ดีได้ความรู้ความจริงไม่เกิดความผิดพลาด หรือบกพร่อง
5. ในการทำวิจัยบางเรื่องหากตั้งสมมติฐานไว้ล่วงหน้า ก่อนการรวบรวมข้อมูล แต่บางเรื่องอาจกำหนดสมมติฐานหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล บางเรื่องอาจไม่มีสมมติฐานก็ได้
6. การวิจัยมีหลายระดับตั้งแต่ระดับง่าย ๆ ไปถึงระดับยากควรวิจัยสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุผล โดยเฉพาะภารกิจหลักคือการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพพัฒนาผู้เรียนให้เจริญก้าวหน้า

3.3 ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเป็นกิจกรรมของมนุษย์และอยู่กับมนุษย์ การที่โลกเจริญมีการคิดค้นและสังเคราะห์ความรู้มหาศาล มนุษย์มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สะดวกสบายขึ้นล้วนแต่เป็นผลของการวิจัย ความสำคัญของการวิจัยต่อการศึกษาคือการปฏิบัติภารกิจของครูต่อการเรียนการสอนดังจะเห็นได้จากตัวชี้หลายประการดังนี้

1. ในแผนการวิจัยทางการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 6 ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อการวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาไว้หลายด้าน ด้านคุณภาพการศึกษากำหนดไว้ว่า ควรวิจัยเชิงพัฒนาเกี่ยวกับการสอนของครูตามหลักสูตรข้อที่ 3 กำหนดไว้ว่าควรวิจัยเชิงพัฒนาเนื้อหาสาระและวิธีการเรียนการสอนให้ทันกับ ความก้าวหน้าทางวิชาการ

2. ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมปีพุทธศักราช 2545 ได้กำหนดไว้หลายมาตราได้แก่มาตราที่ 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย

เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

3. มีกลไกกระตุ้นส่งเสริมให้ทำการวิจัยระดับห้องเรียน เช่น การคัดเลือกครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูภูมิปัญญา เพื่อสร้างผลงานวิจัยและพัฒนา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4. การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นองค์กรวิชาชีพครูควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการตื่นตัว มีความสนใจในการทำวิจัยในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 30 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาคำตอบที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา และการพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังนำผลการวิจัยมาพัฒนาวิชาชีพของตนเองด้วย มีครูหลายคนที่ทำวิจัยในชั้นเรียนมาแล้วแต่ยังไม่เต็มรูปแบบ เพียงแต่พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนเท่านั้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนางานในหน้าที่โดยกระบวนการวิจัยนั้น ไม่ใช่เรื่องที่ยากสำหรับครูผู้สอน ครูผู้สอนทุกคนสามารถทำได้หากมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย (กุศยา แสงเดช. 2544 : 3)

4.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

วรรณวิไล พันธุ์สีดา (2543 : 6) ให้ความหมายในการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นกระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ บุญเลี้ยง ทุมทอง (2544 : 19) กล่าวถึง การวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยโดยครูผู้สอน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ครูรับผิดชอบโดยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น และจบด้วยการใช้นวัตกรรม (Innovation) แก้ปัญหา

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 11) สรุปว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสนอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์ (2544 : 8) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัย

เชิงปฏิบัติการหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยที่ดำเนินการ โดยครูผู้สอนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนการสอน มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยใช้นวัตกรรมที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและมีความสัมพันธ์อย่างเป็นจริงกับปัญหา

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้นวัตกรรมที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องกับบริบทในชั้นเรียน ซึ่งครูเป็นผู้ทำการวิจัยควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน

4.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

ครูรักษ์ ภิรมย์ภักดี (2544 : 5) กล่าวว่า ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่การเป็นครูมืออาชีพเพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุผล สร้างสรรค์ และเป็นระบบ

2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนทำงานของครูมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวก้าวไปข้างหน้าไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัยนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ได้ทันทั่วถึง

3. เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยจรรโลงวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง เพราะผลจากการวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่ครูต้องการและเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมทั้งตัวครูและผู้เรียน

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

อังฉรา สระวาที (2540 : 16) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือในการหาคำตอบให้กับคำถามที่ครูสนใจด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ ซึ่งครูผู้สอนทำการวิจัยในชั้นเรียน

เพื่อจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสอน หรือปรับปรุงและพัฒนางานสอนของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือ การทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือพัฒนาผู้เรียนด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยใช้นวัตกรรมที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนถือว่ามีความสำคัญต่อทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นตัวผู้เรียน ตัวครู โรงเรียน และวงการศึกษ และยังถือว่าเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งตัวครูที่จะพัฒนาตนเองไปสู่วิชาชีพชั้นสูงจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

4.3 รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนมีหลายรูปแบบ สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 17) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ การวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้

4.3.1 รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Research)

1) การวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ (Formal Research)

เป็นงานวิจัยที่มีแบบแผนอย่างเคร่งครัด มีลักษณะการดำเนินงานและนำเสนอเหมือนงานวิจัยเชิงวิชาการ (Academic Research) ของนักวิจัยมืออาชีพ มีการออกแบบการวิจัยที่รัดกุม และมีรูปแบบการนำเสนอรายงานผลที่กำหนดชัดเจน ส่วนใหญ่จำแนกเนื้อหาสาระเป็น 5 บท

2) การวิจัยในชั้นเรียนแบบไม่เป็นทางการ (Informal Research)

เป็นงานวิจัยที่ไม่ยึดแบบการวิจัยอย่างเคร่งครัด มุ่งเน้นตอบคำถามวิจัยมากกว่าการยึดรูปแบบการวิจัยแบบเป็นทางการ ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยก็พยายามใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว การนำเสนอผลการวิจัยครอบคลุมเพียงประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการนำเสนอ งานวิจัยแบบนี้บางครั้งมีการรายงานผลเพียง 1 - 2 หน้า

4.3.2 รูปแบบการวิจัยตามแนวความคิดของ Kemmis และ Zuber - Skerritt

1) การวิจัยในชั้นเรียนเชิงระบบ (Technical Action Research) การวิจัยแบบนี้มีเป้าหมายของการวิจัยเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยบุคคลภายนอก (Outsiders) มาช่วยในการวิจัยในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติ (ครู) จะอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของนักวิจัยภายนอก บุคคลภายนอกเล่นบทของผู้วิจัยหลัก ครูไม่ค่อยมีบทบาทในการนำเสนอความคิด วิธีการต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะเป็นของบุคคลภายนอกมากกว่าซึ่งเน้นเทคนิคการทำวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยที่รัดกุม ข้อค้นพบที่ได้อาจไม่ได้เหมือนกับปฏิบัติจริง

2) การวิจัยปฏิบัติการเชิงปฏิบัติจริง (Practical Action Research) เป็นการวิจัยที่มีนักวิจัยภายนอกแสดงบทบาทของที่ปรึกษาด้านกระบวนการทำงาน (Process Consultancy Role) มีเป้าหมายของการวิจัยมากกว่าแบบแรก คือ นอกจากช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังมุ่งสร้างความเข้าใจและมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติด้วย ในกระบวนการวิจัยจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติสะท้อนผลและคิดวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ดังนั้น ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้กระบวนการวิจัยและมีส่วนในการเสนอความคิดในประเด็นปัญหาการวิจัยที่มาจากการปฏิบัติจริง และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้

3) การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์และอิสระ (Critical /Emancipatory Action Research) เป็นการวิจัยที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอกและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป้าหมายของการวิจัยเพิ่มเติมจากการวิจัยในชั้นเรียนแบบที่ 1 และ 2 คือ นอกจากพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติแล้ว ยังต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม แม้จะมีบุคคลภายนอกช่วยด้วย แต่ทุกคนต่างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นเท่าเทียมกัน จะไม่มีผู้แสดงบทบาทเป็นที่ปรึกษาการวิจัยเหมือนแบบที่สอง การวิจัยแบบนี้เปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติ และนักวิจัยจะเป็นอิสระจากความรู้ กฎเกณฑ์ และพันธนาการทางความคิดเดิม

4.3.3 รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนของนงลักษณ์ วิรัชชัย ได้สรุปไว้ดังนี้ (สังเคราะห์จากแนวคิดของ Miller (2000), Freeman (1998), Bennett, Foreman- Pack & Higgins (1996), Stinger (1966), Robinson (1994)

1) การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครู เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน

2) การวิจัยในชั้นเรียนแบบรวมพลัง (Collaborative Action Research) เป็นงานวิจัยที่ดำเนินการ โดยครูหลายคนร่วมกันทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนหลาย ๆ ชั้น หรือแผนกวิชา หรือภาควิชา คณะนักวิจัยเกิดจากการรวมตัวกันของครูที่มีความชำนาญเฉพาะต่างคนมารวมมือกันทำวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

3) การวิจัยในชั้นเรียนระดับโรงเรียน (Schoolwide Action Research) เป็นการวิจัยที่ดำเนินงาน โดยผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน

อาจารย์รวมหน่วยงานนอกโรงเรียนด้วย มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อม
ในโรงเรียน

4) การวิจัยในชั้นเรียนอิงชุมชน (Community - based Action Research)

เป็นการวิจัยที่อาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยอาศัยพลังของชุมชนที่จะระดม
ทรัพยากรจากทุกแหล่งมาพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.4 รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ (Calhoun)

1) การวิจัยของครูแบบทำคนเดียว (Individual Teacher Research)

เป็นการวิจัยที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง โดยครูกำหนดปัญหา
ในห้องเรียนที่ต้องการแก้ไข และหาแนวทางแก้ไข นักเรียนอาจไม่ส่วนในการช่วยกำหนด
ทางเลือกต่าง ๆ หากจะมีผู้ปกครองเกี่ยวข้องช่วยในการทำวิจัยก็จะเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลมากกว่า

2) การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ (Collaborative Action Research)

เป็นการวิจัยที่ทำเป็นกลุ่ม ผู้วิจัยมีจำนวน 1 - 2 คนขึ้นไป ประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร
และนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยหรือนักคนอื่น ๆ มีจุดมุ่งหมายเน้นที่ปัญหาและการ
เปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดขึ้นในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง คณะวิจัยอาจจะเห็นปัญหาในระดับ
พื้นที่ของตนแต่ยังเป็นกระบวนการที่เป็นการสืบค้นความรู้ในห้องเรียน กระบวนการทำการ
วิจัยจะเหมือนกับการทำวิจัยของครูที่ทำคนเดียว

3) การวิจัยปฏิบัติการแบบทำทั้งโรงเรียน (Schoolwide Action Research)

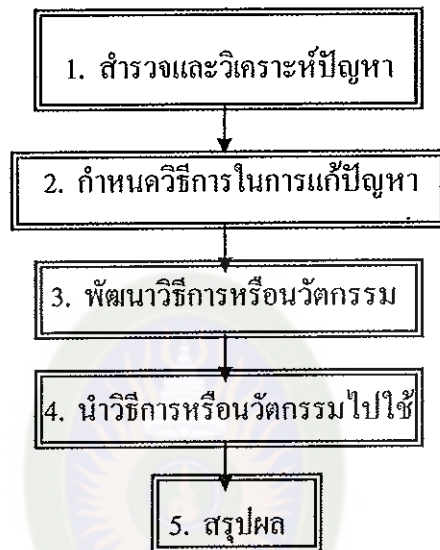
เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน มีการทำงานโดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจ
ร่วมกันมีการรวบรวมข้อมูล การจัดระบบ และการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียน
หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กระบวนการวิจัยเป็นแบบวงจรต่อเนื่อง ที่มีหน้าที่เหมือนการประเมิน
ความก้าวหน้า มีจุดมุ่งหมายเน้นที่การปรับปรุงโรงเรียน ได้แก่ 1) การค้นหาวิธีปรับปรุง
โรงเรียนเพื่อแก้ปัญหา 2) พยายามปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันแก่นักเรียน
3) เพิ่มขอบข่ายของสาระในการสืบค้นแนวทางในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีหลายรูปแบบ เช่น การวิจัยแบบทำคนเดียว
การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ การวิจัยปฏิบัติการแบบทำทั้งโรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียน
แบบอิงชุมชน การวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ ฯลฯ เนื้อหา
การวิจัยในชั้นเรียนมีความหมายการวิจัย ความสำคัญของการวิจัยและรูปแบบการวิจัย การวิจัย
แบบใดก็ตามย่อมเกิดประโยชน์แก่ผู้วิจัยและนักเรียนทุกรูปแบบ ถ้าผู้วิจัยมีความตั้งใจจริง
ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนตามกระบวนการวิจัยดังกล่าว และไม่มีอุปสรรค

อะไรที่จะทำให้ครูทำวิจัยไม่ได้

4.4 กระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2542 : 7) กล่าวถึง กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนว่า มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีกระบวนการวิจัยดังแผนภูมิภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 2 : กระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน

จากกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนตามภาพประกอบ ครูสามารถดำเนินการได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้ครูพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนา สามารถดำเนินการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น ครูสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การตรวจสอบแบบฝึกหัด การสำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกตของครู ฯลฯ เมื่อครูพบปัญหาแล้ว หากมีหลายปัญหาควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาก่อน ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ปัญหาของการวิจัย

ขั้นที่ 2 กำหนดวิธีการแก้ปัญหา

เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาจากการศึกษาในขั้นที่ 1 เพื่อที่จะให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร ผลงานวิจัยหนังสือ ตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ของตนเอง ทำให้ครูทราบว่าปัญหาที่คล้ายกับปัญหาของเราเองมีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนขึ้น ซึ่งอาจเป็นวิธีสอนแบบใหม่ หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดประสบการณ์ การเรียนการสอนของครู ได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม

จากขั้นตอนที่ 2 ครูจะได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ซึ่งอาจเป็นวิธีการหรือนวัตกรรมที่เป็นไปได้ ในขั้นนี้ครูต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรม จากผู้รู้ในเรื่องนั้น ๆ เช่น หากครูสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ครูก็ต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน แล้วจัดทำต้นแบบให้สมบูรณ์ นำไปให้เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ให้ความคิดเห็น เพื่อนำข้อคิดที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเตรียมนำไปใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป ขั้นตอนนี้นำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษา และวิธีการที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหา

ขั้นที่ 4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้

ขั้นนี้ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 3 ไปใช้โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไหร่ อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สังเกตพฤติกรรมเริ่มต้นของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้วสังเกตพฤติกรรมอีกระยะหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป ขั้นตอนนี้ ต้องมีเครื่องมือ และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 สรุปผล

เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการ

หรือนวัตกรรมใหม่ แล้วพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้
อีกคือดำเนินการขั้นที่ 2 - 4 ใหม่ จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ แล้วเขียน
สรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 จากขั้นตอนนี้จะได้ผลการวิจัยที่นำไปสู่การ
พัฒนาการเรียนการสอนหรือการแก้ปัญหา

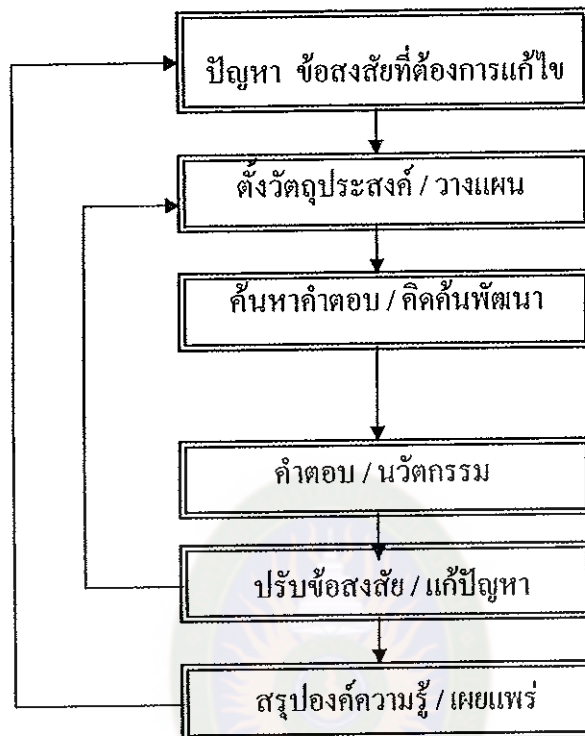
ชูศรี วงศ์รัตน และคณะ (2545 : 79) ได้กล่าวถึงขั้นตอนที่สำคัญของการวิจัย
ในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งของวิจัยทางการศึกษา จะเน้น
ผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การปฏิบัติ (Action)
3. การสังเกต (Observation)
4. การสะท้อนกลับ (Reflection)

ประวิต เอรารวรรณ์ (2542 : 48 - 50) ได้กล่าวถึง กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ
ในชั้นเรียนว่า เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเริ่มจากการสำรวจสภาพ
การปฏิบัติงานเพื่อกำหนดปัญหาหรือจุดพัฒนา แล้ววางแผนแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงพัฒนา
ลงมือปฏิบัติ และสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อเริ่มต้นวงจรใหม่ต่อไป ซึ่งแต่ละขั้นตอน
มีรายละเอียดดังนี้

1. การสำรวจสภาพปัญหาการปฏิบัติงาน (Reconnaissance) เป็นการสำรวจ
สภาพการปฏิบัติงานของครูว่ามีปัญหาอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่าปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุ
มาจากอะไร สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขในส่วนตัวได้บ้าง ซึ่งสามารถสำรวจ
ได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน พฤติกรรมนักเรียน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน และบริบท
ต่าง ๆ ของโรงเรียน การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวจะทำให้ครูเข้าใจปัญหา
อย่างชัดเจน สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้
2. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนด
วิธีการ และวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ ในการค้นหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรม และแก้ไข
หรือเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา
3. การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้
4. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) หลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อแก้ไข
ปรับปรุงและพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้วนักวิจัยต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติว่ามีสิ่งใด

ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปบ้าง เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่ หรือแก้ไขใหม่ต่อไป ดังแผนภูมิภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 3 : วงจรกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

พิชัย ญาณศิริ (2545 : 34) กล่าวถึงขั้นตอนในการวิจัยในชั้นเรียนว่า ประกอบด้วย

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การวางแผนวิจัย
3. ดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลและรายงานผล

Stephen Kemmis และคณะ ได้นำแนวคิดของ เลวิน (Lewin, 1964)

นักจิตวิทยาสังคมได้อธิบายว่า วงจรการวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ วางแผน (Plan) ปฏิบัติ (Action) สังเกต (Observation) และสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งวงจรนี้มีลักษณะเหมือนขดลวด (Spiral Circle) (ประวิต เอรารวรรณ์, 2542 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Kemmis, 1996 : 29) การวิจัยปฏิบัติการ ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. วางแผน เป็นการมองไปข้างหน้า การทำนายหรือการคาดการณ์ข้างหน้าว่า จะทำอะไรบ้าง กิจกรรมที่เลือกมากำหนดเป็นแผนจะได้รับการคัดเลือกแล้วว่าเหมาะสม

2. การปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้มีการควบคุมการดำเนินงาน เป็นอย่างดีเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ในทางปฏิบัติอาจจะต้องมองการเปลี่ยนแปลง ไปจากแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นแผนจึงต้องมีความยืดหยุ่น

3. การสังเกต เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต มีการบันทึก การปฏิบัติไว้เป็นหลักฐานผู้สังเกตจะต้องมีลักษณะพิเศษในการรับรู้นอกเหนือจากการปฏิบัติ ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ดังนั้นการสังเกตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการวิจัยในชั้นเรียนที่ใช้ควบคู่ในการปฏิบัติจริง

4. การสะท้อนผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่นำผลจากการปฏิบัติมารวบรวม วิเคราะห์ผลดี ผลเสีย สรุปผล สะท้อนข้อมูลย้อนกลับไปสู่การวางแผน ดำเนินการครั้งต่อไป ซึ่งวนไปสู่วงจรการปฏิบัติอีกครั้ง

สรุปได้ว่า การทำวิจัยในชั้นเรียน มีกระบวนการที่ครูต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

1) สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา 3) พัฒนาการหรือนวัตกรรม 4) นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ 5) สรุปผล เป็นกระบวนการที่ครูต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการจัดการเรียนการสอนที่มีได้แตกต่างหากและครูก็ได้ทำการวิจัยเป็นประจำทุกวัน เพียงแต่ครูมิได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างชัดเจนเท่านั้น และขาดการเขียนรายงาน ตามขั้นตอนของระเบียบวิธีการวิจัย ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่า เมื่อครูได้รับการพัฒนาด้านการวิจัย ในชั้นเรียน ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากโรงเรียน มีการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง แล้ว เชื่อว่าครูจะสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้และมีความต่อเนื่องในการทำวิจัย พร้อมทั้ง นำวิจัยไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้อง กับนโยบายในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างแท้จริงและเต็มศักยภาพ

5. กลยุทธ์การพัฒนา

5.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมของกลุ่มผู้ร่วมศึกษากันค้ำว่ ที่มีความต้องการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนร่วมกัน ประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้ การบรรยายของวิทยากร การแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม การนำเสนอผลงานกลุ่ม และการอภิปราย

5.1.1 การบรรยายของวิทยากร หมายถึง การที่วิทยากรได้ให้ความรู้ด้วยการบรรยายการฉายโปรเจกเตอร์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเกี่ยวกับการสอน และการเขียนแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.1.2 การแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม หมายถึง การที่วิทยากรให้ผู้เข้าประชุมแบ่งกลุ่มทำกิจกรรมตามใบงานที่กำหนด

5.1.3 การนำเสนอผลงานกลุ่มและการอภิปราย หมายถึง ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงานของกลุ่ม หน้าห้องประชุมพร้อมทั้งการอภิปรายของผู้เข้าร่วมประชุม โดยมีวิทยากรให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมรูปแบบหนึ่ง และเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมของคณะบุคคลที่มีปัญหาคล้ายกัน เพื่อต้องการหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน การประชุมเชิงปฏิบัติการจึงหมายถึง การประชุมในลักษณะที่เป็นการเน้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งโดยแท้จริง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมอบรมเกิดทักษะในด้านการปฏิบัติงาน รู้จักแก้ปัญหา และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น การประชุมเชิงปฏิบัติการนี้จะมีทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ

การประชุมเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Tanner and Tanner (ชนด์ ชุ่มจิต. 2535 : 207 ; อ้างอิงมาจาก Tanner and Tanner. 1989) ได้อธิบายว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการที่แท้จริงจะให้โอกาสผู้เข้าร่วมประชุมได้ศึกษาอย่างลึกซึ้งในปัญหาที่เกิดขึ้น นอกเหนือจากประสบการณ์ของความเป็นครู การประชุมเชิงปฏิบัติการที่แท้จริงจะนำคนที่มีความรู้ และมีความมุ่งประสงค์เหมือนกันมาร่วมกัน และจะต้องมีคณะผู้ดำเนินงานที่มีความสามารถ ซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกที่เข้าร่วมประชุม เมื่อต้องการความช่วยเหลือ การประชุมเชิงปฏิบัติการที่แท้จริงต้องการเวลาและเป็นไปได้ดีที่สุด เมื่อดำเนินการปิดภาคฤดูร้อน เนื่องจากครูได้ทำความเข้าใจและได้ประสบการณ์ และมีอิสระจากความรับผิดชอบอื่น ๆ

ซารี มณีศรี (2538 : 120) ได้กล่าวถึง การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นวิธีการฝึกอบรมระหว่างทำงานที่ดีที่สุดแบบหนึ่ง เป็นวิธีการประชุมที่มีผู้เข้าประชุมได้ลงมือปฏิบัติงานแก้ปัญหาร่วมกันเป็นกลุ่มแทนการนั่งฟัง หรือการประชุมแบบอื่น ๆ ซึ่งผู้ประชุมฟัง หรืออภิปรายปัญหาแต่ฝ่ายเดียว ผลของการประชุมปฏิบัติการจะได้ผลหรือคำตอบต่อปัญหา และสมาชิกได้พัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกันแบบของการจัดประชุมปฏิบัติการมีหลายชนิดและใช้เวลาต่าง ๆ กันอาจเป็นเวลาชั่วระยะเวลาหนึ่งหรือ

จัดระยะเวลาทั้งหมด หรือทั้งปีก็ได้แล้วแต่นิคมของปัญหา การจัดประชุมสัมมนาที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. เวลาที่ใช้ควรจะเพียงพอ
2. มีวัตถุประสงค์จำเป็นเพียงพอ
3. มีวิทยากรหลายประเภทที่เป็นวิทยากรและเป็นผู้มีความสามารถ
4. มีเจ้าหน้าที่เพียงพอ
5. มีสถานที่พอที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้
6. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุมปฏิบัติการอย่างชัดเจน
7. นำปัญหาเฉพาะอย่างของผู้เข้าประชุมเข้าร่วมอยู่ด้วย
8. จัดกลุ่มที่คล่องตัวตามปัญหา
9. ผู้เข้าประชุมให้ความร่วมมืออย่างดีตลอดเวลา
10. มีวัตถุประสงค์หลายชนิดที่ทำให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพัฒนานุเคราะห์ โดยใช้ในการฝึกอบรม และในการฝึกอบรมนั้นใช้เทคนิค การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มที่มีปัญหา ร่วมกันได้ศึกษาหาแนวทาง วิธีการแก้ปัญหาาร่วมกัน และลงมือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน

5.2 การนิเทศ

กรมวิชาการ (2545 : 258 - 259) การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนจะสามารถ ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายหรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยขั้นตอนวิธีการ ในการปฏิบัติงานนิเทศ ซึ่งอาจเรียกว่า กระบวนการ หรือแบบแผนของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหลักการ ทฤษฎีและผู้รู้หลายท่าน ได้กำหนดกระบวนการนิเทศไว้มากมายรูปแบบ แต่นิยมนำมาใช้ ก็คือ Ben M. Harris ได้สรุป กระบวนการนิเทศการศึกษาไว้ที่ เรียกว่า POLCA ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning) หมายถึง การวางแผนในการปฏิบัติงาน โดยคิดว่าจะทำอะไร อย่างไร กำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีดำเนินงาน การกำหนดงาน และผลที่เกิดขึ้นจากการจัดทำโครงการ

2. การจัดองค์กรการนิเทศ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงการ ขององค์กรเพื่อการดำเนินงานนิเทศ การกำหนดเกณฑ์ในการทำงาน การจัดหาทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการนิเทศ การกำหนดภารกิจ บทบาทหน้าที่ ตลอดจน การประสานงาน

3. การนำการนิเทศสู่การปฏิบัติ (Leading) หมายถึง การดำเนินการวินิจฉัยสั่งการ การคัดเลือกบุคลากร การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การให้ขวัญกำลังใจ การให้คำแนะนำ การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

4. การควบคุมการนิเทศ (Controlling) หมายถึง การติดตามควบคุมงานนิเทศ โดยการมอบหมายงาน การติดตามช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุงให้งานนิเทศบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการกำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการนิเทศ (Assessing) หมายถึง การตรวจสอบ ติดตาม การปฏิบัติงานการนิเทศ โดยการวัดและประเมินผลงานนิเทศ

วลัยรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2542 : 103 - 104) กล่าวว่า การนิเทศภายใน เป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ การนิเทศภายในจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายจำเป็นต้องใช้ความสามารถ ในการคาดหมายเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างแม่นยำ โดยอาศัยข้อสนเทศและหลักวิชาการต่าง ๆ กล่าวคือ ต้องวางแผนการนิเทศ การวางแผนคือ การคาดการณ์หรือกำหนดการเกี่ยวกับ การดำเนินงานในอนาคตขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วยแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรม สำหรับกระบวนการวางแผนงานนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การวางแผนการนิเทศเป็นขั้นตอนการสำรวจปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์ปัญหาความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ การกำหนดนโยบายและจุดประสงค์ ของการนิเทศ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ และการจัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน ก่อนหลัง ซึ่งการวางแผนการนิเทศ เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งเป็นตัวกำหนดภาพรวม การปฏิบัติงานนั้นจะเป็นไปในทิศทางใด ตามหลักการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ในขั้นตอนนี้อย่างยิ่ง จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

5.3 การศึกษาดูงาน

1. ความหมายของการศึกษาดูงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 239) ให้ความหมายของการศึกษาดูงาน นอกสถานที่หรืออาจเรียกว่าการศึกษาดูงานการทัศนศึกษาตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Field Trip ว่าเป็นวิธีการนำครูไปยังสถานที่อื่นเพื่อศึกษาจากสภาพการณ์จริงด้วยตนเองเป็นการพัฒนา บุคลากรที่ได้ผลดีวิธีหนึ่งการไปศึกษานอกสถานที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะการดูการสอนแต่ หมายความว่ารวมถึงกิจกรรมอื่นใดที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 8) ให้ความหมาย

ของการศึกษาดูงานว่าเป็นการนำบุคลากรในหน่วยงาน ไปดูกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเอง การนำบุคลากรไปศึกษาดูงานจะช่วยให้บุคลากรได้ความรู้ประสบการณ์ในการทำงานเทคนิคใหม่ ๆ มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น ประสบการณ์ตรงด้วยวิธีการแบบนี้จะอยู่ในระดับสูงเป็นต้นว่าได้วิธีการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม มีการเปรียบเทียบอันก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพการสอนของครูให้ดีขึ้น เกิดแนวคิดที่จะนำมาใช้และปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนให้พัฒนาและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอีกทางหนึ่ง การที่บุคลากรไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ และการให้บุคลากรไปฝึกงานก็จัดว่าเป็นการศึกษาดูงานเช่นเดียวกัน

การศึกษานอกสถานที่ทำได้ตั้งแต่ใช้เวลาเพื่อการเดินทาง 2 - 3 ชั่วโมงหรือหลายวันซึ่งต้องใช้จ่ายสูง หากขาดการจัดการที่ดีอาจจะได้ผลไม่คุ้มค่า ขึ้นแรกควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษานอกสถานที่ไว้ซึ่งนำมากำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศภายในด้วยวิธีการศึกษานอกสถานที่ที่มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 10)

1. เพื่อสังเกตการณ์สอนแบบสร้างสรรค์ต่างๆ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของการไปศึกษานอกสถานที่ของครู การได้เห็นแบบอย่างที่ดีและนำไปประยุกต์ใช้ก็จะเป็นการนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครู
2. เพื่อเป็นการขยายโลกทัศน์ของครูให้กว้างยิ่งขึ้นเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนด้วย
3. เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะอย่าง สถานการณ์บางอย่างอาจทำทนายให้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. แนวปฏิบัติในการศึกษานอกสถานที่
การดำเนินการที่ดีก็ควรมีแนวปฏิบัติหรือยึดหลักเพื่อหวังผลสำเร็จให้สูงกว่า (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 12) ได้เสนอเป็นแนวปฏิบัติในการศึกษานอกสถานที่ไว้ดังนี้

- 2.1 หาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่จะไปศึกษาให้ชัดเจน
- 2.2 วางแผนการไปศึกษาดูงานอย่างรัดกุม
- 2.3 กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน แจ้งให้ผู้ดูงานและผู้จัดการให้ดูงานทราบล่วงหน้าโดยทั่วกัน

- 2.4 มอบหมายหน้าที่และแบ่งงานกันทำในการเดินทางทุกชั้นตอน
- 2.5 อย่าให้มีผลกระทบต่อการศึกษาของนักเรียน
- 2.6 ไม่ควรนำคณะไปคูเป็นจำนวนมาก
- 2.7 ควรพิจารณาดูงานในท้องที่ใกล้เคียงกัน
- 2.8 การดูงานเป็นไปด้วยความสมัครใจของครูหรือถ้าจำเป็นต้องจูงใจ

ให้ครูเกิดความต้องการที่จะไปคูจริงจะได้ผลดี

การศึกษานอกสถานที่เพื่อการเยี่ยมชมสังเกตการณ์สอนนั้น

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 12) ได้เสนอหลักการและกระบวนการของการเยี่ยมชมไว้ดังนี้

1. การเยี่ยมชมจะต้องมีการวางแผนอย่างดี
2. การเยี่ยมชมจะต้องได้รับการชี้แนะศึกษานิเทศก์หรือผู้นิเทศภายในโรงเรียนควรให้ข้อเสนอแนะแก่ครูเกี่ยวกับประเด็นการสังเกตจุดเน้นที่สำคัญการปฏิบัติคนเหล่านี้เป็นต้น
3. กลุ่มครูที่ไปเยี่ยมชมควรมีจำนวนน้อย
4. การไปเยี่ยมชมโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งไม่ควรทำบ่อยครั้ง เพราะเป็นการกีดกันความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนชั้นนั้น ๆ สิ่งที่ยังระงับก็คือการไปเยี่ยมชมสังเกตการณ์สอนควรเป็นเรื่องของการเรียนการสอนมากกว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับครู
5. บทเรียนสำหรับผู้มาสังเกตการณ์สอนและสภาพการเรียนการสอนเป็นไปตามธรรมชาติ
6. การติดตามผลการไปเยี่ยมชมดูงานหลังการเยี่ยมชมแล้วกำหนดให้มีการประชุมสรุปผล นำผลการสังเกตการณ์สอนไปปรับปรุง รวมทั้งการรายงานผลการไปศึกษาให้คณะครูอื่น ๆ ทราบทั่วกัน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 25 - 40) การศึกษานอกสถานที่ จะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาครูคุ้มค่าก็ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามวิธีดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ
 - 1.1 เลือกหน่วยงานหรือสถานที่ที่จะไปโดยคำนึงถึงประโยชน์และความร่วมมือที่จะได้รับ
 - 1.2 ติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงาน แจึงวัตถุประสงค์ของการไปศึกษานอกสถานที่โดยชัดเจน

1.3 จัดเตรียมกำหนดการและยานพาหนะพร้อมทั้งแจ้งให้ทุกฝ่ายทราบ

2. ขั้นตอนเดินทางไปดูงาน

2.1 ตรวจสอบรายชื่อจำนวนผู้ร่วมคณะก่อนออกเดินทาง

2.2 ก่อนถึงสถานที่ศึกษาดูงานแต่ละจุดควรแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับจุดที่ศึกษาเช่นข้อมูลรายละเอียดจุดนั้น ๆ วัตถุประสงค์ของการเข้าชมเวลาการเข้าศึกษาเหล่านี้ เป็นต้น

2.3 เมื่อสิ้นสุดการศึกษานอกสถานที่แต่ละจุด ควรสรุปวัตถุประสงค์และสิ่งที่ได้เรียนจากสถานที่นั้น ๆ เมื่อเสร็จสิ้นการศึกษาดูงานแล้วควรให้ครูเขียนรายงานสิ่งที่ศึกษาโดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับตัวครูเกี่ยวกับงานของครู การนำมาประยุกต์ใช้และรายงานการศึกษานอกสถานที่นี้ยังช่วยให้ผู้นิเทศจัดการนิเทศภายในไปด้วยวิธีการศึกษานอกสถานที่ ด้านประเมินความก้าวหน้าได้ด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 12) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการไปศึกษานอกสถานที่ว่า

1. การไปศึกษาดูงานมีความประสงค์เพื่อที่จะให้ครูได้รับประสบการณ์ตรงและให้เกิดแนวคิดที่จะเอาประสบการณ์ที่ได้รับนั้นมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนตามวัตถุประสงค์

2. การวางแผนไปดูงานอย่างรอบคอบและมีการแจ้งวัตถุประสงค์ให้โรงเรียนที่จะไปเยี่ยมชมทราบล่วงหน้า จะช่วยให้การไปศึกษาดูงานนั้นได้ประโยชน์คุ้มค่าตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. การศึกษานอกสถานที่ควรจะหาข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งที่จะไปศึกษานอกสถานที่แจ้งวัตถุประสงค์ให้ผู้เดินทางไปศึกษานอกสถานที่ได้เข้าใจตรงกัน วางแผนการศึกษานอกสถานที่ไว้ชัดเจนก่อนการเดินทางวัน เวลา การเดินทางไปศึกษานอกสถานที่โดยไม่กระทบกระเทือนต่อเวลาเรียนของนักเรียน นำตัวแทนอาจารย์ไปศึกษานอกสถานที่ตามความต้องการของครูติดตามผลการศึกษานอกสถานที่เกี่ยวกับการนำแนวทางมาปรับปรุงการเรียนการสอน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นที่เข้าใจได้ว่าการศึกษานอกสถานที่เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลดีวิธีหนึ่งเพราะครูได้รับประสบการณ์ตรงแล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ การดำเนินการศึกษานอกสถานที่จะได้ผลคุ้มค่าต้องอาศัยวิธีการจัดการที่เหมาะสมมุ่งให้เกิดเพื่อนำผลการดูงานมาพัฒนาการเรียนการสอน การเดินทางต้องปฏิบัติตาม

ระเบียบของทางราชการ ไม่ให้กระทบกระเทือนเวลาเรียนและมีการประเมินผลการศึกษาตาม
ทุกครั้ง

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

6.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2543 : 12) ให้ความหมายของ การวิจัย
เชิงปฏิบัติการว่า เป็นงานวิจัยที่สมาชิกของชุมชนมีส่วนร่วมในงานวิจัย เพื่อนำผลไปใช้ในการ
พัฒนาโดยตรง

บุญชม ศรีสะอาด (2543 : 12) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
(Action Research) ว่า เป็นการวิจัยเพื่อนำผลมาแก้ปัญหาอย่างรีบด่วน หรือปัจจุบันทันที

Freeman (1996) เสนอขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็น 6 ขั้นตอน

(สุวิมล ว่องวานิช, 2543 : 23 - 24)

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการกำหนดปัญหาวิจัย หรือคำถามวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะ
จงมากขึ้น เป็นคำถามที่สามารถวิจัยได้

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามการวิจัย

ขั้นตอนที่ 5 เป็นการทำความเข้าใจกับสิ่งที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 เป็นการนำข้อค้นพบไปเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ และ
นำไปใช้ประโยชน์

การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะคล้ายคลึงกัน และมีกระบวนการดำเนินการวิจัย
ที่คล้ายกับหลักการวิจัยทั่วไป คือ มีการกำหนดปัญหา การเก็บข้อมูล การเสนอผลการวิจัย
ส่วนที่แตกต่างออกไปอย่างชัดเจนคือ การสะท้อนผลเพื่อให้เกิดการวิพากษ์ และแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้องร่วมกัน

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2542 : 10 - 30) ได้กล่าวถึงความหมาย จุดมุ่งหมาย
กรอบแสดงลักษณะ กระบวนการวิจัย ขั้นตอน และสรุปหลักการการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้

สรุปได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่ง
ซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบ ผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและ
วิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติการ 4 ขั้น คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การสังเกต

และการสะท้อนผลการปฏิบัติ การดำเนินการต่อเนื่องไปจนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขได้จริง หรือพัฒนาสภาพการณ์ของสิ่งที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ความมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ความมุ่งหมายของการปฏิบัติการวิจัย เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานประจำปีให้ดีขึ้น โดยเอางานที่ปฏิบัติมาวิเคราะห์สภาพปัญหาอันเป็นเหตุให้งานนั้น ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จากนั้นใช้แนวคิดทางทฤษฎีและประสบการณ์ การปฏิบัติงานที่ผ่านมาเสาะหาข้อมูลและวิธีการที่คาดว่าจะแก้ปัญหาดังกล่าวได้แล้วสะท้อนวิธีการดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มที่เกี่ยวข้องปัญหานั้น

6.3 กรอบแสดงลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

กรอบแสดงลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการมี 4 ลักษณะ ดังนี้

6.3.1 เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและร่วมมือ (Participation and Collaboration) ใช้การทำงานเป็นกลุ่ม ผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญและมีบทบาทเท่าเทียมกัน ในทุกกระบวนการของการวิจัย ทั้งการเสนอความคิดเห็นเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ ตลอดจนการวางแผนการวิจัย

6.3.2. เน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) การวิจัยชนิดนี้ใช้การปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลของการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนา

6.3.3 ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Function) การวิเคราะห์การปฏิบัติการ อย่างลึกซึ้งจากสิ่งที่ยังคงได้จะนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผลเพื่อปรับปรุงแผนปฏิบัติ

6.4 กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

6.4.1 การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มที่วิจัย จะต้องศึกษารายละเอียดของปัญหาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ซึ่งจะทำให้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ จะต้องมียุทธวิธีรองรับในเรื่องเกี่ยวกับปัญหานั้น การวิเคราะห์สภาพปัญหา ควรพิจารณาให้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบต่อไปนี้คือ ปัญหาเกี่ยวกับครู นักเรียน เนื้อหาวิชา และสภาพแวดล้อม

6.4.2 เลือกปัญหาสำคัญที่เป็นสาระสมควรแก่การวิจัย เลือกโดยอาศัยทฤษฎี มาร่วมพิจารณาลักษณะปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนจะต้องสร้าง สมมติฐานของการวิจัยในรูปแบบของข้อความที่ต้องการประเมิน ที่แสดงความสัมพันธ์ปัญหา

กับหลักการหรือทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

6.4.3 เลือกร่องมือในการทำวิจัยที่จะให้คำตอบของปัญหาของสมมติฐานที่ตั้งไว้ ร่องมือที่ใช้มี 2 ลักษณะคือ ร่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติ หรือฝึกหัดตามวิธีการและร่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ

6.4.4 บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการทำวิจัยทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้าและอุปสรรคตามวงจรของการปฏิบัติ เก็บสะสมบันทึกไว้เพื่อใช้ปรับปรุงวงจรปฏิบัติการต่อไป เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์หาคำตอบของสมมติฐาน

6.4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ของข้อมูลที่รวบรวมไว้ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับข้อมูลคุณภาพ ได้แก่ การตรวจสอบรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าถูกต้อง แสดงรายละเอียด อธิบายสถานการณ์ จัดหมวดหมู่และแยกประเภทของกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อที่เหมาะสม เพื่อเปรียบเทียบข้อแตกต่างและคล้ายคลึงของข้อมูล

6.4.6 ตรวจสอบข้อมูลของกลุ่มผู้วิจัยที่ได้พิจารณาไว้แล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปหาคำตอบที่เป็นสาเหตุและวิธีแก้ปัญหานั้น ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสรุปประมวลเป็นหลักการ (Principle) รูปแบบ (Model) ของการปฏิบัติ หรือเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) หรือทฤษฎี (Theory) ทั้งนี้ต้องอาศัยหลักตรรกวิทยา โดยวิธีอุปมานและความรู้เชิงทฤษฎีด้วย

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีขั้นตอนของการดำเนินงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง มีกระบวนการการทำงานแบบมีส่วนร่วม และเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานตามปกติ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และนำการวิจัยเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้ง โรงเรียน

7. การสังเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียน

การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (นงศ์ลักษณ์ วิรัชชัย, 2550 : 11 - 19) ธรรมชาติของศาสตร์เป็นตัวกำหนดให้ต้องมีการสะสมข้อความรู้จากการวิจัยในอดีตและมีการเชื่อมโยงความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยข้อกำหนดดังกล่าวทำให้นักวิจัยต้องสังเคราะห์หรือปริทัศน์งานวิจัย การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ส่วนใหญ่จึงเป็นการวิจัยที่ต้องใช้องค์ความรู้ในอดีตเป็นฐาน โดยนักวิจัยต้องสามารถบ่งบอกได้ว่าการวิจัยที่ทำใหม่จะมีส่วนเสริมองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมได้อย่างไร การวิเคราะห์งานวิจัยในอดีตนอกจากจะช่วยให้นักวิจัย

ได้มีฐานองค์ความรู้ในอดีตและไม่ทำงานวิจัยซ้ำซ้อนกับงานที่มีผู้ทำไว้แล้วยังช่วยให้นักวิจัยได้บทเรียนเกี่ยวกับวิธีวิทยาการวิจัยที่นักวิจัยในอดีตทำไว้และสามารถแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องทำให้ได้วิธีวิทยาการวิจัยที่ดีขึ้นกว่าเดิมมาก ด้วยเหตุนี้การสังเคราะห์งานวิจัยจึงเป็นงานสำคัญที่นักวิจัยทุกคนต้องทำ

7.1 ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัย (Research Synthesis or Research Integration) หมายถึง การวิจัยที่เป็นการศึกษารายงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยและสรุปความคล้ายคลึงและความแตกต่างระหว่างงานวิจัยแต่ละเรื่อง รวมทั้งการอธิบายถึงสาเหตุที่มาของข้อแตกต่างเหล่านั้นให้ได้องค์ความรู้ที่จะสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง

7.2 ประวัติความเป็นมาและลักษณะของการสังเคราะห์งานวิจัย

Glass, McGaw and Smith (1981) Hunter, Schmidt และ Jackson (1982) Hedges และ OLkin (1985) Kulik (1989) อธิบายไว้ว่าการสังเคราะห์งานวิจัยแบบดั้งเดิมที่ใช้กันมาในอดีตและยังใช้อยู่ในปัจจุบันคือการสังเคราะห์งานวิจัยแบบพรรณนา (Narrative Method) เป็นการอ่านและสรุปสาระตามความเข้าใจของนักสังเคราะห์งานวิจัย มีจุดอ่อนตรงที่เป็นวิธีการที่ไม่มีระบบมีความเป็นอัตนัยสูงให้ผลการสังเคราะห์ที่ขาดความชัดเจนไม่สามารถทำซ้ำโดยให้ผลเหมือนเดิมได้และใช้ได้ดีสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีจำนวนไม่มากนัก

จากจุดอ่อนของการสังเคราะห์งานวิจัยแบบดั้งเดิมทำให้นักวิจัยพยายามพัฒนาวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยให้เป็นระบบมากขึ้น ได้แก่การนำวิธีการทางสถิติไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสังเคราะห์ผลงานวิจัยวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณระยะแรก ได้แก่ วิธีนับคะแนนเสียง (Vote-Counting Method) วิธีการประมาณค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size Estimation) และวิธีรวมค่าความน่าจะเป็น (Probability Accumulation) การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณในระยะแรกให้ความสำคัญกับผลการทดสอบสมมติฐาน จากนั้นจึงพยายามแก้จุดอ่อนของผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการนำระดับนัยสำคัญทางสถิติหรือค่าความน่าจะเป็นมาใช้ในการสังเคราะห์ ในระยะหลังนักวิจัยตระหนักว่าข้อค้นพบสำคัญของงานวิจัยคือขนาดอิทธิพล (Effect Size) อันเป็นค่าสถิติที่เป็นดัชนีมาตรฐานซึ่งมีสารสนเทศ

เกี่ยวกับผลการวิจัยที่สมบูรณ์จึงได้พัฒนาวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยโดยรวมค่าขนาดอิทธิพลได้ เป็นวิธีการอันเป็นต้นกำเนิดของการวิเคราะห์อภิมาน (Meta Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้กันมากในปัจจุบัน Noblit และ Hare (1988) ได้นำแนวคิดการวิเคราะห์อภิมานไปสังเคราะห์งานวิจัยชาติพันธุ์วรรณนาและเรียกชื่อการวิจัยประเภทนี้ว่าการวิจัยชาติพันธุ์ วรรณนาอภิมาน (Meta-ethnography Research) จัดว่าเป็นนวัตกรรมทางการวิจัยเชิงคุณภาพแบบหนึ่งที่มีการประยุกต์หลักการวิเคราะห์อภิมานให้เป็นประโยชน์ในการวิจัยชาติพันธุ์ วรรณนา (Ethnographic Research or Ethnography) ประเด็นที่ต้องพิจารณาจากความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมานเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแจ่มชัดมีอยู่ 4 ประเด็น ประเด็นแรก งานวิจัยที่สังเคราะห์ต้องศึกษาปัญหาเดียวกัน ประเด็นที่สอง ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์อภิมานคืองานวิจัย ประเด็นที่สามหน่วยการวิเคราะห์ คืองานวิจัยและประเด็นที่สี่คือลักษณะเฉพาะของผลการวิเคราะห์อภิมาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นที่ 1 งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ต้องเป็นงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน เป็นประเด็นที่ค่อนข้างสำคัญเพราะถ้าไม่สามารถทำความเข้าใจประเด็นนี้ได้ถูกต้อง จะมีปัญหาในการคัดเลือกงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ตามความหมายของประเด็นนี้งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ต้องมีปัญหาวิจัยตรงกันแต่งานวิจัยอาจจะใช้แบบแผนการวิจัยต่างกัน เครื่องมือวัดต่างกันกลุ่มตัวอย่างต่างกัน วิธีการวิเคราะห์ต่างกันได้ คำว่า “ปัญหาวิจัยตรงกัน” ในที่นี้จึงขึ้นอยู่กับการนิยามและกำหนดขอบเขตของการวิจัย หากนักวิจัยกำหนดนิยามตัวแปรให้มีขอบเขตและลักษณะเฉพาะเจาะจงจะมีงานวิจัยที่จะนำมาสังเคราะห์เป็นจำนวนไม่มากนัก เพราะการให้คำนิยามตัวแปรที่มีขอบเขตแคบมากจะได้งานวิจัยมาศึกษาจำนวนน้อยและการสรุปผลจะไม่ค่อยกว้างขวาง

ประเด็นที่ 2 ข้อมูลสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยคืองานวิจัยเป็นข้อมูลสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิมานข้อมูลในที่นี้ประกอบด้วย ผลการวิจัยจากงานวิจัยแต่ละเรื่องและคุณลักษณะงานวิจัย เครื่องวัดต่างกัน ดังนั้นผลงานวิจัยจากงานวิจัยแต่ละเรื่องจึงไม่อยู่ในสเกลเดียวกันจำเป็นต้องทำให้อยู่รูปดัชนีมาตรฐาน (Standard Indices)

ประเด็นที่ 3 หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) สำหรับการวิเคราะห์อภิมานมีลักษณะแตกต่างจากหน่วยการวิเคราะห์คือหน่วยตัวอย่างแต่ละคนที่ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัย งานวิจัยบางเรื่องอาจมีหน่วยการวิเคราะห์เป็นระดับองค์กร งานวิจัยบางเรื่องอาจมีหน่วยการวิเคราะห์มีทั้งระดับนักเรียน ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน แต่ละหน่วย

การวิเคราะห์สำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยคือรายงานวิจัยแต่ละเรื่อง

ประเด็นที่ 4 ลักษณะเฉพาะของผลการสังเคราะห์งานวิจัยมีขอบข่ายองค์ความรู้กว้างขวางลึกซึ้งมากกว่าองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยแต่ละเรื่องที่น่ามาสังเคราะห์ เพราะผลการสังเคราะห์ให้องค์ความรู้ที่มีขอบเขตกว้างขวางกว่างานวิจัยแต่ละเรื่องและยังให้ผลการเปรียบเทียบความคล้ายคลึงและความแตกต่างระหว่างงานวิจัยแต่ละเรื่องทำให้ทราบว่ามีปัจจัยหรือเงื่อนไขใดที่ทำให้ได้ผลการวิจัยแตกต่างกัน

7.3 ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

การสังเคราะห์หรือการปริทัศน์งานวิจัย เป็นกระบวนการวิจัยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินงานเช่นเดียวกับงานวิจัยทั่วไปประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการปริทัศน์หรือกำหนดปัญหาการวิจัย 2) การกำหนดลักษณะประเภทและแหล่งงานวิจัยที่ต้องการสังเคราะห์ 3) การศึกษางานวิจัยอย่างพิถีพิถันและการรวบรวมข้อมูล 4) การวิเคราะห์ข้อมูล 5) การสังเคราะห์ผลการศึกษาและเสนอรายงานการปริทัศน์

การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอาจดำเนินการตามขั้นตอน P - A - O - R หรือ P - D - C - A ในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนก็ได้ กล่าวคือในชั้นวางแผน (P) เป็นขั้นตอนที่กำหนดว่าจะสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในเรื่องใดประเด็นใด และวางแผนการดำเนินการสังเคราะห์ในชั้นปฏิบัติการ (D หรือ A) เป็นการลงมือดำเนินการสังเคราะห์ตามแผนที่กำหนดไว้ในชั้นตรวจสอบ (C) เป็นการตรวจสอบว่าผลการสังเคราะห์ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไรและในชั้นปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนา (A หรือ R) เป็นการนำผลการสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการไปเผยแพร่หรือใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหรือใช้เป็นหลักฐานในการสังเคราะห์ครั้งต่อไป

ขั้นตอนที่สำคัญในการสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการคือขั้นการดำเนินการสังเคราะห์ได้แก่การศึกษารายงานการวิจัย การบันทึก และการสรุปสังเคราะห์ ในการศึกษา รายงานการวิจัยอาจดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยของ Freeman (1998) ในการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการอิงกรอบความคิดในการอ่านรายงานการวิจัย การศึกษาและการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยของนักวิจัยอื่น ๆ ซึ่งมี 7 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 อะไร (What) การระบุเป้าหมายของงานวิจัย ปัญหาวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ทำไม (Why) การระบุเหตุผลความจำเป็นและความสำคัญของงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ที่ไหน (Where) การระบุสถานที่หรือพื้นที่ที่ใช้ในงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 ใคร (Who) การระบุตัวผู้มีส่วนร่วมและบทบาทในการวิจัย
 ขั้นตอนที่ 5 อย่างไร (How) การระบุวิธีการรวบรวม วิเคราะห์ และ

ผลงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 6 เมื่อไร (When) การระบุช่วงเวลาหรือกำหนดการในการ

ดำเนินงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 7 แล้วทำอะไร (So What) การระบุงาน (Action) ที่ทำต่อเนื่อง

เพื่อพัฒนางาน

สำหรับการบันทึกข้อมูลหรือสาระที่ได้จากงานวิจัยปฏิบัติการแต่ละเรื่องทำได้สองแบบ แบบแรก สำหรับกรณีที่เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยจำนวนไม่มากนักอาจทำเป็นตารางสรุปง่าย ๆ เพื่อสังเคราะห์โดยนักวิจัย แบบที่สองสำหรับกรณีที่เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยจำนวน 20 - 30 เรื่อง ซึ่งทำตารางสรุปไม่สะดวก นักวิจัยอาจบันทึกข้อมูลลงการ์ดเรื่องละ 5 - 10 การ์ด ตามประเด็นที่จะสังเคราะห์ เมื่อนำการ์ดแต่ละใบที่บันทึกสาระจากงานวิจัยทุกเรื่องมาสังเคราะห์จะทำได้สะดวกกว่าการใช้ตาราง

8. การวัดประเมินผล

การวัดประเมินผล เป็นกระบวนการที่ดำเนินการควบคู่กับการจัดการวิจัย เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศของการจัดการการทำงานหรือให้ผู้ทำงาน ได้งานออกมาเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมเพียงใด

การวัดประเมินผลแยกความหมายได้ 2 คำ คือ

การวัด (Measurement) หมายถึงการกำหนดค่าให้กับสิ่งที่ต้องการวัด

อย่างมีระบบเป็นที่น่าเชื่อถือได้

การประเมิน (Evaluation) หมายถึงการพิจารณาให้ความหมายหรือตัดสินหรือตีค่าผลการวัด โดยนำผลการวัดหรือค่าที่ได้จากการวัดมาพิจารณาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวัดประเมินผลสำคัญอย่างไร

การวัดประเมินผลจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในสิ่งที่เกิดจากการเรียนหรือการทำงาน เช่น สอนแล้วหรืออบรมแล้วผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้มีทักษะหรือมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและต่อเนื้อหาสาระนั้น ๆ เป็นอย่างไรทั้งในระหว่างสอนหรือการอบรมถ้ามีการวัดทั้ง 2 ช่วง ข้อมูลสารสนเทศจากการวัดประเมินผลจะนำไปสู่การปรับปรุงและการพัฒนา

อย่างไรก็ตามการวัดประเมินผลนั้นต้องวัดประเมินผลได้ตรงหรือได้ข้อมูลตามที่เกิดขึ้นจริง ทำอย่างไรจึงวัดประเมินผลได้ดีเกิดประโยชน์แท้จริง

อันดับแรกของการเกิดการวัดประเมินผลที่ดีคือ ความตั้งใจความรับผิดชอบของผู้วัดประเมินที่จะทำอย่างรอบคอบยุติธรรมมุ่งประโยชน์ในการพัฒนา

สิ่งสำคัญต่อมาคือทำให้ความสำคัญให้เกียรติกับผู้ถูกประเมิน ซึ่งจะช่วยให้ทิศทางการวัดประเมินมีทิศทางเชิงสร้างสรรค์ งดงามเชิงคุณค่าของกระบวนการวัดประเมิน ในลักษณะส่งเสริมคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่มีความรู้สึกมีจิตใจซึ่งต่างจากการวัดประเมินวัดดูพิจารณาให้เกิดการวัดความสามารถแท้จริงของผู้เรียนหรือผู้ทำงานมีการดำเนินการวัดอย่างครอบคลุมของสิ่งที่ต้องการวัดหรือประเมิน

จัดให้มีการวัดประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่องกลมกลืนไปกับกระบวนการทำงาน ผู้ถูกประเมินได้มีโอกาสร่วมกำหนดและวัดประเมินตนเอง รวมทั้งให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมการประเมินที่จะช่วยให้การวัดประเมินผลสะท้อนภาพมิติต่าง ๆ และพิจารณาตรวจสอบความเชื่อถือได้อีกส่วนหนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547 : 3)

9. บริบทโรงเรียนโลกกลางสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

9.1 ประวัติโรงเรียนและสภาพปัจจุบัน

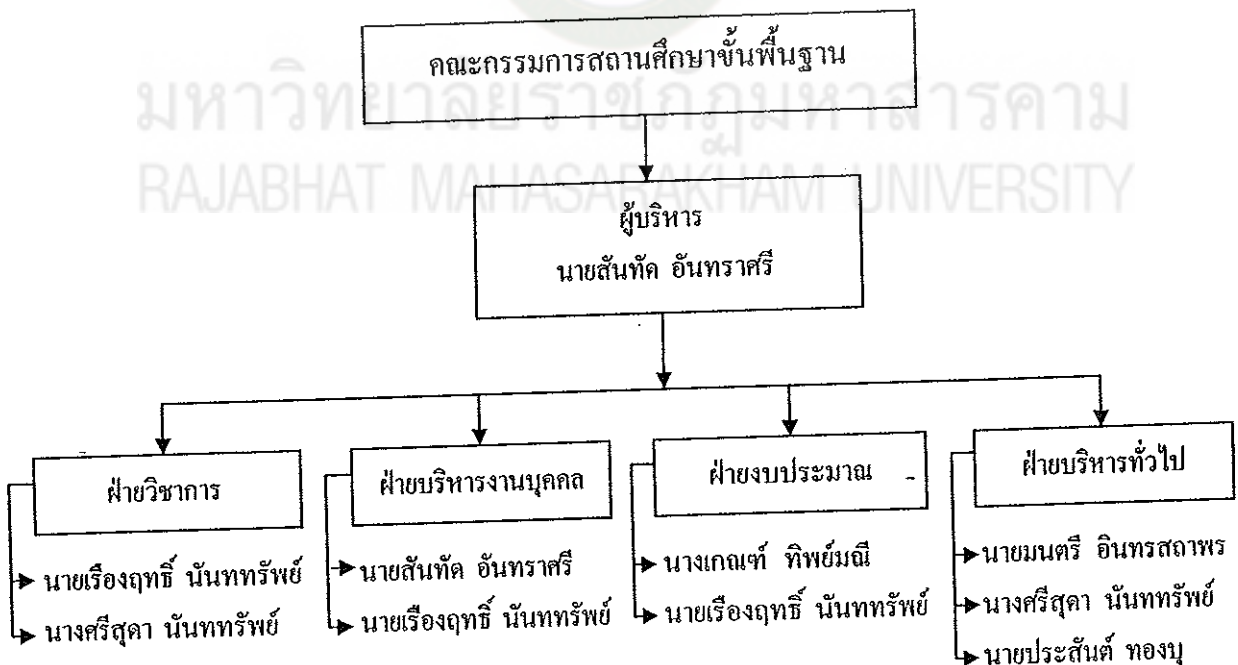
โรงเรียนโลกกลางสมเด็จ อำเภอสมเด็จ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 โรงเรียนตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2502 มีพื้นที่ 13 ไร่ 3 งาน ปัจจุบันเปิดสอน 2 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 83 คน จำนวนครูและผู้บริหาร 6 คน นักการภารโรงจำนวน 1 คน ครูที่เรียนจบระดับปริญญาตรี จำนวน 5 คน อีก 1 คน จบ ป.กศ. จำนวนนักเรียนที่จบหลักสูตรปีการศึกษา 2549 คิดเป็นร้อยละ 100

แม้ว่าโรงเรียนโลกกลางสมเด็จจะผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรกมาแล้วก็ตาม การจัดการศึกษาก็ยังมีสิ่งที่ควรปรับปรุงและพัฒนาอย่างยิ่ง จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยใช้เทคนิคการระดมพลังอย่างสร้างสรรค์พบปัญหาและจุดอ่อนในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน ที่ยังไม่สามารถดำเนินการตามแนวปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วน สิ่งที่เป็นปัญหาและความต้องการพัฒนาครูผู้สอนที่สำคัญที่สุดคือการวิจัยในชั้นเรียน จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอน พบว่า ไม่สามารถวิจัยในชั้นเรียนได้ ไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ไม่สามารถเริ่มต้น

ดำเนินการ ได้เนื่องจากไปฟังคนอื่นมา เมื่อถึงโรงเรียนก็ไม่ดำเนินการปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้การนิเทศและติดตามประเมินผล แต่การบริหารจัดการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนถือว่าเป็นความยุ่งยากที่จะทำความเข้าใจต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย คือ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียน (Participation) ซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มสถานศึกษา และผู้บริหารรับผิดชอบร่วมกันเพื่อส่งเสริมและสร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างมาก (โรงเรียน โศกกลาง สมเด็จพระ. 2550 : 11)

ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญที่จะเป็นเครื่องมือในการค้นหาคำตอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการปฏิบัติการสอนประจำวันของตนรวมทั้งจะเป็นการช่วยให้ครูได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของตนเองไปในตัวด้วย การพัฒนาบุคลากรในครั้งนี้ผู้วิจัยและกลุ่มผู้ร่วมวิจัยตกลงร่วมกัน โดยใช้กลยุทธ์การประชุมปฏิบัติการ และการนิเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9.2 โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนโศกกลางสมเด็จ



ภาพประกอบที่ 4 : โครงสร้างการบริหาร โรงเรียน โศกกลางสมเด็จ

9.3 วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียน โลกกลางสมเด็จเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้โรงเรียนคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ครูเป็นบุคลากรมืออาชีพ ปฏิบัติงานและจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ดี เก่ง ดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และก้าวทันเทคโนโลยี

9.4 พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน
2. ปลูกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
3. ส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้านให้สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ
4. ส่งเสริมการบริหารและการจัดการให้เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาครูทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการวิจัยในชั้นเรียน
5. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาภายในโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
6. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการจัดการศึกษา

9.5 ปรัชญาของโรงเรียน

ปญญา วจติโลกโก ปญญาคือแสงสว่างส่องโลก

9.6 คำขวัญของโรงเรียน

เรียนดี กีฬาเด่น เน้นคุณธรรม นำประชาธิปไตย

9.7 สีประจำโรงเรียน

เหลือง - น้ำเงิน

9.8 ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชน

โรงเรียน โลกกลางสมเด็จ ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 ตำบลหนองแวง อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีเขตพื้นที่บริการ จำนวน 1 หมู่บ้าน คือ โลกกลางสมเด็จ หมู่ที่ 4

จำนวนประชากร 147 ครัวเรือน มีประชากรทั้งหมด 752 คน ประชาชนนับถือศาสนาพุทธ 100 % มีอาชีพเกษตรกรกรรม มีรายได้/ครัวเรือน/ปี ประมาณ 18,000 บาท ผู้ปกครอง มีความรู้ระดับ ป.6 มีฐานะและสภาพความเป็นอยู่ปานกลาง สภาพของชุมชนอยู่ในชนบท มีความต้องการมีรายได้ที่มั่นคง โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ชุมชนให้ความร่วมมือกับ โรงเรียนในการปฏิบัติตามโครงการ หรือ กิจกรรมทุกครั้ง ที่โรงเรียนจัดขึ้น

9.9 แนวคิดและหลักการพัฒนาโรงเรียน

แนวคิดและหลักการของการทำงาน ของโรงเรียนในการบริหารจัดการเรียน การสอนแบบมีส่วนร่วม โดยมีการมอบหมายงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีการนิเทศ กำกับ และติดตาม ประเมินผล และรายงานการทำงาน มีการวางแผนงานร่วมกัน โดยให้บุคลากรและชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน แผนพัฒนาการศึกษาระยะสั้น แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี การดำเนินงานตามโครงการ รายงานผลโครงการ และแผนการนิเทศ ภายในโรงเรียน ซึ่งแนวคิดหลักคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนปฏิบัติ โดยยึดหลักของ Deming แบบ PDCA ทุกกระบวนการทำงานมุ่งเน้น 3 ด้านหลัก คือ ด้านที่เกี่ยวกับผู้เรียน ด้านที่เกี่ยวกับครู และด้านที่เกี่ยวกับผู้บริหาร

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

10.1 งานวิจัยในประเทศ

มูลนิธิ รจพจน์ (2549 : 79 - 81) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนกลุ่มภาษาไทย โรงเรียนธรรมจารีนิวาสอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนในวงรอบที่ 1 ปรากฏว่าในกิจกรรม การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนสามารถพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 คนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมและกระตือรือร้นในการทำวิจัย มากยิ่งขึ้น เห็นคุณค่าของการทำวิจัยในชั้นเรียนต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน การอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ทำให้กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจและเขียน โครงร่าง การวิจัยในชั้นเรียนได้ พร้อมทั้งมีความมั่นใจในการทำวิจัยมากขึ้น การพัฒนาครูด้านการวิจัย ในชั้นเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยในวงรอบที่ 2 โดยใช้การนิเทศภายใน และ ประเมินผลงาน พบว่า สามารถพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้

จนประสบผลสำเร็จทุกคนมีความตั้งใจและมุ่งมั่นใส่ใจให้ความร่วมมือต่อการดำเนินงานวิจัย
ในชั้นเรียนทุกชั้นตอน ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียน
และมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บุญยงค์ วิเศษพลกรัง (2549 : 180) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากร
เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนขามสะแกแสง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา
เขต 5 พบว่า ผู้ร่วมวิจัยเปลี่ยนแปลงแนวคิดจากการวิจัยในชั้นเรียนเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของฝ่ายบริหารและการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่แยกส่วนกับการเรียนการสอน
ตามปกติ เป็นความรับผิดชอบของครูผู้สอนที่ต้องทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน
ตามปกติ ความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียนของผู้ร่วมวิจัยเห็นได้จากผลการสอบวัดความรู้และ
ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติตามขั้นตอนการวิจัยได้ คือ สำรวจสภาพการปฏิบัติงาน
โดยใช้ข้อมูลการประจักษ์จากเอกสารการประเมินผลการเรียน การบันทึกหลังการสอน
วางแผนการวิจัยโดยจัดทำเค้าโครงการวิจัย การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนโดยสร้างนวัตกรรม
เครื่องมือการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลได้ ผู้ร่วมวิจัยสามารถเขียนรายงาน
การวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน

เลิศชาย โภพิพัฒน์ (2549 : 105 - 106) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา
บุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนอนุบาลวัดพระโต ตำบลเมืองเหนือ อำเภอเมืองศรีสะเกษ
จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ในวงรอบที่ 1 พบว่าผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย
ในชั้นเรียนตามกระบวนการของกรมวิชาการ 5 ขั้นตอนเพิ่มขึ้นจากการใช้แบบทดสอบความรู้
ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนจากร้อยละ 46.25 เป็นร้อยละ 81.25 เพิ่มขึ้น
ร้อยละ 35 โดยใช้ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาผู้ร่วมวิจัยมีความรู้
ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น สามารถสรุปประเด็นปัญหาเรียงลำดับ
ความสำคัญในการแก้ไข ตั้งชื่อเรื่องที่จะแก้ปัญหาและกำหนดวัตถุประสงค์ได้ทุกคนมีความ
เข้าใจในการนำไปปฏิบัติจริงได้ การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา จากการสังเกตและการสัมภาษณ์
ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจและคิดว่าจะสามารถดำเนินการได้เมื่อนำไปปฏิบัติจริงในชั้น
เรียน การพัฒนาวิธีการและนวัตกรรม พบว่า ก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติผู้ร่วมวิจัยทุกคนมี
ความสนใจแต่หลังการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้วผู้ร่วมทุกคนมีความเข้าใจในหลักการและ
วิธีการดีขึ้น การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนจากผลของการประเมินปรากฏว่าผู้ร่วมวิจัย
4 คน อยู่ในระดับดี 3 คน อีก 1 คนอยู่ในระดับปรับปรุงจึงประชุมกลุ่มย่อยเพื่อหาแนว
ทางการช่วยเหลือร่วมกันจากการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายมีมติที่ประชุมให้ไป

ดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ต่อไป ในวงรอบที่ 2 เป็นการดำเนินการในส่วนที่ยังเป็น ปัญหาโดยการจัดประชุมปฏิบัติการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนและรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ การนิเทศ พบว่า ผลการพัฒนาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังนี้ ผู้ร่วมวิจัย 4 คน ได้รับการพัฒนาจนมีความรู้ความเข้าใจสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ตามขั้นตอนทุกขั้นตอนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัยเป็นอย่างดี ผู้ร่วมวิจัยมีความมั่นใจภาคภูมิใจ และมีความต้องการที่จะนำความรู้จากการวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พิมล วิเศษสังข์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนานุเคราะห์เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 50 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผลการศึกษาความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการวิจัยระดับชั้นเรียนก่อนและหลังการพัฒนา พบว่า ก่อนการพัฒนาคูมีคะแนนเฉลี่ย 26.50 คะแนน จากคะแนนเต็ม 45 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 58.89 ของคะแนนเต็ม ซึ่งอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ หลังการฝึกอบรมครูมีคะแนนเฉลี่ย 33.84 คะแนน จากคะแนน 45 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 75.20 ของคะแนนเต็มซึ่งอยู่ในระดับดี 2) ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา 3) ผลการปฏิบัติการวิจัยระดับชั้นเรียน พบว่า ครูสามารถปฏิบัติได้ในระดับดี ได้แก่ เรื่องการตั้งชื่อเรื่อง การตั้งวัตถุประสงค์ การตั้งสมมุติฐาน การกำหนดตัวแปร การเลือกแบบแผนการวิจัย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย และความเป็นประโยชน์ของการวิจัย การสร้างนวัตกรรม การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัย ครูสามารถปฏิบัติได้ในระดับพอใช้ 4) ผลการเปรียบเทียบผลงานการปฏิบัติการวิจัยระดับชั้นเรียนของครู พบว่า ครูที่สอนในระดับที่ต่างกัน มีคุณภาพของการปฏิบัติการวิจัยแตกต่างกัน ครูที่สอนประจำชั้นและครูที่สอนหมุนเวียนเป็นรายวิชาคุณภาพของการปฏิบัติการวิจัยไม่แตกต่างกัน ครูที่เคยทำวิจัย และครูที่ไม่เคยทำวิจัยมีคุณภาพของการปฏิบัติการวิจัยไม่แตกต่างกัน 5) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์เกี่ยวกับการวิจัยระดับชั้นเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าสามารถดำเนินการวิจัยได้ในระดับปานกลาง 6) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพัฒนาการบุคลากรพบว่าครูที่สอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพัฒนาการบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยระดับชั้นไม่แตกต่างกัน ครูที่สอนประจำชั้นที่สอนหมุนเวียน

เป็นรายวิชาที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยระดับชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน ครูที่เคยทำวิจัยและครูที่ไม่เคยทำวิจัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยเกี่ยวกับชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

เพทาย ภูมาศ (2548 : 87 - 89) การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านลาดสระบัว อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจ ทักษะในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำวิจัย ขาดเอกสาร ตำราในการทำวิจัย ขาดตัวอย่างงานวิจัย ไม่อยากทำงานวิจัย มีทัศนคติเกี่ยวกับการวิจัยในทางลบ หลังจากการพัฒนา ครูมีความรู้ความเข้าใจเกิดทักษะสามารถเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียน มีทักษะคติในทางบวกต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนและสามารถทำการวิจัยใน 5 ขั้นตอนได้และนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้กับเพื่อนครูที่มีความสนใจและมีความตั้งใจไปพัฒนาใช้ในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

วราธร บวรศักดิ์ (2548 : 94 - 96) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ กิ่งอำเภอเฝ้าไร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 พบว่า การกำหนดปัญหาหรือเป้าหมายการทำวิจัย ผู้ร่วมศึกษาทั้ง 6 คน มีความรู้ความเข้าใจระดับหนึ่ง แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างชัดเจน วิธีการสำรวจสภาพปัญหาในชั้นเรียนใช้การสังเกตและสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลจึงไม่สามารถประมวลผลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ การกำหนดวิธีการวิจัยผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าไม่เข้าใจวิธีการ ไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นอย่างไร การรวบรวมข้อมูล ผู้ร่วมศึกษา 3 คนที่เคยผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในหลักการแต่ไม่ได้ดำเนินการ ส่วนจำนวน 3 คนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจและคิดว่าเป็นขั้นตอนที่ยากที่สุด การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ร่วมวิจัยทั้ง 3 คน ไม่มีความรู้ความเข้าใจ การสรุปและการเขียนรายงานการวิจัยโดยภาพรวม ผู้ศึกษาค้นคว้าทั้ง 6 คนยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงไม่สามารถดำเนินการได้ จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้ การนิเทศแบบคลินิก 5 ขั้นตอน คือ การวางแผนร่วมกัน การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน การตรวจสอบ การกำหนดทางเลือกร่วมกัน และการปรับปรุงแก้ไข ผลการพัฒนาทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ สามารถดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1) การกำหนดปัญหาหรือเป้าหมายการวิจัย กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำการสำรวจข้อมูลเริ่มต้นของการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งจะทำให้ครูพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนา การรวบรวมปัญหาที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แล้วเลือกปัญหาที่น่าสนใจและมีประโยชน์การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนปัญหา มาตั้งเป็นเป้าหมาย และกำหนดปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) การกำหนดวิธีการวิจัย กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์ปัญหาในขั้นตอนที่ 1 เพื่อที่ได้แนวทางในการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครูเองเพื่อให้ทราบว่ามีปัญหาที่คล้ายกับของเรามีอยู่ที่ใดบ้าง ใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหา ผลของการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้ทราบแนวทางที่ชัดเจนขึ้น ในขั้นนี้จะนำไปสู่การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดทั้งรู้จักวิธีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนได้อีกด้วย ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความเข้าใจ สามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยได้อย่างถูกต้อง สามารถกำหนดวิธีการแก้ปัญหาของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี 3) การรวบรวมข้อมูล กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปใช้โดยระบุนขั้นตอนในการปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไรแล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนสามารถออกแบบเครื่องมือและกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาของผู้เรียนทำให้ปัญหาของผู้เรียนได้รับการแก้ไข และผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้น 4) การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อนำไปสู่การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถตอบคำถามการวิจัยเรื่องนั้นๆ ได้เหมาะสม 5) การสรุปและการเขียนรายงานการวิจัย กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติที่เหมาะสม แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสามารถเขียนรายงานการวิจัยตามขั้นตอนได้

การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก เพื่อแลกเปลี่ยนงานวิจัยในชั้นเรียนกันอ่านซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ตรวจสอบ ช่วยให้คำแนะนำในการปรับปรุง แสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการตามแนวทางที่ร่วมกันแสดงความคิดเห็นโดยการจัดทำสรุปและเขียนรายงานการวิจัยแบบง่าย ทำการประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้บริหาร

สถานศึกษา ซึ่งพบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 5 คน โดยภาพรวมสามารถดำเนินการได้ผลเป็นที่น่าพอใจ มีบางส่วนที่ยังเป็นปัญหา คือ การใช้ภาษาในการเขียนรายงานการวิจัยยังไม่เป็นภาษาทางวิชาการ ซึ่งกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจะทำการพัฒนาต่อไป โดยใช้กระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพและส่งผลดีต่อผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพตามความสนใจ ความถนัด ได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เย็น ผดุงกิจ (2547 : 79 - 81) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การพัฒนาครูด้านการวิจัยชั้นเรียน โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ก่อนการพัฒนาครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าไม่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่เข้าใจกระบวนการและขั้นตอนการทำวิจัย วิเคราะห์ปัญหาที่ต้องการไม่ได้ ถึงแม้จะผ่านการอบรมหรือการให้ความรู้โดยศึกษาเอกสารก็ตาม แต่เมื่อนำไปปฏิบัติจริงเกิดปัญหาทำวิจัยไม่สำเร็จ ภายหลังการดำเนินการพัฒนาโดยกลยุทธ์ การศึกษาเอกสาร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจริง ทำให้ผู้ร่วมศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงดังนี้ 1) การศึกษาเอกสาร และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในวงรอบที่ 1

การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้การศึกษาเอกสารและฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติกิจกรรมดังนี้ 1) การให้ความรู้ 2) การฝึกปฏิบัติตามใบงานที่กำหนด กลุ่มละ 2 คน นำเสนอผลงานเพื่อตรวจสอบร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นในผลงานที่ทำวางแผนปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้ในสภาพจริงของชั้นเรียน และการชี้แนะของวิทยากรในการดำเนินงานทำให้ผู้ร่วมศึกษามีความเข้าใจ และเกิดทักษะในการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอน 3) การฝึกทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเอง โดยนำขั้นตอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน 5 ขั้นตอน ทำการฝึกปฏิบัติในสภาพจริง และร่วมกันสรุปผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการ ดังนี้ 1) ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้านำประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการไปใช้ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของตนเอง สามารถวิเคราะห์ปัญหา หาสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาการเรียนรู้อะไร และวางแผนแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเพราะมีความเข้าใจมากขึ้น 2) ขั้นตอนกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถกำหนดแผนการดำเนินงานหรือเค้าโครงวิจัยได้ถูกต้องตามรูปแบบตอนที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติ โดยจัดลำดับดำเนินงานให้เป็นระบบ และสามารถตรวจสอบการทำงานของตนเองได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น 3) ขั้นตอนการจัดกิจกรรมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีการพัฒนาในเรื่อง

การสร้างเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ แสวงหาวิธีการ หรือนวัตกรรมที่จะนำไปใช้ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องการสร้างของเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ วิธีการ และนวัตกรรมที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนจึงมีการประชุมร่วมกันเพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันวางแผนแก้ไขปัญหาโดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น 4) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเข้าใจถึงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองในการปฏิบัติกับนักเรียน สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น เริ่มมีการบันทึกข้อมูลการทำงานของตนเองเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนางานของตนเองและนักเรียน 5) ขั้นตอนการสรุปผลการแก้ปัญหาและเสนอผล กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถสรุปผลการทำงานของตนเองในการแก้ปัญหานักเรียนเพื่อเผยแพร่และนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาแก้ไขปัญหาในอนาคตต่อไป สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม หลังจากการปฏิบัติจริงในชั้นเรียนของตนเองก็มีการนำเสนองานวิจัยของผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นต่อผลงานในแต่ละเรื่อง เสนอแนะแนวทางการทำวิจัยและรับฟังคำชี้แจงข้อเสนอแนะของวิทยากร 2) การศึกษาดูงานและการมอบหมายงานในวงรอบที่ 2 เนื่องจากผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้มีการสะท้อนผลการดำเนินงานในวงรอบที่ 1 เกี่ยวกับขั้นตอนที่ 3 การจัดกิจกรรมในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เป็นขั้นตอนที่ไม่ค่อยเข้าใจเพราะเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก มีรายละเอียดที่จะต้องศึกษามากมาย ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนคือวิธีการหรือนวัตกรรมในการแก้ปัญหา การสร้างเครื่องมือในการวัดผลการเรียนรู้ จึงมีการประชุมเพื่อหาวิธีที่จะพัฒนาและลงมือร่วมกัน โดยใช้การศึกษาดูงาน และการมอบหมายงานให้ปฏิบัติจริง เพราะผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า อยากเห็นความหลากหลายของการดำเนินงานในขั้นตอนนี้จากครูในโรงเรียนอื่น ๆ ที่ทำวิจัย ในชั้นเรียนในกลุ่มชั้นเดียวกัน เพื่อจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังข้อคิดเห็นและอธิบายงานวิจัยในแต่ละเรื่องมีการสอบถามปัญหาข้อสงสัย และร่วมกันเสนอแนะข้อคิดที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานของตน ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการจัดกิจกรรมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนมากขึ้น รู้จักวิธีการ สามารถสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหาย่างง่าย ๆ และการสร้างเครื่องมือในการวัดผลการเรียนรู้ที่ไม่ยุ่งยาก ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความมั่นใจมากขึ้นในการทำวิจัยในชั้นเรียนสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน เขียนรายงานผลการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น

เพ็รียวพันธุ์ อมรฤทธิ์ (2547 : 73 - 74) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการ
 พัฒนาคู่มือด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองแคนน้อย อำเภอเติงนกทา จังหวัดยโสธร
 พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านหนองแคนน้อย อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง
 โดยเฉพาะด้านครูมีความรู้ความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ต้อง
 ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ในปีการศึกษา 2545 มีครูปฏิบัติหน้าที่จำนวน 9 คน
 และได้ผ่านการอบรมด้านทำวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 2 คน แต่ก็ไม่สามารถทำการศึกษาวิจัยในชั้น
 เรียนได้เพราะยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจด้านกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ไม่สามารถวางแผน
 หรือเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้ ผู้ศึกษาค้นคว้าปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร
 สถานศึกษาจึง ได้มีแนวคิดที่จะต้องพัฒนาครูให้มีความรู้และสามารถทำการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนขึ้น
 โดยได้จัดปฐกฐนาหรือจากคณะครูในโรงเรียนหาผู้ที่จะมีมาร่วมศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยใน
 ชั้นเรียนในครั้งนี้ จำนวน 5 คน โดยกลยุทธ์ที่ใช้ในวงรอบแรกกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ากำหนด
 ใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศโดยผู้เชี่ยวชาญ หลังจากที่กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้
 ใช้ทั้งสองกลยุทธ์ในการพัฒนาคู่มือด้านการวิจัยในชั้นเรียน ในวงรอบที่ 1 ผลปรากฏว่า
 กลุ่มเป้าหมายสามารถบรรลุรอบการพัฒนาที่กลุ่มได้วางไว้ร่วมกันคือ ด้านความรู้ความเข้าใจ
 ในกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน และด้านความสามารถในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนตาม
 กระบวนการวิจัย 5 ขั้นตอน ได้จำนวน 3 คน ส่วนอีก 2 คนมีความรู้ความเข้าใจในด้านการ
 วิจัยในชั้นเรียน แต่ไม่สามารถดำเนินการวิจัย ในชั้นเรียนได้ คือ มีปัญหาในการสร้างและ
 พัฒนานวัตกรรมและเครื่องมือวัด และการเขียนรายงานการวิจัย ต้องได้รับการช่วยเหลือเพื่อ
 แก้ไขปรับปรุงต่อไป กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงได้เลือกใช้นิเทศภายใน โดยกลุ่มผู้ร่วม
 ศึกษาค้นคว้าด้วยกันเองเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาในวงรอบที่ 2

ในการพัฒนาในวงรอบที่ 2 กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 5 คน เลือกนิเทศ
 ภายใน โดยกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าด้วยกันเองในลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อน เนื่องจากกลุ่มผู้ร่วม
 ศึกษาค้นคว้าได้ปรึกษาหารือกันแล้วและเห็นว่าในกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าด้วยกันเองมีความรู้
 ความสามารถมากพอที่จะนิเทศเพื่อนได้จึงได้เลือกวิธีการนี้ในการดำเนินการนิเทศภายใน
 จำนวน 2 ครั้ง ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายอีก 2 คน มีความสามารถในการทำการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน
 ได้สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมเครื่องมือวัดได้ดีขึ้นและเขียนรายงานวิจัยได้ จากการ
 พัฒนาคู่มือ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ คือการอบรมเชิงปฏิบัติการและ
 การนิเทศโดยดำเนินการพัฒนา 2 วงรอบ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนบรรลุรอบของการ
 พัฒนาคือมีความรู้ความเข้าใจกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถดำเนินการวิจัยในชั้น

เรียนได้ ส่งผลต่อการจัดคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนต่อไป

กฤษฎิ์ แสณเกล้า (2547 : 51) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านมะเมียง อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ พบว่าครูในโรงเรียนส่วนใหญ่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบรรยาย ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสอนทำให้ไม่สามารถรู้ปัญหาที่แท้จริงของนักเรียน คุณภาพทางการเรียนจึงไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด หลังจากพัฒนาครูแล้วทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและมีความสามารถวิเคราะห์ปัญหา วางแผนการแก้ปัญหาจัดกิจกรรมการแก้ปัญหา นำมาเป็นแนวทางพัฒนาจัดการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างแท้จริง

ร่วมมิตร สิงห์สุข (2547 : 87 - 88) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านโคกขาม อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าก่อนการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านโคกขาม ยังไม่ได้ลงมือดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม เพราะประสบปัญหา คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดทักษะ ขาดแรงจูงใจ ไม่มีความกระตือรือร้น ขาดเอกสาร ตำราที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และขาดการนิเทศติดตามผลและให้ความช่วยเหลือ มีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องในหลายประเด็นเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น คิดว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน การทำวิจัยไม่ใช่หน้าที่ของครู หลังการพัฒนาครูผู้สอนที่สมัครใจมีความตระหนัก และเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 5 ขั้นตอนสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง นำความรู้จากการพัฒนาในครั้งนี้ไปเผยแพร่ให้กับเพื่อนครูในโรงเรียนและผู้สนใจได้ และเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจจริงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

วิบูลรัตน์ บุษราคัม (2547 : 85 - 86) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ครูไม่สามารถนำปัญหาที่ประสบอยู่มาทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ งานวิจัยส่วนใหญ่จะทำตามความเข้าใจของตนเอง ซึ่งไม่ถูกต้องตามกระบวนการวิจัย ทำให้งานวิจัยไม่เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริงนอกจากนี้ครูยังขาดที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญคอยแนะนำช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง การดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 ให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าศึกษาเอกสารควบคู่กับการนิเทศทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยได้ และสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ประสบในห้องเรียน มีครูผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวน 4 คนจึงดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงงานวิจัยของตนเองให้มี

ความถูกต้อง สมบูรณ์ตามหลักการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนได้

ไพโรจน์ ตุมรศุนทร (2547 : 92 - 93) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนชัยภูมิภักดิ์ชุมพล อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ก่อนการพัฒนาครูยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และไม่สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า ได้ตกลงร่วมกันใช้กลยุทธ์ในการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้วิจัยปฏิบัติการเป็น 2 วงรอบ 4 กิจกรรม คือ การศึกษาเอกสาร การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศ โดยในวงรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์ 3 กิจกรรม ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การอบรมปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน พบว่า สามารถพัฒนาบุคลากรได้ผลในระดับหนึ่ง แต่บุคลากรยังไม่มีเชื่อมั่น และไม่มั่นใจว่าตนเองทำวิจัยในชั้นเรียนได้เนื่องจากขาดทักษะและองค์ความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนยังมีน้อย ในวงรอบที่ 2 ผู้ศึกษาค้นคว้าและผู้ร่วมศึกษาค้นคว่า นำกลยุทธ์การนิเทศควบคู่กับการดำเนินการพัฒนาที่ใช้ในวงรอบที่ 1 โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ความเข้าใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขการทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ผลการพัฒนา พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้คนละ 1 เรื่อง และสามารถเขียนรายงานการวิจัยได้ด้วยตนเอง

ไพบุลย์ พรหมราช (2547 : 81 - 83) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนแก่งพญาชัย อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนตามกระบวนการ 5 ขั้นตอนมีคุณภาพมากกว่าเดิม ดังนี้ 1) ขั้นสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจสามารถสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนทั้งที่เกิดจากตัวครู นักเรียน กระบวนการเรียนการสอน สามารถสรุปประเด็นปัญหาต่าง ๆ เรียงลำดับความสำคัญของปัญหา เลือกปัญหาที่ควรพัฒนาหรือควรแก้ไขมากที่สุดมาตั้งชื่อเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ทุกคน 2) ขั้นกำหนดวิธีแก้ปัญห พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ สามารถกำหนดวิธีการแก้ปัญห และสร้างนวัตกรรมได้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาที่เลือก เพราะได้รับการฝึกปฏิบัติจากวิทยากร ศึกษาเอกสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งผู้บริหารให้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร แต่นวัตกรรมที่นำมาพัฒนาและแก้ปัญหายังไม่ครอบคลุม เนื่องจากเลือกใช้นวัตกรรมประเภทผลิตภัณฑ์ และสิ่งประดิษฐ์ หรือแบบฝึกสำเร็จรูปมากกว่ารูปแบบและเทคนิคการสอน 3) พัฒนาวิธีการแก้ปัญห พบว่า บุคลากรสร้างนวัตกรรมและเครื่องมือยังไม่มีความสมบูรณ์เท่า

ที่ควร เนื่องจากระยะเวลาจำกัด แต่หลังจากใช้กลยุทธ์การนิเทศแล้วสามารถสร้างนวัตกรรม และเครื่องมือได้สมบูรณ์สอดคล้องกับปัญหาที่จะแก้ไข รู้วิธีการและขั้นตอนในการสร้าง ปรับปรุงตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ มีความมั่นใจและมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัยในชั้นเรียน 4) นำวิธีการ หรือนวัตกรรมไปใช้ พบว่า ขาดความเชื่อมั่นในนวัตกรรมที่ใช้แต่หลังจากนิเทศ บุคลากรมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในนวัตกรรมที่สร้าง สามารถนำวิธีการ หรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปพัฒนาและแก้ปัญหาในชั้นเรียน และเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป ทำงานอย่างเป็นระบบ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่ม ปัญหา และนำข้อมูลมาแก้ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน 5) สรุปผลและการเขียน รายงานการวิจัย พบว่า บุคลากรสามารถนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล แปลผล สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะได้ทุกคน งานวิจัยของทุกคนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การใช้ภาษาเขียนถูกต้องตามหลักไวยากรณ์

โยธิน ยุทธโกมินทร์ (2547 : 77 - 78) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องการ พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านเขว้าวิทยายน อำเภอบ้านเขว้า จังหวัด ชัยภูมิ พบว่า ในวงรอบที่ 1 บุคลากรไม่มีความรู้ ความเข้าใจกับกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน แม้ว่าจะมีบางคนผ่านการอบรมบ้างแล้ว แต่ก็ไม่สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงนำกลยุทธ์ การศึกษาเอกสารงานวิจัยในชั้นเรียน การอบรมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน มาพัฒนาบุคลากรผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจ ตามกรอบการศึกษาทั้ง 7 ขั้นตอน สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ แต่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ จึงนำมาพัฒนางวงรอบที่ 2 ปัญหาดังกล่าวได้รับการแก้ไขอย่างถูกวิธี และเป็นการแก้ไขทันทีที่พบปัญหา ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จได้ ส่งผลให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความพึงพอใจ มีความสุข มีความมั่นใจ สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ และมีผลงานวิจัยเป็นของตนเอง ทั้งยังนำกระบวนการวิจัยไปจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สรุปงานวิจัยในชั้นเรียนแต่ละท่านจะมีความคล้ายกันเป็นส่วนใหญ่คือการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2 วงรอบ โดยวงรอบที่ 1 ใช้กลยุทธ์ 3 กิจกรรม ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน สามารถพัฒนาบุคลากรได้ในระดับหนึ่ง แต่บุคลากรยังไม่มี ความเชื่อมั่นและมั่นใจว่าตนเองทำวิจัยในชั้นเรียนได้เนื่องจากขาดทักษะ และองค์ความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนจึงมีการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ผู้วิจัยจึงนำกลยุทธ์การนิเทศควบคู่กับการดำเนินการพัฒนาที่ใช้ในวงรอบที่ 1 และมีข้อแตกต่างกันบ้าง

ในรายละเอียดในการพัฒนาในวงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 ผลการพัฒนา พบว่า ผู้ร่วมวิจัยสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนตามกระบวนการ 5 ขั้นตอนได้ถูกต้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

มอร์ตัน (Morton, Mary Lou Irish. 2000 : 3911 - A) ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการปฏิรูปในชั้นเรียน โดยเป็นการปฏิบัติการร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน พบว่า การศึกษาค้นคว้าการให้ความร่วมมือระหว่างผู้ศึกษาวิจัยและครูที่สอนในเกรด 2 และ 3 จากการศึกษาในปีการศึกษา รอบ 1 ปี โรงเรียนที่ศึกษาประกอบด้วย 60 - 70 % ของนักเรียนที่มีสิทธิพิเศษที่ได้รับอาหารกลางวัน และมีการกำหนดเป้าหมายการศึกษา ครูผู้ที่มีประสบการณ์ การให้ความร่วมมือของครูกับนักเรียนในชั้นเรียนเกี่ยวกับหลักสูตรและหน้าที่งานของครู ที่จะเป็แนวทางที่จะทำให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้า 2 เดือน ในช่วงระยะเวลาการสังเกตและการให้ความร่วมมือในช่วงเวลา 7 เดือน การศึกษาค้นคว้าและการใช้แบบสอบถาม ถามจากครู/ความสัมพันธ์กับนักเรียน เอกสารตำราที่นักเรียนให้ความสนใจ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การมีส่วนร่วม การเขียน การให้ความร่วมมือของครูและนักเรียนในการศึกษาค้นคว้าในมหาวิทยาลัย ความเข้มข้นของหลักสูตร การทำงานในพื้นที่การเขียนและด้านวิทยาศาสตร์ การอ่านเบื้องต้น และกระบวนการเขียน ครูและผู้วิจัยได้ให้ความร่วมมือ ผลจากความสนใจของผู้เรียน จากนั้นนำความร่วมมือไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาวิธีการสอน การศึกษาครั้งนี้เป็นแบบเพื่อเป็นสิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติปรับปรุงต่อไป

ฮาร์เวิร์ด (Hayward, Richard Pleydell Drury. 1999 : 4019 - A) ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับคุณภาพของการศึกษาในโรงเรียนในระดับประถมศึกษาในแอฟริกาใต้ พบว่า หลักการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (TQM) ได้มีการนำมาใช้ทางด้านธุรกิจการค้า การอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาปรับปรุงสินค้าและบริการในจำนวนโรงเรียนหลายโรงเรียนทั่วโลก ได้มีการปรับหลักการจัดการศึกษา (TQM) ทั้งในด้านทฤษฎีการปฏิบัติการจัดการศึกษาในหลายสถาบัน ในการวิจัยครั้งนี้มีการปรับระบบการจัดการคุณภาพการศึกษา (TQM) ตามหลักปรัชญาในการปฏิบัติการภาคสนามโดยมีการปรับเครื่องมือที่ใช้ให้เหมาะสมในแต่ละโรงเรียนในช่วงเวลาระหว่างปีการศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้หลักการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยใช้ปรัชญาและปรับความแตกต่างที่ใช้ตามความเหมาะสมเกี่ยวกับภาพรวมของคุณภาพทางการศึกษา (TQE) และได้นำความรู้จากที่ได้รับในครั้งนี้ไปใช้จริง การวิจัยครั้งนี้

แบ่งช่วงการวิจัยออกเป็น 3 ช่วงในการร่วมมือกันของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความร่วมมือทางการศึกษา 4 วงจรการศึกษาตามหลักการแนวคิดและปฏิบัติการ ผู้ศึกษาค้นคว้านำเสนอ (TQE) ประยุกต์ตามความเหมาะสมเพื่อนำไปใช้ในโรงเรียนได้ดียิ่งขึ้น เป็นหลักการปรับไปสู่การมีคุณภาพและประสบการณ์ด้านการศึกษาที่เป็นจริงตามสภาพการณ์

มิงกุสซี่ (Mingucci Monica , Marcolin. 2002 : 451 A) ทำการวิจัยเรื่องการใช้ ESL นำมาวิจัยค้นคว้าเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูชำนาญการ พบว่า การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการออกแบบการประเมิน ผลของการประเมินสู่การพัฒนาของครูชำนาญการระดับ 8 หลังระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การมีส่วนร่วมผู้ซึ่งทำงานในมหาวิทยาลัย/ชุมชน โรงเรียนสองภาษา อาสาสมัครที่ควบคุมการปฏิบัติการ ศึกษาค้นคว้าการเขียนด้านวิชาการ ใน 2 ภาคเรียนรวมทั้งโครงการสำรวจว่า เราสามารถที่จะบริหารการศึกษาอย่างไร การค้นคว้าเชิงปฏิบัติการของครู การส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ในชุมชน การพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพชำนาญการ ตามการเรียนรู้ตามความเป็นจริง การสอนการศึกษาทดลอง เป็นการปฏิบัติการในชั้นเรียน การสอบถามความต้องการของตนเองเพื่อทำความเข้าใจ และปรับปรุงความสามารถในการดำเนินการของตนเอง (แมคคัลซเชิน และจิง. 1990 : 53) การพัฒนาประสบการณ์ถึงการมีส่วนร่วมในการได้รับจากการปฏิบัติการสอนของครูทั้งหลาย แบบสอบถามที่ใช้มีหลายคำถามและมีการบันทึกเสียง เพื่อใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ด้วยการแยกข้อมูล การมีส่วนร่วมของครู มีหลายวิธีจากการทำแบบฝึกหัด ประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจะเป็นการเสริมสร้างเพื่อการเอื้ออำนวย ยึดหยุ่นในการสอน ในการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอนของครู เพื่อเป็นผลที่จะนำไปปรับปรุงโครงการในอนาคตต่อไป การจัดการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติเพื่อนำไปจัดการศึกษาในชุมชน โดยพวกเขาทั้งหลายที่ร่วมโครงการวิจัยได้ สามารถแลกเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาการเรียนรู้ในการควบคุมไปสู่แนวทางในการดำเนินการทางด้านการศึกษา การศึกษาในครั้งนี้เป็นการเพิ่มความรู้เพื่อเป็นทางออกของการแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาหลังการสอนในระดับมัธยมศึกษา มีเอกสารหลายอย่างที่ค้นพบจากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ อย่างไรก็ตามมีข้อพิจารณาบางข้อที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในชั้นสูงที่มีความจำเป็นนำมาใช้ในประสบการณ์

เดเนียล (Daniels , Linda Yeatts. 1999 : 2442 - A) ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครูและนักเรียนในชั้นเรียน พบว่า การศึกษาการปฏิบัติการสอนเป็นส่วนที่มีความจำเป็นที่ครูจะต้องมีการเตรียมการทั้งหมดของครู นักเรียนและครูนักการศึกษาเป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถามและเข้าร่วมวิจัยเชิงปฏิบัติการกระบวนการเรียนรู้ทางการศึกษา

อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามไม่ค่อยจะมีแบบอย่างทางด้านการนำไปใช้ในการปฏิบัติในชั้นเรียนตามหลักทฤษฎีการเรียนรู้ในระดับมหาวิทยาลัยในชั้นเรียนปัญหาพฤติกรรมในชั้นเรียนพบบ่อยจากปัญหาที่นักเรียนและครูได้พบเทคนิคการจัดการเกี่ยวกับการเรียนรู้ตามหลักทฤษฎีเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์แบบในชั้นเรียน จุดประสงค์ของการศึกษาได้กำหนดการจัดการเรียนรู้ควบคุมการวิจัยในผลที่จะเกิดในชั้นเรียนเมื่อมีการประชุมเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จากครูและนักเรียน 6 คน และนำข้อมูลที่ได้จากการกระทำการเรียนรู้จากครูและนักเรียนมาดำเนินการประเมินค่าตามโครงการวิจัย โครงการนี้จะชี้แนะให้ครูและนักเรียนสามารถรับประโยชน์จากการค้นคว้ามีข้อแตกต่างบางอย่างที่แตกต่างกันเพียงเล็กน้อยจาก 2 กลุ่ม ทั้งด้านประสบการณ์และผลการเปรียบเทียบมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางเชิงบวกและมีความสำเร็จในการปฏิบัติการในครั้งนี้อาจการสังเกตผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรม ผลที่ได้รับในครั้งนี้น่าจะนำไปใช้ในชั้นเรียนต่อไป

ฟูลเจอร์ (Fulcher, Roseanne F. 2001 : 1397 - A) ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ได้รับจากการรับมอบหน้าที่ในการทำงานในชั้นเรียนของชาวสเปน การวิจัยศึกษาเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน พบว่า ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อต้องการทราบเป้าหมายของข้าพเจ้าในการทำงานของนักเรียนชาวสเปน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเก็บข้อมูลการให้ความร่วมมือจากนักเรียนในเมืองซึ่งเป็นกลุ่มส่วนมากจากการเลือกเป็นกลุ่มที่สุ่มตัวอย่างของเปาโล ไพรเลย์ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ถูกเชิญให้เข้าร่วมวงจรกิจกรรมปฏิบัติแบบครบวงจร ความรับผิดชอบในหน้าที่ในการทำการตัดสินใจในชั้นเรียนของนักเรียนชาวสเปน การทราบข้อคิดเห็นของนักเรียนเหล่านั้นได้โดยการสังเกต และการสัมภาษณ์ ในพื้นที่ชุมชนฮิสสเปนนิค คำที่ได้รับจากการศึกษามีหลายระดับ เช่น การมอบหมายการทำงานบ้าน แบบฝึกหัด การสื่อสาร การใช้ภาษาของนักเรียน การให้โอกาสได้มีประสบการณ์ในจุดประสงค์แห่งภาษาเพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการแสดงออกเพิ่มขึ้น

แม็กคอย (McCoy. 2003 : 2500 - A) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาแผนปรับปรุงท้องถิ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย วิธีการศึกษาใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โรงเรียน 2 โรงเรียน โดยผู้นำครู ผู้ปกครอง และผู้บริหารโรงเรียนมารวมกัน โดยกระบวนการวิจัยปฏิบัติเพื่อกำหนดประสิทธิภาพของแผนการในการระบุความต้องการทางวิชาการทั้งที่โรงเรียน และกำหนดว่าจะปรับปรุงอย่างไร บุคคลทั้ง 3 กลุ่มร่วมประชุมในกลุ่มงานและกลุ่มย่อยเพื่อทบทวนแผนปรับปรุงท้องถิ่นปัจจุบัน ตรวจสอบข้อมูลทางวิชาการของนักเรียนอันเป็นการสนับสนุน โปรแกรมใหม่และโปรแกรมเดิมที่มีอยู่รวมทั้งการแทรกแซง

และเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการ การนำไปใช้ และประเมินแผนดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดร่วมที่เกิดขึ้น คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายทั้ง 2 โรงเรียน นำการวางแผนการปรับปรุงท้องถิ่น ไปใช้นั้นจะต้องกล่าวถึงก่อนกระบวนการที่เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นอุปสรรค การมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหาร การใช้ข้อมูลทางวิชาการของนักเรียนอย่างเหมาะสมและนำไปใช้ เมื่อใช้กระบวนการที่มีส่วนร่วมแล้ว การวางแผนปรับปรุงท้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายก็เชื่อมโยงตามความต้องการของนักเรียนเข้ากับการแทรกแซงที่เหมาะสมและเข้ากับทรัพยากรที่มีอยู่ จึงเป็นผลที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องมีวินัยในการประยุกต์ใช้บางประการ ผู้นำโรงเรียนต้องชี้แนะกระบวนการและส่งเสริมร่วมมือกันปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น ครูและผู้บริหารต้องมีความรู้สึกที่เป็นสิทธิและความรับผิดชอบในกระบวนการแล้วผลที่เกิดขึ้นจะต้องมองเห็นได้ เมื่อเสร็จสิ้นครบวงจรประจำปีของกระบวนการแล้ว ชั้นเรียน โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียนก็จะสามารถมีวัฒนธรรมไปเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก่อตั้งขึ้นด้วยความร่วมมือกันปฏิบัติ นั้นได้

ลี (Lee, Teresa Scott. 2002 : 3346 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความมุ่งหมายเพื่อใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและครู การศึกษาในกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาเป็นรายบุคคลในสภาพแวดล้อมโรงเรียนแห่งหนึ่ง วิธีการศึกษาใช้การประชุม การศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการนี้ถูกมองว่าเป็นการข่มขู่และการครอบงำ ความไม่สะดวกนี้เริ่มต้นด้วยการประชุมที่มีความเหมาะสมและดำเนินการต่อไปสู่กระบวนการพัฒนาแผนการศึกษารายบุคคลนั้น ปรากฏว่าได้สร้างความแตกแยกระหว่างผู้ร่วมวิจัยในที่ประชุม การแตกแยกของนักเรียนในโรงเรียน และความเป็นไปได้ของการศึกษาที่ไม่มีความเหมาะสมในระหว่างกระบวนการนี้ ผู้ปกครองเห็นว่า เป็นแบบแผนของสังคม เป็นผลกระทบทางจิตวิทยาต่อครอบครัว ขาดภาษาและยังขาดความรู้เกี่ยวกับการศึกษาพิเศษซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเอง ครูในระบบการศึกษาปกติรู้สึกที่พวกเขาไม่ได้รับการฝึกอบรมภาษาการศึกษาพิเศษ ความรุนแรงของผู้ที่มีความบกพร่อง และการไม่มีเวลาช่วยกันปฏิบัติเหล่านี้เป็นปัจจัยกีดกันการมีส่วนร่วมของคน ผู้บริหารรับรู้ว่าการมีส่วนร่วมเล็กน้อยของตนเป็นเพราะว่างานเบื้องต้นสำเร็จลงในระหว่างกระบวนการที่เหมาะสม มีข้อจำกัดด้านเวลาและความต้องการด้านงาน ดังนั้นการพัฒนาแผนการศึกษารายบุคคลปรากฏว่าเป็นหน้าที่ทางการบริหารของครูการศึกษาพิเศษรายบุคคลไปใช้ในการช่วยเหลือนำเข้าจากผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ

แต่ครูเหล่านี้รู้อยู่แล้วว่า ความรู้ของตนมีความจำกัดเกี่ยวกับเด็ก และการฝึกอบรมมีพื้นฐาน การศึกษาทั่วไปน้อย เมื่อเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความรับผิดชอบของนักเรียนมากขึ้น จะต้องใช้ความพยายามมากขึ้น เพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ผู้มีส่วนได้เสีย เสนอแนะแผนการปฏิบัติให้มีการเริ่มการฝึกอบรมครูระบบการศึกษาปกติและระบบการศึกษา พิเศษ การพัฒนากลุ่มสนับสนุนผู้ปกครอง การทบทวนด้านการบริหารเกี่ยวกับกระบวนการ กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานและความเหมาะสมที่เป็นกันเองของผู้ใช้ รวมทั้งกระบวนการ พัฒนาแผนการศึกษาแต่ละบุคคล

ฮัสบี (Husby, Vicki Robinson. 2003 : unpagged - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรแบบการนำตนเองที่อาศัยหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมุ่ง สืบสวนวิธีการพื้นฐานนำมาใช้ในการกำหนดแนวคิด ได้แก่ ความหมายที่ครูแจกแจงในการเข้า มามีส่วนเกี่ยวข้องใน โปรแกรมพัฒนาบุคลากร การเก็บรวบรวมข้อมูลนาร่องทฤษฎี ปฏิสัมพันธ์ ข้อมูลเชิงสัญลักษณ์และแหล่งข้อมูล ได้แก่ คำตอบจากวารสารทางวิชาการ ที่ครู เป็นผู้แต่ง การสัมภาษณ์ผู้ร่วมวิจัย บันทึกเสียงในช่วงการพัฒนาครู แผนการเรียนรู้ซึ่งครูเป็นผู้ สร้างขึ้นและการสังเกต นอกจากนี้ แบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ แบบนำตนเองของผู้ ร่วมวิจัยทั้งก่อนและหลังการพัฒนา การวิเคราะห์เปรียบเทียบนำมาใช้พัฒนาและนำมาสัมพันธ์ ประเภทต่าง ๆ แบบพรรณนาซึ่งอภิปรายแนวความคิดของครูเกี่ยวกับ โปรแกรมนี้ ข้อค้นพบ ของการศึกษาครั้งนี้บ่งชี้ว่าแนวความคิดของครูหลัก ๆ 3 ประเภทคือ 1) ความสัมพันธ์ภายใน บุคคล 2) ประเภทวิชาการ 3) ประเภทสังคม

ประเภทความสัมพันธ์ภายในบุคคล แสดงให้เห็นความต้องการในระดับมาก ของครูที่จะมองตนเองในทางบวก รวมทั้งที่จะให้คนอื่นมองตนเองในเชิงบวกด้วย ประเภท วิชาการให้ประวัติการเรียนรู้ของครูภายใน โปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ประเภทสังคม จำกัดอยู่ในปฏิสัมพันธ์ของครูกับผู้ร่วมวิจัยอื่น ๆ และผู้วิจัย ครูได้รับผลกระทบภายในบุคคล จากประสบการณ์ทางวิชาการและทางสังคมของตนเอง ข้อค้นพบอื่น ๆ ได้แก่ การปรับปรุง ความพร้อมของกลุ่ม เพื่อการเรียนรู้แบบนำตนเอง และความเป็นเอกภาพของประโยชน์ที่มีต่อ โปรแกรมพัฒนาครู

บาลทรัส (Baltrus, Joseph M. 2003 : 1524 - A) ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบ เส้นทางด้านความรู้และด้านการจูงใจที่เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้แบบกำหนดตนเอง กับสัมฤทธิ์ผลทางวิชาการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 396 คน วิธีการศึกษาให้ นักเรียนเหล่านี้ตอบแบบสอบถามวัดประสิทธิภาพในตนเองด้านวิชาการ คุณค่าที่จำเป็น

ประสิทธิภาพในตนเองด้านคอมพิวเตอร์ และการรับรู้การกำหนดตนเองในชั้นเรียนศิลปะทางภาษาอังกฤษ ทำการทดสอบรูปแบบเชิงโครงสร้างซึ่งตั้งทฤษฎีขึ้นจากการวิจัยในชั้นเรียน 2 ประเภทเพื่อให้รู้แน่ชัดว่าตัวแปรการกำหนดตนเองดำเนินการในชั้นเรียนที่บูรณาการเทคโนโลยีหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า การกำหนดตนเองและตัวแปรที่จำเป็นที่มีมาก่อนกับค่านิยมภายในและประสิทธิภาพผลทางวิชาการมีบทบาทร่วมกันในชั้นเรียนทั้ง 2 ประเภท นอกจากนี้ การกำหนดตนเองของนักเรียนในชั้นเรียนประเภทดั้งเดิมมีผลต่อนักเรียนน้อยกว่านักเรียนในชั้นเรียนที่มีการบูรณาการ การกำหนดตนเองของนักเรียนในชั้นเรียนประเภทดั้งเดิมพยากรณ์ได้ดีขึ้นเมื่อใช้ค่านิยมภายในของรายวิชา ส่วนอิทธิพลของประสิทธิผลแห่งตนทางวิชาการที่มีต่อค่านิยมภายในตัวพยากรณ์ที่เข้มแข็งดีขึ้นสำหรับนักเรียนในรายวิชาที่บูรณาการเทคโนโลยี อย่างไรก็ตามประสิทธิผลแห่งตนของคอมพิวเตอร์ไม่มีผลต่อกลุ่ม ซึ่งถูกตัดออกไปจากสมการพยากรณ์

ราส (Rous, Bett Shanks. 2002 : 3685 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของครูโรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษาในรัฐเคนตักกี ซึ่งเป็นผู้ให้ภาวะผู้นำทางการสอนและพฤติกรรมที่ผู้นำเหล่านี้ใช้เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาใช้เทคนิคเหตุการณ์วิกฤต การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามให้ครูระดับก่อนประถมศึกษาทุกคนที่เห็นด้วยในรัฐบาลนี้ ผลการศึกษาพบว่า มีตำแหน่งผู้ทำการสอนของครู 2 ตำแหน่ง ส่งครูใหญ่กับผู้ประสานงานของโรงเรียน โดยครูระบุว่าครูใหญ่และผู้ประสานงานของโรงเรียนได้ใช้พฤติกรรมที่สนับสนุนส่งเสริม และยับยั้งการสอนในระดับก่อนประถมศึกษา นอกจากนี้ครูยังได้บรรยายให้เข้าใจต่อพฤติกรรมตามที่ทำทำการสอนที่มีประสิทธิภาพ และผู้ทำการสอนที่ไม่มีประสิทธิภาพใช้ในระดับก่อนประถมศึกษาโดยพฤติกรรมเหล่านี้มีพฤติกรรมที่ขัดแย้งกับการพัฒนานักเรียนของครูระดับสนับสนุนทุนโปรแกรมต่าง ๆ และบุคลากรงานสอน ความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการสอนวัยเด็กเล็ก การติดต่อกับคณาจารย์ของโรงเรียน เอกสารให้ข้อมูลป้อนกลับ นอกจากนี้ยังระบุได้ว่าผู้ประสานงานของโรงเรียนทำให้เกิดปัญหาในองค์กรและประเภทที่ขัดขวางหรือยับยั้งความสามารถของพวกเขาในการเป็นผู้นำทางการสอนอย่างมีคุณภาพ การเรียนรู้ผลทางการมีพฤติกรรม และปัญหาต่าง ๆ ที่มีความสามารถของการพัฒนา

สรุปงานวิจัยในต่างประเทศ การเรียนการสอนโดยการทำวิจัยในชั้นเรียนคือการสอนด้วยระบบทางไกล (IT) การทำการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการสนับสนุนให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยความหมาย มีการพัฒนานักเรียนได้รู้จักคิด แก้ปัญหาและมีการพัฒนาตนเองไปสู่

ผู้เชี่ยวชาญในสาขาและทำให้ครูสร้างพลังเสริมให้ตนเองช่วยให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียน การสอนได้อย่างดี และช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองไปอย่างต่อเนื่อง

สรุป จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นต่อ องค์กรมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน เจตคติที่ดีเพื่ออำนวยความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น ส่วนมากจะเน้นวิธีการอบรมเป็นสำคัญ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY