

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนบ้านอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอหัวข้อตามลำดับต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

1.3 วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

1.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

1.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

1.5.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

1.5.2 การนิเทศภายใน

2. การวิจัยในชั้นเรียน

2.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

2.3 รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

2.4 ขั้นตอนและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

2.5 การเขียนโครงร่างการวิจัยในชั้นเรียน

2.6 การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3.1 ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

3.2 กระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการ

3.3 ขั้นตอนการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการ

3.4 ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ

3.5 รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3.6 ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

3.7 ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยปฏิบัติการ

4. บริบทของโรงเรียนบ้านอุนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.1 ข้อมูลทั่วไป

4.2 สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจหลักขององค์กร เพราะการพัฒนาเป็นการกระทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการดำเนินงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร ดังที่ได้มีนักการศึกษาหลายคนได้แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

สมคิด ullanisong (2549, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดี ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปพัฒนาหน่วยงานสถานศึกษาอื่นที่จะเกิดขึ้นกับเด็กนักเรียน ที่เป็นพลังของประเทศชาติต่อไป

สมโชค กางรัมย์ (2549, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการนำกรรมวิธีต่างๆ มาพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจเกิดทักษะในการปฏิบัติงานจริงหรือมีความชำนาญในวิชาชีพทำให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความต้องการของหน่วยงาน

ทศพร ทักขิมา (2550, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการทุกอย่างที่จะทำให้สิ่งที่อยู่เจริญขึ้น ดีขึ้น เป็นประโยชน์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น ตัวคน ระบบงาน องค์การ สถานที่ ทฤษฎี ความรู้สัจนิรันดร์ การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็น ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ ก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความเหมาะสมกับ เหตุการณ์ในปัจจุบัน ให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การมากขึ้น เป็นลำดับ

สันติ อวรรณ (2551, หน้า 10) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร

เอกชัย เปี้ยอุ๊ต (2551, หน้า 7) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการส่งเสริมความรู้ ความคิด ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

สง่า จ้องสาร (2552, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่หน่วยงานได้นำวิธีการต่างๆ มาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ทักษะด้านต่างๆ เพื่อนำมาปฏิบัติในหน่วยงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

นายชูชัย สมิตธิโก (2552, หน้า 5-18) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการเกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ การรักษา และการยุติ การจ้างบุคลากรขององค์การ จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการบุคลากรทรัพยากรมนุษย์ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ ภายใต้จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดการบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต่างๆ โดยทั่วไป มักประกอบด้วยภารกิจที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การสรรหาคัดเลือก การพัฒนา การจูงใจ การรักษา และการยุติการจ้างบุคลากรขององค์การ

จินดารัตน์ แสงวงศ์ (2553, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงาน หรือองค์การเพื่อเพิ่มพูนบุคลากรในหน่วยงาน หรือในองค์การเกิดความรู้ และ เกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าทางอาชีพการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้งานที่ทำอยู่ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

พรนิภา จันทรมนตรี (2553, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ยุทธศาสตร์และกระบวนการต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานภารกิจทั้งปวงของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

พิชิตพล บุระพันธ์ (2553, หน้า 7) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินการเพื่อส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สมชาย ไชยวงศ์ (2553, หน้า 21) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นตามความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อารียา เมืองโคตร (2553, หน้า 35) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงบุคลิกภาพและคุณธรรม ความเป็นครูที่ดีด้วย

อชิณี วงศ์ศรีทา (2553, หน้า 31) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุจุดประสงค์ขององค์การ

สิริญากร รักเสมอวงศ์ (2554, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่พยายามเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีความสามารถในการปรับปรุงแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในองค์การ ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากภายในหรือจากภายนอกองค์การโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อประสิทธิผลสูงสุดในองค์การ การที่จะทำให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดจำเป็นต้องทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปรับความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และการปฏิบัติให้สอดคล้องกับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์การได้อย่างรวดเร็วที่สุด ซึ่งก็คือต้องเร่งพัฒนาบุคลากรทั้งใน

ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในที่สุด

นุชนาถ บุญหล้า (2555, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้เป็นไปในทางที่ดี ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดีต่อการทำงาน ความชำนาญ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการ ทุกหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บุคลากรได้มีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความสารถทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้การดำเนินในหน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากแนวคิดดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ดังที่มีนักการศึกษาหลายคนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 151) ได้กล่าวว่า คนที่เคยปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เมื่อเงื่อนไขอื่นได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสามารถทำได้สองวิธีคือ วิธีแรกปรับเปลี่ยนคนออกและจ้างคนที่เหมาะสมกับภารกิจใหม่เข้าแทนในทำนองที่เรียกว่าถ่ายเลือดใหม่ (New Blood) วิธีหลังใช้วิธีเปลี่ยนแปลงคนเดิมด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาด้านทักษะและเจตคติที่สอดคล้องกับงานใหม่

สวาท คูสกุลรัตน์ (2550, หน้า 19) นำเสนอว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากทำให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อความสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มพูนผลผลิตต่อองค์กร

เกษร สุขจินดา (2550, หน้า 23) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องตระหนักและระลึกเสมอว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด ดังนั้น ในการพัฒนาส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดจะต้องคำนึงถึงปัจจัยชี้ขาดในการพัฒนา

นริศรา ชมจุมจัง (2550, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างยิ่งเพราะบุคลากรในองค์กรจะมีการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความชำนาญการ และต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันอยู่เสมอ

พิภพ ธรรมประชา (2550, หน้า 14 – 15) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและนำความรู้ ทักษะความชำนาญ และประสบการณ์มาพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เสถียร วินโธสง (2550, หน้า 9) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าในองค์กรต่างๆ จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอและเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า และเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

มณฑิพย์ ถ่อเงิน (2551, หน้า 14) กล่าวว่า บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ในกระบวนการบริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารด้านบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูดและบำรุงรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุดและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ โดยถือว่าคนหรือบุคลากรเป็นกุญแจสำคัญที่จะเปิดประตูไปสู่ความสำเร็จได้ในทุกๆ ด้าน กระทั่งเช่นนี้ได้ หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีและมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนสำคัญ มีหลายระดับตำแหน่งหน้าที่การงานจะต้องพิจารณาให้ทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาให้เท่าเทียมกันอย่างต่อเนื่อง กฎระเบียบต่างๆ ที่ใช้ ตลอดจนแผนทั้งหลายต้องเกิดจากความร่วมมือ

ความคิดเห็นจากสมาชิกไม่เป็นความคิดเห็นจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือผู้บริหาร
เพียงอย่างเดียว

จารุณี กุลศรีวรรณรัตน์ (2553, หน้า 64-65) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพมากขึ้น เพราะหากองค์การหรือหน่วยงานใดมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรนั้นเป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี และสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ของโลกในปัจจุบันได้ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานมีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชุมพล ประเทพา (2553, หน้า 23) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรในสังคมให้ความเจริญงอกงาม จนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาบ้านเมือง ดังนั้นการพัฒนาครู ให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุดจึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

วีระนุช พลแรงฤทธิ์ (2553, หน้า 18-19) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หน่วยงานหรือองค์กรใดมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ก็จะทำให้เกิดระบบงานที่ดีมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาบุคลากร นอกจากจะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ สภาวะและความทันสมัยของเทคโนโลยี

เนตรชนก คนหาญ (2553, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หน่วยงานหรือองค์กรใดมีการพัฒนาบุคลากร ไม่เพียงพอแต่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งต้องมีความแตกต่างกันในความสนใจ ความถนัดของตนเอง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ สภาวะและความทันสมัยของเทคโนโลยี

สมชาย ไชยวงศ์ (2553, หน้า 26) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคลากรครูที่มีบทบาทความสำคัญของการศึกษาของชาติให้บรรลุ ตามจุดมุ่งหมาย จึงสมควรที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้

ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีทั้งในระดับบุคคล หน่วยงานหรือองค์กร และประเทศชาติต่อไป

วิไลพร บุญยากร (2554, หน้า 19) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมาก หน่วยงานหรือองค์กรใดมีการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอแต่จะทำให้ หน่วยงาน หรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความต้องการแตกต่างกันตามความสนใจ ความถนัดของ ตนเอง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับสภาวะ และความทันสมัยของเทคโนโลยีด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างมากใน การพัฒนาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน สามารถพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรให้มี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

ในการที่หน่วยงานหรือองค์กรจะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือความ มุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่บุคลากรจะได้เข้าใจและมองเห็นความสำคัญของการ พัฒนาบุคลากรในเรื่องนั้นๆ ดังที่มีนักการศึกษาหลายคนได้ให้วัตถุประสงค์หรือ ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

สุพรรณิ มะลิงาม (2548, หน้า 12) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรมี จุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การพัฒนางานในหน้าที่และส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย

ชูชัย สมितिไกร (2548, หน้า 29) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการพัฒนา บุคลากรเป็นการฝึกอบรมบุคลากร ได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ และ ทัศนคติของบุคลากรในองค์กรซึ่งแต่ละองค์การย่อมมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะแตกต่าง กัน และแม้แต่ในองค์กรเดียวกัน บุคลากรแต่ละคนก็ยังคงมีความแตกต่างกันอีกด้วย

ถาวร นามลาพุทธา (2549, หน้า 8) กล่าวไว้ว่าความมุ่งหมายในการ พัฒนาบุคลากรเพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพและเพื่อให้ได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพ

เสถียร วินโธสง (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความรู้ ความสามารถทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการ ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้

กาญจนา รุ่งแจ้ง (2551, หน้า 25) กล่าวว่าไว้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งที่จะส่งเสริมบุคลากร พัฒนาความสามารถ เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะเจตคติ ปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สง่า จ้องสาระ (2552, หน้า 15) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์การและเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

เนตรชนก คนหาญ (2553, หน้า 17) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การพัฒนางานในหน้าที่ เป็นการเตรียมพนักงานและผู้บริหารให้ก้าวไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางของเทคโนโลยี

สุชาดา รีเวียง (2553, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถในทุกๆ ด้าน เพื่อนำมาปฏิบัติงานแล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อหน่วยงานและตัวบุคลากรนั่นเอง

นุชนาถ บุญหล้า (2555, หน้า 18) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะเจตคติในการปฏิบัติงานมากขึ้นทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร อันจะส่งผลความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

จากวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อ ทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและเกิดทักษะ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

4. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษาเพราะงานทุกอย่างจะดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นวิธีการและกระบวนการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จได้ กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้นำเสนอหลายท่าน ไว้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร คือ ความพยายามที่จะส่งเสริมปรับปรุงความสามารถ และความรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้อาจเป็นพิธีการ (Formal Learning Activities) และไม่เป็นพิธีการ (Informal Learning Activities) ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องกันไปจะจัดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานก็ได้ (Bishop, 1979, อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ แสงบุญ, 2550, หน้า 24-25) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการ (Need) การหาความต้องการเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุด ตัวบุคลากร เช่น ครู อาจารย์ต้องมีความต้องการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสนใจต่อการพัฒนาตนเองด้วย
2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้ครู อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็น เพื่อทราบถึงความต้องการของครู อาจารย์โดยภาพรวม
3. การพัฒนา (Development) เป็นการแสวงหากลวิธีแก้ไขปรับปรุงตามความต้องการของครู อาจารย์ โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้การสอน หรือการทำงานของครู อาจารย์ เช่น การประชุมปฏิบัติการ การอภิปรายและการเผยแพร่ข่าวสาร เป็นต้น
4. ความเป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการศึกษาโดยการวิจัยทดลอง (Pilot study) และการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี
5. การนำไปใช้ (Implementation) คือ การนำเอาโครงการไปสู่การปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการขาดประสบการณ์และไม่สามารถทำได้ด้วยตนเอง

6. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลโครงการที่ทำว่าได้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาอย่างมีเกณฑ์ เพื่อแก้ไขปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่องต่อไป ควรประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

หนูใจ ทมถา (2551, หน้า 20) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานราชการหรือองค์กรเอกชนเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานโดยตรง ควรคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา

บุคลากร

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

3. การวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นระยะยาว

4. การดำเนินการพัฒนา

5. ขั้นตอนการประเมินพัฒนา

สุชาติา รีเวียง (2553, หน้า 27) นำเสนอไว้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาแล้วกำหนดเป้าหมาย

2. จัดทำรายละเอียดการดำเนินการ

3. ลงมือปฏิบัติตามแผน

4. ประเมินผลการดำเนินการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการในครั้งต่อไปเพื่อเป็นการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

สมใจ พิมพภา (2553, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรต้องมีการประชุมชี้แจงมีการอบรมในปัญหาที่บุคลากรไม่เข้าใจ การศึกษาดูงาน การให้คำปรึกษา ตามกระบวนการที่วางไว้โดยมีการติดตาม และประเมินผลจากการพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละครั้ง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เมธี ปิณฑนนท์ (ออนไลน์, 2553, ไม่ปรากฏเลขหน้า) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 6 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดจุดหมายและบทบาทของหน่วยงาน

2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ

3. กำหนดความต้องการต่างๆ ในการพัฒนา

4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด

5. ดำเนินโปรแกรมพัฒนาบุคลากร

6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

สมใจ พิมพ์ภา (2553, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่าวิธีการในการพัฒนาบุคลากร จะต้องมีการประชุมชี้แจง มีการอบรมในปัญหาที่บุคลากรไม่เข้าใจ ศึกษาดูงาน การให้คำปรึกษาตามกระบวนการที่วางไว้ โดยมีการติดตามประเมินผล จากการพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรในแต่ละครั้ง เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มรินทร์ จีระจิตต์ (2554, หน้า 19) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อตอบสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานให้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวย โดยการจัดกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้พัฒนาให้ตรงตามจุดมุ่งหมาย
2. วางแผนพัฒนาบุคลากรตามกำหนดขอบเขต หรือนโยบายของหน่วยงานนั้นๆ
3. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติ ได้แก่
 - 3.1 การปฐมนิเทศ
 - 3.2 การสอนงาน
 - 3.3 การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ให้รู้จักรับผิดชอบงาน
 - 3.4 การปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
 - 3.5 การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน
 - 3.6 ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน
 - 3.7 ให้รักษาการแทน
 - 3.8 พาไปสังเกตการณ์การทำงานบางโอกาส
 - 3.9 ส่งไปศึกษาดูงาน
 - 3.10 จัดประชุมสัมมนาและฝึกประชุม
 - 3.11 ส่งเข้าประชุมเรื่องเกี่ยวกับงาน
 - 3.12 จัดหาเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ
 - 3.13 จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้พอใช้

3.14 การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังปาฐกถาทางวิชาการ

3.15 ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่อยู่ประจำ

3.16 ให้มีการปรึกษางานก่อนเปิดโรงเรียน

3.17 การนิเทศของผู้บริหาร

4. การประเมินผลการพัฒนาของบุคลากร พิจารณาจากผลการ

ปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด โดยพิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เข้ารับการฝึกประชุมว่า มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปมากน้อยเพียงใด พิจารณาจากผลที่เกิดขึ้นแก่ตำแหน่งงานว่า การปฏิบัติงานของผู้รับการฝึกประชุมที่กลับและไปทำงานในตำแหน่งเดิมของตนนั้น สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเพียงใด และพิจารณาผลที่เกิดขึ้นกับองค์กรหรือเรียกว่า การฝึกประชุมนั้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนหรือองค์กรนั้นๆ เพียงใด คำนวณกับค่าใช้จ่ายและทุนที่ได้ลงไปหรือไม่

จากกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่นักการศึกษากล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ดังนี้ คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องดำเนินการตามแนวทางของกระบวนการต่างๆ อย่างสอดคล้องสัมพันธ์โดยตลอด ซึ่งเริ่มจากการสำรวจสภาพปัญหาความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผนกำหนดวิธีการที่จะดำเนินการ การดำเนินการแผน และการติดตามประเมินผล

5. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังต่อไปนี้

จรัส เขียวเขว่า (2548, หน้า 15) ได้สรุปว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีที่หน่วยงานสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้ เช่น การนิเทศ การพัฒนาด้วยกระบวนการปฏิบัติงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์การ ดังนั้นในการเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจะต้องพิจารณาโดยละเอียดเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าทั้งงบประมาณและเวลาตลอดจนก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานที่จะได้รับ

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548, หน้า 182) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหลักในการดำเนินการ 3 แนวทาง คือ

1. การให้การศึกษา/เรียนรู้ เป็นการเตรียมการสำหรับการให้การศึกษา เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังคุณธรรมและทัศนคติ การเติมความรู้ การใช้วิจารณ์ญาณ ความเข้าใจและปัญญา การให้ศึกษามักทำผ่านการศึกษาในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาและสถาบันทางรัฐประศาสนศาสตร์ต่างๆ

2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่งๆ ในแง่มุมมองขององค์กรแล้ว การประชุมเชิงปฏิบัติการมักเป็นกิจกรรมที่มุ่งสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติหรือหัวหน้างาน

3. การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการของการเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงจากวุฒิภาวะขั้นหนึ่งไปสู่วุฒิภาวะอีกขั้นหนึ่ง อาทิ จากผลการปฏิบัติงานระดับทั่วไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับดีและพัฒนาสู่ระดับดีเยี่ยม การพัฒนามุ่งขยายโลกทัศน์ของผู้ปฏิบัติงาน

สมคิด ไทยดั่ง (2549, หน้า 30-32) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการมีความรู้และทักษะ ไว้ 5 วิธี ดังนี้

1. การศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในกรณีการศึกษาต่อภายในประเทศทำได้ใน 3 กรณี คือ

1.1 การศึกษาต่อภายในประเทศภาคปกติ หมายถึง การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาภายในประเทศ โดยอาศัยเวลาราชการ

1.2 การศึกษาต่อภายในประเทศภาคนอกเวลา หมายถึง การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาภายในประเทศ โดยใช้เวลาราชการบางส่วนหรือไม่ใช้เวลาราชการปกติ

1.3 การศึกษาต่อภายในประเทศภาคฤดูร้อน หมายถึง การที่บุคลากรที่เป็นข้าราชการไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อนที่สถานศึกษาจัดขึ้น หรือไปอบรมเพื่อการศึกษา

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการระยะสั้น เพื่อให้ความรู้และแนวทางการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ในการจัดอบรมควรมีหลักในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 การกำหนดเรื่องในการอบรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม

2.2 ระบุจุดมุ่งหมายของการอบรมให้ชัดเจน ทั้งที่เป็นด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการอบรม

2.3 จำนวนผู้เข้ารับการอบรม ถ้าเป็นภาคความรู้ความเข้าใจทั่วไป โดยใช้การบรรยาย สามารถมีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมากได้ แต่ถ้าเป็นการอบรมที่ มุ่งเน้นทักษะจำนวนผู้เข้ารับการอบรมควรเป็นกลุ่มเล็ก

2.4 ระยะเวลาในการอบรมเชิงปฏิบัติการ ไม่ควรใช้เวลานาน เกินไป แต่ละเรื่องควรใช้เวลาประมาณ 3-5 วัน

2.5 การดำเนินการอบรม ควรดำเนินการแบบเข้มและอย่างจริงจัง โดยใช้เวลาอันสั้น จะมีความหมายและคุณค่ามากกว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการแบบตามสบายโดยใช้เวลานาน

2.6 ควรมีการควบคุมคุณภาพ โดยการตรวจสอบความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมควบคู่ไปกับการอบรม

2.7 ต้องมีมาตรการช่วยเหลือผู้เข้ารับการอบรมที่ไม่ผ่านเกณฑ์ ขั้นต่ำ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้บรรลุจุดมุ่งหมายของการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่าง มีคุณภาพ

2.8 มีกิจกรรมติดตามผล หลังจากผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติงาน ไปแล้วสักระยะเวลาหนึ่ง เพื่อติดตามผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน โดยมีผู้สอนหรือวิทยากร ที่มีความถนัดในงานนั้นๆ

4. การทัศนศึกษาเยี่ยมชมกิจการ เป็นการนำผู้เข้ารับการประชุมเชิง ปฏิบัติการไปดูงาน ณ สถานที่ต่างๆ เพื่อให้เกิดความคิดในด้านเปรียบเทียบและเห็น ตัวอย่างของการดำเนินงาน สถานที่และสภาพแวดล้อมต่างๆ กัน เพื่อนำมาใช้หรือปรับปรุง แก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น

5. การอบรมสัมมนาหรือประชุมปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้ารับ การอบรมร่วมกันศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ บทบาท ของผู้เข้ารับการอบรมเป็นการไปศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร สังเกตการณ์ หรือการ สัมภาษณ์ เพื่อนำมาเสนอต่อที่ประชุมกลุ่มและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การ สัมมนาอาจใช้เพื่อสำรวจปัญหา แก้ไขปัญหา แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

กำหนดแนวทางโดยผู้ร่วมสัมมนาหาทางเลือกและผลสรุปร่วมกัน วิธีการดำเนินการอบรมสัมมนาดังนี้

- 5.1 เลือกหัวข้อ หรือประเด็นปัญหาที่จะใช้ศึกษาค้นคว้า
- 5.2 มอบหมายความรับผิดชอบต่อผู้สัมมนาในการเสนอรายงานโดยจัดพิมพ์เอกสารแจกผู้ร่วมสัมมนาตามความเห็นสมควร
- 5.3 อภิปรายและซักถาม แลกเปลี่ยนความคิด
- 5.4 เอกสาร ผู้นำเสนอรายงานการจัดพิมพ์เอกสารแจกผู้ร่วมสัมมนาตามความจำเป็น
- 5.5 การจัดสถานที่ ถ้าผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มเล็ก ควรจัดที่นั่งประชุมเป็นรูปครึ่งวงกลม หรือนั่งล้อมโต๊ะประชุมเพื่อให้ผู้ร่วมสัมมนาสามารถอภิปรายได้อย่างทั่วถึง

ถาวร นามลาพุทธา (2550, หน้า 33) กล่าวถึงวิธีการพัฒนานุเคราะห์ไว้ 5 วิธี คือ

1. ศึกษาเพิ่มเติม
2. ฝึกอบรม ดูงาน ฝึกงาน
3. การพัฒนาตนเอง
4. ประชุมทางวิชาการ
5. การรับการชี้แนะสอนงานจากผู้บังคับบัญชา

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 31-32) กล่าวว่า วิธีการพัฒนานุเคราะห์ที่องค์การใช้ในการพัฒนานั้นมีหลากหลายวิธี อาจเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

1. การศึกษาทำงานไปพร้อมกับการปฏิบัติ (On-the-job-study) มีความสะดวกและง่าย ใช้ในกรณีมีบุคคลบรรจุใหม่ยังไม่รู้จักการปฏิบัติงานได้พอดี จะต้องมีคนที่มีรู้งานคอยให้คำแนะนำให้คำปรึกษาด้านภาระงานในหน้าที่
2. การปฐมนิเทศ (Vestibule Training or Orientation) คือ วิธีการก่อนการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูจะมีการแนะนำระเบียบ การปฏิบัติต่างๆ สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนนั้น ที่ตั้ง ผู้บริหารโรงเรียน จะเป็นผู้ทำหน้าที่ปฐมนิเทศ
3. การทำงานในฐานะผู้ช่วยหรือลูกมือ (Apprenticeship Training) เช่น การให้เป็นผู้ช่วยหัวหน้าแผนก ผู้ช่วยหัวหน้าสาย ผู้ช่วยผู้บริหาร เป็นต้น

4. การฝึกงานต่อจากทฤษฎี (Internship Training) เป็นการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนวิชาชีพหรือสถาบันการศึกษาเฉพาะกับหน่วยงานวิชาชีพนั้นๆ เช่น การฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนกับโรงเรียนต่างๆ การฝึกงานของนักศึกษาจากวิทยาลัยการอาชีพกับสถานประกอบการ ฯลฯ

5. การฝึกกระยะสั้น (Learner Training) เวลาโรงเรียนขาดบุคลากรครูอย่างกะทันหัน จึงทำการประชุมเชิงปฏิบัติการบุคลากรครูในหลักสูตรระยะสั้น

6. การให้ไปศึกษาในสถาบันการศึกษาแห่งอื่นนอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา (Outside Courses) ยกตัวอย่างเช่น การอนุญาตให้ครูไปศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ขาดแคลน เช่น ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์

7. การให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) เป็นการเพิ่มคุณสมบัติของครูให้มีความรู้มากขึ้น โดยอาจจะส่งไปศึกษาต่อตามมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกประเทศก็ได้

แนวทางการพัฒนาบุคลากรดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีวิธีการที่หลากหลายที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้ โดยการที่จะเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีใดนั้น จะต้องเลือกให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานเกิดการพัฒนาในลำดับต่อไป

ปรัชญา ภาษา (2551, หน้า 18) : อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2551, หน้า 21) ได้สรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การส่งไปประชุมหลักสูตรต่างๆ หรือศึกษาต่อ จัดให้มีการประชุม สัมมนา เป็นหมู่คณะในโรงเรียน

2. จัดให้มีการไปศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอน โดยสร้างนวัตกรรมสื่อ และการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน

4. จัดให้มีการประเมินผลการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์และเก็บรวบรวมข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น พร้อมนำออกเผยแพร่และส่งเสริมให้นำผลงานดังกล่าวเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้นไป

มหินทร์ จีระจิตต์. (2554, หน้า 21-22) ในการพัฒนาบุคลากรนั้นมามีวิธีการพัฒนาได้หลายวิธี แต่อาจรวมเป็นกลุ่มงานได้ 2 วิธี คือ

1. การพัฒนาบุคคลโดยใช้หน่วยงานภายในองค์การเป็นผู้พัฒนา การพัฒนาบุคคลในหน่วยงานในลักษณะนี้อาจได้แก่ การสอนงาน การประชุม การปฐมนิเทศ การสัมมนา การระดมความคิด และวิธีการอื่นๆ โดยให้บุคคลในหน่วยงานหรือสายงานเป็นกลไกในการพัฒนา นอกจากนี้ การใช้กระบวนการบริหาร เช่น การประเมินผล การปฏิบัติงานการมอบหมายงาน การสอบคัดเลือก การทดลองปฏิบัติหน้าที่ การโยกย้าย สับเปลี่ยนงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเช่นเดียวกัน

2. การพัฒนาบุคคลโดยใช้หน่วยงานภายนอกองค์การ ซึ่งอาจทำได้โดยศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การไปประชุม ประชุม ฝึกทักษะและความชำนาญในหน่วยงานอื่น ทั้งนี้อาจให้องค์การเป็นผู้สนับสนุนหรือปฏิบัติงานเกิดความสนใจเอง

วิธีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติ ได้แก่ การปฐมนิเทศการสอนงาน การมอบอำนาจให้ไปปฏิบัติงาน การให้รักษาแทน การพาไปสังเกตการณ์การทำงานในบางโอกาส การจัดประชุมสัมมนาและฝึกประชุม การส่งไปศึกษาดูงาน การส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวกับงาน การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้พอใช้ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การทำการทดลองวิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การให้มีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากร นั้นมีวิธีการที่หลากหลายที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้ โดยการเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีใดนั้น จะต้องเลือกให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงโอกาส สภาพทั่วไป สถานการณ์ปัจจุบัน และความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การเป็นสำคัญ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การหรือหน่วยงานต่อไป

จากข้อมูลข้างต้นดังกล่าว จะเห็นได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีมีข้อดีและข้อจำกัด การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จนั้น หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ต้องเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน และสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. การนิเทศภายใน

5.1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Training Workshop)

5.1.1 ความหมายการอบรมเชิงปฏิบัติการ

สุพรรณิ มะลิงาม (2548, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบการอบรมที่เริ่มจากวิทยากรบรรยายทฤษฎี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กลุ่มต้องการให้แก่สมาชิกผู้เข้าอบรม ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ แนวคิดทฤษฎีที่ได้มาใช้ในการฝึกปฏิบัติยึดหลักกระบวนการกลุ่ม ทุกคนมีส่วนร่วมและอิสระในการแสดงความคิดเห็น โดยมีกระบวนการกลุ่ม สมาชิก ที่เข้าร่วมมีการประเมินการดำเนินการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมปฏิบัติการไปใช้ ในการพัฒนาการปฏิบัติงานจริง ในหน่วยงานหรือองค์กรของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550 : 149) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการทางการสอนที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายที่มีปัญหาและความสนใจตรงกัน มาพบกับผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านที่เหมาะสม เพื่อที่จะนำความรู้และทักษะ ตลอดจนจนหนทางที่จะแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ โดยการศึกษาเป็นกลุ่ม ซึ่งโดยปกติมักจะพัก รวมกันและใช้เวลาในการอบรมเชิงปฏิบัติการหลายวัน

สมคิด บางโม (2551, หน้า 92) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ให้ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงได้ลงมือปฏิบัติ อาจเป็นการฝึกการใช้เครื่องมือใหม่ๆ อบรมเพื่อช่วยกันสร้างเครื่องมือ หรืออบรมเพื่อสร้างอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

บัณฑูรย์ ชุมแวงวาปี (2552, หน้า 40) ได้สรุปไว้ว่าการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการให้ประสบการณ์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ไปในทางที่ดี มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

ทำให้งานที่ทำมีคุณภาพได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

จากนิยามข้างต้น พอสรุปได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นกลุ่มจากผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าต่อไป จากผลของการฝึกปฏิบัติหรือการสร้างผลิตผลขึ้นมา เพื่อแก้ปัญหาหรือขยายความรู้ด้วยการศึกษาวิจัย

5.1.2 ข้อดีของการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีดังนี้

5.1.2.1 สามารถจัดสนองความต้องการสำหรับพัฒนาบุคลากรในหน้าที่การงานเฉพาะด้านอย่างมากมาย ทั้งทางวิชาการและสังคม

5.1.2.2 สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสบการณ์จากการลงมือทำหรือผลิตผล สมกับชื่อที่ว่า “เชิงปฏิบัติการ” หรือคำภาษาอังกฤษว่า “Workshop” ซึ่งหมายความว่า โรงฝึกงาน คือเป็นการหาประสบการณ์จากการฝึกทำปฏิบัติและสร้างและผลิตผลงานออกมา

5.1.2.3 ทำให้กลุ่มสามารถร่วมพิจารณาวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการรวมทั้งการตัดสินใจในด้านต่างๆ ของการนำประสบการณ์ต่างๆ ไปใช้แก้ปัญหาในการทำงานหลังจากการผ่านประชุมเชิงปฏิบัติการ

5.1.3 ข้อจำกัดของการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีดังต่อไปนี้

5.1.3.1 สัดส่วนของวิทยากรต่อสมาชิกที่เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการมีอัตราสูงเพราะในภาคปฏิบัตินั้นอาจจำเป็นต้องอาศัยวิทยากรประจำกลุ่มมาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ

5.1.3.2 เวลาที่ใช้สำหรับสมาชิกผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการและดำเนินการมาก

5.1.3.3 ต้องอาศัยแหล่งทรัพยากรที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ สิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุของใช้ค่อนข้างมาก

5.1.3.4 สมาชิกผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการต้องเต็มใจ อุทิศตนในการทำงานตามกำลังและประสานงานกับคนอื่นอย่างยิ่ง

5.1.4 ขั้นตอนหรือกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนหรือกระบวนการ ดังต่อไปนี้

5.1.4.1 เตรียมสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เรียบร้อย

ล่วงหน้า

5.1.4.2 ติดต่อวิทยากรและจัดหาแหล่งทรัพยากรทางวิชาการ

ให้เรียบร้อยล่วงหน้า

5.1.4.3 อบรมเชิงปฏิบัติการไปตามแผน

5.1.4.4 เสนอผลงาน ประเมิน และติดตามผลงานตาม

ความจำเป็น

5.1.5 สถานที่การอบรมเชิงปฏิบัติการ

5.1.5.1 การจัดสถานที่สำหรับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรมีลักษณะ

ดังนี้

- 1) เป็นห้องขนาดใหญ่ มีที่สำหรับบรรยายและสาธิตสำหรับวิทยากรและสิ่งที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการนั่ง ควรจัดไว้รอบๆ โต๊ะ หรือโต๊ะเล็กหลายตัวต่อกันเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า และมีที่เหลือสำหรับวางสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ และสำหรับการปฏิบัติงานมีจำนวนพอเพียงกับจำนวนกลุ่ม ในกรณีที่มีหลายกลุ่ม
- 2) มีมุมเอกสารและสิ่งสำคัญสำหรับค้นคว้าอ้างอิง
- 3) กระดานดำ ชอล์กหรือวัสดุอื่นใดที่ใช้สำหรับบันทึกข้อคิดเห็น

และจัดบันทึก

5.1.5.2 สื่อโสตทัศน ทั้งประเภทเครื่องมือและวัสดุสำหรับวิทยากรใช้

หรือสมาชิกเสนอผลงาน

5.1.6 วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2547 : 303 – 312) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ

5.1.6.1 การวางแผนการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการออกแบบโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ของบุคลากรในหน่วยงาน การวางแผนหรือการออกแบบ ครอบคลุมถึงการระบุความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กร การระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงาน การระบุความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดหาแหล่งทรัพยากรการอบรมเชิงปฏิบัติการ แผนการดำเนินการ แผนการประเมินและป้อนข้อมูลกลับ ดังแบบจำลองการออกแบบโครงการ

อบรมเชิงปฏิบัติการที่ ดร.ลีโอนาร์ด แคนเคลอร์ ศาสตราจารย์ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยจอร์จ วอชิงตัน ตั้งชื่อว่า “แบบจำลองวิกฤตการณ์” The critical Events Model หรือ CEM และสามารถปรับใช้กับการวางแผนโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบอบรมเชิงปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี นักวางแผนหรือนักออกแบบโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการย่อมสามารถระบุหรือกำหนดเหตุการณ์ที่สำคัญยิ่งที่ต้องเกิดขึ้นในการอบรมเชิงปฏิบัติการได้

5.1.6.2 ระบุความต้องการขององค์กร เป็นเหตุการณ์แรกของการออกแบบหรือวางแผน และสิ่งที่เราต้องทำในขั้นตอนนี้ก็คือ การสำรวจประเด็นที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งที่เป็นปัญหาในแง่ทฤษฎีและในแง่ปฏิบัติ เพื่อตกลงกันให้ได้เสียก่อนว่านั่นคือปัญหา และการอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ ทางแก้ปัญหาเหล่านั้น ผู้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องแสวงหาข้อมูล สารสนเทศ พูดคุยกับผู้รู้ รวบรวมข้อมูล ฯลฯ ซึ่งเป็นส่วนแรกของการวางแผน

5.1.6.3 การระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงาน งานที่กล่าวในที่นี้ก็คืองานที่สัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร รายละเอียดที่กล่าวถึงก็คือ

- 1) ภาพของงาน 2) การปฏิบัติงานที่ต้องขึ้นอยู่แก่กันและกัน ธรรมชาติขององค์การ ภารกิจที่จะบรรลุเป้าหมายแต่ละคนต้องมีส่วนช่วยให้งานเดินไปได้ โดยผลลัพธ์ของกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งจะเป็นปัจจัยนำเข้าสำหรับกลุ่มต่อไป 3) มาตรฐานของงาน ซึ่งได้แก่มาตรฐานด้านคุณภาพและปริมาณ ซึ่งแต่ละองค์กร ความหมายของคำเหล่านี้อาจไม่เหมือนกัน ผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและชัดเจน และ 4) งานนั้นเป็นงานกลุ่มหรืองานรายบุคคลแหล่งสารสนเทศในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้มาจากการบันทึกและรายงานได้วิธีการต่างๆ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การประชุมปรึกษาหารือ การค้นคว้า การสังเกตแล้ว ประเมินและตัดสินใจ

5.1.6.4 การระบุความต้องการทางการเรียนรู้ หรือความต้องการของผู้รับ การอบรมเชิงปฏิบัติการ จุดมุ่งหมายของการวางแผนตอนนี้ คือ เพื่อระบุความต้องการทางการเรียนรู้ของบุคคลที่จะต้องทำงานตามที่กำหนดให้ทำ ความต้องการของผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการมี 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการที่กำหนดไว้เกิดขึ้นโดยตรงจากการระบุรายละเอียดของการทำงานที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ระบุได้ชัดเจนว่า คนๆ หนึ่งควรจะทำอะไร จากนั้นจะทำให้สามารถบอกได้ว่า อะไรคือความต้องการเฉพาะคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่ 2) ความต้องการที่นำไปใช้ประโยชน์ เป็นความต้องการที่บ่งเฉพาะเจาะจง

สำหรับการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เป็นความต้องการที่เกิดจากสถานการณ์มากกว่า ถ้าคนๆ หนึ่งกำลังได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นหรือถ่ายโอนตำแหน่ง อย่างน้อยก็ต้องการเรียนรู้ หรือการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จะช่วยให้เขาทำงานในตำแหน่งใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคนที่ยังทำงานเดิมอยู่ก็ต้องการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเทคโนโลยีหรือวัสดุที่เกิดขึ้น ความต้องประยุกต์หรือเพื่อนำไปใช้อาจเกิดจากการที่คนงานใหม่มาเข้าทำงานในหน่วยงาน มีการวางงานใหม่ให้คนเดิมที่ทำงานอยู่ไปทำงานใหม่ที่ต่างจากเดิม แล้วเอาคนงานใหม่เข้ามาแทน และ

3) ความต้องการจากใจ เป็นความต้องการที่แรงมากเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าผู้เรียนรู้สึกว่า นั่นคือสิ่งที่เขาต้องการเรียนรู้

5.1.6.5 การกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการ การกำหนด

วัตถุประสงค์ขั้นตอนนี้ก็คือ 1) ระบุองค์ประกอบที่จะนำมาพิจารณา จุดมุ่งหมายของโครงการ และพิจารณาประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้รับในการอบรม และ 2) ทำรายการจุดมุ่งหมายของโครงการและจุดมุ่งหมายการเรียนรู้เฉพาะอย่างสัมพันธ์กับแบบที่ออกและอยู่ในการพัฒนาการวางแผนเริ่มด้วยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการที่มีอยู่ด้วยการคำนึงถึง คือ 1) เวลาที่จะมีสำหรับการนำผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการไปแก้ปัญหา 2) แหล่งทรัพยากรที่จะมีให้แก่โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) บุคลากรที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลังจากพิจารณาลำดับความสำคัญแล้วควรทำเป็นรายงานตามความต้องการลำดับความสำคัญ

5.1.6.6 การสร้างหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ สิ่งที่ผู้จัดการ

อบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องดำเนินการ คือ การทำรายงานของหัวข้อที่ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการจะเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้แล้ว และทำรายงานเรียงลำดับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น การสร้างหลักสูตรที่นี้ครอบคลุมตัวแปรหลายๆอย่าง คือ การเลือกเนื้อหา นักเนื้อหา ประเภทของเนื้อหา การเรียงลำดับเนื้อหาและบทเรียน

5.1.7 ตัวบทเรียน เนื้อหาจากผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการไม่สามารถ

พิจารณาได้เต็มที่ว่าใครจะเป็นผู้มาให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ ทางง่ายก็คือ ใช้หรือทำไปเพียงบางส่วนของบทเรียนแทนที่จะสร้างขึ้นทั้งหมด ผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการไม่ทุกคนที่สามารถทำเช่นนั้นได้ หรือหวังได้ว่าจะมีความสามารถเช่นนั้นได้ทุกคน แต่เมื่อพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้ว เห็นว่ามีส่วนประกอบในตัวบทเรียนอยู่ 4 ขั้นตอน 1) ขั้นตอนเตรียมเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับสถานการณ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การทำตัวให้คุ้นเคย

และสบายใจกับแผนบทเรียนหรือเนื้อหาต่างๆ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เครื่องมือ อุปกรณ์ รวมทั้งวัสดุที่ต้องใช้ และการเตรียมผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยการทำให้แน่ใจว่า ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการทราบว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการที่ไหน วัน เวลาใดและกิจกรรมฝึก อบรมมีอะไรบ้าง 2) การนำเสนอ ครอบคลุมวิธีการสอนหรือวิธีการถ่ายทอดหลายอย่าง เช่น การนำเสนอ การสาธิต การให้ซักถาม การอภิปรายและวิธีเสนอด้วยโสตทัศนูปกรณ์ 3) ขั้นตอนการนำไปใช้ เป็นขั้นตอนเนื่องจากขั้นตอนการนำเสนอที่ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาจากวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ มาฝึกปฏิบัติทำภารกิจทั้งหมดหรือบางส่วนของภารกิจซึ่งเสนอแล้วในขั้นตอนการนำเสนอ กิจกรรมของผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการอาจรวมถึงการใช้สถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การอภิปรายกลุ่มย่อย การเสนอรายงาน/ผลงานหรือยุทธศาสตร์อื่นใดที่เปิดโอกาสให้ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ และโดยเฉพาะการอบรมเชิงปฏิบัติการนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับมาลงมือปฏิบัติจริงในขณะที่การอบรมเชิงปฏิบัติการกำลังดำเนินอยู่ 4) ขั้นพิสูจน์ยืนยัน ปัจจุบันนี้เรียกว่า ขั้นตอนประเมิน ยึดถือหลักเกณฑ์ประเมินตามให้ผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการกับผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการตกลงกันว่า ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องทำได้ถึงระดับใด และจะต้องทดลองปฏิบัติได้จนถึงระดับที่ต้องการนั้น สำหรับตัวแผนบทเรียนอาจประกอบด้วยชื่อของโครงการ จุดมุ่งหมายของบทเรียน หัวข้อเรื่องหลัก กิจกรรมของผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ วัสดุอุปกรณ์ เวลาที่ใช้ และแนวการประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ

สรุปแล้ว ผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องตัดสินใจในการสร้างหลักสูตรโดยคำนึงถึงธรรมชาติของเนื้อหาและรูปแบบของบทเรียน ด้วยการถามคำถามเหล่านี้ เช่น เนื้อหาวิชาสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่ สัมพันธ์กับความต้องการของผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการหรือไม่ สัมพันธ์กับการกระทำหรือไม่ สัมพันธ์กับความต้องการขององค์กรหรือไม่ ถ้าคำตอบเป็นไปในทางบวก ผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการก็สามารถพิจารณาต่อไปในเรื่องยุทธศาสตร์การอบรมเชิงปฏิบัติการ

5.1.8 ยุทธศาสตร์การอบรมเชิงปฏิบัติการ จากการพิจารณาการวางแผนโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการทั้ง 5 ขั้นตอน มีลักษณะที่บ่งว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการมุ่งไปที่ความต้องการในการพัฒนาองค์กร ด้วยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะทางการกระทำของผู้เป็นเป้าหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการ และหลักสูตรของการอบรมเชิงปฏิบัติการมีแนวโน้มที่จะสนองตอบต่อการให้โอกาสแก่

บุคคลที่มีความสนใจ หรือมีปัญหาอย่างเดียวกัน และได้พบกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อรับความรู้ ด้วยตนเองโดยตรง และมีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติงานเองในระยะสั้นๆ ด้วยความเข้มข้นเป็น การอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเต็มที่ แล้วยุทธศาสตร์ที่ต้องการและเหมาะสมก็คือ “การอบรมเชิงปฏิบัติการ”

5.1.9 การจัดหาแหล่งทรัพยากรการอบรมเชิงปฏิบัติการ เมื่อตัดสินใจ วางแผนว่าวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ต่อไปก็พิจารณาส่ง ต่างๆ ที่จะนำมาใช้ในการอบรมได้แก่ 1) แหล่งทรัพยากรทางกายภาพ ได้แก่ เครื่องใช้ต่างๆ พร้อมซอฟต์แวร์ที่กับเครื่องเหล่านั้น และเครื่องมือปฏิบัติการวัสดุ เช่น โสตทัศนวัสดุ คู่มือ ดินสอ ปากกา และสิ่งที่ใช้ในการปฏิบัติการ 2) แหล่งทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ ผู้ให้ การอบรมเชิงปฏิบัติการอันประกอบด้วยครูหรือวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในสายงาน เพื่อน ร่วมงานที่มีประสบการณ์ รวมทั้งที่ปรึกษาโครงการ 3) แหล่งทรัพยากรทางการเงิน ได้แก่ หน่วยงานที่จัดฝึกการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือจากสำนักงานงบประมาณของสถาบัน หรือ จากแหล่งสนับสนุนภายนอก

5.1.10 การวางแผนการดำเนินการ ครอบคลุมการวางแผนเกี่ยวกับผู้รับ การอบรมเชิงปฏิบัติการ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือและวัสดุ พิธีเปิดการอบรม เชิงปฏิบัติการ แนวทางการประเมินการประชุมเชิงปฏิบัติการ พิธีการปิดการอบรม เชิงปฏิบัติการ ผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องพิจารณาถึงการเลือกผู้รับฟัง การอบรมเชิงปฏิบัติการ การติดต่อ แจ้งผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการทราบถึงการอบรม เชิงปฏิบัติการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับห้องประชุม ห้องปฏิบัติการ เครื่องมือและวัสดุ ต้อง พิจารณาตามความเหมาะสมกับธรรมชาติของโครงการ กิจกรรม พิธีเปิดและพิธีปิด การอบรมเชิงปฏิบัติการ ควรพิจารณาเกี่ยวกับผู้มาเป็นประธาน การมอบวุฒิบัตร กำหนดเวลา การมอบของที่ระลึก การจัดสถานที่ การต้อนรับและการส่งผู้รับเชิญ เป็นต้น การอบรมเชิงปฏิบัติการการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกิจกรรม ทั้งที่เป็นส่วนของผู้ให้ การประชุมเชิงปฏิบัติการและผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนแนวทางการประเมิน ควร พิจารณาทั้งในส่วนของการประเมินย่อยและการประเมินรวม การประเมินในกระบวนการ ปฏิบัติงาน และผลผลิตของงานและโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ

5.1.11 การประเมินและการป้อนข้อมูลกลับ ในการพิจารณาวางแผน โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ ไม่ใช่ขั้นตอนสุดท้ายในการดำเนินการ แต่ต้องทำการประเมิน ทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน เพราะต้องใช้ผลการประเมินสำหรับการตัดสินใจให้เสร็จสิ้น

ไปทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มาซึ่งแผนที่สมบูรณ์ และมีความเป็นไปได้ เป็นที่รับรองหรือยอมรับของผู้มีส่วนรับผิดชอบและเกี่ยวข้อง

5.1.12 การเตรียมการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ และคณะ (2547 หน้า 312–313) การเตรียมการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุมถึงการอนุมัติโครงการ การจัดสถานที่ประชุม วัสดุอุปกรณ์ การเลือกและแจ้งผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การกำหนดและเชิญผู้ให้การอบรมและการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

5.1.12.1 การขออนุมัติโครงการ โครงการที่สำเร็จลงจากการวางแผนที่กล่าวมาแล้วมักประกอบด้วยส่วนต่างๆ คือ หลักการและเหตุผล หรือที่มาของปัญหา วัตถุประสงค์ของโครงการ หลักสูตร/เนื้อหา กิจกรรม/วิธีดำเนินการ สถานที่จัดวันเวลาและรายละเอียดของกำหนดการ บุคลากรและงบประมาณ ผู้อนุมัติโครงการส่วนใหญ่ ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันหรือองค์กร ซึ่งอาจประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น ผู้อำนวยการ ผู้จัดการองค์กร ผู้บริหารหน่วยงานการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานการเงิน เป็นต้น

5.1.12.2 การจัดสถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการ สถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการมีการจัด 2 ลักษณะ คือ 1) ห้องสำหรับประชุมเพื่อรับการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งอาจจัดเป็นโต๊ะประชุมที่นั่งล้อมรอบที่หัวโต๊ะเป็นที่นั่งของผู้ให้การประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านหลังเป็นที่ตั้งกระดาน ชอล์ก หรือที่แขวนจอฉาย ซึ่งจะใช้กับเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะหรือเครื่องฉายอย่างต่อเนื่อง ฯลฯ 2) อีกลักษณะหนึ่งอาจเป็นห้องที่ประกอบด้วยเนื้อหาสำหรับถ่ายทอดความรู้และวิธีการจากวิทยากร ทั้งที่เป็นการสาธิต การแนะนำวิธีการ และการใช้สื่อทัศนูปกรณ์ ส่วนผู้ที่เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการจัดเป็นที่นั่งล้อมโต๊ะเป็นกลุ่มย่อยๆ และพร้อมที่จะใช้เป็นที่สำหรับปฏิบัติการได้ในทันทีที่ต้องการ

5.1.12.3 วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ สำหรับวิทยากรใช้ถ่ายทอดความรู้ และสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการในกิจกรรมภาคปฏิบัติ การเสนอรายงานและผลงาน ซึ่งบางอย่างเป็นประเภทเดียวกับที่ผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการใช้ก็ได้ รวมทั้งคู่มือ แผ่นแจก และเอกสารประกอบต่างๆ ที่จะต้องเตรียมให้พร้อมก่อนการดำเนินการ

5.1.12.4 การเลือกและการแจ้งให้ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการทราบในสิ่งต่างๆ ผู้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการต้องประสานงานในการเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่บุคลากรจะต้องเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่วนผู้ตัดสินใจได้แก่ หัวหน้างาน หลังจากเลือกได้แล้วควรจัดการแจ้งให้บุคลากรเหล่านั้นทราบล่วงหน้า ด้วยการส่งจดหมายพร้อมด้วยรายละเอียดของโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ และสิ่งที่ผู้ร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องเตรียมตัวก่อนมาอบรมเชิงปฏิบัติการ

5.1.12.5 การกำหนดตัวและการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากร เป็นการเตรียมที่สำคัญเพราะจะทำให้แน่ใจว่าจะได้ผู้เชี่ยวชาญที่ตรงเนื้อหาสาระตามเวลาที่ต้องการด้วย การติดต่อเป็นการภายใน และเชิญเป็นทางการล่วงหน้านานพอที่จะให้วิทยากรประสานภารกิจอื่นมีเวลามาเป็นวิทยากรได้เตรียมเอกสาร เตรียมตัวถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเต็มที่

5.1.12.6 การเตรียมแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน หมายถึง คณะผู้รับผิดชอบในการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านต่างๆ ตามความจำเป็นที่จะทำการดำเนินการทั้งก่อนการอบรมและหลังอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อยทั้งในด้านบริการและด้านวิชาการ

5.1.13 การดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2547 หน้า 312-313) การดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุมการดำเนินการตั้งแต่การเปิดโครงการ การปฏิบัติการโครงการ ไปจนกระทั่งการปิดโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเปิดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีหลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสม บางองค์การมีวิธีเปิดอย่างเป็นทางการ มีการสร้างบรรยากาศด้วยกิจกรรมหลายอย่าง อย่างไรก็ตาม ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องรู้ใน 3 ประการ ประการแรกคือ ผลที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประการที่สอง ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องทำอะไรบ้าง และประการที่สาม คือ ความคาดหวังร่วมกัน การปฏิบัติการโครงการในการอบรมเชิงปฏิบัติการมี 2 ส่วนที่ต้องทำ คือ 1) การสอนหรือการถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งเป็นกิจกรรมของผู้ให้ความรู้และลงมือปฏิบัติการในการสร้างหรือผลิตผลงาน วิทยากรจะดำเนินการให้ความรู้ไปตามบทเรียนที่ได้เตรียมมาสำหรับเสนอแก่กลุ่มผู้เข้าร่วมอบรม

เชิงปฏิบัติการตามลำดับหัวข้อและขั้นกิจกรรมด้วยการบรรยายสรุป อธิบายแนะนำและสาธิตวิธีการกระทำหรือปฏิบัติพร้อมทั้งการใช้เครื่องมือและวัสดุสำหรับการปฏิบัติการ และสื่อทัศนูปกรณ์สำหรับขยายประสบการณ์เรียนรู้ และประสบการณ์ภาคปฏิบัติแล้วแต่ความเหมาะสมในแต่ละกรณี ในช่วงต้น คือ ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการจะได้รับความรู้ความเข้าใจจากวิทยากร ด้วยวิธีการที่สนองต่อการถ่ายทอดการสอนหรือประสบการณ์ของวิทยากรตามความเหมาะสมเป็นลักษณะของวิทยากรเป็นศูนย์กลางก่อนแล้วตามด้วยกิจกรรม คือ วิทยากรลงมือปฏิบัติ ทดลองกระทำการแก้ปัญหา ผลิตผลงานสร้างสิ่งต่างๆ ด้วยผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ส่วนแรกมาใช้เป็นลักษณะที่ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นศูนย์กลาง

2) ส่วนการปิดโครงการมีความสำคัญเท่ากับการเปิดโครงการ วิทยากรควรกระทำให้การอบรมเชิงปฏิบัติการจบลงด้วย ความชัดเจนไม่ลึบสน มีชีวิตชีวา พร้อมทั้งความสำเร็จที่ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ และผู้ที่เกี่ยวข้องพอใจและมั่นใจ อย่างน้อยในระดับหนึ่ง เป็นการกระทำภายหลังการประเมินเสร็จสิ้นลง การปิดโครงการอาจเป็นไปได้ทั้งแบบที่เป็นพิธีการ ซึ่งอยู่กับเหตุผลในการตัดสินใจแต่สิ่งหนึ่งที่น่าจะกระทำไปควบคู่กับการปิดโครงการ เพื่อเป็นการยอมรับในความสำเร็จและความพยายามของผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ คือ ประกาศนียบัตร เกียรติบัตรหรือเอกสารที่จำเป็นลายลักษณ์อักษร

5.1.14 การประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์และคณะ (2547, หน้า 313-314) กล่าวว่า การประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครอบคลุม 3 ลักษณะ คือ การประเมินโปรแกรมทางด้านวิชาการ การประเมินโครงการโดยรวม และการประเมินติดตามผล การประเมินโปรแกรมทางด้านวิชาการ เป็นการประเมินการเรียนรู้และการกระทำมักเป็นตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในบทเรียนที่สร้างขึ้น ตามหลักสูตรของการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประเมินด้านวิชาการกระทำได้ใน 2 รูปแบบ คือ เป็นการประเมินย่อยและการประเมินรวม

1) การประเมินย่อยคงกระทำในจุดต่างๆ ของโปรแกรมการเรียนรู้และการกระทำ ในขณะที่โปรแกรมกำลังดำเนินอยู่ การประเมินแบบนี้ ทำให้ผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการทราบว่าการเรียนแลการกระทำที่เหมาะสมเกิดขึ้นหรือไม่อย่างไร และหาทางเสริมแรงและปรับปรุงแก้ไข ช่วยเหลือในส่วนที่บกพร่องให้ดีขึ้น 2) การประเมินรวม เป็นการประเมินการเรียนรู้และการกระทำตอนสุดท้ายของโปรแกรมที่จะจัดต่อไปในอนาคต การประเมินรวมอาจใช้การทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการก็ได้ หรือจะใช้การทดสอบหลังการอบรม

เชิงปฏิบัติการก็ได้ ซึ่งเป็นการประเมินเฉพาะการเรียนรู้เท่านั้น นอกจากนั้นการประเมินควรรวมถึงการประเมินหรือผลผลิตหรือวิธีการทำหรือผลผลิตด้วยการประเมินโครงการเชิงปฏิบัติการโดยรวม เป็นสิ่งที่ควรกระทำนอกเหนือไปจากประเมิน โปรแกรมในด้านวิชาการประกอบด้วย การประเมินการจัดโครงการ ในด้านวัตถุประสงค์ของการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สถานที่ การบริการสวัสดิการ กระบวนการประชุม และผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นประโยชน์แก่การอบรมเชิงปฏิบัติการโครงการ ในโอกาสต่อไป นอกจากนี้ยังอาจมีการประเมินติดตามผลการประเมินภายหลังที่การอบรมเชิงปฏิบัติได้เสร็จสิ้นไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อติดตามดูว่า ผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการได้รับประโยชน์จากการอบรมเชิงปฏิบัติการประการใดบ้าง มากน้อยเพียงใดในเรื่องอะไร และความต้องการที่หน่วยงานอบรมเชิงปฏิบัติการจะช่วยผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการเหล่านั้นต่อไปอย่างไร

โดยสรุปแล้ว วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีอิสระในการคิด และปฏิบัติงานกลุ่ม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังสามารถนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้แนะแนวทางปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนได้อีกด้วย

5.2 การนิเทศภายใน

5.2.1. ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในเป็นการจัดกิจกรรมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนและผู้นิเทศ เพื่อเชื่อมโยงวิธีการเรียนรู้เนื้อหาทักษะพื้นฐาน สิ่งแวดล้อมปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจลึกซึ้ง ชัดเจน และไปใช้ในชีวิตประจำวัน และสังคมได้อย่างมีการสังเกต การพิจารณา การวางแผน การปฏิบัติจริง ตามด้วยการวิเคราะห์ปรับปรุงแนวทาง จนเกิดผลตามความต้องการ การสรุปนำไปใช้ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การจัดกระบวนการเรียนรู้ มีนักวิชาการนำเสนอความหมายของการนิเทศภายในดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548, หน้า 32)

กล่าวไว้ว่า สำหรับการนิเทศติดตาม กำกับ ประเมินผลของโรงเรียนเป็นความร่วมมือ

ของบุคลากรภายในโรงเรียน ในการที่จะปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการสอนหรือการจัด
ประสบการณ์ของครูเพื่อให้การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นดังวัตถุประสงค์ ต่อไปนี้

1. เพื่อทราบสภาพการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และความ
ต้องการของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยสำหรับเป็นข้อมูลในการนิเทศ ติดตาม กำกับ
ดูแล ประเมินผล
2. เพื่อช่วยให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับ
ปฐมวัยเข้าใจบทบาทหน้าที่ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์
3. เพื่อให้บุคลากรร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน
การจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างถูกต้องครบถ้วน
4. เพื่อเสนอแนะ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือครูผู้สอน ผู้บริหาร
สถานศึกษาตลอดจนผู้เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานได้ดี
5. เพื่อตรวจสอบและควบคุมคุณภาพการดำเนินงานตามภารกิจ
กรอบทอง จิตรเดชากุล (2550, หน้า 4) ได้สรุปไว้ว่า การนิเทศภายใน
โรงเรียน หมายถึง การส่งเสริม การสนับสนุน หรือการให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้
ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการ
สอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม อารมณ์
จิตใจ และสติปัญญา ให้เต็มตามวัยและศักยภาพ หรือ เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง
ผู้บริหารสถานศึกษากับครูในสถานศึกษานั้นในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงาน
ของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ดุสิต มั่นคง (2550, หน้า 42) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน
หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันจัดขึ้นเพื่อพัฒนา และ
ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในทุกด้าน รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและให้
สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิเวทย์ บุญโยธา (2550, หน้า 47) กล่าวว่า การนิเทศภายในหมายถึง
การทำงานอย่างมีระบบของผู้บริหารโรงเรียนกับคณะครูในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ
พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน พัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการจัดกิจกรรมการ
เรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการเรียนรู้ และให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมใน
กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

วีระนุช พลแรงฤทธิ์ (2553, หน้า 58) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน บุคคลภายในองค์กรได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือแนะนำกันเองด้วยยุทธศาสตร์และกระบวนการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คงเดช ภาวงศ์ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการของการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา เป็นกระบวนการชี้แนะช่วยเหลือ โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการปรับปรุง การประสานแก้ครู ความจำเป็นของการนิเทศเป็นการแสดงการปรับปรุงทางด้านการเรียนการสอน เป็นจุดมุ่งหมายเพื่อให้เข้าใจในวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงของการศึกษาและสร้างกระบวนการ การนิเทศภายในโรงเรียน คือ การประเมินความต้องการ การวิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อย และแนวทางที่เลือกเพื่อพัฒนา การลงมือปฏิบัติ ติดตามประเมินผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานที่มีคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาของผู้เรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและโรงเรียน

สรุปแล้วการนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนางานด้านการจัดการเรียนการสอนให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์

5.2.2 ความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน

กรทอง จิรเดชากุล (2550, หน้า 4) สรุปไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีความสำคัญ คือ

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน
2. ปริมาณศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครูและสถานศึกษา
3. บุคลากรภายในสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถ มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดปัญหามากที่สุด
4. บรรยากาศในการนิเทศมีความเป็นกันเอง และสามารถปฏิบัติงานนิเทศได้อย่างต่อเนื่อง

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 1) อธิบายถึงความสำคัญของการการนิเทศแบบให้คำชี้แนะว่า เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งเครือข่ายการนิเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา การดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐานตลอดจนสามารถเสริมสร้างการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ให้เข้มแข็ง การนำเทคนิคการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) มาใช้ในการนิเทศการศึกษา จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าโรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องทำการนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการเพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ และเป็นการช่วยให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา เข้าใจถึงปรัชญาการศึกษาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

5.2.3 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 5) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน
2. บุคลากรที่เป็นหลักสำคัญในการดำเนินพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
3. การนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/ความจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน

ปรวัตร แก้วฝ่าย (2551, หน้า 34) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศ รวมทั้งการนิเทศภายในหากนำหลักการนิเทศดั้งเดิมมาผสมผสานกับแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา แนวคิดที่เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวคิดว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู และระดับคุณภาพครู ผู้บริหาร หลักการนิเทศยุคใหม่ควรมีหลักการ ดังนี้

1. กิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีขวัญกำลังใจ และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น อยู่เสมอ
2. เป็นกิจกรรมที่ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและรองรับด้วยข้อมูล สารสนเทศ
3. เป็นกิจกรรมที่อยู่ในบรรยากาศของความร่วมมือร่วมใจอันดีต่อกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
4. เป็นกิจกรรมที่เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้รับการนิเทศ
5. เป็นกิจกรรมที่ตึงศักยภาพของผู้รับการนิเทศมาใช้ และให้การยกย่อง
6. เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศพัฒนาตัวเองให้อยู่ในระดับมาตรฐานวิชาชีพหรือระดับคุณภาพครูสภาให้สูงขึ้น และรักษาไว้

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การดำเนินการนิเทศ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ/ความจำเป็นในการพัฒนาครูและนักเรียน โดยเคารพในความแตกต่างของผู้รับการนิเทศ ช่วยให้ผู้รับการนิเทศ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีขวัญกำลังใจ และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ และยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้นอยู่เสมอ

5.2.4 กระบวนการนิเทศภายใน

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 146–148; อ้างถึงใน ชัยโย โททุมพล. 2553, หน้า 25) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษา ว่า การนิเทศจะประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศจึงมีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ ว่ามี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศ เป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบ สภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ

สภาพปัจจุบัน เป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ หมายถึง เป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดอย่างไรก็ตาม การกำหนดสภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นนั้น ควรจะคำนึงถึงนโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ ปัญหาปัจจุบันที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคลและวัตถุ ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายใน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการและเหตุผล ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่า มีความต้องการนิเทศในด้านใด แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป

การจัดทำแผนและโครงการ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายละเอียดของแผนซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้น และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น คือ แจกแจงกิจกรรมการนิเทศที่จะทำโครงการนั้น กำหนดแผนงานนิเทศ รวมถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติ ค่าใช้จ่าย เวลาและสถานที่ จัดทำงบประมาณโครงการ การของอนุมัติและการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้ มีดังนี้

1. การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไร จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ เป็นความจำเป็นสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกัน และทำให้การนิเทศนั้นได้ผล

2. การปฏิบัติงานประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย คือ ผู้รับการนิเทศ ผู้ให้การนิเทศ และผู้บริหาร

3. การสร้างขวัญกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรให้การเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบคือผู้บริหารหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมาย มีดังนี้

1. การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์ และนักเรียน

2. การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

3. การประเมินผลจะต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

4. การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือ การประเมินผลระหว่างปฏิบัติงานหรือขณะปฏิบัติงาน (Formative Evaluation) เพื่อจะได้พิจารณาวิธีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุปเป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ

5. การประเมินผลเป็นระบบ มี 3 ส่วน คือ การประเมินที่เป็นปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตการประเมินผล มีเทคนิควิธีการดังนี้

5.1 การประเมินผลเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถจะดำเนินการได้ในลักษณะเดี่ยวหรือกลุ่ม ผู้ดำเนินการประเมินจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่างๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรงในการวัด

5.2 การประเมินผลเชิงคุณภาพ เป็นผลจากการสังเกต สัมภาษณ์ การประชุมสัมมนาร่วมกัน โดยทั่วไปการประเมินผลการนิเทศจะใช้วิธีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพประกอบกันไปเพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และน่าเชื่อถือได้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 2-10) อธิบายถึง ขั้นตอนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพื่อเพิ่มศักยภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้นว่า มีขั้นตอนหลักสำคัญอยู่ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ การเตรียมการก่อนการให้คำชี้แนะ เป็นการเตรียมองค์ความรู้ในการนำไปใช้ในการชี้แนะโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นิเทศจะคอยแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้ชี้แนะจะเสนอแนะแล้ว ต้องให้ครูได้วิเคราะห์ตนเอง ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในสภาวะแวดล้อมต่างๆ และสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้หมดไป การให้คำชี้แนะจะช่วยให้ครูสามารถสะท้อนภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ตระหนักว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นั้นจะต้องใช้วิธีการจัดการเรียนรู้อย่างไร เพื่อที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ขณะเดียวกันผู้ให้คำชี้แนะจะได้ข้อมูล ความรู้ที่จำเป็น ซึ่งครูยังขาดอยู่ ดังนั้น การให้คำชี้แนะที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับทักษะของผู้นิเทศ และความสามารถในการรับการนิเทศ (Receptiveness) ของครูเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบแวดล้อมหลายประการด้วยกัน ผู้ชี้แนะควรจะต้องเป็นผู้รักการอ่าน รักการแสวงหาความรู้ และจะต้องมีความพร้อมก่อนการให้คำชี้แนะ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการให้คำชี้แนะ ขั้นตอนการดำเนินงานให้คำชี้แนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์หรือผู้ชี้แนะ ช่วยให้ผู้รู้ นำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ หรือที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามศักยภาพหรือความสามารถของครูแต่ละคน เป็นการพัฒนากลุ่มครูจำนวนน้อยหรือรายบุคคลอย่างเข้มข้น ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เช่น การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน พิจารณาผลงานนักเรียนร่วมกันกับครู เป็นการพัฒนาในบริบทการทำงานในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การสรุปผลการให้คำชี้แนะ การสรุปผลการให้คำชี้แนะเป็นขั้นตอนที่ศึกษานิเทศก์ หรือผู้ให้คำชี้แนะเปิดโอกาสให้ครูได้สรุปผลการให้คำชี้แนะเพื่อให้ได้หลักการสำคัญไปปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองต่อไป มีการวางแผนที่จะกลับมาชี้แนะร่วมกันอีกครั้งว่า ความรู้ความเข้าใจใหม่ที่ได้รับการชี้แนะครั้งนี้จะเกิดผลในทางปฏิบัติเพียงใด รวมไปถึงการตกลงร่วมกันเรื่องให้ความช่วยเหลืออื่นๆ เช่น หาเอกสารมาให้ศึกษา ประสานงานกับบุคคลอื่นๆ แนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

สรุปได้ว่าการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศซึ่งอยู่ในหน่วยงานเดียวกันดำเนินการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ มีความเข้าใจในองค์ความรู้ และเพิ่มศักยภาพของผู้รับการนิเทศภายใน ให้สามารถปฏิบัติงาน ด้วยความมั่นใจ โดยอาศัยหลักการของการเรียนรู้ร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ไปพร้อมกันเพื่อให้ค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเพื่อให้ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร สามารถสรุปได้ดังนี้ การนำกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในนำมาใช้พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและเกิดทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ มีบุคลิกภาพ เสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ต้องเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในบริบทของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จจนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาใน ส่วนของการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนจึงควรดำเนินการให้สอดคล้องกับขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบที่โรงเรียนทั่วไปใช้กันอยู่ คือ ขั้นตอนการพัฒนาตามวงจรคุณภาพของ เดมมิง (P-D-C-A) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติการ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการแก้ไขปรับปรุง (Action) เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี

1. ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนนั้น เป็นการวิจัยที่ดำเนินควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครู โดยมีครูเป็นนักวิจัย ทั้งเป็นผู้ทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ ด้วยลักษณะของวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าว จึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

ศุภรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544, หน้า 4 ; อ้างถึงใน นุชจรินทร์ ศรีทอง. 2552, หน้า 26) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นบทบาทของครูในการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริบทของชั้นเรียนโดยทำพร้อมๆ กันไปกับการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนตามปกติ ด้วยกระบวนการที่เรียบง่ายและเชื่อถือได้ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2544, หน้า 11; อ้างถึงใน พรทิวา ยืนยง. 2553, หน้า 38) ได้สังเคราะห์นิยามเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนแล้วสรุปว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนคือการวิจัยที่ทาโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทาอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และนำผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

ธีระพัฒน์ ฤทธิทอง (2545, หน้า 13; อ้างถึงใน พรทิวา ยืนยง. 2553, หน้า 38) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ เพื่อทำความเข้าใจและแสวงหาคำตอบของปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากร

วารี เพ็งสวัสดิ์ (2546, หน้า 1) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่ได้มาซึ่งความรู้หรือคำตอบที่ครูเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน

สุวรรณ มูลปลา (2549, หน้า 10) การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการที่ครูผู้สอน ได้วางแผนการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ แนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

อภิชาติ เลิศล้ำ (2549, หน้า 11) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทของชั้นเรียน โดยมีครูเป็นผู้วิจัย โดยใช้ผลงานเพื่อจะส่งผลการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและคุณภาพยิ่งขึ้น

นุชจรินทร์ ศรีทอง (2552, หน้า 27) การวิจัยในชั้นเรียน หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน มุ่งศึกษาค้นคว้า เพื่อหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาในชั้นเรียนของตน ส่งผลให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งครูเป็นผู้จัดทำ ขึ้นมาเอง

ชัยโย โททุมพล (2553, หน้า 35) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การ ทำวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอน โดยมีจุดประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการ ดำเนินการที่มีแบบแผนชัดเจน กระทำการอย่างรวดเร็ว ในระหว่างทำการวิจัยจะมีการ สะท้อนผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งผลที่ได้จะนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน สามารถนำผลไปใช้ได้ทันที โดยมีจุดเน้นที่เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้เรียนและตัวครูมากที่สุด การทำการวิจัยในชั้นเรียนจะมีการทำอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะได้ผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

พรทิรา ยืนยง (2553, หน้า 39). การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการที่ ครูผู้สอนใช้ในการแก้ไข้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการหรือวิธีการที่เชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน และช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ และ ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

จากความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จริงเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนของ ครู โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการสอนในชั้นเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ แก้ปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการนำนวัตกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในการ แก้ปัญหาหรือการพัฒนาดังกล่าวเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

2. ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูและ ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2546, หน้า 2 – 3) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนและปรับปรุง วิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยวิธีวิจัย

2. เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพครูเนื่องจากข้อค้นพบที่ได้มาจากการบวนการค้นคว้าที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการเรียนรู้ และครูเกิดพัฒนาการเรียนการสอน

3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าวิชาชีพครู ด้วยการแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติและทำให้อาชีพครูกลายเป็นวิชาชีพ

4. ทำให้การเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง เป็นระบบเกิดผลดีต่อนักเรียน

5. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา เนื่องจาก การวิจัยแบบนี้จะส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตย โดยที่ทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และยอมรับในการค้นพบร่วมกัน

บรรจง ฉายศรีวรรณ (2548, หน้า 26) กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. การวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ทันเวลา และมีประสิทธิภาพ
2. การวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ
3. ผลการวิจัยของครูใช้เป็นข้อสนเทศในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน
4. การวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพทั้งในด้านความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สมศักดิ์ เหลืองทอง (2551, หน้า 15) ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อผู้เรียน คือ พัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ใฝ่เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ
2. ประโยชน์ต่อครู คือ ครูมีการวางแผนการทำงานในหน้าที่ของตนอย่างเป็นระบบ และทำให้ทราบผลว่า บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด ช่วยให้ครูได้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการหาทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม ได้นวัตกรรมที่ผ่านการปรับปรุงจนเป็นที่ยอมรับได้

3. ประโยชน์ต่อโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นทั้งภายใน
หมวดวิชา และระหว่างหมวดวิชา มีการร่วมกันคิดแก้ปัญหา ตั้งแต่การวิเคราะห์หาสาเหตุ
จนถึงการเขียนรายงาน การได้ระดมสรรพกำลังจากความถนัดของแต่ละคนจะทำให้
งานวิจัยมีคุณภาพยิ่งขึ้น

นุชจรินทร์ ศรีทอง (2552, หน้า 28) การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ทั้งต่อ
หน่วยงาน (โรงเรียน) ในแง่ของการจัดวางนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียน
การสอน และเกิดประโยชน์กับตัวครู คือ ทำให้ครูได้พัฒนาตนเอง เพราะครูมีระบบการ
ทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ส่วนประโยชน์กับนักเรียน คือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตรงกับ
ความต้องการและปัญหาที่พวกเขาประสบอยู่ ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบ
ความสำเร็จ

ชัยโย โททุมพล (2553, หน้า 40) กล่าวว่า การวิจัยเป็นเสมือนหัวใจและเป็น
เครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพครู ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
การที่ครูได้พัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้าน
ผู้เรียนที่ถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญสูงสุด อีกทั้งครูยังสามารถนำผลงานการวิจัยไป
ประกอบคำขอเลื่อนวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้นได้

3. รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2546, หน้า 3 -4) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็น
ลักษณะวิจัยแบบปฏิบัติการ (Action Research) อย่างหนึ่ง เนื่องจากเป็นการวิจัยที่
ผู้ปฏิบัติงานหรือครูเป็นผู้จัดทำขึ้นเองตามสภาพการณ์จริง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการ
นำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ถ้าจัดตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยก็
จะเป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ทั้งนี้เนื่องจากเป็นการนำผลที่ได้จากการวิจัย
ไปใช้ประโยชน์ หรือถ้าจัดตามวิธีการวิจัยก็จะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental
Research) เพราะผลของการวิจัยจะเป็นรูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหาที่ครูสร้างขึ้น แล้ว
นำไปทดลองแก้ปัญหาภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ที่กำหนดขึ้น การวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะ ดังนี้

1. จุดเริ่มต้นของการวิจัยเกิดจากข้อข้องใจในการเรียนการสอนที่ครูพบ
ครูต้องปรับปรุงหรือแก้ปัญหานั้นๆ โดยครูจะลงมือคิดค้นหาวิธีการแก้ปัญหาขึ้นเอง
2. ปัญหาการวิจัยเป็นประเด็นปัญหาที่เล็ก แต่มีความหมายสำหรับการ
เรียนการสอนโดยตรง

3. เป็นการศึกษาในสภาพการณ์จริงของห้องเรียน ไม่ได้จัดสถานการณ์ใหม่ หรือจัดห้องเรียนใหม่ขึ้นมาสำหรับการวิจัยโดยเฉพาะ

4. มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน (Classroom Context)

5. เป็นการศึกษาที่มุ่งนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในทันทีทันใด เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. เป็นการศึกษาที่ทำความเข้าใจไปกับการเรียนการสอนปกติ นั่นคือ ครูผู้สอนจะทำหน้าที่สอน และหน้าที่วิจัยไปพร้อมๆ กัน

7. เป็นการศึกษาที่มีการเชื่อมโยงระหว่างการคิดเชิงสะท้อน (Reflective Thinking) และปฏิบัติ (Action) อย่างชัดเจน กล่าวคือ มีการพินิจพิจารณา ทบทวนทั้งก่อน ระหว่างและหลังการทดลองปฏิบัติ

8. เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน เช่น อาจเป็นการวิจัยเชิงทดลองโดยดำเนินการให้กลมกลืนกับการสอนของครูที่ใช้สถิติที่ไม่ซับซ้อน เป็นต้น ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยอาจจะขาดน้ำหนักไปบ้างในด้านความเที่ยงตรงเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาทั่วไปที่อิงทฤษฎีและหลักการที่เข้มงวด แต่จะเป็นการวิจัยที่ให้ประโยชน์โดยตรง ต่อครูผู้วิจัย

สุกัญ เทียนทอง (2546, หน้า 30 – 31) กล่าวถึง รูปแบบของการวิจัยที่เหมาะสม ในการนำไปวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. การวิจัยเชิงสำรวจ เช่น สำรวจว่านักเรียนแต่งกายไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยมีกี่คน ใครบ้าง หรือสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ ฯลฯ

2. การวิจัยหาความสัมพันธ์ เช่น นักเรียนกลุ่มที่เรียนเก่งกับกลุ่มเรียนอ่อนมีความสัมพันธ์กับอาชีพผู้ปกครองหรือไม่ ผลสัมฤทธิ์การเรียนวิชาคณิตศาสตร์มีความสัมพันธ์กับวิชาภาษาไทย หรือไม่

3. การวิจัยเปรียบเทียบ เช่น เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนวิชาสังคมศึกษา เรื่องการเลือกตั้ง ระหว่างการสอนแบบแสดงบทบาทสมมติกับการสอนแบบบรรยาย

4. การวิจัยเชิงทดลองเหตุผล จะแบ่งกลุ่มทดลองเป็นกลุ่มๆ แล้วเปรียบเทียบว่าใครดีกว่ากัน เช่น ทดลองวิธีสอนสองวิธีโดยใช้นักเรียนห้อง ก และห้อง ข มี

จุดอ่อนคือนักเรียนอาจแอบดูกัน หรือสอบถามกันนอกห้อง มีนักเรียนกลุ่มหนึ่งได้ผลดี แต่อีกกลุ่มหนึ่งยังอ่อนเหมือนเดิม

5. การวิจัยเชิงทดลองและพัฒนา วิธีนี้ใช้กับนักเรียนกลุ่มเดียว ไม่ต้องเปรียบเทียบวิธีสอนแบบเดิมกับวิธีสอนแบบใหม่ แต่นำวิธีสอนแบบใหม่มาใช้ได้เลย หรือพัฒนาอุปกรณ์มาใช้สอน หรือจัดทำแผนการสอนได้ดีแล้วนำไปสอนนักเรียน จะสอนกี่ห้องก็ได้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ว่ารูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนมีหลายรูปแบบ การเลือกรูปแบบวิจัยในชั้นเรียนขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย รูปแบบที่น่าทำมากที่สุด คือ การวิจัยเชิงทดลองและพัฒนา ใช้กับนักเรียนกลุ่มเดียว เหมาะกับการเรียนการสอนมากที่สุด

รัตนา ศรีเหรียญ (2547, หน้า 28 – 29) ได้กล่าวว่กิจกรรมการเรียนการสอน มีองค์ประกอบมากมายที่เข้ามาที่ละส่วน ทำให้การเรียนการสอนสามารถดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนจึงมีรูปแบบหรือแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการ รูปแบบเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยด้านนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ

- 1.1 การปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการสอน
- 1.2 ทดลองสอนด้วยเทคนิค และวิธีการต่างๆ
- 1.3 ค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้เรียน
- 1.4 การสร้างแบบฝึกทักษะด้านต่างๆ ของผู้เรียน
- 1.5 เทคนิควิธีการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้
- 1.6 หาแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน

2. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเรียนการสอน การวิจัยด้านนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ

- 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน
- 2.2 ความรู้เดิมกับการพัฒนาการเรียนรู้
- 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนของผู้เรียน
- 2.4 การวิเคราะห์หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้
- 2.5 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการวัดประเมินผล

- 2.6 บรรยายภาคในห้องเรียนกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
3. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะและรูปแบบของหลักสูตร การวิจัยด้านนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ
 - 3.1 การประเมินหลักสูตร
 - 3.2 การติดตามการใช้หลักสูตร
 - 3.3 การพัฒนาหลักสูตร
 - 3.4 การพัฒนาเทคนิคการวัดและประเมินผล
 - 3.5 วิเคราะห์ความเหมาะสมของรายวิชาต่างๆ
4. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การวิจัยด้านนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ
 - 4.1 การประเมินติดตาม การใช้แผนการสอน
 - 4.2 การทดลองใช้วิธีการสอนหรือชุดการสอน
 - 4.3 การสร้างสื่อ แบบฝึก ชุดการสอน หนังสือ นวัตกรรม
 - 4.4 ผลการใช้แบบฝึก ชุดการสอน หนังสือ นวัตกรรม
 - 4.5 การจัดหรือใช้รูปแบบของกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 4.6 เจตคติของครู อาจารย์ นักเรียนที่มีต่อรายวิชาต่างๆ
 - 4.7 บรรยายภาคในห้องเรียนและโรงเรียน
 - 4.8 การจัดห้องเรียนและห้องปฏิบัติการต่างๆ
5. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ และรูปแบบของการวัดและประเมินผล การวิจัยด้านนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ
 - 5.1 การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบแบบต่างๆ
 - 5.2 การวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบทดสอบ
 - 5.3 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 5.4 การหาความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ
 - 5.5 การหาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
6. เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม การวิจัยด้านนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ
 - 6.1 การพัฒนาสื่อการสอน
 - 6.2 การหาประสิทธิภาพของสื่อการสอน

6.3 การเปรียบเทียบวิธีสอนแบบต่างๆ

6.4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของสื่อการสอน

6.5 การศึกษาผลการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน

6.6 ศึกษาผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการใช้นวัตกรรม

6.7 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ ที่เกิดจากการใช้สื่อการสอนนวัตกรรม

4. ขั้นตอนและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2546, หน้า 4 – 5) กล่าวถึงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นในการวางแผนแก้ปัญหา ซึ่งในขั้นตอนนี้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน เป็นต้น ถ้าหากพบปัญหาหลายปัญหาจากการสำรวจวิเคราะห์ปัญหา ครูควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาความรุนแรง หากพบว่าปัญหาใดมีความรุนแรงมากกว่า ก็ควรได้รับการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ก่อน

2. กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา

เมื่อครูได้ปัญหาจากการศึกษาในชั้นที่ 1 ต้องหาแนวทางแก้ปัญหานั้นๆ ซึ่งขั้นตอนนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เช่น จากตำรา วารสาร บทความ หลักสูตร คู่มือครู รายงานการวิจัย เป็นต้น เพื่อที่จะทำให้ครูได้ทราบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นคล้ายๆ กับของเรามีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. พัฒนาการหรือนวัตกรรม

จากการศึกษาในชั้นที่ 2 จะทำให้ครูได้แนวทางหรือทางเลือกในการแก้ปัญหา ซึ่งในขั้นตอนนี้ครูผู้สอนจะต้องกำหนด และสร้างวิธีการในการแก้ปัญหาขึ้นมา เรียกว่า นวัตกรรม

4. นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้

ขั้นนี้ครูทำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นจากขั้นตอนที่ 3 ไปใช้ โดยระบุขั้นตอนการปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อไป

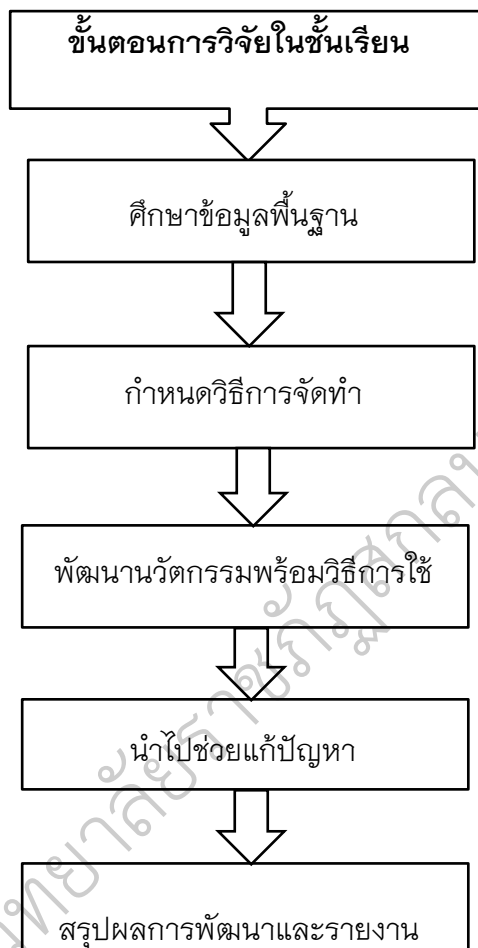
5. สรุปผล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยวิธีการหรือนวัตกรรมที่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาที่ต้องการได้ ก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปหาวิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่อีกครั้ง แล้วดำเนินการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก คือ ดำเนินการในขั้นที่ 2 – 4 ใหม่ จนกระทั่งแก้ปัญหาที่ต้องการได้ แล้วเขียนผลสรุปการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1 – 4

ปราโมทย์ วีรวรรณ (2550, หน้า 48) สรุปกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ศึกษาตรวจสอบปัญหาของนักเรียนในห้องเรียน
2. วิเคราะห์ปัญหา
3. กำหนดแนวทางและหาทางเลือกในการแก้ปัญหา
4. สร้าง / ทดลองใช้ / พัฒนานวัตกรรม
5. นำนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหา / พัฒนานักเรียน
6. ประเมิน ปรับปรุง แก้ไขการใช้นวัตกรรม
7. สรุปผลการใช้นวัตกรรม ปรับปรุงพัฒนาและนำไปใช้ต่อเนื่อง

สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2550, หน้า 40 – 44) ได้สรุปกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน

ที่มา : สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2550, หน้า 41)

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อระบุปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผนในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอน โดยทำการสำรวจและวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ขั้นที่ 2 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เมื่อเลือกปัญหาที่จะทำการวิจัยได้แล้ว ครูผู้สอนจะต้องศึกษาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้นั้นมาเป็นพื้นฐานในการดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการจัดทำ นำข้อมูลที่ได้มาประกอบการตัดสินใจเลือกนวัตกรรม ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหานั้น ซึ่งอาจเป็นนวัตกรรมประเภท วัสดุ อุปกรณ์ หรือวิธีการ หรือใช้ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการก็ได้ จากนั้นกำหนดแนวทางในการดำเนินการ จะทำอะไรก่อน – หลัง โดยเขียนเป็นเค้าโครงงานวิจัย

ขั้นที่ 4 พัฒนานวัตกรรมพร้อมวิธีการใช้ สร้างนวัตกรรมตามขั้นตอนของการผลิตนวัตกรรมแต่ละประเภท รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินด้วย

ขั้นที่ 5 นำไปช่วยแก้ปัญหา นำนวัตกรรมที่ผ่านการหาประสิทธิภาพแล้ว ไปใช้กับกลุ่มนักเรียนที่จะพัฒนาตามกระบวนการหรือขั้นตอน หรือแผนการสอนที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 6 สรุปผลการพัฒนาและรายงาน นำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาสรุปผลหาค่าสถิติที่เหมาะสม เปรียบเทียบผลที่ได้รับกับข้อมูลเดิม เพื่อชี้ผลการพัฒนา แล้วเขียนรายงานการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน

นุชจรินทร์ ศรีทอง (2552, หน้า 55) สรุปขั้นตอนและกระบวนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหา
2. วางแผนการแก้ปัญหา
3. จัดกิจกรรมในการแก้ปัญหา
4. เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการแก้ปัญหา สะท้อนข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาต่อไป

ชัยโย ไททุมพล (2553, หน้า 50) กล่าวถึงขั้นตอนกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาที่ต้องการศึกษา โดยสภาพปัญหาต้องมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียน
2. กำหนดปัญหาการวิจัย เป็นการระบุปัญหาการเรียนการสอนหรือสิ่งที่ครูต้องการพัฒนาการเรียนการสอน โดยระบุให้ชัดเจนว่าปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา คืออะไร และทราบได้อย่างไรว่าเป็นปัญหา แล้วจึงระบุว่าปัญหานั้นมีความสำคัญอย่างไร
3. พิจารณาวิธีการดำเนินการวิจัยหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอบเขตการวิจัย
4. ดำเนินการวิจัยและสังเกตผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ นวัตกรรมหรือเครื่องมือที่สร้างขึ้น

5. การวิเคราะห์ ประเมินผล และการสะท้อนผล ตามโครงการวิจัย
ในชั้นเรียน

6. การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

จากที่ได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ครูพัฒนาการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย
ในชั้นเรียน ซึ่งครุมุ่งแสวงหาคำตอบเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนด้วยกระบวนการ
ทางวิทยาศาสตร์และปัญหาการวิจัยเกิดจาก สภาพปัญหาที่เป็นจริงในขณะนั้น ครูไม่
สามารถใช้วิธีการเดิมๆ แก้ปัญหาได้ จำเป็นต้องค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ กระบวนการวิจัย
ในชั้นเรียนต้องเป็นไปอย่างง่าย ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้น
เรียน การวางแผนการวิจัย การแสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรม นำวิธีการหรือนวัตกรรมไป
ใช้และ การสรุปประเมินผล

5. การเขียนโครงร่างการวิจัยในชั้นเรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการเขียนเค้าโครงร่างการวิจัยใน
ชั้นเรียน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2546, หน้า 114 – 119) ได้กำหนดหัวข้อในการเขียนโครง
ร่างการวิจัยในชั้นเรียนดังนี้

1. ชื่อเรื่อง
2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
3. คำถามวิจัย
4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย
6. ตัวแปรในการวิจัย
7. วิธีการวิจัย
8. กลุ่มตัวอย่าง
9. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
10. การเก็บรวบรวมข้อมูล
11. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

นุชจรินทร์ ศรีทอง (2552, หน้า 56 – 57) กล่าวถึงการเขียนเค้าโครงร่าง
การวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ชื่อเรื่อง (หัวข้อวิจัยในชั้นเรียน) ซึ่งเป็นส่วนแรกที่จะช่วยสื่อความหมายให้ผู้อ่านเข้าใจอย่างกว้างๆ เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการวิจัยและแนวทางการวิจัยว่าจะศึกษาอะไร (ประเด็นที่ศึกษา) จะศึกษาใคร (กลุ่มเป้าหมาย) จะศึกษาอย่างไร (แนวทางการวิจัย) หัวข้อการวิจัยนั้นจะต้องชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย สามารถครอบคลุมปัญหาและเนื้อหา

2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย เป็นการเขียนให้เห็นว่าปัญหาที่ทำการวิจัยมีลักษณะอย่างไร ปัญหาเกิดจากสาเหตุใดบ้าง ผู้วิจัยเลือกวิธีใดเพื่อแก้ปัญหา และปัญหาที่ได้รับการแก้ไขนั้นจะเกิดประโยชน์อย่างไร ในการเขียนความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัยนั้น จะต้องเขียนให้เห็นถึงประเด็นปัญหาได้ชัดเจน วิเคราะห์ปัญหาให้สอดคล้องตามหลักการ / ทฤษฎีของนักวิชาการท่านใด

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นการเขียนให้เห็นถึงว่าผู้วิจัยจะศึกษาเรื่องอะไร กับใคร มีประเด็นใดบ้างที่ต้องการศึกษา อาจจะมีมากกว่า 1 ประเด็นก็ได้

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเป็นผลที่เกิดจากการศึกษาว่าเมื่อทำวิจัยเสร็จแล้วจะเกิดประโยชน์กับใคร ซึ่งจะต้องเขียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. แนวคิด หลักการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา / พัฒนา เป็นการนำหลักการและแนวคิดของนักวิชาการมาประกอบการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน

6. วิธีการดำเนินการวิจัย เป็นการเขียนในประเด็นย่อยเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา ขั้นตอนการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาเครื่องมือ นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้จะต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินการวิจัย

7. แผนการดำเนินการวิจัย เป็นการระบุว่า ตลอดการวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไรบ้างอะไรก่อน – หลัง แต่ละขั้นตอนใช้ระยะเวลาเท่าไร ทั้งนี้แผนการดำเนินการวิจัยควรมีลักษณะยืดหยุ่นไม่เคร่งครัดจนเกินไป

6. การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

พิชิต ฤทธิ์จำรูญ (2544, หน้า 94 อ้างถึงใน พรทิวา ยืนยง. 2553, หน้า 57) ได้กล่าวถึงการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะสำคัญ คือ เป็นรายงานที่เขียนตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติ ไม่ยึดรูปแบบตายตัว แต่ต้องมีสาระครบถ้วน ทำให้

เข้าใจสิ่งที่ได้ศึกษาและสิ่งที่ค้นพบ เพราะคุณค่างานวิจัยขึ้นอยู่กับกระบวนการวิจัยและสิ่งที่ครูพบมากกว่ารูปแบบการเขียนรายงานการวิจัย

กรมวิชาการ (2545, หน้า 83 อ้างถึงใน พรทิวา ยืนยง. 2553, หน้า 57)

กล่าวว่าการเขียนรายงานการวิจัย เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวิจัย ซึ่งครูนักวิจัยจะต้องเรียบเรียงขึ้นหลังจากที่ได้ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเสร็จสิ้น โดยที่การเขียนนั้นจะต้องแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนานวัตกรรม วิธีการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา และผลที่เกิดขึ้น

พิชิต ฤทธิ์จำรูญ (2544, หน้า 96 อ้างถึงใน พรทิวา ยืนยง. 2553, หน้า 57 – 58) กล่าวถึงรูปแบบการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. แบบไม่เป็นทางการ เป็นรูปแบบที่ยืดหยุ่น นำเสนอเนื้อหาโดยสรุปสั้นๆ (อาจหน้าเดียวหรือมากกว่าบ้างเล็กน้อย) โดยนำเสนอปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา วิธีการแก้ไขหรือพัฒนา ผลการแก้ไขหรือผลการวิจัย ซึ่งนิยมเขียนในลักษณะความเรียง แยกเป็นย่อหน้าต่างๆ ตามประเด็นสำคัญที่ต้องการนำเสนอ รูปแบบนี้เหมาะในกรณีที่ครูนักวิจัยต้องการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนเพียงเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานสำหรับใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป หรือเก็บเป็นหลักฐานอ้างอิงว่า ในรอบปีการศึกษาหนึ่งๆ ได้แก้ไขหรือพัฒนาผู้เรียนในเรื่องใดบ้าง ด้วยวิธีการใด ผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนาเป็นอย่างไร ได้แก่งคิดหรือมุมมองในการทำวิจัยในครั้งนั้นๆ อะไรบ้าง รวมทั้งเก็บเป็นหลักฐานสำหรับสรุปหรือสังเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียนของครูนักวิจัยทั้งโรงเรียน

2. แบบเป็นทางการ เน้นการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนเหมือนกับรูปแบบการเขียนรายงานการวิจัยทางวิชาการทั่วไป กล่าวคือ แบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 บท ได้แก่ 1) บทนำ 2) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 3) วิธีดำเนินการวิจัย 4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 5) สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ นอกจากนั้นจะต้องมีส่วนประกอบอื่นๆ อีก เช่น ส่วนนำ (ปกนอก ปกใน บทคัดย่อ กิตติประกาศ และสารบัญ) และส่วนท้ายหรือส่วนอ้างอิง (บรรณานุกรม และภาคผนวก) ซึ่งรูปแบบนี้เหมาะสำหรับงานวิจัยในชั้นเรียนที่มีลักษณะซับซ้อน ครูผู้สอน เจตนาต้องการเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างเป็นทางการ

3. แบบกึ่งทางการ เป็นการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนที่นำเสนอสาระสำคัญตามหัวข้อต่างๆ คล้ายกับรูปแบบเป็นทางการ แต่ไม่ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็นบทๆ ไม่เน้นส่วนนำและส่วนอ้างอิง ไม่เน้นเนื้อหาสาระเกี่ยวกับเอกสารและ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หัวข้อต่างๆ ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และเนื้อหาสาระที่นำเสนอจะเป็นแบบสั้นๆ แต่ได้ใจความสมบูรณ์ รูปแบบนี้เหมาะสำหรับงานวิจัยที่ไม่ซับซ้อนมากนัก หรือในระยะเริ่มต้นของการฝึกทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่ยังมีทักษะในการทำวิจัยไม่มาก

กล่าวโดยสรุป การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู ซึ่งเป็นการเขียนวิจัยในชั้นเรียน สามารถกระทำได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบไม่เป็นทางการ แบบเป็นทางการ และแบบกึ่งทางการ การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในระยะเริ่มต้นนั้นควรฝึกเขียนในลักษณะแบบกึ่งทางการ ในหัวข้อต่างๆ ในการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบกึ่งทางการ ประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อเรื่องวิจัย
2. ที่มาและความสำคัญของปัญหา
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
5. ตัวแปรที่ศึกษา (อาจมีหรือไม่ก็ได้)
6. กลุ่มเป้าหมาย
7. วิธีการ แนวคิด หลักการ หรือนวัตกรรมต่างๆ ที่นำมาใช้แก้ปัญหา

หรือพัฒนา

8. วิธีดำเนินการวิจัย
9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นการเขียนบรรยายหรือนำเสนอข้อมูลต่างๆ ที่เก็บรวบรวมมาได้ และผ่านการวิเคราะห์แล้วอย่างมีระบบ อาจนำเสนอในรูปตาราง กราฟ แผนภูมิ ข้อความหรืออื่นๆ โดยสิ่งที่นำเสนอจะต้องเอื้อต่อการสรุปว่าบรรลุไปตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อหรือไม่ อย่างไร

10. สรุปผลการวิจัย และสะท้อนความคิดเห็น เป็นการเขียนสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสรุปแยกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นสะท้อนผลหรือวิเคราะห์วิจารณ์การปฏิบัติงานและผลที่เกิดขึ้น

11. ผู้วิจัยหรือผู้รับผิดชอบ

สรุปได้ว่า การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวิจัย ซึ่งครูผู้วิจัยจะต้องเรียบเรียงขึ้นหลังจากที่ได้ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเสร็จสิ้น โดยที่การเขียนนั้นจะต้องแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา วิธีการที่นำมาใช้ในการ

แก้ปัญหาหรือพัฒนานวัตกรรม วิธีการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา และผลที่เกิดขึ้น ซึ่งการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนนั้น มี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบไม่เป็นทางการ แบบเป็นทางการ และแบบกึ่งทางการ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

1. ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยปฏิบัติการเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานโดยมีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ เพื่อแก้ไขหรือสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติไว้ดังนี้

เพ็ญศรี เศรษฐวงศ์ (2549, หน้า 12) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยลักษณะหนึ่งของการวิจัยประยุกต์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาในห้องเรียน หรือโรงเรียนเป็นการวิจัยผสมผสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานและนักวิจัยเป็นโครงการขนาดเล็กที่ใช้แทรกแซงในการปฏิบัติงาน เพื่อวินิจฉัยปรับปรุงปัญหาต่างๆ ให้การปฏิบัติงานไปเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

องอาจ นัยพัฒน์ (2551, หน้า 289) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยที่ดำเนินการโดยคณะนักวิจัย และบุคคลผู้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานองค์กรหรือชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อสรุปผลของการวิจัยที่ค้นพบหรือสร้างสรรค์สร้างขึ้นไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานใดๆ ในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสภาพลักษณะและเงื่อนไขของปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และกลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงานและบริบททางกายภาพ สังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนเหล่านั้น

เกตุมะณีย์ คำจันทร์ (2552, หน้า 30) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการการศึกษาค้นคว้า และกระบวนการทำงานร่วมกันที่มีระบบแบบแผน ที่ชัดเจน โดยกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา สภาพการณ์ที่เกิดขึ้น หรือพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

ธีรวิทย์ เอกะกุล (2552, หน้า 5) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง การรวบรวมและหรือแสวงหาข้อเท็จจริง โดยใช้ขั้นตอนกระบวนการทาง

วิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยผู้วิจัยมีการปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการซ้ำหลายๆ ครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุจุดประสงค์หรือแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ได้สำเร็จ

สุวิมล ว่องวานิช (2555, หน้า 35) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการจริง (Practical Action Research) เป็นการวิจัยที่มีนักวิจัยภายนอกแสดงบทบาทของที่ปรึกษา ด้านกระบวนการทำงาน (Process Consultancy Role) มีเป้าหมายของการวิจัยที่มากกว่าการวิจัยปฏิบัติการเชิงเทคนิค (Technical Action Research) คือ นอกจากช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังมุ่งสร้างความเข้าใจและมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติด้วย ในกระบวนการวิจัยจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติสะท้อนผลและคิดวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, หน้า 49) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยกับผู้ร่วมวิจัย ในลักษณะเป็นความร่วมมือกัน ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกันในการร่วมคิด ปฏิบัติ สังเกตผล และสะท้อนผล

Carr and Kemmis (1996, หน้า 162. อ้างถึงใน องค์การฯ นัยวัฒน์. 2551 : 288 – 289) การวิจัยปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการสืบเสาะค้นหาความรู้ความจริงแบบสะท้อนกลับความคิดไปมาด้วยตนเอง (self-reflective thinking) ที่กระทำภายใต้การรับผิดชอบของบุคคลผู้มีส่วนร่วมที่อยู่ในหน่วยงานหรือสถานที่ต่างๆ ทางสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อปรับปรุงเหตุผลและความถูกต้องของการปฏิบัติงานตลอดจนสถานการณ์ที่แวดล้อมการปฏิบัติงานต่างๆ

โดยสรุปแล้วการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยดำเนินการวิจัยร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำเอาวิธีการ แนวทาง หรือ กิจกรรมต่างๆ ที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบเบื้องต้นแล้วว่าเหมาะสม ไปทดลองปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ มีการติดตามตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป้าหมายของการปฏิบัติงานบรรลุผลตามความต้องการ

2. กระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการ

สุภาวศ์ จันทวานิช (2545, หน้า 68) กล่าวถึง การวิจัยปฏิบัติการว่าเป็น กระบวนการหรือผู้ที่วิจัยได้เลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นว่าดี เหมาะสมตาม ความรู้และความเข้าใจของผู้วิจัยมาดำเนินการปฏิบัติเพื่อทดลองว่าใช้ได้หรือไม่ ประเมินดู ความเหมาะสมตามความเป็นจริง ควบคุมแนวทางปฏิบัติการ แล้วนำผลมาปรับปรุง ปฏิบัติการเพื่อนำไปทดลองใหม่จนกว่าจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ นำไปใช้และเผยแพร่ได้ การวิจัยชนิดนี้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานเมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลใหม่เพิ่มมากขึ้น ทำให้รูปแบบการวิจัยยืดหยุ่นได้ การวิจัยปฏิบัติการอาจจะเป็นแบบมีส่วนร่วมหรือไม่ก็ได้

สำราญ กำจัดภัย และคณะ (2547, หน้า 10) ได้สรุปเกี่ยวกับการวิจัย ปฏิบัติการ (Action Research) ว่าเป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ทำวิจัยคือผู้ปฏิบัติงานใน องค์การหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์การนั้นซึ่งอาจมีคนเดียว หรือหลายคน หรือทุกคนใน องค์การ ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหหรือพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น โดยนำเอาวิธีการ แนวทาง หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ผ่านมากการพิจารณาตรวจสอบเบื้องต้นแล้วว่าเหมาะสม ไปทดลอง ปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ย่อยๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นใหม่ในแต่ละขั้นตอนของการทำงาน รวมทั้งอุปสรรค ต่างๆ สะท้อนผลการประเมินที่ได้ให้กับองค์การเป็นระยะ เพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับการ วางแผนปรับปรุงแก้ไขในส่วนยังเป็นปัญหา จากนั้นดำเนินการแก้ไขปัญหหรือพัฒนาต่อไป จนกระทั่งปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การนั้นได้รับการคลี่คลายหรือเป้าหมายของการพัฒนานั้น บรรลุผลตามต้องการ

ธีระวุฒิ เอกะกุล (2552, หน้า 5) ได้สรุปเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ว่าเป็นการรวบรวม และหรือการแสวงหาข้อเท็จจริง โดยใช้ขั้นตอน กระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุปอันนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยผู้วิจัยมีการ ปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการซ้ำหลายๆ ครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุ จุดประสงค์หรือแก้ไขปัญหที่ประสบอยู่ได้สำเร็จ

โดยสรุปแล้ว การวิจัยปฏิบัติการ เป็นการวิจัยที่ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการค้นหาความจริงที่เป็นเหตุผล เป็นการร่วมมือกันระหว่างบุคคลในหน่วยงานในการปฏิบัติการ ตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย เป็นการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานในองค์กรนั้นๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ขั้นตอนการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการ

องอาจ นัยวัฒน์ (2551, หน้า 309-316) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการว่า โดยทั่วไปการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการประกอบด้วย 9 ขั้นตอนหลักดังนี้

1. ตัดสินใจออกแบบการวิจัยโดยเลือกใช้วิธีการวิจัยปฏิบัติการ “โจทย์” หรือหัวข้อปัญหาที่เหมาะสมสำหรับออกแบบการวิจัยปฏิบัติการ ควรมีสาระสำคัญใน “ตัวโจทย์” ที่มุ่งเน้นแสวงหาความรู้เชิงปฏิบัติการที่อิงอยู่กับบริบทการศึกษาวิจัยสำหรับนำไปใช้เป็นสารสนเทศหลักในการวางแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์หรือมรรควิธีในการในการแก้ไขปัญหาที่มักเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือชุมชนได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ ดังนั้น การดำเนินกิจกรรมแสวงหาความรู้และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการทำวิจัยประเภทนี้ มีลักษณะดำเนินไปด้วยกันอย่างไม่หยุดนิ่งและสอดคล้องกลมกลืน โดยหมุนเวียนเป็นวัฏจักรตามวิธีชีวิตและการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นปกติในแต่ละวัน สัปดาห์ เดือน หรือปี ด้วยเหตุนี้ การทำวิจัยปฏิบัติการจึงต้องอาศัย “พลังร่างกาย” “พลังปัญญา” และ “พลังทรัพยากร” มากพอสมควร กล่าวคือ นักวิจัยต้องมีการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์เจาะลึก หรือศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักฐานร่องรอย และ/หรือทำการทดลองต่างๆ เพื่อให้ได้ความรู้ที่จะนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขการกระทำหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เป็นปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ นักวิจัยจะต้องมีทั้ง “ศาสตร์และศิลป์” การทำงานในสถานที่ศึกษาวิจัยร่วมกับผู้แทนของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาการวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกให้ผู้แทนดังกล่าวในฐานะ “นักวิจัยที่หน้างาน” (on-site researchers) หรือ “นักวิจัยท้องถิ่น” (local researchers) ทำวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้ปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาขึ้น และจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลหลักฐานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจนได้สารสนเทศสำหรับนำไปใช้ในการวางแผนปฏิบัติการ ปัจจัยสำคัญต่างๆ ที่กล่าวมานี้ คือ เงื่อนไขที่

นักวิจัยควรนำมาพิจารณาตัดสินใจเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการออกแบบ
แสวงหาและ/หรือสร้างความรู้

2. กำหนดหัวข้อปัญหา จุดมุ่งหมาย และคำถามการวิจัย เป็นขั้นตอน
แรกของการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการที่นักวิจัยในฐานะผู้อำนวยความสะดวก (research
facilitators) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกเกิดขึ้นในสถานที่ทำการวิจัย โดยใช้ผลการวิจัย
เป็นฐานความรู้ในการเปลี่ยนแปลง ทำความคุ้นเคยบริบทอันสลับซับซ้อนโดยรอบการทำ
วิจัย รวมทั้งระบุหัวข้อปัญหาและบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัย
การระบุหัวข้อปัญหาการวิจัยที่จะแสวงหาคำตอบ มักเริ่มต้นด้วยการสร้างมโนทัศน์เพื่อทำ
ความกระจ่างชัด (conceptualization) เกี่ยวกับแนวคิดทั่วไปที่เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติที่
ก่อให้เกิดสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือปรับปรุงแก้ไขการกระทำใดๆ
(action/social change) ที่เป็นปัญหาตามการรับรู้ ความสนใจ และความประสงค์ร่วมกัน
ระหว่างนักวิจัยและตัวแทนกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เข้าร่วมในการวิจัย มิใช่เป็นไป
ตามความสนใจของนักวิจัยแต่เพียงฝ่ายเดียว

3. กำหนดขอบเขตของการวิจัย เป็นการนิยามเพื่อกำหนดขอบเขตของ
การศึกษาวิจัยที่กำหนดไว้ในตอนต้นอย่างกว้างๆ ให้มี “ขนาด” เล็กลง หรือกล่าวอีก
นัยหนึ่ง คือ จำกัดสาระที่จะทำวิจัยให้มีความเฉพาะเจาะจงเพื่อให้สามารถลงมือ
ดำเนินการวิจัยได้ตรงตามจุดเน้นซึ่ง “นักวิจัยที่หน้างาน” และ “นักวิจัยที่ปรึกษา”
ต้องการศึกษาอย่างแท้จริง รวมทั้งมีความเป็นไปได้ในแง่ของการปฏิบัติจริงตามเวลาและ
งบประมาณใช้จ่ายในการวิจัย โดยทั่วไปการกำหนดขอบเขตของการวิจัยปฏิบัติการได้
เจาะจงตรงจุดสนใจที่จะศึกษาและอยู่ภายใต้ความสามารถในการบริหารจัดการได้ของ
นักวิจัยทั้งสองฝ่าย จะต้องกระทำไปพร้อมกับการทำความเข้าใจอย่างชัดเจนในหัวข้อ
ปัญหาการวิจัย และการวางกรอบการดำเนินงานวิจัยที่ตรงและครอบคลุมหัวข้อปัญหา
การวิจัย โดยเฉพาะการวางกรอบในเรื่องผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สถานที่ทำการศึกษาวิจัย และ
ระยะเวลาดำเนินการวิจัย ดังนั้น การกำหนดขอบเขตของการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
นักวิจัยจะต้องระบุนรายละเอียดตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกันดังต่อไปนี้ให้ชัดเจน

3.1 หัวข้อปัญหาการวิจัย หัวข้อปัญหาที่ต้องการสืบค้นหาความรู้
คืออะไร และคำถามการวิจัยหลักที่ต้องการสืบค้นหาคำตอบคืออะไร

3.2 ผู้เข้าร่วมในการวิจัย บุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิจัยคือใคร บุคคลใดที่ได้รับผลกระทบหรือส่งผลกระทบต่อประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัย เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน หรืออื่นๆ

3.3 สถานที่ การศึกษาวิจัยจะเกิดขึ้นที่ไหน สถานที่แห่งใดบ้างที่จะนำมารวมไว้ในการศึกษาวิจัย เช่น ห้องเรียน ห้องสมุด โรงเรียน โรงอาหาร สนามกีฬา หรืออื่นๆ

3.4 เวลา การวิจัยจะเริ่มต้นดำเนินการเมื่อไร และเป็นระยะเวลาานานเพียงไร

3.5 ขอบเขต ขอบเขตที่เป็นไปได้ของประเด็นปัญหาที่จะทำการศึกษาวิจัยคืออะไร เช่น ประสบการณ์ในการอ่านบทความทางวิชาการของนิสิต ความเข้าใจในการอ่านบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เทคนิคการสอนของอาจารย์ที่ส่งเสริมประสบการณ์ที่ดีในการอ่านบทความทางวิชาการก่อนเข้าเรียน และอื่นๆ

4. ศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขึ้นเบื้องต้น กล่าวโดยหลักการแล้วแนวคิดและวิธีการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการออกแบบทำวิจัยปฏิบัติการขึ้นอยู่กับวิธีการแสวงหาความรู้ที่เลือกใช้ออกแบบทำการวิจัยว่าเป็นแบบใด เช่น ถ้านักวิจัยเลือกใช้วิธีการผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบบใช้วิธีการเชิงปริมาณเป็นหลักแล้วใช้วิธีการเชิงคุณภาพสนับสนุน จะต้องศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในช่วงแรกอย่างกว้างขวาง เพื่อนำข้อมูลหลักฐานที่ได้จากการทบทวนมากำหนดหัวข้อปัญหาการวิจัย รวมทั้งใช้เป็นแนวทางตั้งคำถามและสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่สังเคราะห์ขึ้นโดยการคิดหาเหตุผลแบบนิรนัยตั้งแต่เริ่มต้นจนจบในขั้นตอนแรก ภายใต้นโยบายการใช้วิธีการเชิงปริมาณแสวงหาความรู้ตามฐานคติของกระบวนทัศน์ปฏิฐานนิยม/ประจักษ์นิยม แล้วจึงศึกษาความสำคัญ of หัวข้อปัญหาของการวิจัย รวมทั้ง “มองเห็น” แก่นมูมของประเด็นคำถามการวิจัยเชิงคุณภาพที่นักวิจัยต้องการจะแสวงหาความรู้ขึ้น มากกว่าใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถามการวิจัยเชิงคุณภาพที่กำหนดขึ้นในช่วงหลังโดยตรง ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลครอบงำแนวความคิดหรือชี้นำการแสวงหาความรู้ของนักวิจัย ในทางตรงกันข้ามถ้านักวิจัยออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีการคุณภาพเป็นหลัก แล้วใช้วิธีการเชิงปริมาณตรวจสอบข้อสรุปผลของการวิจัยที่สรรค์สร้างขึ้นด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ การศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในช่วงแรกจะ

กระทำเท่าที่จำเป็นจริงๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทำการกิจกรรมวิจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการตั้งหัวข้อปัญหาและประเด็นคำถามการวิจัยที่กำหนดขึ้นในช่วงแรก ภายใต้แนวคิดการใช้วิธีการเชิงคุณภาพแสวงหาความรู้ตาม, ฐานคติของกระบวนการทัศน์ตีความ/สรรค์สร้างนิยม จากนั้นค่อยๆ กระทำมากขึ้นอย่างสมบูรณ์แบบในช่วงหลัง เมื่อมีการใช้วิธีการเชิงปริมาณ แต่นักวิจัยออกแบบโดยเลือกใช้วิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพอๆ กัน นักวิจัยอาจใช้แนวคิดและวิธีการปฏิบัติตามวิธีการเชิงปริมาณหรือวิธีการเชิงคุณภาพก็ได้ ไม่ว่านักวิจัยจะเลือกใช้วิธีการแสวงหาความรู้แบบใดก็ตาม การใช้ข้อมูลหลักฐานจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการควรเป็นไปเพื่อ “ขยาย” ความคิดและการสะท้อนกลับความคิด ในขั้นตอนต่างๆ ตามวงจรการทำวิจัย รวมทั้ง “กระตุ้น” ให้นักวิจัยมีความเข้าใจต่อสถานการณ์ปัญหาและมีความไวต่อการรับรู้มุมมองของบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับปัญหาที่จะทำการวิจัย ตลอดจน “มองเห็น” กลยุทธ์หรือมรรควิถีปฏิบัติการที่เป็นทางเลือกแบบใหม่สำหรับใช้แก้ปัญหาที่จะทำวิจัย

5. เลือกตัวอย่างผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยทั่วไปการออกแบบการวิจัย

ปฏิบัติการมีลักษณะเช่นเดียวกับการออกแบบทำวิจัยประเภทอื่นๆ คือไม่สามารถศึกษาวิจัยกับบุคคลทั้งหมด(ประชากร) ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง หรือมีความสนใจปัญหาที่จะทำวิจัย เพราะมีข้อจำกัดในด้านเวลาและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับใช้ทำวิจัย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่นักวิจัยจะต้องเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่ม/อ้างอิงทฤษฎีความน่าจะเป็น(random/probability sampling) หรือวิธีการไม่สุ่ม/ไม่อ้างอิงทฤษฎีความน่าจะเป็น(nonrandom/nonprobability sampling) โดยเลือกตัวอย่างมาจากประชากรเป้าหมายมาให้ข้อมูลสารสนเทศ ทั้งนี้เพื่อให้เชื่อมั่นได้ว่ามุมมองอันหลากหลายหลายกระทำได้โดยใช้วิธีการดังต่อไปนี้

5.1 วิธีการสุ่ม/อิงทฤษฎีความน่าจะเป็น เป็นวิธีการเลือกตัวอย่าง

สำหรับใช้ในการทำวิจัยเชิงปริมาณตามฐานคติของกระบวนการทัศน์แบบปฏิฐานนิยม/ประจักษ์นิยม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรที่ต้องการศึกษา ซึ่งเป็นผลให้ข้อสรุปทั่วไปที่ได้จากการแสวงหาความรู้สามารถอ้างอิงไปสู่ประชากรได้อย่างครอบคลุม การเลือกตัวอย่างแบบนี้มีหลักการสำคัญคือ ตัวอย่างแต่ละหน่วยในกรอบการเลือกเดียวกันมีโอกาสได้รับเลือกมาเป็นตัวอย่างสำหรับการวิจัยอย่างเท่าเทียมกันและไม่เป็นศูนย์ รวมทั้งเป็นอิสระจากเงื่อนไขทั้งปวง การเลือกตัวอย่างด้วย

วิธีการสุ่มสำหรับทำวิจัยปฏิบัติการที่ออกแบบแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการเชิงปริมาณ ได้แก่ การสุ่มอย่างง่าย การเลือกแบบมีระบบ การเลือกแบบแบ่งชั้น และการเลือกแบบแบ่งกลุ่ม

5.2 วิธีการไม่สุ่ม/ไม่อิงทฤษฎีความน่าจะเป็น เป็นวิธีการเลือก

ตัวอย่างสำหรับทำวิจัยเชิงคุณภาพตามฐานคติความเชื่อของกระบวนการทัศน์แบบตีความ/ สรรค์สร้างนิยม ซึ่งมีจุดหมายสำคัญเพื่อเจาะจงให้ได้ตัวอย่างบางหน่วยที่มีคุณสมบัติหรือ ลักษณะตรงตามความสนใจและยินดีให้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่จะทำวิจัย และทำให้ได้ข้อสรุปจากการสรรค์สร้างความรู้ร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถตอบปัญหาหรือคำถามการวิจัยได้ละเอียดและชัดเจน การเลือกตัวอย่าง สำหรับการวิจัยปฏิบัติการที่ออกแบบสร้างความรู้ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ คือ วิธีการ เจาะจงหรืออิงจุดมุ่งหมาย(purposive/purposeful sampling)โดยทั่วไปนักวิจัยมักนิยม เจาะจงเลือกตามวิธีการด้วย 4 กลยุทธ์ คือ การเลือกตัวอย่างที่มีความผันแปรสูงสุด (maximum variation sampling) โดยเลือกบุคคลผู้มีมุมมองอันหลากหลายเกี่ยวกับปัญหาที่ จะวิจัยมาเป็นตัวอย่าง การเลือกตัวอย่างกรณีต่างสุด(extreme case sampling) โดยเลือก ตัวอย่างเฉพาะบุคคลที่มีปัญหาหรือกรณีเฉพาะที่ทำให้มีความเข้าใจอย่างกระจ่างชัดต่อ ปัญหาที่จะทำการวิจัย การเลือกตัวอย่างตามปกติ(typical sampling) ของบุคคลที่มี ลักษณะตามปกติที่สามารถพบได้ในสถานที่ที่จะทำการวิจัย และ การเลือกตัวอย่างผู้ความรู้ สัมพันธ์กับปัญหาหรือประเด็นคำถามที่จะทำการวิจัย(theory or concept sampling)

6. ระบุแหล่งและรูปแบบข้อมูลหลักฐานเพื่อการวิจัย กิจกรรมการ ออกแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการขั้นตอนนี้กระทำโดยนักวิจัยระบุแหล่งและรูปแบบข้อมูล หลักฐานสำคัญที่สะท้อนกับหัวข้อปัญหาการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับประเด็นคำถามการ วิจัยที่นักวิจัยต้องการแสวงหาความรู้เพื่อค้นหาคำตอบ การระบุแหล่งและรูปแบบข้อมูล หลักฐานเพื่อการวิจัยเชิงปฏิบัติการในระยะเริ่มต้น นักวิจัยสามารถกระทำได้อย่างง่ายดาย โดยการ “คิดใคร่ครวญ” ว่าข้อมูลหลักฐานที่ตนต้องการใช้ตอบประเด็นคำถามการวิจัยคือ อะไร และข้อมูลหลักฐานเหล่านั้นอยู่ที่แหล่งใดบ้าง ซึ่งแหล่งทั่วไปที่ “บรรจุ” ข้อมูล หลักฐานได้แก่ บุคคล สถานที่ เหตุการณ์ กิจกรรม วัสดุ อุปกรณ์ ตัวอย่างงาน (work samples) เอกสาร บันทึก รายงาน และอื่นๆ เมื่อระบุแหล่งข้อมูลหลักฐานเบื้องต้นแล้ว นักวิจัยจะต้องใคร่ครวญคิดต่อไปว่าจะทำการรวบรวมข้อมูลหลักฐานจากแหล่งเหล่านั้น ด้วยเครื่องมือหรือวิธีการอะไร เช่น ถ้าแหล่งข้อมูลหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคำถาม การวิจัยเป็นสถานที่หรือเหตุการณ์ นักวิจัยอาจพิจารณาสังเกตการณ์ ถ้าเป็นเอกสารหรือ

บันทึก อาจอาศัยวิธีการศึกษาทบทวนและถ้าเป็นบุคคล อาจใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือใช้เครื่องมือประเภทแบบสอบถาม แบบทดสอบ และมาตราประเมินค่า รวบรวมข้อมูลหลักฐานจากแหล่งต่างๆ เหล่านั้น นอกจากนักวิจัยจะเป็นผู้ระบุแหล่งและรูปแบบข้อมูลหลักฐานในระยะเริ่มต้นของการออกแบบการทำวิจัยด้วยตนเองแต่เพียงลำพังแล้ว นักวิจัยควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับปัญหาที่จะทำวิจัยมีส่วนร่วมในการระบุแหล่งข้อมูลหลักฐาน รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ และความสอดคล้องกับปัญหาของแหล่งและรูปแบบข้อมูลหลักฐานที่นักวิจัยได้ระบุขึ้นเบื้องต้นไว้แล้ว ทั้งนี้อาจดำเนินการในรูปของการประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกัน(brainstorming) คำนึงถึงหลักการความยืดหยุ่นเพื่อให้เป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง การเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตลอดจนคำนึงถึงเวลาและงบประมาณ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ในการทำวิจัย

7. เลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล หลักฐานและตรวจสอบความถูกต้องที่เชื่อถือได้ การออกแบบทำวิจัยปฏิบัติการที่ดีควรแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้อ่านข้อเสนอโครงการวิจัยทราบอย่างชัดเจนว่าจะใช้วิธีการอะไรวิเคราะห์ข้อมูลหลักฐานที่รวบรวมได้จากแหล่งต่างๆ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลหลักฐานและข้อสรุปผลของการวิเคราะห์ข้อมูลหลักฐานที่ได้จากขั้นตอนเบื้องต้น ซึ่งอาจนำไปประยุกต์ใช้วางแผนปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่จะทำวิจัยอย่างทันท่วงทีในการดำเนินงานขั้นตอนต่อไป ซึ่งการเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลหลักฐาน และการตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ว่าจะเป็นแบบใดขึ้นอยู่กับประเภทของข้อมูลหลักฐานว่าอยู่ในรูปตัวเลข (เชิงปริมาณ) หรือไม่ใช้ตัวเลข (เชิงคุณภาพ) รวมทั้งฐานคิดด้านวิธีวิทยาที่ “รองรับ” การออกแบบการวิจัย ปฏิบัติการว่าเป็นกระบวนการแบบใด เช่น ถ้าข้อมูลหลักฐานที่รวบรวมได้ คือ คะแนนสอบ อุณหภูมิ อายุหรือน้ำหนัก และออกแบบทำการวิจัยโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณเป็นหลักแล้ว นักวิจัยจะต้องเลือกใช้วิธีการทางสถิติ เช่น สถิติเชิงพรรณนา และ/หรือสถิติเชิงอนุมาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพลักษณะการแจกแจงและระดับการวัดของข้อมูลสารสนเทศที่จะวิเคราะห์ ตลอดจนคำถามการวิจัยว่าเป็นแบบใด ในทางกลับกันถ้าข้อมูลสารสนเทศที่รวบรวมได้เป็นตัวอักษร สัญลักษณ์ หรืออากัปกริยา และออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพเป็นหลักแล้ว นักวิจัยจะต้องใช้วิธีการตีความและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการลงรหัสและการจัดหมวดหมู่หรือกลุ่มหัวข้อสรุปแนวคิด (coding and categorizing) และการจัดระบบกลุ่มหัวข้อสรุปแนวคิด (categorizing a category system) ส่วนการ

ตรวจสอบความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลหลักฐานที่รวบรวมได้และข้อสรุปผลของการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเชิงคุณภาพ จะออกแบบโดยใช้วิธีการเชื่อมโยงแบบสามเส้า (triangulation) การตรวจสอบโดยผู้ที่เกี่ยวข้อง (member check) การตรวจสอบโดยกลุ่มเพื่อนนักวิจัย (peer examination) และการตรวจสอบร่องรอย (audit trail)

8. ตระหนักต่อจรรยาบรรณการวิจัย เนื่องจากในการทำวิจัยปฏิบัติการ นักวิจัยต้องดำเนินกิจกรรมการวิจัยร่วมกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ดังนั้น จึงมีโอกาสที่จะเกิดปัญหาด้านการขาดจริยธรรมการวิจัยขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การรบกวนความเป็นส่วนตัว และการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลสู่สาธารณชน นักวิจัยจะต้องตระหนักต่อปัญหาจริยธรรมเหล่านี้ในขณะออกแบบทำการวิจัยปฏิบัติการโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณการวิจัยตลอดกระบวนการแสวงหาและ/หรือสร้างความรู้ด้วยการทำวิจัยทุกขั้นตอน การออกแบบการวิจัยโดยการคาดคะเนประเด็นปัญหาทางจริยธรรมที่มีโอกาสเกิดขึ้นล่วงหน้าด้วยตัวของนักวิจัยเองหรือบุคคลอื่นๆ เช่น ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย หรือผู้ชำนาญปฏิบัติการที่ “หน่วยงาน” ถือเป็นมาตรการป้องกันที่ช่วยให้นักวิจัยหลีกเลี่ยงประเด็นปัญหาทางจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นได้จนยากต่อการแก้ไขในภายหลัง นอกจากนี้ นักวิจัยจะต้องตระหนักต่อความรู้สึกเป็นส่วนตัว (personal privacy) และการรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับบุคคลผู้เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมในการวิจัยว่าจะเก็บรักษาข้อมูลหลักฐานส่วนตัวหรือเรื่องราวใดๆ ที่ได้รับไว้เป็นความลับ (confidentiality) รวมทั้งการปิดบังข้อเท็จจริงของบุคคล และองค์การผู้ให้ข้อมูลหลักฐานเหล่านั้นด้วย

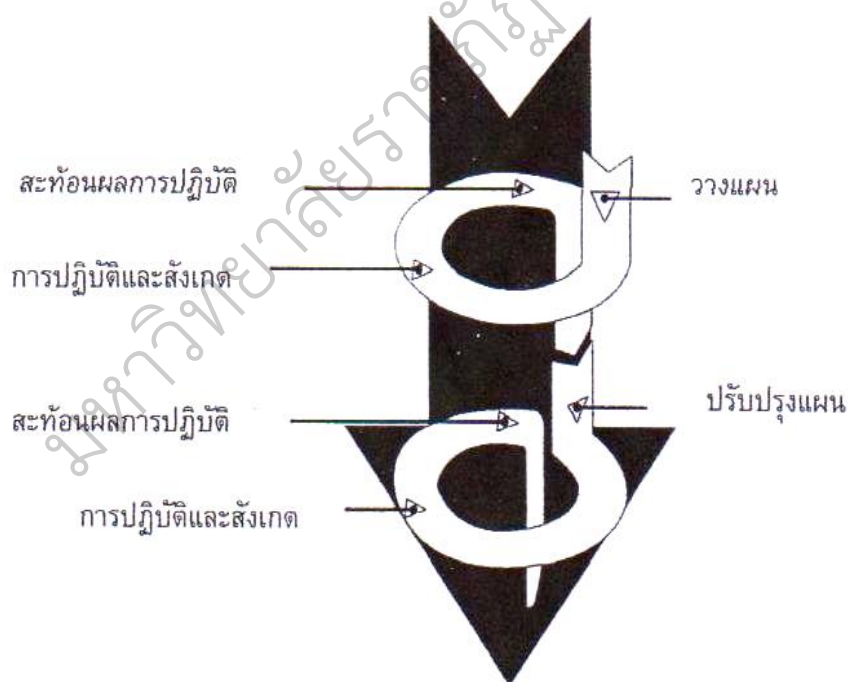
9. ประเมินคุณภาพของการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการ ในระหว่างการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการ นักวิจัยจะต้องประเมินคุณภาพของการออกแบบการวิจัยขึ้นเบื้องต้นก่อนนำแบบการวิจัยที่พัฒนาขึ้นไปลงมือปฏิบัติการจริงๆ เพื่อแก้ไขปัญหาคือ

อย่างไรก็ตาม นักวิจัยต้องตระหนักว่าการออกแบบวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จะต้องดำเนินกลมกลืนไปกับการลงมือทำการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้แก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที ดังนั้นแบบการวิจัยที่พัฒนาขึ้นในขั้นเบื้องต้นเมื่อนำไปลงมือปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาแล้ว นักวิจัยจะต้องประเมินว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาคุณภาพของการทำงานมากน้อยเพียงใด ข้อมูลสารสนเทศจากผลการประเมินคุณภาพในแต่ละวงจรการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของการออกแบบการวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเด็นคำถามการวิจัย รวมทั้งกลยุทธ์หรือมรรควิธีสำหรับใช้แก้ไขปัญหาที่นักวิจัยจะต้องกำหนด

ขึ้นใหม่หรือปรับปรุงจากที่ได้กำหนดขึ้นชั่วคราวในตอนต้นร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้เข้าร่วมวิจัย และเมื่อยุติการออกแบบการวิจัย นักวิจัยจะต้องประเมินคุณภาพของการออกแบบการวิจัยโดยรวม พร้อมทั้งอาจปรับปรุงคุณภาพของการวิจัยเพื่อให้อยู่ในระดับมาตรฐานตามที่นักวิจัยและบุคคลผู้เข้าร่วมในการวิจัยยอมรับร่วมกัน จากการสังเคราะห์และประมวลผลแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญและนักวิธีวิทยาการวิจัยปฏิบัติการที่มีชื่อเสียง

4. ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการตามหลักการของ Kemmis & McTaggart (Kemmis & McTaggart. 1988 หน้า 11 อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์. 2554 หน้า 301-303) โดยได้จำแนกและให้รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนของการทำกิจกรรมตามวงจรการวิจัยปฏิบัติการ 4 ขั้นตอนดังนี้



ภาพประกอบ 3 แบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis & Mc Taggart

(ที่มา : Kemmis & Mc Taggart, 1988, หน้า 11)

4.1 การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ประกอบกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสถานการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นในทางที่พึงปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม การเมือง และอื่นๆ ที่เป็นอยู่ในสถานการณ์เวลานั้น

4.2 การปฏิบัติการ (action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้อย่างระมัดระวังและ ควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสถานการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีจะต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้ว การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจ สิ่งใดควรกระทำตามแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้นแล้วจึงดำเนินกิจกรรมต่อไป ผู้ปฏิบัติการอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้น ก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (working hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

4.3 การสังเกตการณ์ (observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐานด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป (ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ) ตลอดจนการสังเกตการณ์ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็นปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพลักษณะเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีจะต้องมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ โดยจะต้องมีขอบเขตไม่แคบ(จำกัด)หรือกว้างมากเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็น

แนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและผลการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้ จะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่มองเห็นได้ด้วยตาและสัมผัสได้ด้วยกายหรือใจ และจะต้องมีความยืดหยุ่นต่อการเก็บรายละเอียดของสรรพสิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหลายแง่มุมและหลายรูปแบบ ดังนั้น นักวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีความไว (sensitivity) กล่าวคือ มีความพร้อมและตื่นตัวอยู่เสมอต่อการ “รับรู้และเข้าใจ” การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและไม่อาจเกิดขึ้นตามแผนที่ได้วางไว้ โดยผ่านทางการสังเกตการณ์

4.4 การสะท้อนกลับ (reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตามที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่ประสงค์หรือไม่ กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อนกลับโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การรื้อถอน (deconstruction) แนวคิดความเชื่อและการปฏิบัติงานอย่างเดิมไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทางดั้งเดิม เปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัยในรอบหรือเกลียวต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2553, หน้า 23) กล่าวว่า ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีกระบวนการทำงานที่เป็นวงจรวิจัยแบบขดลวด มี 4 ขั้นตอน ตามแนวคิดของ Kemmis and Mc Taggart คือการวิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข (Plan) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด (Act) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากปฏิบัติงาน (Observe) และการสะท้อนผล หลังจากการปฏิบัติงานให้ผู้มีส่วนร่วมได้วิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานต่อไป (Reflect) วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้ เรียกว่า วงจร PAOR ซึ่งแต่ละกิจกรรมอธิบายโดยสรุปได้ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning, P) คือ แนวปฏิบัติซึ่งตรงความคาดหวังไว้ เป็นการมองไปในอนาคตข้างหน้า การกำหนดแผนทั่วไปต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อที่จะสามารถปรับให้เข้ากับความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ กิจกรรมที่เลือกเข้ามากำหนดในแผน ต้องได้รับการเลือกสรรดีกว่ากิจกรรมอื่นๆ ส่งผลต่อการแก้ปัญหาในระดับ

หนึ่ง ผู้ร่วมงานจะต้องได้ความร่วมมือในอภิปรายเพื่อเกิดการวิเคราะห์และปรับปรุง การกำหนดแผนงานที่จะสามารถปฏิบัติได้จริงในสภาพการณ์ที่เป็นอยู่

2. การปฏิบัติ (Action, A) คือการดำเนินการตามแผนที่ได้วางแผนไว้ อย่างมีเหตุผลและการควบคุมอย่างสมบูรณ์ เป็นการปฏิบัติจากแนวทางที่วางไว้มีโอกาส พลิกผันแปรตามสภาพการณ์และบุคคล แผนทีวางไว้สำหรับการปฏิบัติจะต้องสามารถ แก้ไขได้เรื่อยๆ ตามผลการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำนั้นๆ

3. สังเกต (Observation, O) คือ การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลที่ได้จากการ ปฏิบัติงาน มีรายงานหลักฐานที่มาของการสังเกตอย่างรอบคอบ เนื่องจากการปฏิบัตินั้นจะมี ข้อจำกัดของสภาพความเป็นจริง และทั้งหมดเหล่านี้ไม่เคยชัดเจน และไม่มีทาง คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะต้องมาจากการมองหลายแง่มุมทุกๆ ด้าน ผู้วิจัยเชิงปฏิบัติการต้องรายงานผลการสังเกตอย่างครบถ้วน นอกจากการสังเกตใน ขั้นนี้ หมายรวมถึงต้องรายงานผลการปฏิบัติและผลการสังเกตการของการปฏิบัติ เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงาน

4. การสะท้อนผล (Reflection, R) คือ การทำให้หวนคิดถึงการกระทำ ตามที่บันทึกไว้การสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นประกอบ การสะท้อนภาพจะมี ลักษณะเป็นการประเมินอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องตัดสินใจเชิงปฏิบัติการ ของตนว่า ผลของการปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งที่ต้องตามประสงค์หรือไม่ และสามารถให้ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติต่อไปนอกจากนั้น การสะท้อน ยังหมายถึงการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นก่อนที่จะ ปฏิบัติการจริงอีกด้วยการสะท้อนข้อมูลนี้จะช่วยในการวางแผนการดำเนินการในขั้นตอน ต่อไปสำหรับกลุ่มและสำหรับแต่ละบุคคล

จากขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการข้างต้น สรุปว่า กระบวนการวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะเรื่องในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ผู้วิจัยต้องเริ่มทำวิจัยปฏิบัติการตามกระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การวางแผนงาน การลงมือปฏิบัติงาน การสังเกตผลการปฏิบัติงาน และการสะท้อนกลับการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการวิจัยเป็นวงรอบ เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพต่อองค์การให้มากที่สุด

5. รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ในปัจจุบันนี้ นักวิชาการที่มีชื่อเสียงจากหลายสาขาวิชาความรู้และอาชีพ นำเสนอรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้เชิงปฏิบัติการ สำหรับใช้ในการแก้ไขปัญหาหลายรูปแบบด้วยกัน กล่าวโดยพื้นฐานแล้วรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเหล่านั้น ได้รับการพัฒนามาจากแนวคิดของ Kurt Lewin ตามความดีความผสมผสานกับความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนประสบการณ์อันหลากหลายของผู้พัฒนาแต่ละบุคคล หรือคณะเข้าด้วยกัน รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการต่างๆ เหล่านั้นสามารถจำแนกพิจารณารายละเอียด เพื่อทำความเข้าใจได้ดังต่อไปนี้ (Coghlan & Brannick, 2001 ; Kemmis & Mc Taggart, 2000 ; Stringer, 1999, อ้างถึงใน องค์การนิยพัฒน์. 2551, หน้า 286-288)

5.1 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือที่รู้จักกันในชื่อสั้นๆ ว่า “PAR” เป็นรูปแบบการวิจัยที่เกิดจากการผสมผสานแนวคิดระหว่างการมีวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) หรือ “PR” กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือ “AR” เข้าด้วยกัน การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบนี้ถือว่าเป็นแนวทางหรือกลยุทธ์ในการสืบค้นหาความรู้ความจริงทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์แบบใหม่ โดยมีจุดเน้นอยู่ที่การมีส่วนร่วมระหว่างนักวิจัยในฐานะผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกและบุคคลที่ปฏิบัติในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน ในฐานะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียกับปัญหาการวิจัยที่เกิดขึ้นจริงในสถานที่ดังกล่าว ผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบหรือสร้างสรรค์ขึ้นในรูปของความรู้เชิงปฏิบัติการ ที่ได้จากการสืบค้นแบบมีส่วนร่วมระหว่างมุมมองของคนใน (Emic View) และคนนอก (Etic View) จะถูกนำไปใช้สำหรับปรับปรุงแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างทันท่วงที ตามความหมายโดยนัยนี้จะพบว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (AR) มีความหมายใกล้เคียงกันค่อนข้างมาก กล่าวคือ มีองค์ประกอบหลักร่วมกัน 3 ประการ ได้แก่ การสืบค้นหาความจริงหรือการวิจัย (Inquiry or Research) การมีส่วนร่วม (Participation) และการลงมือดำเนินการเปลี่ยนแปลงใดๆ (Action) องค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้มีความสำคัญยิ่ง ถ้าส่วนใดส่วนหนึ่งขาดหายไปกระบวนการวิจัยจะไม่เรียกว่าเป็น PAR หรือ AR (Greenwood & Levin, 1998 ; Kemmis & Mc Taggart, 1988) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้นักวิชาการและนักวิทยาการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีชื่อเสียงหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ได้แก่ Kemmis & Mc Taggart (2000,p.567) หันมานิยมใช้คำว่า “PAR” แทนคำว่า “AR” หรือ “PR” เพราะมีความหมายเฉพาะเจาะจงมากกว่า

5.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบวิพากษ์ (Critical Action Research) เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีลักษณะเน้นหนักไปด้านการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันในกระบวนการวิจัยของบุคคลผู้เป็นสมาชิกของชุมชนหรือสังคมในวงกว้างกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลภายในหน่วยงาน องค์กรหรือชุมชน มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์(Criticism) เกี่ยวกับกิจกรรมการวิจัยการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดจนปฏิรูปหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ภายใต้สถานการณ์เงื่อนไขที่เป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น นักวิจัยและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถแสดงทัศนะได้อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งเป็นอิสระและปราศจากการครอบงำทางความคิดและการกระทำจากนักวิจัยที่เป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกหน่วยงานองค์กร หรือชุมชนซึ่งเป็นสถานที่ทำการศึกษาวิจัย ดังนั้นจึงทำให้การวิจัยรูปแบบนี้บางครั้งถูกเรียกว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบอิสระ (Emancipatory Action Research)

5.3 การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) เป็นรูปแบบการแสวงหาความรู้เชิงปฏิบัติการอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งพัฒนาขึ้น โดย Reg Revan (Revan, 1980, 1982, cited in Kemmis & Mc Taggart,2000) ภายใต้แนวความคิดพื้นฐานที่สำคัญว่า การเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างบุคคลร่วมสาขาวิชาความรู้โดยเริ่มต้นจากการกำหนดประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานองค์กร ชุมชน และจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์และตรวจสอบปัญหาดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ขั้นตอนต่อไปจึงเป็นการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา นั้น แล้วจึงทำการลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ เสร็จแล้วจึงให้ความใคร่ครวญไตร่ตรองในลักษณะสะท้อนกลับผลการปฏิบัติงานที่ได้ทำลงไปว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ อย่างไร กล่าวอย่างง่าย ๆ ตามเนื้อหาสาระของความหมายโดยนัยดังกล่าวนี้ การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (AR) ที่ไม่จำเป็นต้องเน้นว่าเป็นการวิจัยและการสร้างความรู้เชิงทฤษฎีที่เป็นประโยชน์สำหรับนำไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาอย่างทันที่

5.4 วิทยาศาสตร์เชิงปฏิบัติการ (Action Science) เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการรูปแบบหนึ่งที่ Chris Argyris และคณะ (Argyris, Putnam, & Smith, 1985, cited in Argyris, 1993) พัฒนาขึ้นด้วยการผสมผสานวิชาความรู้ทางทฤษฎีระบบ การวิเคราะห์เชิงจิตวิทยา และพฤติกรรมองค์กรเข้าด้วยกันโดยมีจุดเน้นไปที่การสืบค้นหาความรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Theory) ที่บูรณาการผสมผสานขั้นตอนการสร้างและการทดสอบทฤษฎีเชิงปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกันในลักษณะเป็นแบบองค์รวมขั้นตอนเดียวของการปฏิบัติการในปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับกันว่า วิทยาศาสตร์เชิงปฏิบัติการ หรือ “วิทยาศาสตร์ภาคปฏิบัติ” (Science of Practice) เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์มากที่สุด ภายใต้แนวคิดความเชื่อของกระบวนทัศน์แบบปฏิฐานนิยม กล่าวคือ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทดลอง ความรู้ และทฤษฎีที่ผู้ปฏิบัติการแต่ละคนหรือกลุ่มยึดถือไว้ใช้เป็นกรอบอ้างอิงเมื่อจำเป็นต้องให้เหตุผลในการลงมือปฏิบัติการใดๆ (Espoused Theory) ว่ามีความเป็นปรนัยความถูกต้องเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้ รวมทั้งความสอดคล้องกลมกลืนกับความรู้หรือทฤษฎีที่ผู้ปฏิบัติการนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจริงๆ (Theory-in-Use) ในองค์กร ชุมชน และสังคม หรือไม่ว่าอย่างไร ช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างทฤษฎีเชิงหลักการกับทฤษฎีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงๆ จะนำไปสู่การแสวงหามาตรการหรือกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อลดช่องว่างดังกล่าวนี้ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาใดๆ ในองค์กร ชุมชน และสังคมขึ้น แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์เชิงปฏิบัติการดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning Theory) ของ Argyris & Schon (1991) ที่ได้รับการกล่าวถึงและถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปีคริสต์ศักราช 1980 เป็นต้นมา

5.5 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบอิงชุมชน (Community – Based Action Research) เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการรูปแบบหนึ่งที่มีรากฐานการพัฒนามาจากการร่วมมือระหว่างนักวิชาการที่เป็นผู้ปฏิบัติการระดับ “มีอาชีพ” กับประชาชนทั่วไปในฐานะ เป็นผู้เกี่ยวข้องหรือสัมผัสกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนอย่างแท้จริง การรวมพลังกายและพลังความคิดร่วมกันระหว่าง “นักวิจัยเชิงวิชาการ” ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะจากภายนอกชุมชนและ “นักวิจัยชาวบ้านหรือนักวิจัยท้องถิ่น” ผู้มีประสบการณ์ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในชุมชนนำไปสู่การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้หรือกลยุทธ์ในการพัฒนาอื่นใดที่มีพื้นฐานมาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งมีความสอดคล้อง

กลมกลืนกับวัฒนธรรมความเชื่อ ประวัติความเป็นมาและวัฏจักรความเป็นไปของชุมชน (Community Life) เป็นผลให้การใช้ความรู้หรือกลยุทธ์ที่สรรค์สร้างขึ้นในกระบวนการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในชุมชนดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะประชาชนในชุมชนให้การยอมรับและให้ความร่วมมือในการเป็น “กลไกการพัฒนา” อันสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวกหรือที่พึงปรารถนาขึ้นในชุมชนที่พวกเขาเหล่านั้นเป็นสมาชิกอยู่

จากรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กล่าวมาทั้งหมดนี้พบว่า โดยทั่วไปมีลักษณะใกล้เคียงกันมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่ามีความแตกต่างกันในด้านระดับความเข้มงวดของแผนแบบการวิจัย และบทบาทการมีส่วนร่วมในการวิจัยของบุคคลภายนอกและบุคคลภายใน เช่น วิทยาศาสตร์เชิงปฏิบัติการมีระดับความเข้มงวดในการตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรงของความรู้และทฤษฎีที่สร้างขึ้นมากกว่ารูปแบบอื่นๆ นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมีบทบาทสูงในกระบวนการศึกษาวิจัย ในขณะที่การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบวิพากษ์มีลักษณะยืดหยุ่นมากกว่าวิทยาศาสตร์เชิงปฏิบัติการ เพราะบุคคลภายในที่เป็นสมาชิกขององค์กร ชุมชน หรือสังคมที่ทำการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยได้อย่างเท่าเทียมกับนักวิจัยที่เป็นบุคคลภายนอก ส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบอิงชุมชน เป็นรูปแบบการวิจัยที่มีระดับของปัญหาหรือโจทย์การวิจัยที่ต้องการแสวงหาความรู้ความจริง ตลอดจนมีขอบเขตเกี่ยวข้องกับบุคคลภายในชุมชนกว้างขวางมากกว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการรูปแบบอื่นๆ ดังนั้น การประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแต่ละรูปแบบจะต้องคำนึงถึงลักษณะต่างๆ เหล่านี้ด้วย

6. ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

องอาจ นัยวัฒน์ (2551, หน้า 289 – 292) กล่าวว่า โดยแนวคิดพื้นฐานแล้ว การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาขึ้นมาจากฐานความคิดความเชื่อ (Assumption) สำคัญที่ว่า การสร้างสรรค์และการใช้ความรู้เชิงปฏิบัติการ (Action or Practical Knowledge) สำหรับแก้ปัญหาหรือพัฒนาใดๆ ในชุมชนหรือสังคมหนึ่งๆ จะต้องตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความสันติสุข และความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ รวมทั้งภายใต้บรรยากาศของความเอื้ออาทร หรือเป็นแบบกัลยาณมิตรที่นักวิจัยและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยมีการเรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็นและให้เกียรติซึ่งกัน

และกัน ความรู้เชิงปฏิบัติการที่เป็นผลผลิตอันเกิดจากความร่วมมือร่วมใจระหว่างนักวิจัยกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ถือว่าเป็นสมบัติร่วมกันของบุคคลทั้งสองฝ่ายความรู้สึกรู้สึกในการเป็นเจ้าของความรู้ดังกล่าวร่วมกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัย ในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างหรือระดับท้องถิ่น (Lower/Local Practitioner) ซึ่งมีความใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุดเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อแนวโน้มการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใดๆ ในชุมชนหรือสังคมให้ดียิ่งขึ้นไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ดียิ่งขึ้นต่อไปนี้จะกล่าวถึงลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 8 ประการ ดังนี้

6.1 เกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านการปฏิบัติงาน (Practical Problem) ที่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างมักประสบในขณะทำงานประจำ หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละวัน มากกว่าการเกี่ยวข้องกับปัญหาทางด้านทฤษฎี (Theoretical Problem) ซึ่งได้รับการนิยามหรือกล่าวถึงโดยนักวิจัยบริสุทธิ์ (Pure Researchers) ในสาขาวิชาความรู้ใดๆ โดยเฉพาะ

6.2 มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อทำความเข้าใจ (Understanding) ต่อสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูอย่างลุ่มลึกและกระจ่างชัด ภายใต้กระบวนการใคร่ครวญตรวจสอบในลักษณะสะท้อนกลับผลของยุทธวิธีปฏิบัติที่นักวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ลงมือกระทำลงไปอย่างวิพากษ์วิจารณ์ (Critically Self-Reflective Process) อันจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติการสำหรับใช้แก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทแวดล้อมมากยิ่งขึ้น สำหรับดำเนินงานในลำดับต่อไป นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติรวมทั้งสถานการณ์เงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมากกว่าการมีจุดมุ่งหมายเพื่อการสร้างสรรค์องค์ความรู้ทางวิชาการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นการเฉพาะ

6.3 มุ่งเน้นการตีความหมายเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นตามความคิดเห็นหรือทัศนะของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ของปัญหาดังกล่าวมากกว่าการอาศัยแนวคิดทฤษฎี กฎหรือหลักการของวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าท่าทางการกระทำที่ติดต่อกับสื่อสารและพฤติกรรมใดๆ ของมนุษย์ ทั้งที่ปรากฏให้เห็นเด่นชัดและไม่เห็นเด่นชัด ในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ของปัญหาหนึ่งๆ สามารถตีความหมายได้โดยการสรุปอ้างอิง (Inference) จากแรงจูงใจ ความเชื่อ หรือจุดมุ่งหมายของผู้แสดงพฤติกรรมประกอบเข้ากับบริบทแวดล้อมที่

ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำเหล่านั้นขึ้น เช่น บรรทัดฐาน ค่านิยม และกฎเกณฑ์ต่างๆ ทางสังคมเป็นสำคัญ โดยนัยดังกล่าวนี้แสดงว่านักวิจัยไม่สามารถตีความหมายพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลใดๆ ได้เลย ถ้าปราศจากการพิจารณาบริบทแวดล้อมพฤติกรรมนั้นๆ มาประกอบด้วย

6.4 เสนอผลการวิจัยในรูปแบบเรียบง่าย การเสนอรายงานผลการศึกษาวิจัยในรูปแบบด้วยการเลือกใช้ถ้อยคำสำนวนในระดับเดียวกับผู้ปฏิบัติงาน โดยพยายามหลีกเลี่ยงคำศัพท์เฉพาะสาขาวิชา (Technical Term) และภาษาที่มีลักษณะเป็นนามธรรม เพื่อให้ง่ายต่อการติดตามทำความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้คำอธิบายเกี่ยวกับผลของการวิจัยตลอดจนกระบวนการวิจัยอื่นๆ สามารถตรวจสอบความตรง (Validity) ได้จากการสนทนาแบบเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกๆ ระยะหรือขั้นตอนของกระบวนการวิจัย

6.5 มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการในทุกขั้นตอนจะต้องอยู่ภายใต้บรรยากาศการมีส่วนร่วม การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือและการไว้วางใจ การเป็นมิตร รวมทั้งความเป็นอิสระและความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น เช่น ในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนักวิจัยและผู้เข้าร่วมในการวิจัย จะต้องมีโอกาสในการเข้าถึงหรือได้รับทราบข้อมูลแท้จริงที่เกี่ยวข้องกับปัญหาซึ่งกันและกัน แน่หน่อนที่สุดว่าการทำกิจกรรมต่างๆ ในขั้นตอนนี้จะต้องดำเนินงานภายใต้บรรยากาศของความไว้วางใจ และความเชื่อถือว่าระหว่างนักวิจัยและผู้เข้าร่วมวิจัย การให้คำมั่นสัญญาของนักวิจัยต่อตัวอย่าง ผู้เข้าร่วมในการวิจัยว่าจะเก็บรักษาข้อมูลการวิจัยไว้เป็นความลับ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่สร้างความไว้วางใจ เป็นต้น

6.6 ผ่อนคลายความเข้มงวดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย การดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไม่ยึดติดอยู่ภายใต้กรอบการจัดกระทำทางการทดลองและการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนอย่างเคร่งครัด แบบตายตัวด้วยแผนแบบของการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research Design) หรือวิธีการทางสถิติใดๆ (Statistical Control) เช่น ANCOVA ในลักษณะการกระทำวิจัยทางวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์หรือการวิจัยพื้นฐานบริสุทธิ์อื่นๆ (Pure Basic Research) ที่เน้นการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาเชิงทฤษฎีในสาขาวิชาใดๆ โดยเฉพาะเท่านั้น อย่างไรก็ตาม แนวคิดพื้นฐานดังกล่าวนี้ไม่ได้หมายความว่าการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการจะละเลยหรือมองข้ามความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการดังกล่าวให้กลมกลืน หรือสอดคล้องกับลักษณะสาระสำคัญของปัญหา สภาพการณ์ต่างๆ รวมทั้ง

บริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมปัญหาที่ต้องการแสวงหาความรู้ความจริง ด้วยเหตุนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยทั่วไปอาจเลือกใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณที่อาศัยแผนแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Design) หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การศึกษาเฉพาะกรณี และการศึกษาเชิงชาติพันธุ์วรรณา เป็นต้น

6.7 ไม่เน้นการสรุปอ้างอิงผลการศึกษาริวิจัยข้ามไปยังบริบทอื่น การสรุปอ้างอิงผลการวิจัยหรือการขยายผลการใช้ครอบคลุมไปยังห้องเรียน หรือโรงเรียนที่มีทำเลที่ตั้งหรือบริบทอื่นๆ แตกต่างไปจากทำเล หรือบริบทที่ทำการวิจัย (Generalization) การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะค่อนข้างจำกัดกว่าการทดลองทางวิทยาศาสตร์ ทั้งเพราะการสรุปอ้างอิงผลของการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถอาศัย “กฎของความครอบคลุม” (Covering Law) ตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์หรือการอ้างอิงสาเหตุ (Causal Relationships of Inferences) ดังนั้นในทางปฏิบัติโดยทั่วไป การสรุปอ้างอิงผลของการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงมีแนวโน้มที่จะกระทำได้เฉพาะขอบเขตในสถานที่ บุคคล และเวลาที่ทำการศึกษา อย่างไรก็ตามถ้าต้องการขยายผลของการวิจัยให้ครอบคลุมข้ามไปยังขอบเขตอื่นที่นอกเหนือจากสถานที่ บุคคล และเวลาที่ได้ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการก็สามารถกระทำได้ ถ้าปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทเหล่านั้นมีลักษณะคล้ายคลึงหรืออยู่ในสภาวะการณ์ที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งได้รับการยืนยันจากผลการศึกษาริวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ประกอบ

6.8 สร้างดุลยภาพและความเสมอภาคระหว่างทัศนะของบุคคลภายในและบุคคลภายนอก นักวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เป็นบุคคลภายใน (Insider) และบุคคลภายนอก (Outsider) สถานที่วิจัยมีบทบาทสำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ บุคคลภายในมีบทบาทเป็นทั้งผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติจะเป็นนักวิจัยปฏิบัติการในสถานที่ทำงานของตนเอง ในขณะที่บุคคลภายนอกมีบทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการให้กับบุคคลภายใน และเป็นนักวิจัยปฏิบัติการเช่นเดียวกับบุคคลภายใน นักวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งที่เป็นบุคคลภายในและบุคคลภายนอก จะต้องปรับบทบาทของตนเองให้มีดุลยภาพทางแนวความคิด ความเชื่อ ละการปฏิบัติอยู่เสมอในแต่ละสภาวะการณ์ นอกจากนี้ต้องสร้างความเสมอภาคทางความคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมการวิจัย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางความคิดหรือความสับสน ระหว่างบทบาทเหล่านั้นในขณะปฏิบัติงานวิจัย

จากลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า โดยทั่วไปมีความแตกต่างจากการวิจัยเชิงวิชาการ (Academic Research) ตามแบบดั้งเดิม ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย

7. ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยปฏิบัติการ

องอาจ นัยพัฒน์ (2551, หน้า 295–296) ได้กล่าวถึงข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัยปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. ข้อดีของการวิจัยปฏิบัติการ

1.1 ได้คำถามที่มีความหมายและตรงตามความสนใจของผู้เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีบุคคลผู้ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) หรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ จึงทำให้ประเด็นคำถามการวิจัยที่กำหนดขึ้นร่วมกันมีความหมายเชื่อมโยงกับวิถีการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมทั้งตรงกับความสนใจของนักวิจัยปฏิบัติการและกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 สนับสนุนการนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ข้อสรุปผลของการศึกษาวิจัยที่ได้ค้นพบหรือสร้างสรรค์สร้างขึ้นจากการรวมพลังทำกิจกรรมการวิจัยของผู้ปฏิบัติการ “หน้างาน” และกลุ่มบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมีแนวโน้มสูงต่อการได้รับความสนใจและการประยุกต์ไปใช้เปลี่ยนแปลง/แก้ไขปัญหาในหน่วยงานหรือชุมชน ทั้งนี้เพราะการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงานการวิจัยที่ได้กระทำขึ้น

1.3 ส่งเสริมความเสมอภาคและความเป็นประชาธิปไตยในหมู่นักวิจัย เนื่องจากโดยหลักการแล้วการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการอยู่ภายใต้บรรยากาศของการมีส่วนร่วม การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือและไว้วางใจ รวมทั้งการมีความอิสระและความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นในหมู่ของนักวิจัยต่างๆ โดยไม่คำนึงถึงระดับของการศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หรือปัจจัยอื่นๆ จึงทำให้ “นักวิจัยท้องถิ่น” หรือ “นักวิจัยปฏิบัติการที่หน้างาน” ที่อาจสำเร็จการศึกษาหรือมีสถานภาพทางสังคมในระดับไม่สูงมากนัก แต่เป็นผู้ “สัมผัส” หรือมีประสบการณ์ตรงกับปัญหาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข มีความรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในตน (self-esteem) ขณะปฏิบัติการวิจัยร่วมกับ “นักวิจัยวิชาการ” ผู้มีการศึกษาสูงและมีความเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งสิ่งสำคัญนี้ ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยและความเสมอภาคทางความคิดเห็นในหมู่นักวิจัย

1.4 ส่งเสริมวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียนรู้ เมื่อนักวิจัยเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการ นักวิจัยจะค่อยๆ เกิดทักษะการวิจัย โดยเฉพาะทักษะด้านการสะท้อนและวิพากษ์การคิดและผลการคิด (reflective and critical thinking) ของตนเองและของเพื่อนนักวิจัยปฏิบัติการในกลุ่ม เมื่อนักวิจัยปฏิบัติการแต่ละคนที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันและต่างกัน “ร่วมมือและร่วมพลัง” กันพัฒนาทักษะดังกล่าวนี้อย่างต่อเนื่อง ก็จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมทางวิชาชีพและชุมชนของผู้เรียนรู้ (community of learners) ขึ้นในสถานที่ทำงานขององค์กรใดๆ

2. ข้อจำกัดของการวิจัยปฏิบัติการ

2.1 ใช้เวลาและพลังร่างกายแรงใจในการทำวิจัยค่อนข้างมาก เนื่องจากสัมฤทธิ์ผลของการทำวิจัยปฏิบัติการขึ้นอยู่กับพลังความร่วมมือร่วมใจและการมีส่วนร่วม “ที่พร้อมเพรียงและแข็งขัน” ของนักวิจัยปฏิบัติการจากหลายกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ปฏิบัติการ “หน้างาน” และ/หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกสถานที่ทำการวิจัยที่เข้ามาให้คำปรึกษาหรืออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย จึงทำให้จำเป็นต้องใช้เวลาและความทุ่มเทพลังร่างกายแรงใจในการทำกิจกรรมการวิจัยจากนักวิจัยค่อนข้างมาก

2.2 อาศัยภาวะผู้นำและทักษะการทำวิจัยของนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญสูง การทำวิจัยปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักวิจัยปฏิบัติการจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) และทักษะการทำวิจัยในระดับสูง ในกรณีที่นักวิจัยขอคำปรึกษาด้านวิชาการหรือรับการฝึกฝนทักษะการทำวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญนอกสถานที่ทำการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญจะต้องมีคุณสมบัติทั้งสองประการนี้ด้วย ซึ่งในทางปฏิบัติโดยทั่วไปมักพบว่านักวิจัยปฏิบัติการจำนวนไม่มากนักที่มีคุณสมบัติสำคัญทั้งสองประการนี้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

โดยสรุปแล้วข้อดีของการวิจัยปฏิบัติการมีลักษณะความสำคัญคือการมีส่วนร่วมของผู้วิจัยปฏิบัติการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้มีส่วนร่วมอื่นที่เกี่ยวข้องทำให้ผลสรุปที่ได้มีความน่าเชื่อถือ เพราะเกิดจากการร่วมมือกันปฏิบัติของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยและมีขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

บริบทของโรงเรียนบ้านอุนตง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ข้อมูลโรงเรียน

โรงเรียนบ้านอุนตง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่บ้านอุนตง หมู่ที่ 1 ตำบลนาใน อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ปัจจุบันรับผิดชอบจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้บริหารโรงเรียนบ้านอุนตง คือ นายปัญญา ถานะสุน

2. ประชญา/อุดมการณ์/วิสัยทัศน์

“การศึกษาพัฒนาคน คนพัฒนาชาติ”

คติธรรม

“สุส. สุสั ลภเต ปญญ” ตั้งใจใฝ่ศึกษา ย่อมได้ปัญญา

คำขวัญของโรงเรียน

“เรียนดี กีฬาเด่น เน้นคุณธรรม ก้าวนำเทคโนโลยี”

สัญลักษณ์

ต้นไม้ประจำโรงเรียน “ต้นขนุนป่า”

สีประจำโรงเรียน

“ฟ้า ชมพู”

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2556 โรงเรียนบ้านอุนตง จะจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชนมีส่วนร่วม ยึดโรงเรียนเป็นฐาน นักเรียนมีความรู้ คู่คุณธรรม กีฬาเด่น เน้นเทคโนโลยี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

พันธกิจ

1. พัฒนาการบริหารอย่างเป็นระบบเน้นโรงเรียนเป็นฐาน
2. ส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้
3. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
4. พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ

5. พัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์

6. พัฒนานักเรียนให้มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง

7. พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศ

เป้าประสงค์

1. ครูและบุคลากรทุกฝ่ายบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนตามหลัก

ธรรมาภิบาล

2. ครูทุกคนจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ชุมชนให้ความร่วมมือ สนับสนุน การจัดการศึกษาของโรงเรียน

4. นักเรียนมีผลการเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐานทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

5. นักเรียนผ่านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของการเรียนไม่

น้อยกว่าร้อยละ 90

6. นักเรียนทุกคนมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง

7. นักเรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ของโรงเรียน

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความเสมอภาคทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

3. ข้อมูลบุคลากร – จำนวนนักเรียน

ตาราง 1 แสดงจำนวนครู/บุคลากร ปีการศึกษา 2556

ตำแหน่ง	จำนวนครู/บุคลากร			กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์	กลุ่มสาระคณิตศาสตร์	กลุ่มสาระสังคมศึกษา	กลุ่มสาระภาษาไทย	กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ	กลุ่มสาระการงานอาชีพ
	ชาย	หญิง	รวม						
ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	-	1	-	1	-	-	-	-
ครู	5	8	13	1	2	1	3	2	4
พนักงานราชการ	-	2	2	1	-	-	-	1	-
ครูอัตราจ้าง	1	1	2	-	-	1	-	-	1
รวม	7	11	18	2	3	2	3	3	5

ตาราง 2 แสดงรายละเอียดข้อมูลครูและบุคลากรโรงเรียนบ้านอุนดง

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่ง	วุฒิ	วิชาเอก	สอน ชั้น	วิชาที่สอน
1	นายปัญญา ถานะสุน	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	ศษ.ม.	การบริหาร การศึกษา	-	-
2	น.ส.วลัยรัตน์ สุวรรณชัยรบ	ครู	ค.บ.	การศึกษา ปฐมวัย	อบ.1	ปฐมวัย
3	นางสาวศิริินภา ศรีเทียวไทย	พนักงาน ราชการ	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	อบ.2	ปฐมวัย
4	นางสาวนันทพร ถาปิ่นแก้ว	ครูอัตราจ้าง	ค.บ.	สังคมศึกษา	ป.1	ทุกกลุ่ม สาระ
5	นางบุญเรือง ศิริบุตร	ครู	ค.บ.	ประถมศึกษา	ป.2	ทุกกลุ่ม สาระ
6	นางสาวภัทรา วงศ์พันธ์	ครู	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	ป.3	ทุกกลุ่ม สาระ
7	นายฤทธิชัย ศิริบุตร	ครูอัตราจ้าง	วท.บ.	เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	ป.3	ศิลปศึกษา
8	นางประจัญ มาตราช	พนักงาน ราชการ	ค.บ.	วิทยาศาสตร์	ป.4	ทุกกลุ่ม สาระ
9	นางธิดาทิพย์ ถานะสุน	ครู	ค.บ.	สถิติ	ป.5	ทุกกลุ่ม สาระ
10	นายประเวศน์ จิตรบุตร	ครู	วท.บ.	เกษตรศาสตร์	ป.6	การงาน อาชีพฯ
11	นายอภิรัฐ สมงาม	ครู	ค.บ.	จิตวิทยา	ป.6	ทุกกลุ่ม สาระ
12	นางจุฬารัตน์ เขตปัญญา	ครู	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	ม.1	ภาษา อังกฤษ
13	นางสาวเกศสรินทร์ ใจศิริ	ครู	ค.บ.	คณิตศาสตร์	ม.1	คณิตศาสตร์

ตาราง 2 (ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่ง	วุฒิ	วิชาเอก	สอน ชั้น	วิชาที่สอน
14	นายธนทร ศิริบุตร	ครู	ค.บ.	สังคมศาสตร์	ม.2	สังคมศึกษา
15	นางภาณุมาศ พองอ่อน	ครู	ค.บ.	ภาษาไทย	ม.2	ทุกกลุ่มสาระ
16	นายศรสิทธิ์ มะลิทอง	ครู	ค.บ.	บริหาร การศึกษา	ม.3	ศิลปศึกษา
17	นายราเชนทร์ พองอ่อน	ครู	ค.บ.	อุตสาหกรรม ศิลป์	ม.3	ทุกกลุ่มสาระ
18	นางจรรยา โกชาลี	ครู	ค.ม.	การบริหาร การศึกษา	ม.3	วิทยาศาสตร์

ตาราง 3 แสดงจำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2556

ชั้น	จำนวน ห้อง	จำนวนนักเรียน			หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม	
อนุบาล 1	1	13	8	21	
อนุบาล 2	1	9	8	17	
รวม	2	22	16	38	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	1	10	9	19	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	1	6	13	19	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	1	8	12	20	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	1	11	11	22	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	1	11	11	22	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	1	6	11	17	
รวม	6	52	67	119	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	1	6	12	18	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	1	12	5	17	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	1	4	9	13	
รวม	3	22	26	48	
รวมทั้งสิ้น	11	96	109	205	

ที่มา : แผนปฏิบัติการโรงเรียนบ้านอุนตง ปีการศึกษา 2556

สภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนบ้านอุนตง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการสังเกตและ
สัมภาษณ์ พบว่า ครูผู้สอนมีปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน เนื่องจากครูขาดความรู้ความ
เข้าใจ ไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนและไม่เคยทำอย่างเป็นรูปธรรม

ฉะนั้น เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน
อย่างเป็นรูปธรรมได้ ผู้วิจัย ใช้กระบวนการการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน
เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนบ้านอุนตง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิจัยงานที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ทรงพล นนทา (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการวิจัยวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โรงเรียนกันทรารมย์ อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนาครูด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ครูมีความรู้ความเข้าใจและสามารถ ทำวิจัยในชั้นเรียนได้ มีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ อีกทั้งมีความต้องการที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนต่อไป แต่ยังมีจุดอ่อนในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัย 2) ผลการดำเนินงานพัฒนาครูด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู และมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และครูสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยปฏิบัติการได้

สุกัร สีสาย (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลสุริยาพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดหัวข้อการวิจัยในชั้นเรียน การเขียนเค้าโครงการวิจัยชั้นเรียน การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยหลักวิธีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) ก่อนการพัฒนาพบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อน หลายคนเคยเข้ารับการอบรมการวิจัยในชั้นเรียนมาแล้วหลายครั้ง แต่ยังมีปัญหาในด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการวิจัยในชั้นเรียน ขาดทักษะการทำวิจัย ขาดความมั่นใจ และไม่กล้าตัดสินใจในการลงมือทำวิจัยในชั้นเรียน ภายหลังการพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนและการนิเทศติดตาม ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ และการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป คือ การส่งเสริมให้ครูใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

ประยงค์ สายะสมิต (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลเบญจลักษณ์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีจุดมุ่งหมายให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนเค้าโครง สร้างเครื่องมือการวิจัย ปฏิบัติการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ ตามกรอบการศึกษาค้นคว้า 5 ขั้นตอนของกรมวิชาการ คือ 1) ขั้นสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) ขั้นกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา 3) ขั้นพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม 4) ขั้นนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ 5) ขั้นสรุป โดยใช้หลักวิธีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) ก่อนดำเนินการพบว่าครูมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอและไม่สามารถทำวิจัยได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ โดยสรุปแล้ว การพัฒนาด้านความรู้ การปฏิบัติงานของครู ส่งผลต่อการแก้ปัญหา และการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ในส่วนประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไปคือ การส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

วีระ วีระชาติ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านหนองไช่บก อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าก่อนพัฒนาครูยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อดำเนินการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ตามกรอบการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน คือ ขั้นสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และการสรุป หลังจากดำเนินการพัฒนาแล้วทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน สามารถวิเคราะห์ปัญหา การเรียนการสอน การสร้างนวัตกรรม การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวางแผน การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานและการนำผลวิจัยไปใช้ในชั้นเรียนได้

วรรณท์ ชันแข็ง (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ กิ่งอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนและเขียนรายงานการวิจัยตามกรอบการศึกษาค้นคว้า 5 ขั้นตอน คือ ขั้นสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือ

นวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และการสรุป โดยหลักวิธีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) โดยใช้ กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตามผล ส่งผลให้ครูได้มีโอกาส ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนาผลงานการวิจัยในชั้นเรียนให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ณรงค์ คຸ້ມภິຍາ (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้าน กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านดุนสาต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่นเขต 4 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันและด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านดุนสาต ยังไม่ได้ลงมือดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอย่างเป็นรูปธรรม ครูผู้สอนส่วนมาก ประสบปัญหา คือ ขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดทักษะในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดแรงจูงใจ และความกระตือรือร้นในการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดการนิเทศติดตามและขาดงบประมาณที่ สนับสนุนในการทำวิจัย ด้านความต้องการและแนวทางในการพัฒนาครู พบว่า ครูผู้สอน ส่วนมากตระหนัก และเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนมีความต้องการที่จะพัฒนา ตนเองในด้านการวิจัยในชั้นเรียน ผลจากการดำเนินการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นลง สรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่สมัครใจเข้ารับการพัฒนาตนเองด้านการ วิจัยในชั้นเรียน มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการวิจัยเกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีผลการวิจัยในชั้นเรียนเป็นของตนเอง

พนิดา ลามูล (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และ ความ ต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการทำวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัญหา การวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความต้องการในการทำวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) สภาพปัญหาและความต้องการทำวิจัยตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านสภาพการทำวิจัยโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหาร โรงเรียนมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการทำวิจัยมากกว่าผู้สอน ส่วนด้านปัญหาและความ ต้องการในการทำวิจัยโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) สภาพปัญหาและความต้องการในการทำ วิจัยตามลักษณะการเปิดสอนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 6) สภาพปัญหาและ ความต้องการในการทำวิจัยตามการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการการทำวิจัยมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินปริญญาตรี 7) สภาพปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยตามการรับรู้ของข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ด้านสภาพการทำวิจัย โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านปัญหาของการทำวิจัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุราชการ 10 -20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีการรับรู้ปัญหาการทำวิจัยมากกว่าครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี และด้านความต้องการในการทำวิจัย โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีอายุราชการ 10 -20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีการรับรู้ด้านความต้องการในการทำวิจัยมากกว่ามากกว่าครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี

สุวิทย์ สวัสดิ์มูล (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านโนนหนองแขวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกคนผ่านการทำวิจัยในชั้นเรียน แต่เป็นลักษณะวิจัยหน้าเดียว จากการที่ได้ร่วมกันวางแผนและปฏิบัติตามแผนการวิจัย พบว่า การวิจัยในชั้นเรียน สามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ของครู และนักเรียนในทางที่ดีขึ้น แต่ในบางขั้นตอนต้องใช้เวลาในการสร้างนวัตกรรม เช่น แบบฝึกทักษะต่างๆ ดังนั้น คณะครูที่มีปัญหาลักษณะคล้ายกัน ระดับชั้นใกล้เคียงกัน ความร่วมกันจัดทำกิจกรรมและแบบฝึกต่างๆ เพื่อการประหยัดเวลา และงบประมาณ และอยากทำนวัตกรรมที่ทันสมัยและแตกต่างไปจากเดิม เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ นักเรียนจะได้สนใจมากขึ้น แต่ยังไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าว และการแก้ปัญหาพฤติกรรมต่างๆ ทำได้ยาก ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองด้วย จึงจะได้ผล หลังจากทีครูได้รับการพัฒนาในการทำวิจัย ทำให้ครูมีความเข้าใจกระบวนการในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน จากการทำแบบทดสอบ มีค่าเฉลี่ย 21.50 คิดเป็นร้อยละ 71.66 และผลการวิจัยในชั้นเรียนของครู พบว่า สามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ ผู้ปกครองและนักเรียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

จินตนา เอี่ยมอุตุมะ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ให้มีความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ตามกรอบการศึกษา ค้นคว้า 8 ขั้นตอน คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ศึกษาปัญหา วิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาด้วยนวัตกรรม จัดทำเค้าโครงวิจัย จัดทำเครื่องมือการวิจัย ดำเนินการ ใช้เครื่องมือวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย และเขียนรายงานการวิจัย โดยหลักวิธีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบบันทึกการสังเกต แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ก่อนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพื้นฐานการวิจัยในชั้นเรียน ขาดความมั่นใจไม่กล้าทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดผู้ให้คำปรึกษาแนะนำการทำวิจัย และเห็นว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องยาก ไม่มีเวลา ขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง หลังจากการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป คือ ควรมีการนิเทศอย่างเป็นระบบ และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพต่อไป

สิริวัลย์ ศรีสวัสดิ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนระดับอนุบาล โรงเรียนมารดาตฤณรัักษ์ณ์ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจ ในหลักการ ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถเขียนเค้าโครงทำวิจัยในชั้นเรียนได้ โดยใช้หลักวิธีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) พบว่า หลังจากใช้กลยุทธ์การพัฒนาประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ แล้วส่งผลให้ผู้เข้าร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้และนำไปสู่การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนได้ อีกทั้งสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนและยังเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู โดยใช้ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาไปแก้ปัญหาในชั้นเรียน ทำให้การเรียนการสอนนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เกตุมะณีย์ คำจันทร์ (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สกลนคร ปัญหา ความต้องการของ

การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน แนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาและผลการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน (Action) ขั้นตอนการสังเกต (Observation) และขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflection) ดำเนินการ 1 วงจรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยกลุ่มผู้วิจัย 11 คน รวมทั้งผู้วิจัยด้วย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 27 คน รวมทั้งสิ้น 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบทดสอบ แบบบันทึกการสนทนา แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบบันทึกการสังเกต แบบบันทึกกิจกรรม แบบบันทึกการประชุม แบบวิเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียน และแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางและพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการวิจัยในชั้นเรียนพบว่า ครูส่วนมากประสบปัญหา คือ การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องยุ่งยาก ครูไม่มีเวลาทำ และครูยังขาดความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน และขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง 2) ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียน คือการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตามและมีตัวอย่างงานวิจัย และเอกสารสำหรับค้นคว้า ข้อมูลของครูเป็นแนวทางในการดำเนินการ 3) ผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ว่า ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 10 คน มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน เกิดความรู้ ความเข้าใจและเกิดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถดำเนินวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในเรื่องที่ดำเนินการได้ จนประสบความสำเร็จมีผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นแบบวิจัย 5 บท หรือรูปแบบทางการได้

พิชชญา โยธาทพล (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านเชียง อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน และเพื่อติดตามประเมินผลการพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านเชียง อำเภอหนองหาน

จังหวัดอุดรธานี กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ครู จำนวน 6 คน ปีการศึกษา 2552 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นการวางแผนพัฒนาขั้นดำเนินการ ขั้นติดตามและประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกตและแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาในการดำเนินงานการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านเชียงโดยรวมครูมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างน้อยขาดการสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน และครูมีความตระหนักความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน มีความต้องการพัฒนาตนเอง และผู้บริหารพร้อมที่จะให้การสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) แนวทางการพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย การวิเคราะห์เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน การสัมภาษณ์ผู้บริหารท้องถิ่นและครู การสังเกตการประชุมคณะครู และได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครู ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผลการติดตามประเมินการพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่าครูมีความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน มีความรู้ทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้องตามหลักวิธีการ และผลการตรวจสอบและนับจำนวนผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วของครูที่เข้าร่วมโครงการ ปรากฏว่าครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้

2. งานวิจัยต่างประเทศ

(Kenneth 1992, : Abstract) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาครูนักวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) พบว่า มีบทสรุปเกี่ยวกับการวิจัยของครูทั้งหมด 6 ข้อใหญ่ๆ แต่ข้อสรุปที่ 3 ถึง 6 สะท้อนถึงความคิดของผู้เข้าร่วมในประเด็นการวิจัยของครูถึงขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร โดยสรุปข้อสรุปที่ 3 คือ การสนับสนุนและให้ความร่วมมือจากฝ่ายบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความพยายามทำวิจัยของครู ข้อสรุปที่ 4 คือการพิจารณาความคิดเห็นโดยผู้เข้าร่วมว่าด้วยการวิจัยในฐานะที่เป็นเครื่องมือพัฒนาวิชาชีพที่ได้ผล ข้อสรุปที่ 5 อธิบายถึงอุปสรรคเด่นๆ 2 อย่าง ต่องานวิจัยของครู คือ เวลาและทัศนคติ ข้อสรุปที่ 6 คือ การส่งเสริมงานวิจัยของครูในโรงเรียน ของรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ อย่างไรก็ตามก็ควรต้องทำด้วยความสมัครใจ ทำเป็นระบบและร่วมมือร่วมกัน

(MacDonald. 1998, p. 874) ได้ทำการศึกษาศักยภาพของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวช่วยเสริมการปรับปรุงโรงเรียนโดยการ

สัมภาษณ์คณะครู จำนวน 12 คน ในโรงเรียนแห่งหนึ่ง เพื่อกำหนดความรู้และความเข้าใจของครูเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งโรงเรียน และเพื่อกำหนดความสม่ำเสมอของความเห็นเกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของการวิจัยเชิงปฏิบัติการอันเป็นวิธีการปรับปรุงโรงเรียน แหล่งปฐมภูมิที่เก็บรวบรวมข้อมูลมี 3 แหล่ง คือ แบบสัมภาษณ์ แบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสังเกตครูผู้ร่วมวิจัย ทำการสัมภาษณ์ครู จำนวน 10 คน และผู้บริหารโรงเรียนนั้น จำนวน 2 คนๆ ละ 30 นาที การศึกษาพบว่า คณะครูในโรงเรียนที่ศึกษาให้การสนับสนุนปรัชญา และกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งโรงเรียนนั้นจะต้องมีการกลั่นกรองก่อนเพื่อให้มั่นใจได้ว่าสมาชิกคณะครูมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องนำมาตั้งเป็นเงื่อนไขหรือข้อแม้ และยังพบด้วยว่าความพยายามที่จะปรับปรุงโรงเรียนนั้นไม่จำเป็นต้องได้รับการชี้แนะจากการประเมินความต้องการที่อาศัยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดีแต่อย่างใด

(Reiner.1998, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมในการเรียนรู้ของเด็กอนุบาล โครงการวิจัยในชั้นเรียน จุดประสงค์เพื่อดำเนินการให้เด็กนักเรียนได้เรียนรู้สื่อต่างๆ ในรูปแบบของการเล่น เช่น การเรียนรู้ การเล่นเกมคำศัพท์ ภาษาวรรณคดี และการสัมผัส เขาได้เริ่มสิ่งเหล่านี้ด้วยกิจกรรม 4 อย่าง ซึ่งนำไปสู่ชื่อกิจกรรม ผลของความสามารถในการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น และด้วยความกระตือรือร้นแสดงให้เห็นว่าเด็กรับรู้โปรแกรมการสอนการอ่านมากขึ้นและผลการปฏิบัติออกมาในทางบวก

(Tabachnick, Zeichner and Kennet. 1999, Abstract) ได้วิจัยเรื่องความคิดและปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนและการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงความคิดรวบยอดของวิชาวิทยาศาสตร์ จากการวิจัยพบว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนวิธีการเปลี่ยนแปลงความคิดรวบยอดในการสอนวิทยาศาสตร์ วิธีการนี้ตั้งสมมติฐานว่าผู้ที่เข้าร่วมสังเกตการณ์ สามารถปรับปรุงและพัฒนาความเข้าใจในเรื่องความคิดของนักเรียนแต่ไม่สามารถถึงการสอนที่เปลี่ยนแปลงความคิดรวบยอดเข้ามาหากันได้มากขึ้น

(Ross, Rolheiser, Hogaboam-Gray and Anne. 1999 , Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการทำวิจัยในชั้นเรียนต่อความรู้ของครูผู้วิจัยชาวแคนาดา 5 คน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ 5 คน ในเมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา ได้มีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัยในการศึกษาการปฏิบัติการประเมินผลนักเรียนของครู 13 คน ที่ได้รับเลือกเพื่อให้เกิดความชำนาญในการใช้การเรียนรู้โดยร่วมมือกัน (ขั้นตอนที่

1) ข้อมูลที่รวบรวมจากการสัมภาษณ์ การมีส่วนร่วมในขั้นตอนที่ 1 ของการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูผู้วิจัยเกิดความไม่พอใจในวิธีประเมินผลของครู 13 คน นอกจากนี้ครูผู้วิจัยยังรับรู้ขั้นตอนอื่นๆ ที่น่าสนใจและความมั่นใจว่าตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การประเมินผลของตน ในขั้นตอนที่ 2 ครูผู้ทำวิจัยได้ปฏิบัติการสอบถามสิ่งที่พวกเขาได้พัฒนา และแสดงขั้นตอนในการสอนเด็ก วิธีการประเมินตนเองแหล่งข้อมูล ได้รวมถึงการสำรวจทัศนคติของนักเรียนต่อการประเมินผล การสัมภาษณ์ที่เจาะนักเรียนบางกลุ่ม การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลกับครูผู้วิจัย การสังเกตอย่างตั้งใจของกลุ่มการรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ป้ายนิเทศที่สร้างสรรค์โดยครูผู้วิจัย ครูผู้วิจัยทั้ง 5 คน จะมีผลงานในขั้นตอนที่ 1 ที่แตกต่างกันพร้อมกันนี้ครูทั้ง 5 คน มิได้เพิกเฉยต่อผลที่ปรากฏออกมาบางอย่าง และปรับตัวเองอย่างสุภาพกับบุคคลอื่น การปฏิบัติใหม่สำหรับครูตัวอย่างโดยปราศจากการปรับวิธีการที่เฉพาะวิธีทั้ง 2 ขั้นตอน ในการทำวิจัยในชั้นเรียนมีส่วนร่วมในการให้ความรู้เกี่ยวกับการสอน (การสร้างโครงสร้างของงานสำหรับการประเมินตนเองในการสอน) และความรู้ในการปฏิบัติส่วนบุคคลของครูผู้วิจัย (วิธีสร้างโครงสร้างงานในชั้นเรียนของตนเอง) และช่วยให้การคาดหวังของครูเกี่ยวกับความสามารถที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น ประโยชน์เหล่านี้อาจจะไม่เกิดขึ้นกับโครงการวิจัยในชั้นเรียนถ้าปราศจากการมีส่วนร่วมของครูกับความเชื่อในเรื่องของความสามารถโดยเฉลี่ยถึงระดับสูง ความประณีตในการออกแบบและการวิเคราะห์โครงการ หรือการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทางด้านทักษะของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

(Gibson. 2000, pp. 210-A) ได้ศึกษาการให้ความสะดวกแก่ครูก่อนประจำการในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เอกสารยืนยันสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อครูก่อนประจำการอาสาสมัครทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการในระหว่างที่มีประสบการณ์ในการฝึกสอน นักศึกษาวิชาเอกสารที่วิทยาลัยเซนต์นอร์เบิร์ตในรัฐวิสคอนซิน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการเสนอให้มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติของตน นักศึกษาครู จำนวน 5 คน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกลุ่มการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การศึกษาได้ใช้เอกสารยืนยันการดำเนินการกระบวนการตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของนักศึกษาครู จำนวน 5 คนนั้นรวมบทบาทของผู้ให้ความสะดวกตลอดกระบวนการ และมีการวิเคราะห์ที่มุ่งเน้นข้อสรุปที่ดึงมาจากประสบการณ์นี้เพื่อเสนอแนะสำหรับคนอื่นๆ ที่จะพิจารณาเสนอกลุ่มวิจัยเชิงปฏิบัติการที่อาสาสมัครสำหรับครูก่อนประจำการ

(Hiekkinen. 2001, p. 237) ได้ทำการศึกษาหลักและทฤษฎีพื้นฐานการวิจัยของครูที่จะเป็นการเริ่มต้นพัฒนางานของครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนในเชิงลบในรูปแบบที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนและการเป็นครูมืออาชีพ (Teachers' Professional) พบว่าการเรียนรู้ขององค์กรเป็นรูปแบบทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ มีการพัฒนารูปแบบวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการเก็บสะสมข้อมูลของครูเป็นแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) มีการตัดสินใจ แนะนำสิ่งที่พบเห็นการวิจัยของครูที่พบทั้งทางที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ที่จะทำการวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

(Brown. 2002 , Abstracts) ได้ศึกษาปรับปรุงวิธีการสอน โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการโดยเน้นศึกษาการรับรู้ของครู เกี่ยวกับอิทธิพลข้อวิจัยปฏิบัติที่มีต่อแนวความคิดในการปฏิบัติใช้และการรับรู้ผลกระทบของความคิดดังกล่าวต่อการปฏิบัติการสอน การศึกษาครั้งนี้เน้นการศึกษาการรับรู้ 4 ประเด็น ได้แก่บทบาทของครู ความรู้ของครูเกี่ยวกับการสอน การปฏิบัติการสอน และผลสะท้อนต่อการปฏิบัติการสอน การเก็บรวบรวมข้อมูลการใช้ การสัมภาษณ์ การสังเกต ในห้องเรียน และจากผลงานของครูและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ทั้ง 4 ประเด็นเปลี่ยนแปลงไป การเข้าร่วมทุกขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการทำให้ครูได้มีโครงสร้างในด้านวิธีการ สำหรับการนำไปใช้และการวิเคราะห์กระบวนการสอนและการเรียนรู้ ทั้งมีการกำหนดโครงสร้างสำหรับการนำไปใช้ และการวิเคราะห์กระบวนการสอนและการเรียนรู้ ทั้งมีการกำหนดโครงสร้างดังกล่าวช่วยชี้แนะให้ครูเก็บรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลและการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

(McCoy. 2003, pp. 2500-A) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาการแผนปรับปรุงท้องถิ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย วิธีการศึกษาใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการโรงเรียน 2 โรงเรียน โดยทำกับครู ผู้ปกครอง และผู้บริหารโรงเรียน มารวมกันโดยใช้กระบวนการวัด ปฏิบัติการเพื่อกำหนดประสิทธิภาพของแผนการ ในการระบุความต้องการทางวิชาการทั้งที่โรงเรียน และกำหนดว่าจะปรับปรุงอย่างไร บุคคลทั้ง 3 กลุ่มร่วมประชุมในกลุ่มงานหรือกลุ่มย่อยเพื่อทบทวนแผนปรับปรุงท้องถิ่นปัจจุบัน ตรวจสอบข้อมูลทางวิชาการของนักเรียน อันเป็นการสนับสนุนโปรแกรมใหม่และโปรแกรมเดิมที่มีอยู่รวมทั้งการแทรกแซงและเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการ การนำไปใช้และประเมินแผนดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดร่วมที่เกิดขึ้นคือ โรงเรียนมัธยมปลาย ทั้ง 2 โรงเรียน นำการวางแผนปรับปรุงท้องถิ่นไปใช้นั้นจะต้องกล่าวถึง ก่อนสร้างกระบวนการที่เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน เวลาที่เป็นอุปสรรค การมีส่วนร่วมของครูและ

ผู้ปกครอง การใช้ข้อมูลทางวิชาการของนักเรียนอย่างเหมาะสมและนำไปใช้เพื่อใช้กระบวนการที่มีส่วนร่วมแล้วการวางแผนปรับปรุงท้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายก็เชื่อมโยงความต้องการของนักเรียนเข้ากับการแทรกแซงที่เหมาะสมและเข้ากับทรัพยากรที่มีอยู่จึงเป็นผลที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องมีวินัยในการประยุกต์ใช้บางประการ ผู้นำโรงเรียนต้องชี้นำกระบวนการและส่งเสริมการร่วมมือกันปฏิบัติปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น ครูและผู้ปกครองต้องมีความรู้สึกที่เป็นสิทธิ์และความรับผิดชอบ โดยกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจะต้องเห็นได้เมื่อเสร็จสิ้นครบวงจรประจำปีของกระบวนการแล้ว ชั้นเรียนโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนก็สามารถจะมีวัฒนธรรมไปเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งก่อตั้งขึ้นด้วยความร่วมมือกันปฏิบัติกันนั้นได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกหน่วยงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการทำงาน สภาพโดยทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน คือครูขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดการนิเทศภายในและให้ความช่วยเหลือจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงขาดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษางานวิจัย และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและเกิดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน และสามารถพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้เข้าถึงตัวเด็กมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในเข้ามาช่วยในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์และถูกต้องมากที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติการ ขั้นการสังเกตการณ์ และขั้นการสะท้อนกลับ ในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนบ้านอุนุดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2