

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยการพัฒนาคู่มือด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม สังกัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาคู่มือ
2. กลยุทธ์ในการพัฒนาคู่มือ
  - 2.1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
  - 2.2 การนิเทศภายใน
3. การวิจัยในชั้นเรียน
4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
5. บริบทของโรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### การพัฒนาคู่มือ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารองค์กร หากบุคลากรใน  
องค์กรหรือหน่วยงานใดได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอก็จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ  
ในงานที่รับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร ต่อหน่วยงาน มีความทันสมัย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล  
สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ ดังนั้นการพัฒนาคู่มือจึงเป็นสิ่ง  
สำคัญที่จะช่วยทำให้การบริหารในองค์กรประสบผลสำเร็จ

##### 1. ความหมายของการพัฒนาคู่มือ

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2540 : 83) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาคู่มือว่า  
การพัฒนาคู่มือหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ  
มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมี  
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาคู่มือเป็นกระบวนการเสริมสร้างและ  
เปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการ  
ในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 154) ให้ความหมายการพัฒนาคู่มือว่า เป็นการ  
ดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรืองานที่จะปฏิบัติ  
หรือให้มีความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาคูเขื่อนั้น ปกติมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อให้

บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเพิ่มพูนความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมีค่าใช้จ่ายอยู่ 2 ค่า คือการฝึกฝน (Training) และการให้คำปรึกษา (Education) การฝึกฝนนั้นเราเน้นถึงกระบวนการที่จะเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน ส่วนการศึกษานั้นเรามุ่งเน้นถึงความพยายามที่จะเพิ่มเติมความรู้ ความเข้าใจ หรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น

บรยรงค์ โตจินดา (2543 : 192) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรกับความต้องการของตลาด

1. การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อเป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
2. การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์ มีความคิดสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้
3. การสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้
4. การเพิ่มอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องของความรับผิดชอบสร้างจริยธรรมในอาชีพ สร้างความซื่อสัตย์ สร้างวินัยโดยเฉพาะแห่งตนเอง

สมพงษ์ สุขประเสริฐ (2543 : 25) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการใด ๆ ที่จัดกระทำขึ้นเพื่อมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย

จากแนวคิดและความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเสริมสร้างศักยภาพการทำงานให้ครุมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การบริหารหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร (Man) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะนำความสำเร็จรุ่งเรืองหรือความเสื่อมทรุดแก่หน่วยงานหรือองค์กร นักวิชาการบางคนเชื่อว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยทางการบริหารด้านอื่น ๆ ทั้งหมด เพราะปัจจัยด้านมนุษย์มีความพิเศษกว่าปัจจัยอื่นในหลายแง่ หากหน่วยงานหรือองค์กรใดบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดมีความรู้ ความสามารถ องค์กรนั้นย่อมจะมีโอกาสบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยง่าย ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรจึงแสวงหาขั้นตอนหรือรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรของตนเองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

วิจิตร อวาทกุล (2540 : 25 - 27) ได้ให้ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. บุคลากรใหม่ที่ได้รับการอบรมจะมีเพียงความรู้ก่อนเข้าทำงาน ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาจากสถาบันหรือมหาวิทยาลัย แต่ยังไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้

ต้องมีการสอนงาน อบรมงานเพื่อปรับความรู้ให้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กรได้

2. เพื่อการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าและการมีชื่อเสียงขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสมบูรณ์ และพร้อมที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขัน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานจากการฝึกอบรมที่เข้มข้นและมีประสิทธิภาพเป็นประจำ ทันทสมัยอยู่เสมอ

3. องค์กรจะดำรงคงอยู่จะต้องมีความเจริญก้าวหน้า ขยายกิจการ ทั้งการขยายการผลิต การเติบโตกว้างขวาง จึงจำเป็นต้องสร้างบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเพื่อทดแทนเพิ่มเติมและเข้าประจำตามตำแหน่งต่าง ๆ ตามขนาดงานที่ขยายออกไป องค์กรต้องเตรียมคนเอาไว้เพื่อรับการเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย ลาออก องค์กรจึงต้องพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนา

4. ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่เชื่อซึ่งซ้ำเหมือนสมัยก่อนไม่ว่าด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำเป็นต้องอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับชุมชนที่เปลี่ยนไป

5. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานานแม้แต่เดิมจะมีความรู้ความชำนาญ แต่เมื่ออยู่กับที่นาน ๆ จะเกิดความจำเจ เบื่อหน่าย ขาดขวัญและกำลังใจ จำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้เข้ารับการสัมมนา เข้าประชุมรับการอบรม เพื่อการพัฒนาที่เรียกว่า การปัดฝุ่น เพื่อเป็นการกระตุ้นบำรุงขวัญในการทำงานเป็นการสร้างบรรยากาศ และเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

6. องค์กรต้องวางแผนการพัฒนาดำเนินการของเจ้าหน้าที่ บุคลากรที่จะฝึกอบรม เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กรอย่างเต็มที่ เช่น งานที่ต้องให้ความรู้ ความสามารถพิเศษ งานด้านบริหารที่ต้องใช้เวลาในการเตรียมคนและฝึกอบรมเป็นระยะเวลานานกว่าคนนั้นจะทำได้

วรารภรณ์ รัชตะวราภรณ์ (2542 : 78 - 79) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ

2. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร ลดความสิ้นเปลือง วัสดุและความเสียหายของผลผลิตที่เกิดจากความผิดพลาดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานโดยไม่มีความรู้หรือความเข้าใจระบบหรือวิธีทำงานที่ดีพอ

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้ของพนักงานใหม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้งานได้รวดเร็วยิ่งขึ้นไม่ต้องทำงานแบบเรียนรู้เอาเองจากการลองผิดลองถูก

4. การพัฒนาบุคลากรช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ไม่ต้องคอยให้คำแนะนำ หรือตอบคำถามในการทำงานต่อพนักงานใหม่มากนัก เพราะหากองค์กรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงาน ย่อมทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติมาบ้างแล้ว

5. การพัฒนาบุคลากรทำให้บุคคลที่ได้รับการพัฒนาได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งจะนำไปปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจะส่งผลดีต่อองค์กรในที่สุด

6. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจที่ตนเองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

7. การพัฒนาบุคลากรเป็นการเตรียมบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นในอนาคต

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษา เพราะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่องานที่ทำ ส่งผลถึงตัวผู้เรียนให้เกิดศักยภาพสูงขึ้น นอกจากนี้จะส่งผลต่อองค์กรทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3. วิธีการพัฒนาบุคลากร

ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนหรือการพัฒนาคนนั้น ถือว่า ครูเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนที่มีความสำคัญที่สุด ขณะเดียวกันถ้าครูปฏิบัติตามหน้าที่ไปนาน ๆ หรือสอนนักเรียนเป็นระยะเวลาพอสมควร ครูควรได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ ให้กับครู โดยเฉพาะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือว่าครูเป็นบุคลากรวิชาชีพ ที่ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

ยนต์ ชุ่มจิต (2535 : 135) ได้รวบรวมวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้มี 5 วิธีการดังนี้

1. การฝึกอบรมประจำการ (Inservice Training) คือ การให้การฝึกอบรมครูในขณะที่ยังปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความสามารถของครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร เพื่อช่วยครูแต่ละคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายของการประกอบอาชีพ และเป็นการกระตุ้นให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในห้องเรียน คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนการสอนของครูเป็นรายบุคคล โดยอาศัยวิธีการหลายอย่างจากผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารโรงเรียน หรือศึกษานิเทศก์ วิธีการเหล่านั้นได้แก่ การสังเกตชั้นเรียนหรือการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างมีเป้าหมายการประชมหารือกับครู การช่วยครูปรับปรุงการเรียนของนักเรียน การช่วยครูที่ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน การช่วยครูสร้างและใช้ศูนย์การเรียนการสอนแบบจุลภาค การสาธิตการสอน การประเมินผลตนเองของครู การให้เพื่อนครูนิเทศกันเอง

3. การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน เป็นการพัฒนาครูด้วยวิธีการต่างๆ อย่างหลากหลาย ที่นอกเหนือจากการดำเนินการในห้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับครูและนักเรียน โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 การเข้ารับการศึกษาดูงานในสถาบันอุดมศึกษา
- 3.2 การประเมินผลโรงเรียนโดยมีส่วนร่วม
- 3.3 การร่วมกิจกรรมการประชุมในองค์กรวิชาชีพ
- 3.4 การอ่านเอกสารทางวิชาชีพ
- 3.5 การคัดเลือกวัสดุ อุปกรณ์ทางการสอน
- 3.6 การคัดเลือกคณะบุคลากรทางวิชาชีพ
- 3.7 การจัดทำจุลสารทางวิชาชีพ
- 3.8 การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู

### 3.9 การปรับปรุงการสั่งงานด้วยตนเอง

### 3.10 การทำงานกับครูที่มีปัญหา

การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลนี้ ผู้บริหารโรงเรียนหรือศึกษานิเทศก์ต้องยอมรับว่าครูมีความแตกต่างกันหลายทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรให้ความสนใจและช่วยให้ครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้มีความเข้าใจในศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ต้องเข้าใจความสำคัญของการช่วยเหลือครูทุกคน ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกับเด็กที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และในที่สุดจะต้องศึกษาวิธีการทำงานกับครูที่มีปัญหา และเป็นผู้ให้ความสนใจกับปัญหาของครูด้วย

4. การพัฒนาครูเป็นกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน หรือเรียกว่า เทคนิคการนิเทศ เป็นกลุ่มมีเป้าหมายเพื่อให้ครูหรือกลุ่มครูปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งผู้นิเทศหรือผู้บริหารจะต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นและผลการศึกษา ผู้นำจะต้องมีความเป็นประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาครูเป็นกลุ่มมีรูปแบบการดำเนินการดังนี้

#### 4.1 การปฐมนิเทศครูใหม่

#### 4.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

#### 4.3 การดำเนินการประชุมที่มีประสิทธิภาพ

#### 4.4 การเยี่ยมชมการสอนของครูคนอื่นๆ

#### 4.5 การทดลองและการวิจัยปฏิบัติการในห้องเรียน

#### 4.6 เทคนิคสร้างคุณภาพ (QC)

#### 4.7 เทคนิคกลุ่มเฉพาะ

การพัฒนาครูเป็นกลุ่มมีหลายวิธี แต่สิ่งที่น่าสนใจที่สุดคือ การพยายามทำให้ครูหรือสมาชิกกลุ่ม ได้มีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันประสบการณ์ ความคิด และการศึกษาผลงานวิจัยใหม่ๆ ทางการศึกษา อย่างไรก็ตามการที่จะเลือกใช้วิธีการแบบใดมาพัฒนาครู และการปรับปรุงการสอนในแต่ละสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้

5. การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการทางคลินิก หรือการนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบคลินิกเป็นหลักการพื้นฐาน และแนวปฏิบัติที่ออกแบบไว้เพื่อปรับปรุงสมรรถนะทางการสอนของครูในห้องเรียน การดำเนินการนิเทศแบบคลินิก อาศัยข้อมูลส่วนใหญ่จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นและสัมพันธ์ภาพระหว่างครูและผู้นิเทศ ทำให้ได้รูปแบบของโครงการ วิธีดำเนินงานและยุทธวิธี ซึ่งได้ออกแบบเอาไว้เพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการปรับปรุงพฤติกรรมของครูในห้องเรียน ซึ่งกระบวนการนิเทศแบบคลินิกเพื่อการพัฒนาครูมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนขั้นเตรียมการ (Pre-planning) เป็นการพิจารณาบุคคลและกำหนดปัจจัยแวดล้อม เป็นขั้นการพิจารณาถึงคุณลักษณะและความสามารถของครูอย่างรอบด้าน รวมถึงการพิจารณาถึงความสามารถของผู้นิเทศหรือนักวิชาการ

ขั้นตอนที่ 2 การประชุมปรึกษาหารือก่อนการสังเกต (Pre-observation Conference) เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและครูมีความพร้อม เพราะเป็นไปตามความต้องการของครู ในขั้นนี้จะมีการดำเนินการอยู่ 4 ลำดับ คือ

1. การกระชับสัมพันธภาพ เช่น การพบปะพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการเพื่อลดความตึงเครียด หรือความหวาดวิตกของครู

2. การตรวจสอบการวางแผน ในขั้นนี้ผู้นิเทศจะต้องเข้าใจปัจจัยหรือตัวแปร 3 ประการ คือ ตัวนักเรียน สิ่งที่นักเรียนจะได้รับจากการเรียนและวิธีการจัดปัจจัยแวดล้อมทางการสอน เพื่อให้การสอนประสบผลสำเร็จ

3. การเลือกวิธีการสังเกต เป็นขั้นตอนสำคัญไม่น้อย เพราะเครื่องมือที่ใช้ในการสังเกตหรือระบบการสังเกต จะครอบคลุมธรรมชาติของสารสนเทศที่ได้รับรวบรวมวิเคราะห์

4. การประเมินบุคคลและการปรับเปลี่ยนปัจจัยภายนอก เป็นการพิจารณาข้อสนเทศเกี่ยวกับตัวครู เพื่อให้รู้ถึงความรู้ความสามารถของครู

ขั้นตอนที่ 3 การสังเกตการสอนและการวิเคราะห์ (Observation and Analysis) เป็นกระบวนการสังเกต การบันทึกและการแปลความหมายการกระทำของนักเรียน การแปลความหมายการกระทำของครู และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ขั้นตอนนี้เป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติการทางคลินิกเพื่อพัฒนาครู ในขั้นนี้มีลำดับย่อยดังนี้

1. การยืนยันข้อตกลง
2. การรวบรวมข้อมูล
3. การตรวจสอบข้อมูลและการจัดข้อมูลให้สัมพันธ์กับข้อตกลง
4. การประเมินบุคคลและปรับเปลี่ยนปัจจัยแวดล้อม

ขั้นตอนที่ 4 การประชุมภายหลังการสังเกต (Post-conference) เป็นการประชุมหารือภายหลังการสังเกต เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญทั้งของครูและผู้นิเทศ เพราะเป็นช่วงเวลาสำหรับการพูดคุยด้วยความจริงใจและด้วยความกระจำจัด นั่นคือ การพูดคุยในสิ่งที่ทำได้และสิ่งที่ทำไม่ได้ มีขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. การแลกเปลี่ยนข้อสนเทศ เป็นการที่ครูและผู้นิเทศต้องเผชิญกับข้อตกลง 3 ประการ คือ การให้ข้อเสนอแนะ การอนุญาตให้ครูแนะนำ และการแลกเปลี่ยนข้อสนเทศซึ่งกันและกัน

2. การกำหนดแนวปฏิบัติในอนาคตต่อไปเป็นการวางแผนหรือกำหนดสิ่งที่จะปฏิบัติในอนาคต เพื่อปรับปรุงงานที่ผิดพลาด

3. การประเมินบุคคลและปรับเปลี่ยนปัจจัยแวดล้อม เป็นการประเมินคุณลักษณะของครู ผู้นิเทศจะต้องหาวิธีการเพื่อให้ความกระจำจัด ให้คำแนะนำและแนะนำให้ครูพยายาม ประเมินลักษณะที่แท้จริงของการสอนที่ได้สรุปไว้ในขณะสังเกตกระบวนการนิเทศแบบคลินิกเพื่อการพัฒนาครู เป็นขอบข่ายงานซึ่งได้วางแผนขึ้นเพื่อกำหนดปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกันสำหรับการพัฒนาครู การให้การสนับสนุนในการปรึกษาหารือที่ได้กระทำขึ้นโดยใช้การสอน โดยยอมให้ผู้นิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผนและแก้ไขวิธีการให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของครู

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2537 : 394 – 395) ได้รวบรวมวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 วิธี

คือ

1. การจัดอบรมเพิ่มเติม
2. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. การศึกษาดูงาน  
 4. การศึกษาต่อ  
 5. การบรรยายหรือการให้ความรู้พิเศษเป็นครั้งคราว  
 ประยูร ศรีประสาธน์ (2544 : 76) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการ  
 พัฒนาบุคลากร ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1. การฝึกอบรมและพัฒนา
  2. การดูงาน
  3. การโยกย้าย
  4. Coaching Counseling
  5. ศูนย์ความรู้ทางวิชาการ ทุนการศึกษาและทำวิจัย
  6. ทุนระดับปริญญาโท
  7. กิจกรรมโครงการ 5 ส
  8. การปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา
  9. โครงการแลกเปลี่ยนบุคลากร
- จันทราณี สงวนนาม (2545 : 1 - 14) ได้เสนอรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 วิธี

คือ

1. การพัฒนาโดยการศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้  
 ความสามารถ สถิติปัญญาต้องใช้เวลานานและลงทุนสูง
  2. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ  
 ทักษะ ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ใช้ระยะเวลาสั้น จัดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาหรือความ  
 ต้องการซึ่งมีรูปแบบอย่างหลากหลายวิธี เช่น การบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การระดมสมอง  
 การใช้กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมุติ เกมการบริการ การสัมมนา สถานการณ์จำลอง การสาธิต  
 และการประชุมเชิงปฏิบัติการ
  3. การพัฒนาในงาน (Development in Career) เป็นการพัฒนาบุคลากรใน  
 หน่วยงานโดยผู้บังคับบัญชา จะใช้กระบวนการในทางการบริหาร เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถมี  
 ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีรูปแบบอย่างหลายวิธี เช่น มอบหมายงาน การสอนงาน  
 การเสนอแนะ การขยายปริมาณงาน การเพิ่มคุณภาพงาน การเพิ่มความรับผิดชอบ การมอบอำนาจ  
 หน้าที่ การรักษาราชการแทน การหมุนเวียนงาน และการเลื่อนตำแหน่ง
- จากวิธีการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเลือกวิธีการพัฒนา  
 บุคลากรนั้นผู้บริหาร ผู้นำหรือผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องเลือกให้เหมาะสมกับหน่วยงาน สภาพ  
 ปัจจุบันขององค์กรหรือบุคลากรที่ต้องการจะพัฒนานั้น เพื่อให้ได้ผลผลิตตามที่คาดหวังไม่สูญเสียเวลา  
 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยเปล่าประโยชน์
4. ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
- เสนาะ ตีเยาว์ (2535 : 128 - 129) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการอบรมไว้ว่า ทำให้มี  
 ผลผลิตในการทำงานขึ้น ช่วยแก้ปัญหของการปฏิบัติงาน ทำให้ขวัญคนงานดีขึ้น การควบคุมลดลง

อุปสรรคในการทำงานลดลง เป็นประโยชน์ต่อคนงานโดยตรง ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่น ให้แก่องค์กร ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและลดการสิ้นเปลืองต่าง ๆ ลง

พัฒนา ยาวีราช (2546 : 156 – 157) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. ทำให้ระบบและวิธีการในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ช่วยให้ประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความผิดพลาดน้อยลง
3. ช่วยให้ประหยัดเวลาในการที่พนักงานจะลองผิดลองถูก เรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ในการที่จะเข้าควบคุมอย่างใกล้ชิดสามารถปล่อยให้พนักงานผู้ปฏิบัติมีอิสระ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมผลการทำงานของตนเอง
5. เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้รับการพัฒนาเอง ได้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญจากประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประหยัดทรัพยากรและเวลาและมีความผิดพลาดน้อยลง ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ให้ผู้ปฏิบัติมีการทำงานอย่างเป็นอิสระสามารถควบคุมผลการทำงานของตนเองได้ ซึ่งจะส่งผลต่อตัวผู้รับการพัฒนาจะได้มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญ

โดยสรุป การพัฒนาบุคลากรมีวิธีการที่หลากหลาย แตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักวิชาการสำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความต้องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม ได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้ คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน

### กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

#### 1. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

##### การฝึกอบรม

การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรจะประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้นั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของกำลังคน ดังนั้นจึงถือว่าทรัพยากรมนุษย์มีค่ายิ่ง องค์กรต้องพึงพิงความรู้ความสามารถ เจตคติและทักษะของบุคลากรในองค์กร ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเจตคติที่ดีมีทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรต้องอาศัยกระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งที่วิธีหนึ่งซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถทักษะประสบการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป (อานวย เดชชัยศรี, 2542 : 12 - 18)

##### ความหมายของการฝึกอบรม

กุลธน ธนาพงศธร (2539 : 45) ได้สรุปโดยย่อด้านความคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมดังนี้

1. สถาบันฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนแห่งสหรัฐอเมริกาและแคนาดา (Civil Service Assembly of the United States and Canada) ได้ให้ความหมายว่า



“การฝึกอบรม คือ กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญและทัศนคติต่าง ๆ ซึ่งจะมีขึ้นในปัจจุบันและอนาคต”

2. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้สรุปความหมายอย่างสั้นว่า “การศึกษาอบรม หมายถึง กระบวนการในอันที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงานและเปลี่ยนแปลงเจตคติ (ทัศนคติ) ของคนในทางที่ดีขึ้น”

3. นักวิชาการไทย ก็ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้หลายท่าน เช่น อมรรักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล กล่าวว่า “การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพของพนักงานในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการพัฒนานิสัยแห่งความคิด การกระทำ ความรู้ความชำนาญและท่าทีต่าง ๆ”

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความหมาย การฝึกอบรมที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงานโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกอบรมเป็นการแก้ปัญหาหรือเพื่อพัฒนาองค์การของแต่ละคนหรือหน่วยงานที่ให้ไว้มีลักษณะใกล้เคียงกัน เป็นกรรมวิธีที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต”

ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ (2539 : 23 - 25) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการฝึกอบรมไว้ 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ

1. วิธีการบอกกล่าว (Telling Method) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีลักษณะสำคัญคือผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากรจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการอธิบายหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในหัวข้อฝึกอบรมให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งวิธีการบอกกล่าวนี้ยังมีวิธีการย่อย ๆ อีกหลายประการ แต่ในที่นี้จะขออธิบายเพียง 4 วิธีคือ วิธีการบรรยาย วิธีการประชุมอภิปรายวิธีการศึกษารณีตัวอย่างและวิธีสัมมนา

2. วิธีการกระทำ (Doing Method) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีลักษณะสำคัญที่อยู่ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนจะเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการฝึกอบรม โดยที่จะต้องเป็นผู้ลงมือกระทำการต่าง ๆ เองโดยอยู่ภายใต้การแนะนำดูแลของวิทยากร ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ววิทยากรจะอธิบายถึงวิธีการปฏิบัตินั้น ๆ ให้เข้าใจเป็นอย่างดีเสียก่อน - หลังจากนั้นจึงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือปฏิบัติเองโดยวิทยากรยังดูแลอย่างใกล้ชิด วิธีการกระทำมีวิธีย่อยอยู่หลายประการเช่นกัน ขอนำมาอภิปราย 4 ประการ คือ วิธีการระดมสมอง วิธีการทดลองเรียนงาน วิธีการสอนแนะและวิธีการประชุมกลุ่มซินติเคท

3. วิธีการแสดง (Showing Method) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีลักษณะสำคัญ คือ จะมีการแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นถึงสภาพการณ์ที่เป็นจริงหรือสภาพการณ์ที่เลียนแบบคล้ายของจริง โดยผู้แสดงอาจจะเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนหรือบุคคลก็ได้ ส่วนวิทยากรจะมีบทบาทในการฝึกอบรมโดยวิธีการแสดงเพียงเล็กน้อย กล่าวว่า วิทยากรจะอธิบายถึงวัตถุประสงค์และจุดเน้นของการแสดงก่อนที่จะมีการแสดง และอธิบายสรุปหลังจากการแสดงได้สิ้นสุดแล้ว

วิธีการแสดงที่จะทำการอธิบายเป็นตัวอย่างที่มี 4 วิธีคือ วิธีการสร้างสถานการณ์จำลอง วิธีการแสดงบทบาทสมมติ วิธีการสาธิต และวิธีการดูงานนอกสถานที่

อย่างไรก็ตาม ในการนำเอาวิธีการฝึกอบรมเหล่านี้ไปใช้ในการฝึกอบรมขององค์การต่าง ๆ นั้น จะพบเห็นได้ว่ามีการนำเอาไปใช้หลาย ๆ วิธีควบคู่กันไป ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ฝึกอบรมและความเหมาะสมของหัวเรื่องที่จะฝึกอบรมนั้น ๆ นอกจากนี้ในหัวข้อเรื่องที่จะฝึกอบรมหนึ่ง ๆ วิทยากรอาจที่จะใช้วิธีการฝึกอบรมหลาย ๆ วิธีสลับกันไปด้วยก็ได้ เช่น อาจเริ่มต้นด้วยวิธีการบรรยายหลังจากนั้นจึงใช้วิธีการทดลองเรียนงาน แล้วจึงพาผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปดูงาน ณ สถานที่ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ ก็ได้ ซึ่งการที่จะใช้วิธีการฝึกอบรมใดควบคู่กันบ้างนั้นย่อมขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่มีอยู่ประกอบกับสามารถและทักษะของผู้ฝึกอบรมเป็นสำคัญและในกระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นสามารถดำเนินการได้อีกหลากหลายวิธี ได้แก่

1. วิธีการบรรยาย
2. วิธีการประชุมต่อเนือง
3. วิธีการศึกษากรณีตัวอย่าง
4. วิธีการสัมมนา
5. วิธีการฝึกอบรมโครงการปฏิบัติการจริง
6. วิธีการระดมสมอง
7. วิธีการทดลองเรียนงาน
8. วิธีการสอนแนะ
9. วิธีการประชุมกลุ่มชั้นดิเคท
10. วิธีการฝึกอบรมโดยการแสดง
11. วิธีการสร้างสถานการณ์จำลอง
12. วิธีการแสดงบทบาทสมมติ
13. วิธีการสาธิต
14. วิธีการดูงานนอกสถานที่

สมเกียรติ ศรีจักรวาล (2542 : 3) สรุปความหมายของการอบรมว่าเป็นกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทนสมัยทันเหตุการณ์อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของบุคคล หรือประสิทธิภาพขององค์การนั่นเอง

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 166) กล่าวถึงความหมายการฝึกอบรมว่าเป็นแนวทางและความพยายามที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการอบรมได้รับความรู้แนวใหม่ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการแก้ปัญหาตลอดทัศนคติที่จะปรับปรุงงานเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2543 : 620) ได้สรุปว่า การอบรม หมายถึงกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจรวมถึงการเตรียมตัวให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะเลื่อนขั้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 194) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การอบรม หมายถึง การช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนา และปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคล และนโยบายขององค์การ

จันทราณี สงวนนาม (2544 : 8) กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีการวางแผน มีการจัดลำดับกิจกรรม และมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญการเกี่ยวกับงานในหน้าที่ หรือในเรื่องหนึ่งเรื่องใดเฉพาะภายในระยะเวลาที่กำหนดและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ในทางที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

สรุปโดยภาพรวมในการพัฒนาบุคลากรที่ผู้วิจัยได้แนวคิดจากการศึกษา แนวคิดหลักการ กระบวนการ เพื่อนำไปวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้น ได้ทราบแนวคิดหลักการวิธีการดำเนินการที่หลากหลาย ซึ่งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีความตระหนักรู้จักวางแผน ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้ทั้งระบบโรงเรียน ทั้งนี้ในส่วนของรายละเอียดขั้นตอนกระบวนการวิจัยนั้นได้ศึกษากรอบความคิดในการวิจัยในชั้นเรียน

#### ความสำคัญของการฝึกอบรม

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 168) กล่าวว่า หลังจากการปฐมนิเทศและบรรจุพนักงานที่เหมาะสมแล้ว พนักงานใหม่อาจไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างพึงพอใจ ถึงแม้พนักงานจะมีประสบการณ์ในการทำงานแล้ว ในการทำงานใหม่ก็จะต้องทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ความสามารถของพนักงานกับความต้องการของงานจะต้องทำให้สมดุลกันโดยอาศัยการปฐมนิเทศและการฝึกอบรม

จันทราณี สงวนนาม (2544 : 8 - 9) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานและระหว่างปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน
2. การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริมวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากรเนื่องจากปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ
3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยประหยัดรายจ่าย เนื่องจากการดำเนินการที่จัดขึ้นในระยะเวลาสั้นภายใต้งบประมาณอันจำกัดและได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์
4. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และเพิ่มเติมประสบการณ์โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงาน
5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกันหรือสายงานเดียวกัน เนื่องจากการฝึกอบรมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

6. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ

7. การฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความพร้อมที่จะทำงาน กล่าวเผชิญปัญหาและอุปสรรค

8. การฝึกอบรมช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต และช่วยให้บุคลากรรู้จักการพัฒนาตนเอง

จากความสำคัญของการฝึกอบรมดังกล่าว สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เพราะการฝึกอบรมจะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ช่วยลดค่าใช้จ่ายแรงงานและเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง ช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติการของฝ่ายบริหารเกิดการประสานงานที่ดีและยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและยังส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (2540 : 162) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ เพื่อให้มีความรู้ มีความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

อำนาจ เดชชัยศรี (2542 : 12) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมต้องมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักแก้ไขปัญหาได้จริง มีความทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไม่ว่าจะเป็นทางด้านเนื้อหา เจตคติ ทักษะ แต่โดยวัตถุประสงค์ทั่วไปในการฝึกอบรมส่วนใหญ่มักจะเน้นในการสนับสนุนทางด้านความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ต้องการเพื่อส่งเสริมทักษะ ส่วนการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ เป็นพฤติกรรมภายในที่เป็นผลพลอยได้ เพราะเป็นเรื่องที่ฝึกอบรมได้ยากมากกว่าการฝึกอบรมทางด้านความรู้และทักษะ

จากจุดมุ่งหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพื่อส่งเสริมทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ความจำเป็นของการฝึกอบรม

มนูญ ไชยทองศรี (2544 : 16) กล่าวว่า หน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีที่จบการศึกษา จำเป็นต้องทำการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีและเพียงพอ ก่อนที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติงานนั้นๆ

2. ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการอบรมเป็นวิธีที่ดีที่สุด

3. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้นๆ จึงพยายามพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน เพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงาน และสร้างขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่ประหยัดที่สุด ทั้งในด้านเวลาและงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การฝึกอบรมเป็นการใช้ประสบการณ์ตรงที่สามารถปรับปรุงและพัฒนา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานทดลองกระทำเพื่อหาประสบการณ์เอง ซึ่งอาจเกิดความผิดพลาด สิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่ายและอาจเกิดอันตรายได้

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 164) กล่าวถึง ความจำเป็นที่ต้องฝึกอบรมไว้ว่าอาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานของหน่วยงาน การขยายตัวของหน่วยงานหรือ นโยบายย่อมทำให้วิธีการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความจำเป็นที่หน่วยงานต้องฝึกอบรมบุคลากร สามารถสรุปได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องการประสิทธิผล จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไปหน่วยงานมักจะมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากการขยายตัวของหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงนโยบาย โครงสร้างและวิธีการปฏิบัติงานตามยุคสมัย ตามความเจริญก้าวหน้าของโลกยุคโลกาภิวัตน์จึงจำเป็นต้องพัฒนา ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุคสมัย
2. ความจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงานที่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจึงต้องทำการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

## 2. การนิเทศภายใน

ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียน ถือว่าเป็นการดำเนินการที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน ร่วมกับคณะครู – อาจารย์ในโรงเรียน โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กนักเรียน นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

सनั म् मासुगल (2544 : 17 - 45) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า “การนิเทศภายใน หมายถึง ความพยายามทุกชนิดที่ผู้อยู่ในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหารลงไป ในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และผลสุดท้ายคือ การศึกษาของเด็กก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ”

ความหมายว่า “การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียน ฐานะของผู้นิเทศและผู้จัดให้มีการนิเทศกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งเป็น

บุคลากรภายในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนดตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ความจำเป็นของการนิเทศภายใน

ความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์โดยตำแหน่งมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถสนองความต้องการทางการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนต่าง ๆ ได้ทั่วถึง
2. สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนในแต่ละแห่งไม่เหมือนกัน จึงเป็นการยากที่ศึกษานิเทศก์ซึ่งอยู่ภายนอกจะรู้สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนได้ การสนองความต้องการจึงเป็นไปได้ยาก
3. ในสภาพปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ และบางคนยังมีความชำนาญในเฉพาะสาขาวิชาอีกด้วย จึงสมควรจะใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด และยังเป็น การสร้างการยอมรับซึ่งกันและกันอีกด้วย
4. เป็นการสอดคล้องกับปรัชญา หลักการ และวิธีการของการนิเทศสมัยใหม่ ที่สุด ซึ่งการนิเทศสมัยใหม่จะเกิดขึ้นโดยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ใช่จะต้องมีคนมาคอยชี้แนะให้ทำงานอยู่ตลอดเวลา

จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้ โรงเรียนต่าง ๆ มีความจำเป็นต้องจัดการนิเทศภายในโรงเรียน ด้วยเหตุผลหลาย ๆ อย่างนอกจากนี้การนิเทศภายในโรงเรียนยังช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดการทำงานโดยรู้จักคิด และแก้ปัญหาเอง แทนการรอรับความช่วยเหลือจากบุคลากรอื่นที่อยู่นอกโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญมากในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน

ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

ได้มีนักการศึกษาหลายท่าน กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อผู้บริหารโรงเรียนได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

จุดมุ่งหมายในการนิเทศภายในโรงเรียน ดังนี้

1. พัฒนาคคน การนิเทศการศึกษาเป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อนิเทศแล้วบุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. พัฒนางาน การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างสรรค์วิธีทำงานใหม่ ประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ประสานสัมพันธ์ การนิเทศการศึกษาเป็นการร่วมมือเพื่อความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. การสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจ ความสบายใจ และมีกำลังในการทำงาน

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการนิเทศการศึกษาเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น และเป็นความต้องการที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในโรงเรียน โดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียนจะช่วยให้เกิดผลดีในการดำเนินงานของโรงเรียนหลายประการ คือ

1. เป็นการช่วยเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษาเพราะไม่พอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง

2. การนิเทศโดยบุคลากรของโรงเรียนเองนั้น ผู้นิเทศเป็นผู้ใกล้ชิดกับปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียน ย่อมเป็นผู้รู้ปัญหาได้ดี และแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าการที่จะให้คนภายนอกมานิเทศ

3. ผู้นิเทศภายในโรงเรียน ค้นเคยกับครูอยู่แล้ว จึงทำให้บรรยากาศในการนิเทศทำได้อย่างเป็นกันเอง ไม่ต้องสร้างความคุ้นเคยเหมือนศึกษานิเทศก์ หรือผู้บริหารนอกโรงเรียน

4. ผู้นิเทศ สามารถติดตามการปฏิบัติงาน หรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา เพราะอยู่ใกล้ชิดกัน และสามารถทำให้งานดำเนินไปถึงจุดหมายโดยไม่ขาดความต่อเนื่อง

การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นการดำเนินงานที่ต้องมีการประสานงานกันระหว่างบุคคล 3 ฝ่าย คือผู้บริหาร ผู้ให้การนิเทศ และผู้รับการนิเทศ บุคคลทั้ง 3 ฝ่ายนี้จะต้องยอมรับบทบาทซึ่งกันและกันดังนี้

1. บทบาทผู้บริหาร ผู้บริหารในฐานะผู้นำและเป็นผู้บริหารของหน่วยงานต้องแสดงบทบาทดังนี้

- 1.1 สนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในอย่างจริงจัง และจริงจัง
- 1.2 ทำหน้าที่เป็นวิทยากรที่ดีของครูทุกโอกาสที่แนะนำชี้แหล่งวิชาการให้ครู
- 1.3 บริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศในทุก ๆ

ด้าน

- 1.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ
- 1.5 สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

2. บทบาทของผู้นิเทศ หรือผู้ให้การนิเทศหมายถึง ครูวิชาการโรงเรียนหรือครูคนใดคนหนึ่งโรงเรียน ที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งคณะครูเต็มใจและคัดเลือกให้เป็นผู้นิเทศ มีบทบาทดังนี้

- 2.1 ประชุมวางแผนร่วมกับเพื่อนครู เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ครูกำลังเผชิญอยู่
- 2.2 ร่วมกับเพื่อนครูวางแผน และจัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหา
- 2.3 ช่วยเหลือเพื่อนครู ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน
- 2.4 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการประเมินผลนักเรียน
- 2.5 ช่วยเพื่อนครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนและมี

ความรู้สึกมั่นคง

- 2.6 ร่วมกับผู้บริหาร และเพื่อนครูประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.7 ร่วมกับเพื่อนครู หาข้อบกพร่องและแนวทางแก้ไขจากผลการ

ปฏิบัติงาน

3. บทบาทของผู้รับการนิเทศ ผู้รับการนิเทศหมายถึง คณะครูในโรงเรียนในขณะนั้นที่ไม่ได้แสดงบทบาทเป็นผู้นิเทศ หมายความว่า ครูบางคนอาจมีโอกาสดำเนินการเป็นผู้นิเทศในเรื่องหนึ่ง แต่อาจเป็นผู้รับการนิเทศในเรื่องอื่น อย่างไรก็ตามถ้าเป็นผู้รับการนิเทศต้องแสดงบทบาท ดังนี้

- 3.1 ร่วมกับผู้นิเทศวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และเรียงลำดับ

ความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย

### 3.2 วางแผนร่วมกับผู้นิเทศ ในอันที่จะหาทางแก้ปัญหาที่นั้น ๆ

ทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาทางมือปฏิบัติ หรือดำเนินการตามโครงการในข้อ 3.2 หลังจากได้รับความรู้ความเข้าใจแล้ว

### 3.3 ขอความสนับสนุน หรือคำปรึกษาจากผู้นิเทศ และผู้บริหารในกรณีที่มีปัญหาระหว่างดำเนินการ

จากแนวคิดที่กล่าวมานี้พอสรุปว่า จุดมุ่งหมายหลักของการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมและรักษาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ฉะนั้นการนิเทศภายในโรงเรียนจึงต้องปฏิบัติอย่างมีขั้นตอนอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จุดมุ่งหมายก็เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

#### หลักการสำคัญในการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินการภายใต้กรอบนโยบายของหน่วยงานทางการศึกษาระดับสูง ในสายบังคับบัญชาแต่ละสายงานในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นจึงต้องดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนตามหลักการของนักการศึกษา และของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 28) กล่าวถึงหลักการในการนิเทศภายในโรงเรียนที่ใช้เป็นแนวปฏิบัติไว้ ดังนี้

1. มีความถูกต้องตามหลักวิชา หมายถึง การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และนโยบายที่วางไว้ตามสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ ตามความเป็นจริงและกฎเกณฑ์ที่แน่นอน
2. เป็นวิทยาศาสตร์ หมายถึง การทำงานอย่างมีระบบ มีวิธีการในการศึกษาปรับปรุงและประเมินผล โครงการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน
3. เป็นประชาธิปไตย หมายถึง จะต้องเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจในการทำงานและรู้จักใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
4. เป็นการสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่
5. เป็นการสร้างความเชื่อมั่น หมายถึง เป็นการเสริมสร้างความสามารถของครู เพื่อให้ความมั่นใจในการทำงานมีประสิทธิภาพสูง
6. เป็นการพัฒนา หมายถึง เป็นการพัฒนาวิชาชีพ มากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
7. เป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง หมายถึง การทำงานด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน



### การประเมินผลการนิเทศภายใน

การประเมินผลการนิเทศภายในคือ การประเมินกระบวนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน กระทำได้โดยการนำข้อมูลจากการปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ระบุไว้ในด้านต่าง ๆ การประเมินผลการนิเทศภายในจัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการ พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการว่ามีมากน้อยเพียงใด ได้ผลตามจุดประสงค์หรือไม่ และนำไปปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินผลการนิเทศแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การประเมินก่อนเริ่มโครงการ เป็นการประเมินนโยบายของหน่วยงาน ประเมินความต้องการจำเป็นของบุคลากร การวิเคราะห์กิจกรรม รวมทั้งประเมินทรัพยากรสิ่งที้นำเข้าหรือทางเลือกในการจัดทำโครงการประเมินระหว่างดำเนินการ เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงงาน การจัดระบบงาน หรือการจัดการทำรายการความก้าวหน้า การเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติ หรือเปรียบเทียบผลนำเข้ร่วมกับวิธีการดำเนินงาน กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในโครงการว่ามีความสอดคล้อง หรือแตกต่างกันอย่างไร
2. การประเมินผลหลังการดำเนินการเป็นการประเมินผลสรุป เพื่อดูว่าการดำเนินงานได้ผลตามความมุ่งหมายหรือไม่ และมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร โดยเปรียบเทียบผลผลิตที่คาดหวังกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างผลที่ได้กับจุดประสงค์ของโครงการ ส่วนประกอบแวดล้อม ปัจจัยนำเข้ โดยกระบวนการทั่วไปการประเมินผลสรุปโครงการ ผลกระทบของโครงการ การเปรียบเทียบประสิทธิผลของการลงทุนกับงานลักษณะที่เทียบกันได้ และข้อเสนอแนะ เพื่อยุติการดำเนินการใช้หรือปรับปรุงโครงการ
3. การประเมินผลการนิเทศ มุ่งที่จะนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานในภาพรวมของการนิเทศภายใน ดังนั้น เพื่อให้การปรับปรุงการดำเนินงานนิเทศภายในให้ได้ผลมากที่สุด ควรจะได้ประเมินบรรยากาศขององค์การ การสำรวจเจตคติของผู้ได้รับการนิเทศและผู้ให้การนิเทศด้วยนอกจากนั้นควรจัดทำแบบรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นรายลักษณะอักษร และจัดทำอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอน ก็จะสามารถทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคตลอดจนแนวทางปรับปรุงพัฒนาแก้ไขในจุดที่บกพร่องต่อไป

### การวิจัยในชั้นเรียน

1. ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน  
มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสนใจกับการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้  
กรมวิชาการ (2542 : 7) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียน คือ การแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าและวิจัยควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหา และหรือพัฒนาการของตนเอง และเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

ขจิต ฝอยทอง (2543 : 36) การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ครูผู้สอนในวิชานั้นๆ ทำขึ้นเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนของตน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบและนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศนาศาสตร์ (2543 : 73) การแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาการศึกษาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง สามารถดำเนินการวิจัยได้หลายระดับทั้งในระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนว่าการวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากความต้องการที่จะพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง กิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดผลกับผู้เรียนในทางที่ดีขึ้นเหมาะสมขึ้นและมีคุณค่ามากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้คุณภาพของการศึกษาสูงขึ้นจุดประสงค์ของการศึกษา คือ การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้ “ดี” ขึ้น โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการทางสติปัญญา เช่น กระบวนการคิดกระบวนการแก้ปัญหาความรู้สึก ความเชื่อ ความศรัทธา และเจตคติที่พึงปรารถนา ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตที่พร้อมที่จะปฏิบัติในสิ่งที่สังคมยอมรับ อันได้แก่ เจตคติที่ดีต่อกระบวนการสังคม คุณธรรมและจริยธรรมต่าง ๆ ทักษะในการปฏิบัติงานและลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ ตามบทบาทและหน้าที่ ของแต่ละคนในสังคม

การเรียนการสอนในปัจจุบันมุ่งเน้นที่จะฝึกให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติได้ลงมือกระทำ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลข่าวสารและความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เป็นตัวนำ (Means) ให้เกิดการเรียนรู้ โดยมีแนวความคิดหรือความเชื่อว่าการเรียนรู้นั้น

1. บุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และแสวงหาแนวที่จะอธิบายสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านั้น
2. ในการหาคำอธิบาย บุคคลแต่ละคนสร้างแนวคิดเกี่ยวกับวัตถุปรากฏการณ์ และเหตุการณ์ที่เขาได้พบในสมองของเขา
3. แนวคิดที่เขาสร้างขึ้นอาจแปลกและแตกต่างจากแนวความคิดของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้
4. บุคคลทุกคนสร้างความหมายให้กับสิ่งที่เขารับรู้ ซึ่งความหมายที่สร้างขึ้นนี้อาจได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่น ๆ รอบตัว ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ในลักษณะของการเรียนรู้ การสร้างความหมายนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้และผู้เรียนจะต้องสร้างความหมายจากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ โดยผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง ครูเป็นเพียงผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เท่านั้น

ดังนั้นการที่บุคคลจะเรียนรู้อะไรนั้น จำเป็นจะต้องมีขั้นตอนของการเกิดปฏิกิริยาหรือการกระทำ ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคคลรับข้อมูลข่าวสารมาแล้ว เขาจะต้องแปลความหมายเพื่อความเข้าใจของตัวเอง แล้วเชื่อมโยงกับความรู้ความเข้าใจเดิมที่เขาเมื่ออยู่ทดลองปฏิบัติด้วยความคิดหรือการกระทำ หรือกระบวนการทางสติปัญญา อารมณ์หรือการปฏิบัติจนเกิดความคุ้นเคย และนำมาใช้พร้อมการพัฒนาและปรับปรุงเพิ่มเติมแนวทางการดำเนินชีวิตจากข้อมูลที่ได้รับในวาระต่อมา ตลอดอายุขัย อันเป็นลักษณะของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

เมื่อเราเชื่อว่าการดำเนินชีวิต คือ การเรียนรู้หรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในชีวิต การเรียนของครู ครูจะต้องทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่ดีขึ้นในการจัดการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงที่มีลักษณะไม่หยุดนิ่ง ดังนั้นครูจะต้องทำการศึกษา เก็บ รวบรวมข้อมูลสภาพ การเรียนการสอนของตนอย่างสม่ำเสมอ การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นวิธี การศึกษาค้นคว้า ที่จะเป็นคั่นฉ่องส่องสะท้อนตัวครูเองและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในสถานการณืทางสังคม เพื่อพัฒนาหาลักษณะที่ซ้อบธรรมและเหมาะสม เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาวะของสังคม และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ด้วยความร่วมมือของ กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่มีความสนใจร่วมกัน เช่น เพื่อนครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง นักเรียนและ สมาชิกในสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพินิจพิเคราะห์การกระทำของตนเองและ กลุ่มเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการสอนและการเรียนรู้ผลของการพัฒนาจะทำให้ ทราบว่ามีอะไรเกิดขึ้นในชั้นเรียนและโรงเรียนมีการแยกแยะแจจแจงและพิจารณาในหลักการและ เหตุผลของการจัดการศึกษาอย่างละเอียดและชัดเจน ทำให้เห็นแนวทางการทำงานที่เชื่อมโยง ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติให้เป็นหนึ่งเดียวจากแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

การวิจัยในชั้นเรียนนั้นจะเน้นผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน อันเนื่องมาจาก การวิจัยที่จะนำไปสู่การปรับปรุง และใช้ในการประเมินผลลัพธ์ของยุทธวิธีที่ใช้ในการปฏิบัติขั้นตอน ของการปฏิบัติงานประกอบด้วยการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล

การวางแผน คือ แนวทางปฏิบัติที่ตั้งความคาดหวังไว้ ซึ่งในการมองไปในอนาคต ข้างหน้านั้นจะต้องระลึกเสมอว่า เหตุการณ์ทางสังคมนั้นไม่สามารถจะทำนายหรือกำหนดไว้ล่วงหน้า จะต้องมีความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนอยู่บ้าง ดังนั้นการกำหนดแผนจึงต้องมีความยืดหยุ่น พอสมควรและสามารถปรับตัวได้ นอกจากนั้นกิจกรรมที่เลือกกำหนดในแผน จะต้องได้รับคัดเลือก มาจากกิจกรรมที่คาดว่าสามารถปฏิบัติได้ดีกว่ากิจกรรมอื่น ๆ มีความเหมาะสมกว่ามีประสิทธิภาพสูง กว่ากิจกรรมที่เคยปฏิบัติมา โดยอิงทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติที่กระทำมาก่อน

การปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติตามความหมายที่กำหนดไว้ โดยจะดำเนินการตามแนวที่ได้ วางแผนไว้อย่างมีเหตุผลและมีการควบคุมอย่างดี เนื่องจากการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ต้องทำให้เกิดขึ้นจริง ในสภาพการณ์จริง ดังนั้นอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปจากแผนบ้าง แผนจึงต้องมีความยืดหยุ่นและ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง โดยมีการรวบรวมข้อมูลจากกิจกรรมครั้งก่อนอย่างต่อเนื่อง และนำมา เชื่อมโยงกับกิจกรรมครั้งต่อไป การดำเนินงานจะต้องเปลี่ยนรูปแบบไปหรือปรับปรุงไปได้เรื่อย ๆ กิจกรรมที่ทำควบคู่ไปกับการปฏิบัติก็คือ การสังเกต ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมุ่งจะรวบรวมหลักฐานข้ออ้างอิง เกี่ยวกับการกระทำของตน เพื่อที่จะสามารถประเมินได้ตลอดเวลา

การสังเกต เป็นการเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างเป็นทางการเป็นหลักฐาน เชิงวิจารณ์ญาณ การสังเกตจะช่วยมองไปข้างหน้า โดยมีข้อมูลพื้นฐานที่จะสะท้อนเหตุการณ์ใน ปัจจุบัน การสังเกตอย่างรอบคอบและระมัดระวังเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากการปฏิบัตินั้นมีข้อจำกัด จากสภาพความเป็นจริงที่ไม่จริงชัดเจนหรือไม่รู้ล่วงหน้ามาก่อน การสังเกตจึงต้องดำเนินการจน สามารถได้ข้อมูลเป็นเรื่องเป็นราวสะท้อนต่อเนื่องและสอดคล้องต่อกัน ผู้สังเกตจะต้องมีความไวใน การจับภาพหรือเหตุการณ์ ที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะสังเกตข้อมูลตามที่วางแผนไว้แล้ว ยังต้องมีความยืดหยุ่นที่จะจัดเก็บข้อมูลในลักษณะที่คาดคิดมาก่อนด้วย การวิจัยในชั้นเรียนจำเป็น

จะต้องสังเกตกระบวนการของการปฏิบัติและผลของการปฏิบัติ ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ ข้อมูลจากการสังเกต จะช่วยให้เกิดการปรับปรุง การปฏิบัติงาน โดยเนื้อหาสาระของการสังเกตจะเป็นเรื่องของ การปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ที่การปฏิบัติกำลังดำเนินอยู่ ดังนั้นขั้นตอนของการปฏิบัติและการสังเกตจึงเกิดควบคู่กันไปพร้อม ๆ กัน การสะท้อนผล เป็นการหันกลับมาพิจารณาการกระทำตามที่ได้บันทึกไว้จากการสังเกตและเก็บข้อมูล ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป การสะท้อนจะนำไปสู่การปรับ สถานการณ์ การปรับปรุงโครงการ และการปฏิบัติ ผู้วิจัยจะต้องตัดสินใจว่าผลการทดลองเป็นสิ่งที่ต้องประสงค์หรือไม่ และจะช่วยในการวางแผนการดำเนินการต่อไป

การวิจัยในชั้นเรียนไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหาแต่จะเป็นการตั้งปัญหา โดยเริ่มจากแรง กระตุ้นของผู้วิจัยที่มีจุดมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือหาทางพัฒนา โดยศึกษาผลที่เกิดจากการ เปลี่ยนแปลงนั้น ดังนั้นเมื่อการวิจัยผ่านขั้นตอนของการสะท้อนผลแล้ว วิจัยกรของการวิจัยจะต้อง วนกลับมาอีกครั้งในลักษณะของเกลียวสว่านที่จะเจาะลึกลงไปเรื่อย ๆ โดยเมื่อมีการสะท้อนข้อมูล แล้วก็จะย้อนกลับไปวางแผนปฏิบัติ (ดำเนินการตามแผน) สังเกต (อย่างมีระบบ) และสะท้อนผล อีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและสร้างภาพลักษณ์ของการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ยิ่งขึ้น

การนำเสนอผลการวิจัยในชั้นเรียน เนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียนเป็นลักษณะของ การวิจัยที่ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรองรับและประกันคุณภาพการสอนของ ครู ดังนั้นแนวทางในการนำเสนอผลการวิจัย ควรจะมีลักษณะของการสะสมแผนแนวทางปฏิบัติ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลด้วยการสะท้อนภาพของการพัฒนาการเรียน การสอนให้ชัดเจนว่า การเรียนการสอนได้เริ่มต้น พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบไปอย่างไรบ้าง แนวทาง หนึ่งที่จะเสนอผลการวิจัยให้สามารถเห็นร่องรอยของการพัฒนาได้อย่างดี คือ การทำแฟ้มสะสมงาน ของครู (Teacher Portfolio)

แฟ้มสะสมงานของครูจะเป็นหลักฐานที่เป็นรูปธรรมในการแสดงคุณภาพการสอนของ ครูที่มีประโยชน์ในการตรวจสอบตนเองว่าได้ปฏิบัติการสอนไปอย่างไร ควรปรับปรุงการสอนอย่างไร นอกจากนั้นยังสามารถใช้เป็นหลักฐานในจุดประสงค์อื่น ๆ ได้อีกด้วย เช่น การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การคัดเลือกบุคลากร เป็นต้น แฟ้มสะสมงานของครูควร ประกอบด้วยข้อมูลลักษณะต่าง ๆ กัน และมีความแตกต่างกันระหว่างครูแต่ละคน เพื่อแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพและความสามารถของครูในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้ควรแสดงถึงสิ่งเหล่านี้ คือ

#### 1. ครูสอนอะไร

เอกสารควรประกอบด้วย

- 1.1 เนื้อหาในหลักสูตร ตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 วัตถุประสงค์และการกำหนดงานนักเรียน
- 1.3 คู่มือผู้เรียนและเอกสารประกอบการสอน
- 1.4 นวัตกรรม

2. ครูสอนอย่างไร
  - เอกสารควรประกอบด้วย
    - 2.1 โครงร่างของรูปแบบการสอนและทักษะที่จะใช้
    - 2.2 ตัวอย่างแผนการสอนตามทักษะต่าง ๆ
    - 2.3 รายละเอียดของขั้นตอนในการสอน
    - 2.4 ตัวอย่างอุปกรณ์การสอนและโปรแกรมคอมพิวเตอร์
    - 2.5 การประเมินผู้เรียนในแต่ละทักษะ (ตัวอย่าง)
3. ความเปลี่ยนแปลงในการสอน (ที่แสดงถึงการพัฒนาการเรียนการสอน)
  - 3.1 การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการปรับปรุงเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน
  - 3.2 เปรียบเทียบผลการสอนเป็นช่วงๆ
  - 3.3 ความสำเร็จ / ความล้มเหลวในการนำนวัตกรรมมาใช้
  - 3.4 แบบฝึกหัด / สื่อใหม่ / โครงการใหม่
4. อะไรคือมาตรฐานทางวิชาการ
  - 4.1 เกณฑ์ในการวัดผลโดยละเอียด
  - 4.2 ตัวอย่างแบบทดสอบและเครื่องมือวัดอื่นๆ
  - 4.3 การสอนซ่อมเสริม
  - 4.4 โพรไฟล์แสดงพัฒนาการของผู้เรียน
  - 4.5 เกณฑ์มาตรฐานด้านผู้เรียน
5. ปฏิกริยากับผู้เรียนเกี่ยวกับการสอนของครูและการเรียนของเขา
  - 5.1 สำเนาแบบประเมินต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เรียน
  - 5.2 รูปแบบการให้ความช่วยเหลือเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล
  - 5.3 รายละเอียดของวิธีที่ใช้ในการปรับการเรียนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้เรียน (ผู้ปกครอง)
6. การพัฒนาทักษะการสอน
  - 6.1 รูปแบบใหม่ ๆ ที่ครูศึกษามา (จากการอบรมหรือการค้นคว้าด้วยตนเอง)
  - 6.2 การเข้าร่วมสัมมนา
  - 6.3 การวิจัย / แนวคิดของตนเอง
  - 6.4 การพบปะนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อให้คำแนะนำ
7. การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน
  - 7.1 รายงานการเยี่ยมชมและสังเกตการสอน
  - 7.2 รายงานการนิเทศภายใน / ภายนอก
  - 7.3 คำกล่าวยกย่อง ชื่นชมและ / หรือรางวัลที่ได้รับ

สุวิมล ว่องวานิช (2543 : 88) วิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

นพดล เจนอักษร (2544 : 15-16) กล่าวว่า การวิจัยของครู (Action Research) งานวิจัยที่แสดงคุณค่าของความเป็นครู เพราะเป็นการนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการเรียนการสอน ของครูและนักเรียนต่อสาธารณชน ดังนั้นครูจึงควรได้รับการสนับสนุนให้ทำวิจัยตามรูปแบบและ เนื้อหาที่ต้องการ โดยไม่จำเป็นว่ารูปแบบของการวิจัยเหมือนกับรายงานการวิจัยทั่วไป การที่ งานวิจัยของครูทำในห้องเรียน เป็นส่วนใหญ่จึงเรียกรวมการวิจัยของครู ในชื่อการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

วรรณวิไล พันธุ์สีดา (2544 : 6) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ

อรัญญา สุธาสิโนบล (2544 : 66) การแก้ปัญหาคำถามการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอน ทราบดีว่าปัญหาจากการดำเนินการสอนมีสิ่งใดบ้าง ความสำคัญอยู่ที่การเตรียมการสอนให้พร้อม ผล จากการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ชี้ให้เห็นจุดพัฒนา บันทึกหลังแผนการสอนจึงมีความสำคัญ จะเป็นตัวการเชื่อมโยงให้เห็นการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

ประวิต เอราวรณ (2545 : 8) การวิจัยเป็นการค้นคว้าหาความรู้ที่มีระบบและ แบบแผน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือให้เกิดประโยชน์แก่มนุษย์โดยอาศัยวิธีการที่เป็น ที่ยอมรับในแต่ละสาขาวิชา

โดยภาพรวมจากความหมายทั้งหมด อาจกล่าวได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาคำถามการเรียนการสอนในชั้นเรียน หรือ เป็นความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งความรู้ใหม่ ๆ ใน ที่นี้เรียกว่า นวัตกรรมทางการศึกษานั้นเอง

## 2. ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

พิชิต ฤทธิจรูญ (2543 : 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อ ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่

ความสำคัญต่อครู การนำผลงานวิจัยในชั้นเรียนมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการ เรียนการสอน ช่วยทำให้โรงเรียนมีคุณภาพการจัดการศึกษาโดยภาพรวมดีขึ้น ตลอดจนการทำ ให้โรงเรียนมีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของประชาชน

ความสำคัญต่อครู การวิจัยในชั้นเรียน ให้ครูทราบผลการจัดการเรียนการสอนแล้ว หาทางแก้ไขปัญหา และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตลอดจนการนำ ผลงานวิจัยเสนอเป็นผลงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ความสำคัญต่อนักเรียน การวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูได้รู้ความจริงเกี่ยวกับการ เรียนรู้หรือพฤติกรรมของนักเรียนเพื่อหาทางส่งเสริมและพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียน ให้ดีขึ้น

ความสำคัญต่อวิชาชีพ การวิจัยในชั้นเรียนช่วยขยายองค์ความรู้ (Body of Knowledge) เทคนิคการสอน นวัตกรรมด้านการเรียนการสอนสำหรับครูเป็นการพัฒนาการทำงาน ของครูให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น

ยุทธนา ปฐมวราชาติ (2544 : 59-68) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นหน้าที่ที่ สำคัญประการหนึ่งของครูที่จะต้องทำควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบที่

ครูต้องบูรณาการความรู้ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติในการคิดค้นวิธีสอน สื่อ หรือนวัตกรรมต่าง ๆ ผสานกับแนวคิดพื้นฐานของการวิจัยในการประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผลจากการวิจัยในชั้นเรียนจะทำให้ครูทราบคำตอบว่า ครูควรพัฒนาผู้เรียนให้บังเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้

การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญไม่เฉพาะต่อครูผู้สอนในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แต่มีความสำคัญต่อผู้เรียน หากมีการนำผลการวิจัยไปใช้ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการ ความถนัดความสนใจ หากผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจมีความสามารถและมีพื้นฐานที่ดีในการทำการวิจัยจะทำให้ผู้สอนจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือในการค้นหาคำตอบกับคำถามที่ครูสนใจด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ ซึ่งครูผู้สอนทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการสอน หรือเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การวิจัยในชั้นเรียนนับว่ามีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมการเรียน การจัดการศึกษาอย่างยิ่ง เพราะการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอนที่ครูเป็นผู้จัดขึ้นเพื่อการแก้ปัญหาคำถามการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูอีกด้วย

สุวิมล ว่องวานิช (2544 : 24 -25) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า

1. ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้ การตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น
2. เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการทำงาน
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
4. ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติและการแก้ปัญหา
5. เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการทำวิจัยให้กระบวนการวิจัยมีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดการยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ
6. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล
7. ทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

อรุณศรี อนันตรศิริชัย (2545 : 12) การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญไม่เฉพาะต่อผู้สอนในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แต่มีความสำคัญต่อผู้เรียน หากมีการนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการ ความถนัด ความสนใจ อย่างเต็มศักยภาพ การที่ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถและมีพื้นฐานที่ดีในการทำการวิจัยจะทำให้ผู้สอนจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะสามารถทำให้กระบวนการวิจัยไปสู่ผู้เรียนได้ด้วย ในการทำกิจกรรมต่างๆ คือ ให้นักเรียนมีการวางแผนทำงานหรือกิจกรรม (เขียนเค้าโครงวิจัย) ปฏิบัติจริง (เก็บรวบรวมข้อมูล) นำเสนอผลการทำงานหรือกิจกรรม เขียนรายงาน

จากที่ได้ยกคำกล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนจะเห็นได้ว่า มีความจำเป็น การปฏิรูปการศึกษาต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ ทั้งนี้เพราะการวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าหา ความจริงอย่างเป็นระบบ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ

### 3. กระบวนการของการวิจัยในชั้นเรียน

ประวิต เอรารธรรม (2545 : 5) ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยใน ชั้นเรียนว่าเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ คือ เริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน ว่ามีปัญหาอะไร วางแผนเพื่อแก้ปัญหา ลงมือปฏิบัติตามแผน สะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเริ่มต้น ใหม่ แต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน (Reconnaissance) เป็นขั้นตอนของขั้นการ สำรวจการปฏิบัติงานของครูมีปัญหาอะไรบ้างแล้ววิเคราะห์ว่าปัญหาเหล่านั้นมีปัญหามาจากสาเหตุใด จะสามารถปรับปรุงอย่างไร เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขสภาพการปฏิบัติงานในส่วนใดได้บ้าง ซึ่งครู สามารถสำรวจได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน พฤติกรรมนักเรียน สภาพแวดล้อมและบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียน การสำรวจวิเคราะห์ปัญหาจะนำไปสู่การเข้าใจปัญหาอย่างชัดเจนและสามารถ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้

2. การวางแผน (Planning) ในขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการ วางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ (Action) ในการค้นหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรม การแก้ไขหรือ เปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา

3. การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) หลังจากปฏิบัติเพื่อแก้ไข

ปรับปรุงและพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้ว นักวิจัยต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติงานว่ามีสิ่งใดที่ เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปบ้าง เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือแก้ปัญหาใหม่ ต่อไปการวิจัยของครูไม่จำเป็นต้องใช้ผู้เรียนจำนวนมาก และไม่ต้องเริ่มจากการตั้งสมมติฐานเพื่อ ทดสอบ แต่จะเริ่มต้นจากการหาวิธีการแก้ปัญหาหรือค้นหาคำตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน รวมทั้งไม่จำเป็นต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติที่มีความซับซ้อน ซึ่งในการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาใน ชั้นเรียนนี้ บทบาทของครูนักวิจัยได้รับการยอมรับเป็นอย่างสูง เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิด กับผู้เรียนมากกว่าบุคคลอื่นจึงย่อมมีความเข้าใจต่อปัญหาและแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนได้เป็นอย่างดี

### 4. กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการนำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาใช้ในชั้นเรียน อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน เพื่อกำหนดปัญหาหรือ จุดพัฒนา แล้ววางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงพัฒนา ลงมือปฏิบัติแล้วสะท้อนผลการ ปฏิบัติ เพื่อเริ่มต้นวงจรใหม่ต่อไป ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน (Reconnaissance) เป็นการสำรวจสภาพการ ปฏิบัติงานของครูว่ามีปัญหาอะไรบ้างแล้ววิเคราะห์ว่าปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร สามารถ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขในส่วนใดได้บ้าง ซึ่งสามารถสำรวจได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน



พฤติกรรมนักเรียนสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียน การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าว จะทำให้ครูเข้าใจปัญหาอย่างชัดเจน สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้

การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการและวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติในค้นหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรม และการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา

การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) หลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้ว นักวิจัยต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติว่ามีสิ่งใดที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปบ้าง เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือแก้ปัญหาใหม่ต่อไป

จากกระบวนการดังกล่าวจะเห็นว่า การจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมุ่งที่จะแสวงหา คำตอบหรือวิธีการ ควบคู่ไปกับการนำเอาคำตอบหรือวิธีการนั้นไปใช้แก้ปัญหาที่ครูกำลังประสบอยู่ซึ่งจะมีลักษณะเป็นวงจรต่อเนื่องไม่สิ้นสุด ครูสามารถปรับประยุกต์ให้เข้ากับการทำงานปกติของตนเองได้ ดังนั้นการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูจึงไม่ใช่การเริ่มต้นทุกงานชิ้นใหม่ แต่เป็นการวิเคราะห์ วางแผน และจัดระบบ การทำงานเดิมของครูให้เป็นกระบวนการทำงานที่เป็นการวิจัยในชั้นเรียนไปด้วย เมื่อครูดำเนินการวิจัยจนครบวงจรแล้ว คำตอบหรือความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นครูยังสามารถพัฒนาต่อไปให้มีความถูกต้อง ชัดเจน ลึกซึ้งและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

การที่ครูจะลงมือปฏิบัติปรับปรุงพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ครูต้องสามารถวิเคราะห์สภาพการณ์เบื้องต้นของการปฏิบัติงานว่าอย่างไร มีตัวแปรอะไรที่มีความสัมพันธ์กันบ้าง เพื่อทำความเข้าใจการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะทำให้ครูสามารถกำหนดจุดพัฒนาได้อย่างถูกต้อง กับสภาพการปฏิบัติงานปัจจุบัน การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้วิธีการนั้นมี 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์กิจกรรมของระบบ การระบุปัญหาและการระบุสาเหตุของปัญหาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 1. การวิเคราะห์กิจกรรมของระบบ

ระบบการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูหรือระบบการเรียนการสอนนั้น จะประกอบด้วยความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 4 ส่วน ดังนี้

**ปัจจัย** คือ สิ่งต่าง ๆ ที่ส่งเข้าไปในการเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีปัจจัยด้านตัวครู ด้านตัวผู้เรียน ด้านบริบทโรงเรียนและบริบทชั้นเรียน

**กระบวนการ** คือ กระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งมีตัวแปรด้านการสอนของครู กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน พฤติกรรมการสอนของครูและพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

**ผลผลิต** คือ ความเจริญงอกงามในตัวผู้เรียนที่เกิดขึ้นหลังจากสิ้นสุดการเรียนการสอนเช่น ความรู้ในเนื้อหาวิชา ทักษะการทำงาน เจตคติที่ดีของนักเรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียน

**ผลกระทบ** คือ ผลที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากผลผลิตหรือเมื่อนำผลผลิตไปใช้แล้วมีผลอย่างต่อเนื่องตามมาในระยะยาว เช่น ผู้เรียนมีทักษะการทำงานที่ดี สามารถใช้ภาษาได้ดี มีวินัยโรงเรียนสะอาดเป็นระเบียบ เป็นต้น

จากระบบของการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ครูต้องวิเคราะห์ระบบการปฏิบัติงานของตนเองให้ได้ว่า อะไรคือปัจจัย อะไรคือกระบวนการ ผลผลิตเป็นอย่างไรและมีผลกระทบลักษณะใดซึ่งจะทำให้ครูมองภาพได้ตลอดแนว และเห็นปัญหาหรือจุดที่จะพัฒนาในระบบได้และที่สำคัญที่สุด เห็นสิ่งที่จะวิจัยหรือตัวแปรสำหรับการวิจัยได้ชัดเจน

## 2. การระบุปัญหา

หลังจากการวิเคราะห์ระบบการปฏิบัติงานครูมักจะพบปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นตอนต่าง ๆ หลายปัญหา แต่ผู้ปฏิบัติงานไม่อาจจะนำปัญหาทั้งหมดมาแก้ไข ป้องกัน หรือพัฒนาได้ทั้งหมดแต่ต้องพิจารณาจัดอันดับความสำคัญ (Setting Priorities) และนำปัญหาที่สำคัญหรือเร่งด่วนที่สุดมาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนา ก่อนในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาต้องดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์และอิงเหตุผลโดยพิจารณาดังนี้

2.1 เป็นปัญหาที่แท้จริงซึ่งจะเกิดขึ้นที่ระดับผลผลิตหรือระดับผลกระทบโดยเกิดจากสิ่งที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือความคาดหวัง หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2.2 เป็นปัญหาที่มีความสำคัญหรือมีความรุนแรงของปัญหา ซึ่งอาจพิจารณาจากความถี่ของการเกิดปัญหา จำนวนหรือปริมาณที่เกิดปัญหา

2.3 พิจารณาจากประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียนหรือโรงเรียน หากปัญหานั้นได้รับการแก้ไข

2.4 พิจารณาความสอดคล้องระหว่างปัญหานั้น ๆ กับนโยบายหรือเป้าหมายของโรงเรียนหรือการศึกษาโดยรวม

2.5 อาจมีการสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารเพื่อการตัดสินใจเลือกปัญหาการวิจัย

## 3. การระบุสาเหตุของปัญหา

เมื่อได้ปัญหาที่มีความสำคัญที่สุดจากขั้นตอนการระบุปัญหาแล้ว ต่อไปนี้ก็นำปัญหาดังกล่าวมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ซึ่งในการวิเคราะห์เชิงระบบนั้นเป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุเป็นผลต่อกันอยู่แล้ว ดังนั้นจึงมักจะพบว่าปัญหาเกิดขึ้นในส่วนผลผลิตและผลระยะยาวโดยมีสาเหตุของปัญหามาจากส่วนปัจจัยและส่วนกระบวนการนั่นเอง ซึ่งในส่วนนี้สามารถศึกษาได้จากตัวอย่างการวิเคราะห์ระบบในภาคผนวกข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยในชั้นเรียน

## 5. ข้อดีและข้อจำกัดของการทำวิจัยในชั้นเรียน

### 5.1 ข้อดีของการทำวิจัยในชั้นเรียน

5.1.1 การทำวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ เห็นภาพของงานตลอดแนว และมีการวางแผนในการทำงาน

5.1.2 ช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ด้วยวิธีการสอนที่ดีและมีผลการวิจัยรองรับซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปจากการเรียนการสอนแบบเดิมที่ครูจะยึดประสบการณ์เดิม ความรู้เดิมและความสนใจส่วนตัวเป็นหลัก

5.1.3 ครูสามารถสร้างและวิเคราะห์ทางเลือกอย่างหลากหลาย และตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีคุณภาพมีเหตุผลและสร้างสรรค์มองทางเลือกได้กว้างขวางและลึกซึ้ง

5.1.4 ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจะสามารถควบคุม กำกับ และพัฒนาปฏิบัติงานของตนได้ดี และผลจากการวิจัยจะเป็นร่องรอยของผลสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของครู

5.1.5 โรงเรียนสามารถใช้ผลการวิจัยในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้

5.1.6 ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2 ข้อจำกัดของการทำวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนก็มีข้อจำกัดบางประการดังต่อไปนี้

5.2.1 การทำวิจัยในชั้นเรียนอาจมีข้อจำกัดบ้างในด้านความรู้และทักษะพื้นฐาน ทางการวิจัยของครูที่ไม่ได้ศึกษาหรือฝึกฝนมาโดยตรง รวมทั้งอาจมีข้อจำกัดในด้านหลักสูตรที่กำหนด กรอบการทำงานให้กับครูปฏิบัติตาม

5.2.2 การทำวิจัยในชั้นเรียน ครูต้องอาศัยความอดทนและเวลาในการปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องเป็นวงจร และรอให้เห็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ และต้องเรียนรู้ตามขั้นตอนของ การวิจัยในชั้นเรียน

5.2.3 ครูต้องเชื่อมั่นและทุ่มเทเพื่อที่จะเรียนรู้เพราะการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็น กระบวนการพัฒนาตนเองของครู ขณะเดียวกันก็ไม่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตัวคนเดียวให้บรรลุ แต่ ต้องแสวงหาความร่วมมือจากเพื่อนครูในโรงเรียนและการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งหากครู ไม่ทุ่มเทอย่างเพียงพอก็จะไม่สำเร็จผล

5.2.4 การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่จำกัดขอบเขตของการศึกษาในกลุ่ม ประชากรเป้าหมาย ที่เป็นผู้เรียนในความรับผิดชอบของครู ในบริบทหรือสถานการณ์จำกัดใน ชั้นเรียนเพื่อนำมาใช้ใน การปฏิบัติงานของครู ดังนั้น จะต้องระมัดระวังในการนำวิธีหรือข้อค้นพบ ไปใช้ในสภาพการณ์อื่นหรือในชั้นเรียนอื่นๆ

### การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีนักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของ การวิจัยปฏิบัติการไว้มากมาย จะนำเสนอพอสังเขปดังนี้

อริญญา สุธาสิโนบล (2544 : 10) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การ วิจัยอย่างมีระบบโดยนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะเรื่อง เฉพาะจุด ซึ่ง จะทำให้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประวิต เอรารวรรณ์ (2545 : 5) ได้สรุปความหมายการวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษา ค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหา หรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางในการปฏิบัติ หรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและจุดมุ่งหมายของการวิจัยปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. มุ่งหวังในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานประจำปีให้ดีขึ้น โดยนำ งานที่ปฏิบัติมาวิเคราะห์หาสาระสำคัญของสาเหตุที่เป็นปัญหา อันเป็นเหตุให้การปฏิบัติงานนั้นไม่

ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และร่วมกันกับคณะทำงานในการวางแผนดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ

2. เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในห้องเรียน กล่าวโดยสรุปหลักการสำคัญ ๆ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของการวิจัยปฏิบัติการมีดังต่อไปนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลง (Changing) การศึกษานั้นและการเรียนรู้ลำดับการเปลี่ยนแปลงนั้น
2. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการทำงานของกลุ่ม (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการปฏิบัติตามแนวทางกลุ่มกำหนด
3. การวิจัยปฏิบัติการใช้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีระเบียบ (Systematic Learning Process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาทดสอบฝึกปฏิบัติ และการประเมินผลปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบ (Test) แนวคิดนั้นถูกหรือผิด
5. การวิจัยปฏิบัติการที่เริ่มจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) อาจเริ่มต้นจากบุคคล (ครู / นักวิจัย) คนเดียวพยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติการต้องปรึกษา รับฟังข้อคิดเห็น และอาศัยการร่วมปฏิบัติกับผู้เกี่ยวข้อง

6. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ ที่ให้แนวทางปฏิบัติเป็นรูปธรรมจากการบันทึก (Records) พัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ขณะเดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อมูลเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) ได้แนวทางวิจัยปฏิบัติการนี้ เมื่อนำมาวิจัยแก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยครูเป็นผู้เรียน และวิเคราะห์วิจารณ์จากผลที่ได้จากการปฏิบัติ จะทำให้ได้รูปแบบการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของชั้นเรียน และระบบของตนเองได้อย่างแท้จริง

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยแบบมีส่วนร่วมและร่วมมือกันเป็นหมู่คณะที่มีความคิดเห็นร่วมกัน หาหนทางแก้ไขที่เป็นไปได้ที่กลุ่มจะดำเนินการ และกำหนดแนวคิดที่สนใจร่วมกัน โดยกำหนดขอบเขตการดำเนินการที่กลุ่มต้องปฏิบัติเพื่อปรับปรุงวิธีการ สมาชิกของกลุ่มจะวางแผนการทำงานร่วมกันลงมือปฏิบัติ และสังเกตเก็บข้อมูลเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม และส่งสะท้อนผลการดำเนินงานร่วมกัน แล้วจัดวางแนวทางใหม่อย่างมีจิตวิญญาณ

มโนทัศน์พื้นฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประวัติ เอรารธรรม์ (2545 : 6) ได้กล่าวถึง มโนทัศน์พื้นฐานที่สำคัญของการวิจัยปฏิบัติการพอสรุปได้ 7 ประการ คือ

1. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการเชื่อมโยง 2 เรื่องเข้าด้วยกันคือ แนวคิด (Idea) ซึ่งเป็นทฤษฎี (Theory) ล้วน ๆ อยู่บนหอคอยงาช้าง (Ivory Tower) ไปสู่การปฏิบัติได้จริง (Practical) ซึ่งอยู่ล่าง ๆ ระดับรากหญ้า (Grass Root)

2. ผู้ปฏิบัติงานคือนักวิจัย (Practitioners as a Research) ซึ่งอยู่ในองค์กรหรือชุมชนที่กำลังเผชิญสถานการณ์การปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาหรือข้อสงสัยที่คลุมเครือไม่กระจ่าง
3. เป้าหมายคือเพื่อปัญหา (To Solve Problem) และเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพ (To Improve Process Practice)
4. หัวใจสำคัญที่แฝงอยู่ในกระบวนการ (Process) ของการวิจัยปฏิบัติการคือ การมีส่วนร่วม (Participation) และความร่วมมือกัน (Collaboration) เพื่อนำไปสู่ความเกี่ยวพันกัน (Involvement) ของผู้เกี่ยวข้อง (Participants) ในองค์กรหรือชุมชนที่ดำเนินการวิจัย
5. การมีส่วนร่วม (Participation) ในการวิจัยปฏิบัติการ คือ การร่วมกันตระหนักในปัญหา (Awareness) วางแผน (Plan) การตัดสินใจ (Decision Making) ลงมือปฏิบัติ (Practice) ส่องสะท้อนตัวเอง (Reflection) และรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging)
6. เป็นกระบวนการศึกษาแบบวิวัฒน์ (Evolving) ที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นลำดับจากจุดเล็ก ๆ ของคนกลุ่มหนึ่งในประเด็นปัญหาที่ไม่ใหญ่โตซับซ้อนเกินไป จุดเด่นข้อหนึ่งของการวิจัยปฏิบัติการ คือ ผู้ปฏิบัติงานในฐานะนักวิจัย เมื่อได้ทำการวิจัยแล้วผลวิจัยจะตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้อยากศึกษาค้นคว้า และปรับปรุงพัฒนางานต่อไป (Self - reflection Inquiry)

#### หลักการของการวิจัยปฏิบัติการ

หลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งมีคุณลักษณะเฉพาะ ดังนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการ เป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลงการศึกษา และเรียนรู้ลำดับขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงนั้น
2. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการทำงานของกลุ่ม และใช้การปรึกษาหารือร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการปฏิบัติตามแนวทางที่กลุ่มกำหนด
3. การวิจัยปฏิบัติการใช้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย
4. การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีระบบ (System Learning Proccss) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาสร้างเป็นข้อสมมติฐาน ทดลองฝึกปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบ (Test) ว่าสมมติฐานของแนวคิดนั้น ถูกหรือผิด
5. การวิจัยปฏิบัติการเริ่มจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) โดยอาจเริ่มจากครูหรือผู้วิจัยคนเดียวที่พยายามดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้นซึ่งขณะปฏิบัติการอยู่นั้นต้องปรึกษา รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง
6. การวิจัยปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ ที่ให้แนวทางการปฏิบัติเชิงรูปธรรมจากการบันทึก การแก้ปัญหา การปรับปรุง และได้ผลสรุปที่สมเหตุสมผล ในขณะเดียวกันสามารถนำประสบการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อมูลเชิงทฤษฎีได้

แม็คเกอร์แมน (Mckerman) (ประวัติ เอรารวรรณ์, 2545 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Mckerman, 1996) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการมีหลักการสำคัญอยู่ 16 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. เพิ่มพูนความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ
2. มุ่งปรับปรุงการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของบุคคล
3. เน้นที่ปัญหาเร่งด่วนของผู้ปฏิบัติงาน
4. ให้ความสำคัญต่อความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. ดำเนินการวิจัยภายใต้สถานที่กำลังเป็นปัญหา
6. ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมชาติ
7. เน้นการศึกษาเฉพาะกรณีหรือศึกษาเพียงหน่วยเดียว
8. ไม่มีการควบคุมหรือจัดกระทำต่อตัวแปร
9. ปัญหาวัตถุประสงค์ และระเบียบวิธีมีลักษณะเป็นกระบวนการสืบเสาะหา

ความรู้ความจริง

10. มีการประเมินหรือสะท้อนผลที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวน
11. ระเบียบวิธีวิจัยมีลักษณะเป็นนวัตกรรม สามารถคิดขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับปัญหาได้
12. กระบวนการศึกษามีความเป็นระบบหรือเป็นวิทยาศาสตร์
13. มีการแลกเปลี่ยนผลวิจัยและมีการนำไปใช้จริง
14. ใช้วิธีแบบบรรยายข้อมูล หรือการอภิปรายร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ
15. คติวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องมาจากการทำความเข้าใจการ

ตีความหมาย และการคิดอย่างอิสระ

16. เป็นการวิจัยที่ปลดปล่อยความคิดอย่างอิสระ และเป็นการเสริมสร้างพลังร่วมในการทำงาน (Empowerment) ให้ผู้เกี่ยวข้อง

1. กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2545 : 11 - 20) ได้กล่าวถึงกระบวนการหรือขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการที่สำคัญและมีผู้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาอย่างแพร่หลาย มีอยู่ 5 กระบวนการดังนี้ กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ เคิส ลูวิน (Kurt Lewin) มีการประยุกต์ใช้มากในการวิจัยเพื่อจัดการหรือทำการเปลี่ยนแปลงทางสังคม กระบวนการของ ลูวิน จะมีลักษณะเป็นลำดับการตัดสินใจแบบบันไดเวียน (Spiraling Decision) ซึ่งเริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปัจจุบัน แล้วกำหนดขอบเขตปัญหาให้ชัดเจน วางแผนแล้วลงมือปฏิบัติและประเมินผลที่เกิดขึ้น ดังนั้นขั้นตอนปฏิบัติการวิจัยของ ลูวิน จึงประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน (Planning) การค้นหาความจริง (Fact Finding) การดำเนินการ (Execution) และการวิเคราะห์ผล (Analysis) กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ เคิส ลูวิน มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดแนวคิด (idea) ที่ต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันพิจารณาถึงจะเริ่มต้นปรับปรุงในส่วนไหนของงาน สิ่งใดเป็นปัญหาที่แท้จริงและผลกระทบที่ตามมา แนวความคิดทั่วไปนี้เกิดขึ้นจากการสำรวจสภาพการณ์

เบื้องต้น (Reconnaissance) ซึ่งผลที่ได้จากการสำรวจนี้ กลุ่มผู้วิจัยปฏิบัติการจะนำไปกำหนดเป็นแผนในการปฏิบัติการ

2. ร่วมกันวางแผนทั่วไป (General Plan) กลุ่มร่วมกันพิจารณาว่าจะเริ่มต้นเปลี่ยนแปลง ณ จุดใดก่อน จะใช้วิธีการใดในการแก้ไขปรับปรุงบนพื้นฐานของความเป็นไปได้และความสนใจร่วมกัน

3. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ (Action Steps) เป็นการแตกแผนออกเป็นแผนย่อย ๆ ดังนี้

3.1 เริ่มต้นขั้นตอนแรกด้วยการเปลี่ยนแปลงวิธีการที่ใช้ในการปรับปรุงงาน และต้องมองไปยังผลที่คาดว่าจะได้รับก่อนที่จะเริ่มด้วยความรอบคอบ และวางแผนการติดตามผลที่จะเกิดตามมาแล้วร่วมกันพิจารณาเพื่อประเมินค่าวิธีการนั้นสามารถปฏิบัติได้จริงเพียงใดต้องมี การส่องสะท้อนผลที่เกิดขึ้นในขั้นแรกนี้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นสารสนเทศในการวางแผนขั้นตอนที่ 2 หรือขั้นตอนต่าง ๆ

3.2 เริ่มดำเนินการปฏิบัติงานแผนที่ 2 แล้วติดตามตรวจสอบ ประเมินผลแล้ววางแผนใหม่ไปเรื่อย ๆ ถ้ายังไม่ได้รับคำตอบหรือปัญหาอย่างไม่คลี่คลาย ใน กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ ลูวิน มีแนวคิดสำคัญ 3 ประการ

3.2.1 การอาศัยความร่วมมือกัน (Collaborative) ของผู้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัยต้องอาศัยความร่วมมือจากกลุ่ม

3.2.2 การอาศัยความเคลื่อนไหวภายในกลุ่ม (Group Dynamics) โดยการปฏิบัติงานจะใช้กระบวนการกลุ่มมาเป็นเครื่องมือ

3.2.3 การส่องสะท้อนผลตามวงจรรบันใดเวียน (Spiral of Reflective)

2. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ จอห์น อิลเลียส (John Elliott, 1989)

ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการเริ่มต้นด้วยการให้ผู้วิจัยกำหนดความคิดทั่วไป แล้วสำรวจสภาพการเบื้องต้น กำหนดแผน นำแผนไปใช้ กำกับติดตามการใช้แผน และดูผลที่เกิดขึ้น แล้วสำรวจสภาพการณ์อีกครั้งเพื่อนำไปปรับเปลี่ยนความคิดเพื่อเริ่มวงจรใหม่ อิลเลียส เห็นว่าความคิดทั่วไปเป็นสิ่งที่ชี้ความก้าวหน้าของการปฏิบัติ ส่วนการสำรวจสภาพการณ์เบื้องต้น เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริง และการปฏิบัติตามแผนคือ กระบวนการที่ดำเนินการต่อ ๆ ไปจุดที่ อิลเลียส ได้ประยุกต์จากแนวคิดของ ลูวิน ก็คือนักวิจัยสามารถปรับเปลี่ยนความคิดทั่วไปได้ในวงจรใหม่ และเห็นว่าในการสำรวจ การวิเคราะห์ และการกำกับติดตาม สามารถทำได้ในแต่ละวงจร ไม่ใช่จะ กำหนดไว้เฉพาะในขั้นตอนเริ่มต้นเท่านั้น เหตุผลเพราะการวิเคราะห์หรือการกำหนดปัญหาในการวิจัยนั้น บางครั้งนักวิจัยอาจจะกำหนดขึ้นโดยไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้นเมื่อดำเนินการวิจัยไป ช่วงหนึ่งแล้ว ถ้านักวิจัยพบว่าปัญหาที่กำหนดกำลังดำเนินการวิจัยไม่ใช่ปัญหาที่แท้จริง ก็ควรเปลี่ยนแปลงความคิดทั่วไปแล้วเริ่มใหม่ อย่างไรก็ตามแนวคิดของ อิลเลียส ยังคงไม่แตกต่างจากแนวคิดของ ลูวิน ในส่วนที่เป็นขั้นตอนการวิจัยที่ยังเป็นลักษณะเป็นบันไดเวียน

### 3. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยเดคคิน (Deakin, 1998)

ในประเทศออสเตรเลีย เคมีส (Kemmis) และคณะได้นำแนวคิดของ ลูวิน มาประยุกต์ใช้ในการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงการจัดการศึกษาของออสเตรเลียจนได้รับการยอมรับ และเผยแพร่ไปกว้างขวางซึ่งในความคิดของ เคมีส และคณะ การวิจัยปฏิบัติการคือ การวิจัยแบบมีส่วนร่วมและการร่วมมือกันเป็นหมู่คณะ จะกระทำคนเดียวไม่ได้ เพราะการกระทำเพียงคนเดียวถึงแม้จะเกิดการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำลายพลังเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกลุ่ม ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการจึงต้องกำหนดจุดสนใจร่วมกัน (Matic Concern) เช่นสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตร และวิธีสอนให้มีประสิทธิภาพ หรือพัฒนาให้ผู้เรียนเข้าใจวิธีการวิทยาศาสตร์ให้ลึกซึ้ง เป็นต้นเมื่อได้จุดสนใจร่วมกันแล้วก็จะนำไปสู่การปฏิบัติที่สำคัญ 4 ประการที่เกี่ยวข้องกันเป็นวงจรคือ

1. การพัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสิ่งที่เป็นปัญหา ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่มีโครงสร้างและแนวทาง การวางแผนต้องมีการยืดหยุ่นและต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนที่กำหนดไว้ได้

2. การปฏิบัติตามแผน ซึ่งเป็นการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ อย่างละเอียดรอบคอบ และมีการควบคุมไว้อย่างสมบูรณ์

3. การสังเกตการปฏิบัติ เป็นการบันทึกข้อมูลหลักฐานหรือร่องรอยต่าง ๆ อย่างมีวิจรรย์ญาณเกี่ยวกับผลที่ได้จากการปฏิบัติ โดยอาจใช้วิธีการวัดแบบต่าง ๆ เข้ามาช่วยซึ่งสารสนเทศจากการสังเกตนี้จะนำไปสู่การสะท้อนและปรับปรุงการปฏิบัติอย่างเข้าใจและถูกต้อง

4. การสะท้อนผลผลการปฏิบัติ เป็นกระบวนการทบทวนการปฏิบัติจากบันทึกที่ได้จากการสังเกตว่าได้ผลเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งอย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานการวางแผนในวงจรต่อไป

ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยเดคคิน จึงประกอบด้วยจุดสำคัญทั้ง 4 จุดดังที่กล่าวมาคือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Action) การสังเกตผล (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ซึ่งมีการเคลื่อนไหวลักษณะ “เกลียวสว่าน” ไปในจุดทั้ง 4 จุด ไม่อยู่นิ่งและไม่จบลงด้วยตนเอง

### 4. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ เดวิด แอบบอต (David Ebbutt)

กระบวนการการวิจัยปฏิบัติการของ เคมีส และแอบบอต (Ebbutt, 1999) เป็นการประยุกต์ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการของ ลูวิน มาใช้ ซึ่งไม่ใช่เป็นเพียงแต่การศึกษาข้อเท็จจริงที่มีอยู่ แต่ยังรวมถึงการศึกษาข้อเท็จจริงเพื่อนำมาประกอบการอภิปราย การหาข้อสรุป การกำหนดระยะเวลา การตรวจสอบความเป็นไปได้ ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการทั้ง 3 รูปแบบนั้น พิจารณาจะพบว่าหากนักวิจัยต้องการที่จะย้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นอีกครั้ง นักวิจัยต้องดำเนินการวิจัยซ้ำรอยตามขั้นตอนเดิมประเด็นดังกล่าว แอบบอต เสนอว่า แนวทางที่เหมาะสมในกระบวนการวิจัยปฏิบัติการคือ การพิจารณาแต่ละขั้นตอนว่าขั้นตอนใดสำเร็จหรือไม่สำเร็จโดยดูได้จากข้อมูลย้อนกลับขณะดำเนินการ หากขั้นตอนใดสำเร็จก็ดำเนินการต่อ แต่ถ้าขั้นตอนใดไม่สำเร็จก็ปรับเปลี่ยนแผนใหม่เฉพาะขั้นตอนนั้นไม่ต้องย้อนไปที่จุดเริ่มต้นใหม่สำหรับรูปแบบของ แอบบอต การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น ประกอบด้วยกิจกรรมหลาย



กิจกรรม นอกจากนี้ขณะดำเนินการนักวิจัยยังสามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องกันไปในแนวเส้นตรง ถ้ากิจกรรมที่กำหนดไว้สามารถปฏิบัติได้บรรลุจุดประสงค์ ในทางตรงกันข้ามถ้ากิจกรรมนั้นไม่เหมาะสม นักวิจัยก็สามารถปฏิบัติได้ 2 กรณี คือ

1. ปรับปรุงแก้ไขแนวคิดทั่วไป
2. ปรับปรุงแก้ไขแผนงานทั้งหมด

ความแตกต่างระหว่างรูปแบบของ แอบบอต (Ebbutt, 1999) กับ 3 รูปแบบแรกที่กำลังกล่าวมาคือ ทั้ง 3 รูปแบบแรกประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติ และการสะท้อนผล โดย ลูวิน กับ เคมีส ใช้ประโยชน์จากการสะท้อนผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขแผนปฏิบัติ ส่วน อิลเลียส ใช้ข้อมูลจากการสะท้อนผลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขแนวคิดทั่วไป ซึ่งทั้ง 3 รูปแบบไม่ได้กล่าวถึงกรณีที่กิจกรรมภายในแผนสามารถปฏิบัติได้เหมาะสม หรือประสบความสำเร็จว่าควรจะดำเนินการอย่างไรต่อไป

5. กระบวนการวิจัยปฏิบัติการของ เจมส์ แมคเคอร์แนนท์ (James Mckernan, 1988)

วงจรการวิจัยปฏิบัติการที่ยืดเอาระยะเวลาในการปฏิบัติงานและกิจกรรมเป็นหลัก โดยวงจรปฏิบัติที่ 1 เริ่มจากการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติ และมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานนั้น เมื่อปฏิบัติจนครบวงจรแล้ว ก็เริ่มระบุปัญหาในการปฏิบัติงานและกิจกรรมใหม่ในวงจรปฏิบัติที่ 2 และต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่งกิจกรรมในแต่ละวงจรประกอบด้วย

1. การนิยามปัญหา ในสถานการณ์ที่นักวิจัยประสบอยู่ในการปฏิบัติงาน
2. การประเมินความต้องการ จำเป็นที่ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานนั้น
3. การกำหนดสมมติฐานเป็นการกำหนดผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหลังจากปฏิบัติ

แล้ว

4. พัฒนาแผนปฏิบัติ ซึ่งต้องทำอย่างละเอียดรอบคอบ
5. ลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องมีการบันทึกข้อมูลไว้
6. ประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ
7. สะท้อนผลปฏิบัติ อธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นและทำความเข้าใจ
8. ตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมในช่วงเวลาต่อไป

จากกระบวนการวิจัยปฏิบัติการที่กำลังกล่าวมาทั้งหมด 5 กระบวนการนั้น จะเห็นว่ามักจะเริ่มต้นด้วยการกำหนดปัญหาหรือจุดที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปสู่ขั้นตอนใหญ่ ๆ 3 ขั้นตอนคือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งก็คือการปฏิบัติงานที่เป็นระบบนั่นเอง แต่จุดเด่นของการวิจัยปฏิบัติการนอกเหนือจากความเป็นระบบแล้วคือการดำเนินการนั้นจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วม และการร่วมมือกันทำงานเป็นกลุ่ม รวมทั้งต้องมีการสะท้อนผลเพื่อการปรับปรุงสิ่งที่กำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นซึ่งหลักการพิจารณาว่าเป็นกระบวนการวิจัยปฏิบัติการหรือไม่อยู่ 4 ประการ คือ

1. เป็นการปฏิบัติที่ไม่ใช่สิ่งที่ทำตามปกติ แต่ต้องทำเป็นระบบและได้รับความร่วมมือจากกลุ่ม

2. ไม่เป็นเพียงการแก้ปัญหาที่ประสบอยู่เท่านั้น แต่ต้องเกิดมาจากแรงกระตุ้นที่ต้องการปรับปรุงพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3. ไม่ใช่การปรับปรุงพัฒนางานของผู้อื่น แต่เป็นงานกลุ่มตนเองที่มีบทบาทหน้าที่อยู่

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการไม่ใช่วิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะมองในแง่การทดสอบสมมุติฐาน เพื่ออธิบายสภาพการอย่างเดียว แต่ต้องเป็นระบบที่หมุนวนไปเรื่อย ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวนักวิจัยและสถานการณ์แวดล้อม

ดังนั้นในการวิจัยเชิงปฏิบัติการของนักวิจัย ก็ควรต้องคำนึงถึงและพิจารณากระบวนการที่ได้ลงมือปฏิบัติว่าสอดคล้องเป็นไปตามหลักการดังที่กล่าวมานี้หรือไม่ เพื่อให้เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหางานได้อย่างแท้จริง

#### ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 26 - 27) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยทางการศึกษาที่เกิดจากการนำองค์ประกอบของขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนและชั้นเรียน ได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษา สํารวจ วิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดจุดพัฒนา ขั้นตอนนี้ที่นักวิจัยสามารถใช้วิธีการหรือเครื่องมือต่าง ๆ มาทำการรวบรวมข้อมูลได้ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกเหตุการณ์ การตรวจสอบและวิเคราะห์เอกสาร การทดสอบ ฯลฯ ในขั้นตอนนี้ ถ้าหากเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีบุคคลภายนอกมาร่วมเป็นนักวิจัย ต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการกำหนดปัญหา หรือกำหนดจุดพัฒนาหรือหาจุดสนใจร่วมกันที่จะวิจัย ไม่ควรที่จะให้เป็นบทบาทของนักวิจัยภายนอกเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนเพื่อแก้ปัญหา / หรือเพื่อพัฒนา ขั้นตอนนี้ต้องอาศัยกลุ่มผู้เกี่ยวข้องหรือกลุ่มนักวิจัยร่วมกันกำหนดแผนที่จะนำไปใช้ ซึ่งแผนควรประกอบด้วย จุดประสงค์ของแผนขั้นตอนและวิธีการ เครื่องมือและวิธีการประเมินผลความก้าวหน้าหรือความสำเร็จ การรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการวางแผนอาจได้มาจากการสัมภาษณ์ การตรวจสอบและวิเคราะห์เอกสาร กระบวนการกลุ่ม ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามแผน นักวิจัยนำแผนที่จัดทำขึ้นไปปฏิบัติในสภาพการณ์ทำงานที่ประสบปัญหาอยู่ และมีการรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติอย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งการรวบรวมข้อมูลนั้น อาจทำเป็นบันทึกประจำวันหรืออนุทินการทำตารางปฏิบัติงาน การทำตารางวิเคราะห์และเวลา เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 การสังเกตผล เป็นการรวบรวมข้อมูลระหว่างและภายหลังการดำเนินงานตามแผน วิธีการที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้วิธีการเชิงประมาณ เช่น การใช้แบบสอบถามแบบสำรวจ แบบวัด แบบบันทึกการสังเกต แบบทดสอบหรือวิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม ฯลฯ ก็ได้

ขั้นตอนที่ 5 การส่องสะท้อนผล เมื่อได้ข้อมูลและผลการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว นักวิจัยรวมทั้งผู้เกี่ยวข้องต้องมีการร่วมกันพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยที่ต้องพัฒนา หรือ

แก้ไขต่อไป การรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ อาจใช้แบบประเมินผลการสัมมนาการสนทนากลุ่มหรือเทคนิคการระดมสมองเป็นต้น

วงจรการวิจัยปฏิบัติการมีกิจกรรมสำคัญ 4 ขั้นตอน คือ PAOR ดังนี้

ขั้นที่ 1 P (Plan) เป็นการกำหนดปัญหาและวางแผนแก้ปัญหา

ขั้นที่ 2 A (Action) การปฏิบัติตามแผน

ขั้นที่ 3 O (Observe) การสังเกตผลที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 4 R (Reflect and Revises) การสะท้อนผลหรือวิเคราะห์วิจารณ์

การปฏิบัติงานและผลที่เกิดขึ้นโดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวิเคราะห์วิจารณ์ด้วยซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป

การวิจัยเชิงปฏิบัติการการวิจัยที่ครูผู้สอนในชั้นเรียน (Teacher as Researcher) หาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียนหรือนอกชั้นเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน โดยช่วงเวลาที่วิจัยสอนไปวิจัยไป ทั้งในเวลาและนอกเวลาเรียน ขั้นตอนการวิจัยเป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง คือการสำรวจปัญหา วางแผนปฏิบัติ สะท้อนผลการปฏิบัติ และมีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ในชั้นเรียน ดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อนำผลไปแก้ปัญหาหรือพัฒนา การรายงานผลไม่เน้นรูปแบบเหมือนการวิจัยทั่วไป

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จึงเป็นการวิจัยที่มีลักษณะสรุปได้ดังนี้

1. นักวิจัย คือ ครูที่สอนในชั้นเรียนเรียกว่า “ครูนักวิจัย”

(Teacher as researcher)

2. สิ่งที่วิจัย วิธีการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. แหล่งที่วิจัย ในชั้นเรียนหรือนอกชั้นเรียน (ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน)

4. ช่วงเวลาที่วิจัย สอนไป วิจัยไป ทั้งในเวลาและนอกเวลาเรียน

5. ขั้นตอนการวิจัย เป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง คือ การสำรวจปัญหา วางแผนปฏิบัติ และส่องสะท้อนผลการปฏิบัติ

6. เป้าหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ในชั้นเรียน

7. ลักษณะของดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อนำผลไปแก้ปัญหาหรือพัฒนา

8. การวิจัย การเรียนการสอน มีการส่องสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกลุ่มครู

9. รายงานผล การรายงานผลไม่เน้นรูปแบบเหมือนการวิจัยทั่วไป นอกจากนี้ลักษณะของครูนักวิจัยขณะที่ปฏิบัติงานในชั้นเรียน ก็ควรมีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

9.1 เป็นนักสังเกต (Observer) มองดูว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้างในชั้นเรียน เช่น ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมอย่างไร การตอบคำถามของครูเป็นอย่างไร เป็นต้น ซึ่งจริง ๆ

แล้วการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้น ครูไม่ต้องแสวงหาข้อมูลใหม่เพียงแต่ต้องคิดและพิจารณาในข้อมูลที่มีอยู่ในตัวผู้เรียน หรือในชั้นเรียนของตนอย่างละเอียด

9.2 เป็นนักตั้งคำถาม (Questioner) ครูนักวิจัยต้องเป็นนักตั้งคำถามต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรืออาจเรียกว่า เป็นคนช่างสงสัยต่อกิจกรรมการเรียน การสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน

9.3 เป็นนักเรียนรู้ (Learner) ครูนักวิจัยต้องเรียนรู้และเข้าใจ กิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนและพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียนที่แสดงออกมาในขณะที่เรียน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

9.4 เป็นครูที่ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ (Complete Teacher) ในชั้นเรียนครูไม่ได้มีแค่หน้าที่สอน แต่ต้องรับผิดชอบในการเรียนรู้ของผู้เรียน และค้นหาปัญหาหรือ จุดพัฒนาในตัวผู้เรียนด้วย ลงมือแก้ไขปรับปรุงให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาดังเดิมที่ตามศักยภาพ การเรียนรู้ของแต่ละคน

ข้อดีของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

1. การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ เห็นภาพของงานตลอดแนว และมีการวางแผนในการทำงาน
  2. ช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ ด้วยวิธีการสอนที่ดีและมี ผลการวิจัยรองรับซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปจากการเรียนการสอนแบบเดิมที่ครูจะยึดประสบการณ์เดิม ความรู้เดิมและความสนใจส่วนตัวเป็นหลัก
  3. ครูสามารถสร้างและวิเคราะห์ทางเลือกอย่างหลากหลาย และตัดสินใจเลือก ทางเลือกอย่างมีคุณภาพมีเหตุผลและสร้างเสริมทางเลือกได้กว้างขวางและลึกซึ้ง
  4. ครูใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจะสามารถควบคุม กำกับ และพัฒนาปฏิบัติงานของตนได้ดี และผลจากการวิจัยจะเป็นร่องรอยของผลสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของครู
  5. โรงเรียนสามารถใช้ผลการวิจัยในการกำหนดนโยบายหรือมาตรการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ข้อจำกัดของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
- การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนก็มีข้อจำกัดบางประการดังต่อไปนี้
1. การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอาจมีข้อจำกัดบ้างในด้านความรู้และทักษะ พื้นฐานทางการวิจัยของครูที่ไม่ได้ศึกษาหรือฝึกฝนมาโดยตรง รวมทั้งอาจมีข้อจำกัดในด้านหลักสูตรที่ กำหนดกรอบการทำงานให้กับครูปฏิบัติตาม
  2. การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูต้องอาศัยความอดทนและเวลาใน การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร และรอให้เห็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ และต้องเรียนรู้ตาม ขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการ
  3. ครูต้องเชื่อมั่นและทุ่มเทเพื่อที่จะเรียนรู้ เพราะการวิจัยปฏิบัติการเป็น กระบวนการพัฒนาตนเองของครู ขณะเดียวกันก็ไม่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตัวคนเดียวให้บรรลุ แต่

ต้องแสวงหาความร่วมมือจากเพื่อนครูในโรงเรียนและการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งหากครูไม่ทุ่มเทอย่างเพียงพอก็จะไม่สำเร็จผล

การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่จำกัดขอบเขตของการศึกษาในกลุ่มประชากรเป้าหมายที่เป็นผู้เรียนในความรับผิดชอบของครู ในบริบทหรือสถานการณ์จำกัดในชั้นเรียน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น จะต้องระมัดระวังในการนำวิธีหรือข้อค้นพบไปใช้ในสภาพการณ์อื่นหรือในชั้นเรียนอื่น ๆ

## บริบทโรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม

### ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม ตั้งอยู่เลขที่ 136 หมู่ 13 ตำบลหนองใหญ่ อำเภอนองสูงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46220 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวนบุคลากรทั้งหมด 15 คน จำนวนนักเรียน 326 คน

คำขวัญของโรงเรียน

ความรู้ดี มีจรรยา กีฬาเด่น

คติพจน์ของโรงเรียน

การศึกษาคือชีวิต

สีประจำโรงเรียน

ฟ้า - เหลือง

ต้นไม้ประจำโรงเรียน

ต้นมะค่า

ปรัชญาโรงเรียน

การศึกษาคือชีวิต

วิสัยทัศน์

โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม เป็นสถานศึกษาที่มุ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มีการบริหารจัดการเป็นระบบโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม และเป็นแหล่งความรู้ของชุมชน

เป้าหมายของสถานศึกษา

นักเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน และได้รับการพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มีทักษะเพียงพอในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นทั้งคนดี มีปัญญา มีความสุข สามารถศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้
2. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
3. ระดมทรัพยากรของท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมต่อการพัฒนาการศึกษา

4. นำเทคโนโลยีที่ฟังเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนมาจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของโรงเรียนและให้บริการชุมชนในทุกด้าน
5. ส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาความสามารถในทุกระดับ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครุภัณฑ์ด้านวิจัยในชั้นเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครุภัณฑ์ด้านวิจัยในชั้นเรียน

ขอนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

### 1. งานวิจัยภายในประเทศ

ประกาย ศรีสุข (2548 : 89 - 91) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนโนนศิลาพิทยาคม อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนา ครูมีความรู้ความเข้าใจ ในการวิจัยในชั้นเรียนน้อย ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดคำแนะนำและไม่มีเอกสารในการศึกษาค้นคว้า และบุคลากรคิดว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องยาก จึงไม่สนใจที่จะทำการวิจัยในชั้นเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นตรงจุดใดเป็นลำดับแรก ประกอบกับโรงเรียนมีครูไม่ครบตามเกณฑ์ มีคาบสอนและงานพิเศษมากจึงไม่มีใครทำวิจัยในชั้นเรียน หลังจกดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์ คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในผลปรากฏว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 คน มีความรู้ความเข้าใจในการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ในระดับพอใช้แต่ยังขาดความชำนาญในการพัฒนานวัตกรรม และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนให้ เป็นไปตามรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนได้ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจึงดำเนินการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโดยการประชุมและมีผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำปรึกษาในวงรอบที่ 2 หลังจากปฏิบัติการกิจกรรมในวงรอบที่ 2 แล้วทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน และมองเห็นประโยชน์ที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถพัฒนานวัตกรรมและเขียนรายงานการวิจัยที่ถูกต้องตามหลักวิจัยและรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนได้ การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนโนนศิลาพิทยาคม โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในสามารถช่วยให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ณรงค์ คุ่มภัยเพื่อน (2550 : 102-103) ได้ศึกษาการพัฒนาครุภัณฑ์ด้านกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนคุณสาธิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาครู คือ การจัดอบรม การนิเทศติดตาม และหาตัวอย่างงานวิจัยเอกสารสำหรับการค้นคว้าของครู เป็นแนวทางในการดำเนินการ ผลจากการดำเนินการพัฒนาครุภัณฑ์การวิจัยในชั้นเรียน เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นลง สรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 15 คน มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน เกิดความรู้ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการ

จัดการเรียนการสอนในเรื่องที่ดำเนินการได้จนประสบผลสำเร็จ มีผลงานการวิจัยในชั้นเรียนเป็นของตนเอง

ปราโมทย์ วีรวรรณ (2550 : 97-102) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านท่าสองคอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 21 คน มีคะแนนผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเท่ากับ 26.19 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ (75% หรือ 22.50 คะแนน) และเมื่อได้พิจารณาเป็นรายบุคคล กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 19 คน มีคะแนนผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ มีผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ที่น่าพอใจ จำนวน 2 คน
2. ด้านความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า มีผลของคะแนนที่ได้จากการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 เรื่อง มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่กลุ่มตัวอย่างจัดทำขึ้นผ่านเกณฑ์การประเมินที่น่าพอใจ จำนวน 19 เรื่อง มีผลงานการวิจัยในชั้นเรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินที่น่าพอใจ 2 เรื่อง

3. ด้านความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินการ พัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านท่าสองคอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุวัฒน์ แสงแก้ว (2550 : 109) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาแกดว้างแสง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้ใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยจากการนิเทศการศึกษาเอกสารตัวอย่างงานวิจัยและได้รับคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน และแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

สุวิทย์ สวัสดิ์มูล (2550 : 48) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูกรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนหนองแขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า หลังจากทำครู ได้รับการพัฒนาในการทำวิจัย ทำให้ครูมีความเข้าใจกระบวนการในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน จากการทำแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ย 21.50 คิดเป็นร้อยละ 71.66 และผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูพบว่า สามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ และด้านพฤติกรรมนักเรียนได้สูงขึ้น ส่วนของผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก

นิจ ภูกัน (2551 : 80-86) ได้ศึกษาการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครู โรงเรียนบ้านห้วยหม่อมเต่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จากการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ พบว่า เมื่อใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการทำวิจัยในชั้นเรียนครูสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียนได้จริงและกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้ในการดำเนินการมีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อน กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ สามารถช่วยพัฒนาความรู้และทักษะการ

ปฏิบัติวิจัยในชั้นเรียนด้วยการลงมือปฏิบัติจริงได้ นอกจากนี้ยัง พบว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 7 คน มีทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีครูจำนวน 1 คน สามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนอีก 6 คน สามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในเกณฑ์พอใช้สำหรับ ผลการสะท้อนกลับที่มีต่อการเข้าร่วมการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ทำให้ผู้วิจัยได้ความรู้ในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ที่มีบทบาทความสำคัญมาก ในการสะท้อนแ่งคิดต่างๆในการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแต่ละขั้นตอน การมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกลุ่มเป้าหมายจะทำให้ได้ผลการสะท้อนสภาพและผลการดำเนินการจากกลุ่มเป้าหมายอย่างเที่ยงตรงสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

พิสิญ์ พุฒศรี (2551 : 114) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านโพนแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย 1) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน 3) ให้คำปรึกษาตรวจสอบ ประเมินผล 4) รวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยแล้วตีพิมพ์เผยแพร่ 5) สรุปผลการดำเนินงานรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และใช้ระบบติดตามและประเมินโครงการตรวจสอบผลสำเร็จของโครงการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. ผลการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการประเมินในแต่ละระยะ หลังเข้าร่วมโครงการครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภณิตา เจริญวัน (2551 : 142-144) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายในส่งผลให้ครูกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนสูงขึ้น สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังพบว่าครูกลุ่มเป้าหมายมีเจตคติที่ดีขึ้นต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยสรุป การใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการนิเทศภายใน สามารถพัฒนาครูโรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนและมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัยในชั้นเรียน

สุดโสม เต็มทานาม (2553 : 112 -113) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองซ่าง อำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน บุคลากรมีประสบการณ์ในการดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มผู้ร่วมวิจัยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ควบคู่ไปกับการนิเทศภายในอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ และผลการพัฒนา พบว่า ผู้ร่วมวิจัยมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรม พบว่า



คะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมมาก ครูผู้ร่วมวิจัยสามารถจัดทำเค้าโครงการวิจัย และเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ จำนวน 4 คน ในวงรอบที่ 1 และครบทุกคน เมื่อผ่านการ พัฒนาในวงรอบที่ 2 ผลการประเมินเค้าโครงการวิจัย และรายงานการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า มีคุณภาพ อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกคน

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

เท็ปเปอร์ (Tepper, 1998 : 3424 - A) ได้วิจัยความต้องการของครูแกนนำในการให้บริการของโรงเรียนขนาดกลางเกี่ยวกับผู้ให้คำปรึกษา - การให้คำปรึกษา งานวิจัยเรื่องดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการพัฒนาการอ่านออก เขียนได้เสียงด้านภาษา ในชั้นเรียน วิธีดำเนินการศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นฝึกนักเรียนด้านการอ่าน และการเขียนประสบการณ์ ให้เขียนบรรยายสถานการณ์จริง ใช้หลักการสังเกต การสัมภาษณ์อย่างมีส่วนร่วมการบันทึกข้อมูลขนาดและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกพัฒนาการเป็น 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า ภาพถ่ายของนักเรียนฉายภาพให้เห็นด้านพฤติกรรมนักเรียนด้านต่าง ๆ การเขียนบรรยายฉายภาพให้เห็นการอ่านออก เขียนได้ของนักเรียน การเชื่อมโยงการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งรอบตัว จากคุณลักษณะพื้นฐานในครอบครัวและชีวิตในโรงเรียน ส่งผลต่อการเรียนรู้ ครูที่ให้ข้อมูลฉายภาพให้เห็นพื้นฐานของนักเรียนรายบุคคล การพัฒนาด้านอาชีพและการพัฒนาการจากความคิดของครูในระดับประถมศึกษา สิ่งเหล่านี้ส่งเสริมมาจากสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน การเรียนรู้ การสั่งสอน การดูแล ประสบการณ์อยู่ร่วมกับผู้อื่น การสาธิต และแสดง การเรียนรู้มาจากอายุเริ่มแรก ติดต่อสื่อสารมากมาย ทั้งในส่วนของ การอ่าน การพูด การฟัง และการเขียนจากประสบการณ์ชีวิตประจำวันครูควรจัดให้เหมาะสม เช่นวรรณกรรมสำหรับเด็ก การสอนการอ่าน การเขียนตอบทางภาษาตามปรัชญาที่ครูมีก่อให้เกิดการเรียนรู้มากมาย ผลจากความใกล้ชิดของครู การพูดคุยโดยตรงทางสำเนียงและการปฏิบัติตนของครูมีอิทธิพลต่อนักเรียนมากที่สุด

ฟูลเชอร์ (Fulcher, 2001 : 146 - A) ได้ทำการอธิบายโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนโครงการหนึ่ง ซึ่งดำเนินการโดยมีความมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยเองกับนักศึกษาวิชาภาษาสเปนในวิทยาลัย ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับชั้นแรงงาน ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ยาวนาน และสะท้อนผลหลายครั้ง และเป็นกรวิจัยแบบมีส่วนร่วมกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาในเขตเมืองนั้น เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมตามแนวคิดของเปาโล ฟรีแอร์ (Pao Frcirc, 2001) ซึ่งเป็นผู้ชักชวนสมาชิกในชุมชนมาเป็นผู้ร่วมวิจัยในวงจรวัดวัฒนธรรมของเขา นักศึกษาเหล่านี้จึงได้รับมอบอำนาจให้ร่วมมือกันปฏิบัติในการตัดสินใจเกี่ยวกับชั้นเรียนภาษาสเปนของตน ผลการศึกษาพบว่าการรวมเอาการอภิปรายอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับความอ่อนไหวทางวัฒนธรรมเข้ากับการมอบหมายงานให้ทำการสัมภาษณ์นั้นกระทำสำเร็จได้ในชุมชนชาวสเปนในท้องถิ่น ซึ่งนับว่ามีคุณค่าในหลายระดับ การมอบหมายงานดังกล่าวเป็นการใช้แบบฝึกหัดการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ทำให้นักศึกษาได้ใช้ภาษาในสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ และนักศึกษาได้รับโอกาสมีประสบการณ์ในการสื่อสารตามสภาพที่เป็นจริงในภาษาเป้าหมาย และงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มแรงจูงใจนักศึกษาขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

บราวน์ (Brown, 2002 : 1304 - A) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูเกี่ยวกับอิทธิพลของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีต่อความคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการสอน และต่อผลกระทบของ

ความคิดที่มีต่อการปฏิบัติการสอน โดยเน้นการรับรู้ใน 4 ด้าน คือ บทบาทโดยส่วนรวมของครู ความรู้ของครูเกี่ยวกับการสอน การปฏิบัติการสอน และการปฏิบัติการสะท้อนผล ผลการศึกษาพบว่า ครูมีการรับรู้เกี่ยวกับด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำวิจัยปฏิบัติการ ทำให้ครูเรียนรู้โครงสร้างเกี่ยวกับวิธีการสำหรับการนำไปใช้และวิเคราะห์ กระบวนการเรียนการสอนของตนเอง

ลอยด์ (Loyd, 2005 : 8) ได้ทำการวิจัยในชั้นเรียน : ความเชื่อมโยงสัมพันธ์ ระหว่างการสอนและการวิจัย โดยมีจะถูกอธิบายว่าเป็นข้อบังคับในสถานศึกษาที่จะต้องมี การแลกเปลี่ยนของการสอนและงานวิจัย รูปแบบใหม่ในการทำวิจัย “การวิจัยในชั้นเรียน” เป็นการเชื่อมโยงระหว่างศิลปะการสอนของครูและวิธีการทำวิจัย จากการค้นคว้าถึง 25 ปี ของงานวิจัย Micro-OB (การสังเกตการสอนแบบจุลภาค) นอกจากจะทำให้เกิดโอกาสที่ทำงานวิจัย แล้ว ยังแสดงให้เห็นถึงเอกลักษณ์ของวิธีการพิจารณาหรือคิดที่ชัดเจน จากงานเชิงปฏิบัติการหรือ ภาควิชา ในงานนี้พวกเราได้อธิบายถึงแผนการทำ “การวิจัยในชั้นเรียน” หรือห้องเรียนและมีการถกเถียงกันเกี่ยวกับข้อดีหรือผลประโยชน์ต่อนักวิจัยและนักเรียน และกล่าวถึงวิธีการหลัก ๆ การศึกษาและจริยธรรมของ “การวิจัยในชั้นเรียน”

สรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญและเป็นหน้าที่ของครูผู้ปฏิบัติการสอนที่จะต้องดำเนินการทำการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยครูต้องมีการวิเคราะห์ผู้เรียนว่ามีปัญหาอะไร และจะใช้ขั้นตอนใดในการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหานั้น ซึ่งครูผู้สอนต้องรู้ปัญหาของผู้เรียนอย่างแท้จริง เพื่อจะได้สร้างนวัตกรรมมาแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญและจำเป็นต่อ องค์การซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริม เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะความชำนาญในการวิจัยในชั้นเรียน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เจตคติที่ดี เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อ ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาวิชาชีพของตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง