



**รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของคุณ
ในโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา**

**A MODEL FOR ENHANCEMENT OF CLASSROOM
RESEARCH PRODUCTION FOR TEACHERS
AT WAT CHAIYAPRUKSAMALA SCHOOL**

**วิทยานิพนธ์
ของ
นางสุวิณี สวายนตรทอง**

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
วัน เดือน ปี 15 ส.ค. 2547

พ.ศ. 2545

เลขทะเบียน

190979

ISBN 974-373-213-6

เลขเรียกหนังสือ

ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ว. 340.37

8 9412

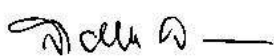
2545

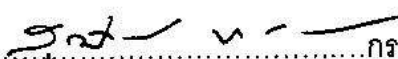
5.7

วิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดชัยฤทธประชา
จัดทำโดย สุวิณี สวายนตรทอง
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

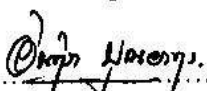
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อินทิรา บุญยาทร	กรรมการ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

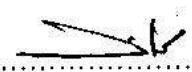

.....ประธานกรรมการ
(ดร.สายหยุด จำปาทอง)


.....กรรมการ
(รศ.ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อินทิรา บุญยาทร)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)


.....กรรมการและเลขานุการ
(ดร.วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล)

คณะครุศาสตร์ อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)


.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์วัฒนา พิชราวณิช)

วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยคามอนุเคราะห์ช่วยเหลือ ให้เอกสารตำรา คำปรึกษา แนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือการวิจัยด้วยคามกรุณา จากระองค์ศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อินทิรา บุญยาทร ซึ่งเป็นประธานและกรรมการที่ปรึกษา ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลาहनันท์ และคณาจารย์โปรแกรม วิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้กำลังใจ ให้ความรู้และคำแนะนำแก่ผู้วิจัย ตลอดจนได้รับความสะดวกจนสามารถดำเนินการวิจัยได้สำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่ได้กรุณาตรวจ ปรับปรุง แก้ไข และให้ คำวิจารณ์เกี่ยวกับเครื่องมือ ที่สำคัญคือ รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ในด้านสถิติการวิจัย

ขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนวัดชัยฤทธุมมาลา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และเป็นกำลังใจ

คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาท ความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ความสำเร็จของการศึกษาครั้งนี้ ขอมอบแด่ นาวาโทวิเจนต์ สวายนตรทอง และลูกทั้งสาม คือ ณัฐพงศ์ ธีรพันธ์ และนันทพร สวายนตรทอง ที่อยู่เบื้องหลังและให้กำลังใจเป็นอย่างดี

นางสุวิณี สวายนตรทอง

รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา

A MODEL FOR ENHANCEMENT OF CLASSROOM RESEARCH PRODUCTION
FOR TEACHERS AT WAT CHAIYAPRUKSAMALA SCHOOL

บทคัดย่อ

ของ

นางสุวิณี สวายนตรทอง

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

พ.ศ. 2545

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา		
ผู้วิจัย	นางสุวิณี สวายนตรทอง		
กรรมการควบคุม	รศ.ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา	ประธานกรรมการ	
	รศ.ไพฑูริย์ ธรรมแสง	กรรมการ	
	ผศ.อินทิรา บุญยาทร	กรรมการ	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต		
โปรแกรมวิชา	การบริหารการศึกษา		
สถานศึกษา	สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา		
ปีที่พิมพ์	2545		

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามครูเกี่ยวกับความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน สถิติที่ใช้ในการวิจัยหาค่า μ , σ , t - test, F - test, และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา มีความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยากร สื่อประกอบการอบรม สถานที่ที่ใช้ในการอบรม
2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่าผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ
3. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่าครูมีการรับรู้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ระดับมาก และครูที่มีอายุ เพศ และประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างกัน มีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

A MODEL FOR ENHANCEMENT OF CLASSROOM RESEARCH PRODUCTION FOR
TEACHERS AT WAT CHAIYAPRUKSAMALA SCHOOL

AN ABSTRACT

BY

MRS.SUWINEE SUAYNETTHONG

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education program in Educational Administration
At Rajaphat Institute Bansomdejchaopraya

2002

9

TITLE A MODEL FOR ENHANCEMENT OF CLASSROOM RESEARCH
 PRODUCTION FOR TEACHERS AT WAT CHAIYAPREUKSAMALA SCHOOL

AUTHOR Suwinee Suaynetthong

ADVISORS Surasakdi Labmala, Ph.D., chairman
 Assoc. Pro. Paitoon Dhammasang ., Co-advisor
 Assistant Professor Intira Bunyatorn., Co-advisor

DEGREE Master of Education

PROGRAM Educational Administration

SCHOOL Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya

YEAR 2002

ABSTRACT

The purposes of this study were to create a model for enhancing the conduct of classroom research for the teachers by conducting operational training, and to survey the teachers' opinions towards the enhancement of classroom research. The population for this study comprised 32 teachers at Wat Chaiyapreuksamala School, Khet Taling Chan, Bangkok. The research instruments included three sets of questionnaires; namely, a survey questionnaire on the needs assessment for classroom research training, a pre-test and post-test on classroom action research; and a survey questionnaire regarding opinions towards classroom action research training. The collected data were analyzed by means of percentage, mean, standard deviation, t - test and F - test.

Results of the study were as follows :

1. The teachers expressed the needs for the enhancement of classroom research at a high level. The proposed operational model to enhance the conduct of the classroom research involved 5 areas; namely, substantive contents, operational research training methodology, resource personnel, training materials as well as instructional media, and training venue.

2. The comparison between the pre-test and post-test scores showed statistically significant difference at .05 level.

3. The opinions of teachers on the enhancement of classroom research by having conducted an operational training were found at a high level. However, in comparing the opinions towards the training in terms of age, sex and their teaching experiences, there was no significant difference with regard to their perception.

สารบัญ

หน้า

ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗-๘ ✓
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๙-๑๐
สารบัญ	๑๑-๑๒
สารบัญตาราง.....	๑๓
สารบัญแผนภูมิ.....	๑๔
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร.....	7
การฝึกอบรม.....	13
การวิจัยในชั้นเรียน.....	30
ความพึงพอใจในการทำงานวิจัย.....	36
บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	40
ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
ขั้นตอนการวิจัย.....	57
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	60
รูปแบบการวิจัย.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	71
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	
ด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ.....	77
ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ	
เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน.....	82
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ	
เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	83
ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	88
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	91
สรุปการวิจัย.....	91
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	100

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย.....	60
2 รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง.....	61
3 จำนวนประชากรจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน.....	78
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการจำเป็นในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	80
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานก่อนของผลการทดสอบประชากรและหลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	82
6 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยใน ชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการวิจัยกลุ่มเดียว (Pretest - Posttest One Group Design)...	83
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการอบรม เชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	84
8 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตาม เพศ และอายุ.....	84
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรม เชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน.....	87
10 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรม เชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน.....	88
11 ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	89
12 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	89

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
2 รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	64
3 แสดงขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสำรวจความต้องการ ในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	70
4 แสดงขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและ หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ.....	72
5 แสดงขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	73

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่นโดยตรง โดยมุ่งสนองความต้องการของท้องถิ่น และให้ทุกฝ่ายในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้จัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำงานเป็นทีม แสดงออกอย่างอิสระ โดยการเป็นผู้ปฏิบัติจริง มีส่วนร่วมทุกกระบวนการและทุกกิจกรรมอันจะนำไปสู่การพัฒนาเต็มตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการให้ความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ครูจึงจำเป็นต้องมีศักยภาพในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เมื่อกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไป บทบาทของครูก็ควรเปลี่ยนไปด้วย เพราะครูเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีการคิดค้นหาวิธีและทดลองใช้เทคนิควิธีใหม่ๆ ซึ่งครูสามารถนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน มาใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพได้ เพราะการวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความจริงอย่างเป็นระบบ ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครู ให้มีประสิทธิภาพ (กองวิจัยทางการศึกษา 2542 : 2) การวิจัยในชั้นเรียน เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยทางการศึกษา ซึ่งผู้สอนเป็นผู้จัดทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาที่ครูรับผิดชอบ

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นหน่วยงานจัดการศึกษา ทำหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษา ได้ดำเนินการส่งเสริมและมุ่งเน้นให้ครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ โดยได้ทำการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาพุทธศักราช 2542 หมวด 4 มาตรา 24 (5) และมาตรา 30 คือให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา โรงเรียนวัดชัยฤทธุมมาลา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีครูทั้งหมด 32 คน นักเรียน 813 คน เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีภาระหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้ครูสามารถมีความรู้ความเข้าใจสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน จากการศึกษาเบื้องต้น เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน โรงเรียนได้ส่งครูเข้ารับการอบรมการทำวิจัย

ในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการซึ่งจัดการอบรมโดยสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครได้เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับครู ซึ่งแบ่งการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็น 3 ระยะ เพื่อให้ครูที่ผ่านการอบรมแล้วมาเป็นครูแกนนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งนำความรู้ที่ได้รับมาขยายผลให้กับคณะครูของโรงเรียน แต่จากการสำรวจความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนใหญ่จะยังไม่เข้าใจ และไม่สามารถดำเนินการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน กิจกรรมส่งเสริมบุคลากรเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เกี่ยวกับเรื่องนี้ พันธ์นนาคินทร์ (2526 : 133 – 134) ได้กล่าวถึงหลักการ เหตุผลและความจำเป็นในการที่จะต้องพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาเพื่อที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน
2. การพัฒนาคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงาน จนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานตามวาระ
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ เพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่

กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ให้กับครูที่จะได้สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรนั้น มะลิ คงสกุล (2533 : 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายส่วนใหญ่ของหน่วยงานในระดับสูงและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบกิจกรรมพัฒนา บุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม โรงเรียนส่วนใหญ่มีการดำเนินการและกิจกรรมที่ต้องการให้จัดมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ รองลงมาคือการสัมมนาทางวิชาการ ส่วนกิจกรรมที่ต้องการดำเนินการน้อยที่สุด คือการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการจัดกิจกรรม โรงเรียนมีการประเมินผลเพื่อนำผลไปปรับปรุงครั้งต่อไป ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญและจำเป็นที่ครูทุกคนต้องทำ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ช่วยฝ่ายวิชาการดูแลด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่าปัญหาของครูเรื่องความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน ครูส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจ และไม่สามารถทำ

การวิจัยในชั้นเรียนได้ ผู้วิจัยจึงศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อที่จะได้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูใน โรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา และวิจัยทดลองรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นการช่วยครูที่ไม่เคยทำการวิจัยในชั้นเรียน และช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถให้กับครูที่เคยทำการวิจัยในชั้นเรียนแล้วสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนและผลการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา
2. ครูสามารถนำเทคนิคการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. ครูสามารถผลิตผลงานวิชาการนำไปใช้ในการขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ กระทำโดยใช้แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและได้มีการนำไปตรวจสอบคุณภาพตามวิธีการทางสถิติ
2. เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยศึกษาจากครูที่เข้าอบรมปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้เท่านั้น
3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ คณะครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2544 - 2545 จำนวน 32 คน
4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 4.1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ

4.1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของครูก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องความรู้ ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

4.2 การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ

4.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน

4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความแตกต่างกัน

2. ประชากรที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการไม่แตกต่าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการส่งเสริม หมายถึง รูปแบบกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของบุคคล อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยครูผู้สอนในชั้นเรียนนั้นๆ การพัฒนาทางเลือกดังกล่าว ได้แก่ การพัฒนาวัตกรรมด้านต่าง ๆ เมื่อนำนวัตกรรมไปใช้แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดีขึ้น

3. การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง รูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกปฏิบัติไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

การอบรมเชิงปฏิบัติการในที่นี้ หมายถึง การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งจัดสำหรับครูผู้สอน โดยมุ่งหวังให้ผลที่ได้จากการวิจัยนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

4. ครู หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

5. ความพึงพอใจในการทำงานวิจัย หมายถึง ความรู้สึกของครู ที่มีความต้องการจะทำงานวิจัยในชั้นเรียน

6. การนิเทศ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน หลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ

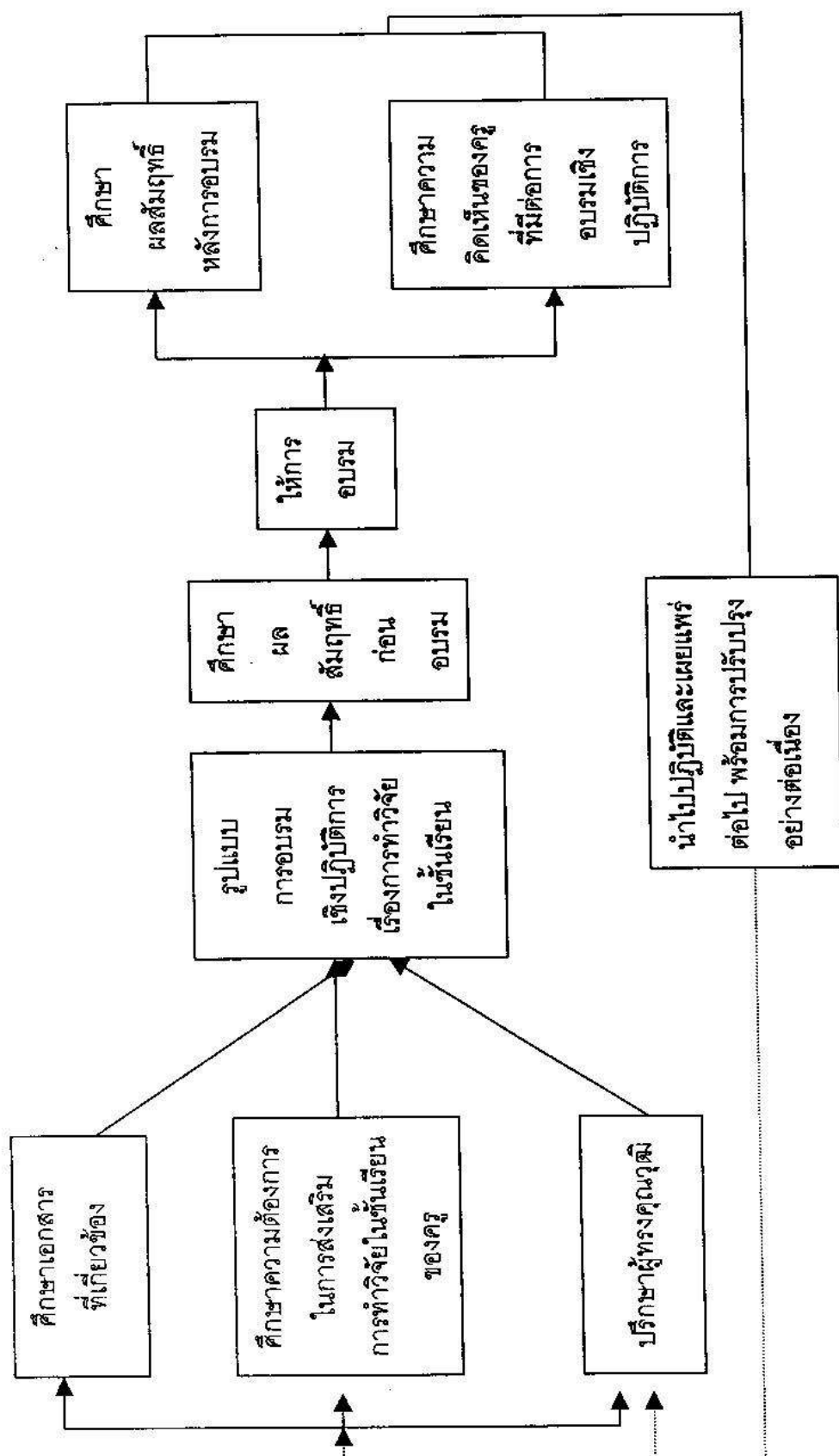
7. ความรู้ ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้จากการทดสอบ โดยใช้แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

8. ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรม หมายถึง ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีคุณภาพและมีประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

9. ความต้องการการทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง ความต้องการของครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา ที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการสำรวจปัญหาปัจจุบันของโรงเรียน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดหลังจากการสำรวจสภาพปัญหาปัจจุบันที่เป็นอยู่ในโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา พบว่าครูมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยไม่เพียงพอและต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเริ่มต้นด้วยการศึกษาความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ แล้วนำผลที่ได้จากการศึกษาความต้องการ มากำหนดหลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการ จากนั้นจึงศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ รายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ปรากฏในแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ผู้วิจัยจึงศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. รูปแบบการส่งเสริมพัฒนานุคลากร
2. การฝึกอบรม
3. การวิจัยในชั้นเรียน
4. ความพึงพอใจในการทำงานวิจัย
5. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
6. ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา

รูปแบบการส่งเสริมพัฒนานุคลากร

ความหมายของรูปแบบการส่งเสริมพัฒนานุคลากร

รูปแบบการส่งเสริม หมายถึง รูปแบบกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติของบุคคลอื่นจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (สุริระ ประวาลพฤกษ์ 2538 : 2)

รูปแบบการส่งเสริมพัฒนานุคลากรแบ่งเป็นลักษณะใหญ่ ๆ ได้ 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบการส่งเสริมด้วยการเพิ่มวุฒิ ได้แก่ การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อรูปแบบการส่งเสริมในลักษณะนี้ปฏิบัติกันมากในวงราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนานุคลากร ส่วนในทางธุรกิจจะมีเฉพาะในการดำเนินธุรกิจขนาดใหญ่ เพราะเป็นรูปแบบการส่งเสริมที่ต้องใช้งบประมาณมาก

2. รูปแบบการส่งเสริมด้วยการเพิ่มสมรรถภาพ ได้แก่ การฝึกอบรมด้วยเทคนิคต่างๆ การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษานัลกสูตรระยะสั้น รูปแบบการส่งเสริมในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อยแต่สามารถพัฒนานุคลากรให้มีสมรรถภาพเฉพาะกิจได้ตามที่ต้องการ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดี เสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืน รูปแบบการส่งเสริมสมรรถภาพนิยมมากทั้งในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ และ ในวงธุรกิจ

เพราะสามารถสร้างบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ทันทีสิ้นเปลืองเวลาน้อย และค่อนข้างมีผลคุ้มค่าในการลงทุน

จึงกล่าวได้ว่า รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาโดยทั่วไปได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายแนวคิด เช่น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 254) กล่าวว่า “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

นงเยาว์ ธาราศรีสุทธิ และคณะ (2529 : 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและความสามารถของบุคคล เช่น การฝึกอบรม การให้การศึกษาและอื่น ๆ

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2530 : 82) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในทางงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับฮาร์บิสัน และไมเออร์ (Harbison and Myers 1964 : 33) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า “การพัฒนาบุคลากร” หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ฝีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลทั้งมวลของสังคมหนึ่ง

คาสเตเตอร์ (Castetter 1976 : 273) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษาว่า หมายถึง การจัดและเตรียมการต่างๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้จนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้การศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะ แก่บุคลากร ทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมาย ที่จะพัฒนาทัศนคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี

มีกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในที่นี้ หมายถึง รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ด้วยการเพิ่มสมรรถภาพ ได้แก่ การฝึกอบรมด้วยเทคนิคการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากร ครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความคิดใหม่ ๆ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลง เจตคติและพฤติกรรมของครูในการสร้างผลงานการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้เป็น 6 ประการ คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2532 : 10)

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งจะช่วยให้อาจสามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ ทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก ซึ่งมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นหรือบุคคลอื่นๆ ก็ตามอยู่ตลอดเวลาซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติ ตั้งแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์การก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

สำหรับการพัฒนาบุคลากรครู ซึ่งมีบทบาทความสำคัญในโรงเรียนจึงเป็นการพัฒนาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานทางการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาในการเรียนการสอน ลักษณะของวิธีการพัฒนาบุคลากรจึงมีกิจกรรมที่แตกต่างไปจากหน่วยงานหรือองค์การอื่นๆ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาแสดงแนวคิดไว้หลายท่าน เช่น

นพมาศ วงศ์โสภ (2524 : 134) ได้เสนอไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรย่อมมีความหมาย โดยเฉพาะในตัวเอง เนื่องจากการจัดการศึกษานั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อสามารถอยู่ในสังคมและช่วยพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะพัฒนาคนอื่นได้ในวงการศึกษาก็คือ “ครู” ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาในโรงเรียน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนจึงต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในหน่วยงานหรือโรงเรียนเป็นหลัก

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2527 : 126) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการดำเนินงานต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากรในหน่วยงานให้มีสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้น บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครูซึ่งทำหน้าที่สอนถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ไปสู่นักเรียน เมื่อทำงานไปเป็นเวลานาน ๆ ควรได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ความสามารถตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ให้มีมากขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการทำงานของครู

กัฟฟ์ (Guff 1975) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรครู มุ่งพัฒนาที่ตัวครูเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะการรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

มัลลาลีและดัฟฟี (Mullaey and Daffy 1978 : 281 - 282) มีความเห็นสอดคล้องกับ กัฟฟ์ ว่าการพัฒนาบุคลากรครูเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพครู และการ

ปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาครูนั้นจะช่วยให้ครูทั้งหลายได้พัฒนาศักยภาพของความเป็นครู (Potential as teacher) ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 151 - 155) สรุปถึงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึงการดำเนินการให้บุคคลของหน่วยงาน ได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือให้มีความสามารถสูงขึ้นซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ เพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงาน และเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการพัฒนาบุคคลนี้ อาจจะดำเนินการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือพัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาหรือความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลในหน่วยงานนั้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นขบวนการช่วยให้ครูเพิ่มความรู้ ทักษะ ความชำนาญ อย่างมีระเบียบแบบแผน ตลอดจนการพัฒนานิสัยแห่งความคิด เจตคติที่ดีในการทำงาน มีขวัญ กำลังใจดี มีสมรรถภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียนรวมถึงผลต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร "ครู" จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร "ครู" ให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนต่อไป

รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาบุคลากร รูปแบบการจัดกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามีมากมาย ซึ่งจะกล่าวถึงลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามทฤษฎีของนักวิชาการ ดังนี้

มาลี วิชญกุล (2525 : 148) กล่าวว่า "กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร" ส่วนใหญ่มักจะจัดหรือกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ 8 ประการ คือ

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การสัมมนาทางวิชาการ
4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
7. การแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง
8. การสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน

นางเยาว์ ธาราศรีสุทธิ และคณะ (2529 : 153) ได้เสนอแนะว่ารูปแบบการจัดกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมี ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การจัดตั้งศูนย์วิชาการในโรงเรียน
5. การให้ครูได้ค้นคว้าวิจัยและทำการทดลอง
6. การไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
7. การลาศึกษาต่อเพิ่มเติม
8. การจัดกิจกรรมพิเศษ
9. การแสดงนิทรรศการต่าง ๆ ในโรงเรียน

สมคิด บางโม (2539 : 82 - 90) ให้ความคิดเห็นว่า การถ่ายทอดความรู้ ทักษะและการเปลี่ยนแปลงเจตคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องใช้เทคนิคต่างๆ ประกอบกัน เทคนิคการฝึกอบรมมีหลายวิธี ได้แก่

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)
3. การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium Discussion)
4. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)
5. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)
6. การระดมสมอง (Brain Stroming)
7. การประชุม (Conference)
8. การประชุมใหญ่ (Conference)
9. การสัมมนา (Seminar)
10. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
11. การสาธิต (Demonstration)
12. กรณีศึกษา (Case Study)
13. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing)
14. การฝึกประสาทสัมผัส (Sensitivity Training)
15. การสอนงาน (Coaching)

16. เกมการบริหาร (Management Games)
17. สถานการณ์จำลอง (Simulation Technique)
18. การประชุมแบบฟอรัม (Forum)
19. การทัศนศึกษา (Field Trip)
20. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)

จากรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง ที่สามารถส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดีอันเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งในหลายๆ อย่างของการฝึกอบรม ดังนั้น เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่า “การฝึกอบรม” และ “การอบรมเชิงปฏิบัติการ” ผู้วิจัยจึงนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ส่งผลให้เกิดสมรรถภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยป้องกันปัญหาและปรับปรุงคุณภาพงาน บุคคลสามารถใช้ขีดความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ด้วยความเชื่อมั่นใจตนเอง การฝึกอบรมยังช่วยเสริมสร้างขวัญในการทำงาน ลดความสิ้นเปลือง ลดระยะเวลาในการเรียนรู้เสริมสร้างเจตคติที่ดี และป้องกันอุบัติเหตุหากบุคคลใดขาดการพัฒนามุคคนั้นจะเสมือนการเดินถอยหลัง ไม่ทันต่อเหตุการณ์ความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะวิทยาการใหม่ ๆ (พะยอม วงศ์สารศรี 2531 : 499)

ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง การให้ความรู้เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และงานในหน้าที่ เป็นการฝึกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เป็นกระบวนการให้ความรู้และทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการ แต่ไม่เป็นระบบเหมือนการศึกษาทั่วไป (Good 1973 : 613)

การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลสามารถปฏิบัติที่ด้อยอยู่ให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความชำนาญ และมีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น (Beach 1980 : 17)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเกิดทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ (ทวีป อภิสิทธิ์ 2536 : 24 - 26)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการฝึก อบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนามนุษยชาติ (สมคิด บางโม 2539 : 14)

จากความหมายของคำว่า การฝึกอบรม ที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนามนุษยชาติให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่องาน ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ ซึ่งการพัฒนามนุษยชาติ ด้วยการฝึกอบรมสามารถกระทำได้ด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ดังที่จะกล่าวต่อไป

เทคนิคการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง กลวิธีในการถ่ายทอดประสบการณ์ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

เทคนิคการฝึกอบรมมีมากมายหลายวิธีซึ่งนักฝึกอบรม ได้จัดแบ่งไว้ในลักษณะ ต่าง ๆ กัน คือ

อุณนรินทร์ สิมไพบูลย์ (2521 : 3 - 4) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมตามลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของวิทยากร ใช้เทคนิคการบรรยาย และการปาฐกถา
2. การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการสัมมนา การแสดงบทบาทสมมุติ และการสาธิต
3. การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ใช้เทคนิคการเสนอแนะ และการสอนแบบสำเร็จรูป
4. การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ ได้แก่ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ เป็นต้น

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 10 - 12) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประการ คือ

1. เทคนิคการฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมให้บุคคลมีความรู้ ทักษะก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลเมื่อแรกเข้าเพื่อให้ทราบถึงนโยบาย และหน้าที่ของหน่วยงาน ตลอดจนเข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนต่าง ๆ
3. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ เป็นการฝึกอบรมผู้ที่ทำงานอยู่แล้วในหน่วยงาน เพื่อให้นำความรู้ความคิดไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้า มีขวัญกำลังใจ และมีความมั่นใจในอาชีพของตนยิ่งขึ้น การฝึกอบรมด้วยเทคนิคนี้กระทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่

การสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

กระบวนการฝึกอบรม การจัดฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ต้องมีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันไป ตั้งแต่ต้นจนจบ หากมีขั้นตอนใดผิดพลาด อาจทำให้การฝึกอบรมไม่ประสบความสำเร็จ การฝึกอบรมต้องพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) ผลผลิต (Product) และข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) การฝึกอบรมที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมต้องเป็นไปตามความแตกต่างกันของบุคคล
2. การฝึกอบรมต้องเร่งเร้าให้บุคคลแสดงออกซึ่งความสามารถ และศักยภาพในตนเอง
3. การฝึกอบรมต้องช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง ในแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ขององค์การ การฝึกอบรมต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และมีขั้นตอนกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้ (วิน เชื้อโพธิ์หัก 2537 : 24 - 34)

3.1 การหาความต้องการจำเป็นการฝึกอบรม

3.2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยกำหนัดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหา การจัดลำดับเนื้อหา และกำหนดการฝึกอบรม

3.3 การเสริมหลักสูตร ประกอบด้วยคัดเลือกและกำหนดวิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าอบรม สถานที่อบรม สิ่งอำนวยความสะดวกในการอบรม กำหนดงบประมาณการอบรม

3.4 การดำเนินการฝึกอบรม

3.5 การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs)

เริงลักษณ์ ไรจนพันธ์ (2529 : 16 - 17) กล่าวว่าการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึง สภาพการณ์ปัญหาในหน่วยงาน ซึ่งต้องดำเนินการแก้ไขด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ความต้องการในการฝึกอบรมจำแนกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 ความต้องการที่ปรากฏชัดแจ้ง

ประเภทที่ 2 ความต้องการที่ต้องค้นหา

ประเภทที่ 3 ความต้องการที่เน้นความรู้ ประสบการณ์ เจตคติ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล

ประเภทที่ 4 ความต้องการในการฝึกอบรมขององค์การเมื่อพบว่า องค์การนั้น ๆ มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และปัญหานั้นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม

ประเภทที่ 5 ความต้องการในปัจจุบันที่ต้องดำเนินการ เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ประเภทที่ 6 ความต้องการที่ต้องทำในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต หรือ ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สมคิด บางโม (2539 : 41) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาสภาพการณ์หรือปัญหาเกี่ยวกับบุคคลในองค์การซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ดี ความต้องการในการฝึกอบรมจำแนกได้เป็น ประเภทต่าง ๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 ความต้องการที่ปรากฏชัดแจ้งได้แก่เมื่อรับบุคลากรเข้าใหม่ เมื่อมีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติ

ประเภทที่ 2 ความต้องการที่ต้องค้นหา ได้แก่ เมื่อผลผลิตตกต่ำ หรือเมื่อมีต้นทุน มากขึ้น เมื่องานไม่ได้มาตรฐาน เมื่อการปฏิบัติงานไม่คล่องตัว เมื่อประสิทธิภาพลดลง

วิธีการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนแรกของการฝึกอบรม มีวิธีการวิเคราะห์ได้หลายแบบ ได้แก่ วิเคราะห์กระบวนการและ กิจกรรมในการทำงาน วิเคราะห์ความรู้หรือแนวปฏิบัติใหม่ในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานประจำวัน วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ วิเคราะห์ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ และศึกษาผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน (กาญจนา วัฒายุ 2544 : 24)

วิธีการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จำแนกเป็นรูปแบบได้ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรมจะเข้าไปดำเนินการศึกษา ในหน่วยงานว่าตรงจุดใด ขององค์การที่มีปัญหาและต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นผู้วิเคราะห์และกำหนด ปัญหาที่จำเป็นในการฝึกอบรม

รูปแบบที่ 2 ผู้บริหารรับรู้ และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หรือมีสิ่งที่จะบุนัดว่าต้องมีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องดำเนินการสำรวจข้อมูลเพื่อหาความต้องการว่ามีอะไรบ้าง โดยสำรวจจากบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง

รูปแบบที่ 3 เป็นการหาความต้องการในอนาคต เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ หรือนโยบายขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อแผนงาน และแนวทางดำเนินการขององค์การต่อไป ในอนาคต ดังนั้น การเปลี่ยนแปลง เพื่อการปรับปรุงตัวขององค์การให้ทันสมัยและอยู่รอด ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รูปแบบนี้ผู้บริหาร และ

ผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรมจะร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงสิ้นสุดกระบวนการเพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนไป

วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาความต้องการ สามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ วิธีการรวบรวมจากแหล่งข้อมูลและวิธีการรวบรวมโดยใช้เครื่องมือ (กาญจนา วัฒมาญ 2544 : 45) วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เป็นวิธีการที่ได้ข้อมูลจากเอกสารหลักฐานต่างๆ ขององค์กร ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน และผลการปฏิบัติงานขององค์กร นอกจากนี้ยังสามารถรวบรวมได้จากความรู้ ความสามารถ ทักษะคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทั้งสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ เป็นวิธีการที่ผู้ค้นหาข้อมูลสร้างเครื่องมือ ได้แก่ แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบทดสอบ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบติดตามผลการปฏิบัติงาน แบบวัดเจตคติของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เป็นต้น การรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือนี้ ต้องนำผลที่ได้จากการรวบรวมมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่า t - test แล้วแต่กรณี

การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรม หลังจากที่ได้ข้อมูลความต้องการ ไม่ว่าจะ เป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูล หรือได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผลที่ได้สามารถนำมา กำหนดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

1. ความรู้ เนื้อหาสาระที่จะบรรจุในหลักสูตรฝึกอบรม
2. วิธีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม
3. วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม
4. สื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม
5. สถานที่ที่ใช้ฝึกอบรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น เริ่มด้วยโดยการสำรวจวิเคราะห์ความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เน้นความต้องการของบุคคลด้านความรู้ประสบการณ์ เจตคติ วิธีการปฏิบัติงาน และความต้องการในการฝึกอบรมขององค์การ พิจารณาถึงปัญหาที่ทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลง และปัญหานั้นต้องแก้ไข โดยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้วิจัย ในฐานะที่เป็นผู้บริหารได้รับรู้และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ขาดความรู้ ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

จึงได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสำรวจความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนและการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนแบบสำรวจดังกล่าว ประกอบด้วยรายการสำรวจ ดังนี้

1. ความต้องการในด้านความรู้ ได้แก่ เนื้อหาสาระที่ต้องการอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. วิธีการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ
3. วิทยากรผู้อำนวยความสะดวกในการอบรมเชิงปฏิบัติการ
4. สื่อที่ใช้ประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ
5. สถานที่ที่ใช้อบรมเชิงปฏิบัติการ

ข้อมูลที่รวบรวมได้นี้ นำไปดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกรายการความต้องการ
2. เรียงลำดับความต้องการตั้งแต่รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำที่สุด
3. คัดเลือกรายการความต้องการที่อยู่ในระดับมากขึ้นไป เป็นความต้องการของการอบรม

เชิงปฏิบัติการในครั้งนี้

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่กระทำหลังจากการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม คือ หลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผลที่ได้ต้องสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร ได้แก่ ความหมายของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร รูปแบบของหลักสูตร ขั้นตอนการสร้างหลักสูตร ซึ่งจะกล่าวต่อไปนี้

ความหมายของหลักสูตร คำว่า หลักสูตร มีนักการศึกษาได้ให้นิยามไว้มากมายหลายลักษณะขึ้นอยู่กับปรัชญาความเชื่อพื้นฐาน ความเข้าใจและประสบการณ์ของแต่ละคน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับงานเฉพาะอย่างของแต่ละคนศึกษา หรือกรอบความคิดของงานวิจัยแต่ละเรื่อง ความหมายของหลักสูตรจึงแปรเปลี่ยนไปตามแนวคิดและลักษณะงานที่ใช้ในแต่ละครั้ง แนวทางในการนิยามหลักสูตรสะท้อนถึงข้อพิจารณา เกี่ยวกับค่านิยมในเรื่องของธรรมชาติของการศึกษาว่าเป็นอย่างไร ซึ่งค่านิยมเกี่ยวกับหลักสูตรดังกล่าวมีผลต่อการวางแผนหลักสูตร และการใช้หลักสูตรว่าจะให้เป็นไปในลักษณะใด นักการศึกษาบางคนให้นิยามของหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นมวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดขึ้นสำหรับผู้เรียน เพื่อให้มีประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ บางคนกล่าวว่าหลักสูตรเป็นสื่อกลางที่นำผู้เรียนไปสู่จุดหมาย บางคนมองหลักสูตร

ในลักษณะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนผู้สอนและสิ่งแวดล้อม บางคนมองหลักสูตรว่าเป็นกิจกรรมการเรียนการสอน และบางคนมองว่าหลักสูตรเป็นวิถีชีวิตและโครงการของสถานศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้แนวทางในการดำเนินชีวิต

จากความหมายของหลักสูตร โอลิวา (Oliva 1992 : 5 - 6) ได้สรุปว่า ความหมาย ที่แคบของหลักสูตรคือ รายวิชา ส่วนความหมายที่กว้างของหลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ทั้งหลาย ที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งในและนอกสถานที่ ซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม

องค์ประกอบของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดแนวคิดระบบ และความสอดคล้องของเอกสารหลักสูตร ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนออกแบบหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผล

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นในการสร้างหลักสูตรอย่างมีทิศทาง ช่วยให้สามารถวิเคราะห์และปรับประยุกต์รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ให้กับสภาพแวดล้อมของสังคมและความเป็นจริงมีความเป็นไปได้มากที่สุด รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่ถือว่าเป็นหลัก (Classis Curriculum Model) คือ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler 1949) ซึ่งได้ให้แนวคิดในการวางแผนโครงสร้างหลักสูตร โดยใช้วิธีการและเป้าหมาย (Means and Ends Approach) เป็นหลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรที่เรียกว่าเหตุผลของไทเลอร์ (Tyler's Rationale) เริ่มด้วยการกำหนดปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ซึ่งต้องมีการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ (Tyler 1949 : 1)

1. มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถานศึกษาควรแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถานศึกษาควรจัดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

3. จัดประสบการณ์การศึกษาอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ
4. ทราบได้อย่างไรว่าจุดประสงค์ที่กำหนดไว้บรรลุผลแล้ว

ในการจัดหลักสูตรนั้น ควรตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ ตามแนวความคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler) เป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ ผู้เรียนควรได้ฝึกกิจกรรมและเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรจะทำให้ผู้เรียนพอใจที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ได้ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควร

อยู่ในข่ายความพอใจที่ปฏิบัติได้ กิจกรรมและประสบการณ์หลาย ๆ ด้านของการเรียนรู้ก็นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้ ในทำนองเดียวกันกับกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เพียงหนึ่งอย่างอาจตอบสนองจุดมุ่งหมายหลาย ๆ ข้อก็ได้

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดประสบการณ์ให้เป็นหน่วย ต้องมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลาและด้านเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ในการจัดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความต่อเนื่อง การเรียงลำดับขั้นตอน และการบูรณาการ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นที่ให้ผู้วางแผนการจัดทำหลักสูตรรู้ว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงใด การประเมินผลจึงต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย โดยพิจารณาจากจุดมุ่งหมายที่จะวัด พฤติกรรมที่คาดหวัง การวัดและประเมินผลต้องมีเครื่องมือที่เหมาะสม มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้เกณฑ์ ความเป็นปรนัย ความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรง

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบามีลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่างๆ ของสังคม รวมทั้งศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนธรรมชาติของความรู้เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดประสงค์ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 เป็นหลัก ควรเป็นสิ่งที่นำไปปฏิบัติได้จริงและนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหาสาระ พิจารณาถึงความเหมาะสมในการให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ซึ่งอาจจัดเรียงลำดับตามความยากง่าย ความกว้างแคบ หรือการเป็นพื้นฐานต่อกัน

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้เป็นการศึกษา ถึงกระบวนการเรียนรู้และวิธีสอนแบบต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับจุดประสงค์ ตลอดจนเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ด้วย

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการจัดกระบวนการเรียนการสอน ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

ขั้นที่ 7 การประเมินผลเป็นการพิจารณาว่า หลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขั้นที่ 8 ตรวจสอบความคงที่และความเหมาะสมในแต่ละขั้นตอน

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์, อาเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander and Sewis 1981 : 30 - 39) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย

1. การกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และขอบเขต เริ่มจากเป้าหมายหลักของการศึกษาก่อน แล้วกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายหลัก
2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่กระทำหลังจากการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม คือ หลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผลที่ได้ต้องสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร ได้แก่ ความหมายของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร รูปแบบของหลักสูตร

2.1 ขั้นตอนการสร้างหลักสูตร

2.1.1 ประสพการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้และความชำนาญเฉพาะด้าน

2.1.2 การออกแบบหลักสูตร โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตสำหรับตัดสินใจ

2.1.3 การนำหลักสูตรไปใช้

2.1.4 การประเมินผลหลักสูตร

2.2 ขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม กระบวนการสร้างหลักสูตรมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การวิเคราะห์หาความต้องการ เป็นการศึกษาปัญหา ที่ต้องการปรับปรุงด้วยวิธีการฝึกอบรม วิธีที่จะใช้หาความต้องการในการฝึกอบรมอาจใช้วิธีการสังเกต การสำรวจความต้องการหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ช่วยให้กำหนดขอบเขตของหลักสูตรได้อย่างชัดเจน มีเนื้อหาตรงกับความต้องการที่จะฝึกอบรม

2.2.2 กำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการชี้ให้เห็นถึงเป้าหมาย และความต้องการฝึกอบรมว่าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมในด้านความรู้ทักษะ หรือเจตคติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทุกด้าน การตั้งวัตถุประสงค์จึงต้องชัดเจน

2.2.3 การเลือกเนื้อหา เนื้อหาที่ควรเลือกมาใช้ ต้องสอดคล้องกับความต้องการในการแก้ปัญหาทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการทำงานและในชีวิตประจำวันก่อให้เกิดทักษะและเจตคติที่ดี

2.2.4 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อ เป็นตัวกลางสำคัญที่ถ่ายทอดเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และ เจตคติให้กับผู้เข้าอบรมในการจัดการเรียนการสอน จะเป็นรูปแบบใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วิทยากร เนื้อหา และ ลักษณะของผู้เข้าอบรม แนวทางการพิจารณาวิธีการจัดการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

2.2.4.1 การเสริมสร้างความรู้ กิจกรรมที่ใช้ นอกจากการบรรยายแล้ว ควรมี กิจกรรมการอภิปรายระหว่างผู้เข้าฝึกอบรม รวมถึงการให้เนื้อหาสาระในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร ตำรา ภาพยนตร์ เป็นต้น

2.2.4.2 การเสริมสร้างความเข้าใจ แบบหยั่งรู้ เน้นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วม และเห็นจริงด้วยตนเอง เช่น การสาธิต การทดลองปฏิบัติ การวิเคราะห์กรณีศึกษา การเล่นบทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น

2.2.4.3 การพัฒนาทักษะ กิจกรรมการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติเป็นสำคัญ ซึ่งอาจเป็นการฝึกหัดร่วม ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง สังเกตการณ์ในสถานการณ์จริงแล้ว ทดลองปฏิบัติ

2.2.4.4 การพัฒนาเจตคติ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ เสริมสร้างให้ผู้เข้าฝึกอบรมรับรู้ความรู้สึกต่อพฤติกรรมตนเองและผู้อื่น การรับรู้อารมณ์ การวิเคราะห์ตนเอง ในทางสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและเห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น

2.2.4.5 การเสริมสร้างประสบการณ์ ใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ การสัมมนา หรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการศึกษาดูงาน

ในการเลือกกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุดเนื้อหา และเป้าหมายของกิจกรรมชัดเจน ลักษณะของกิจกรรมต้องเน้นกระบวนการแก้ปัญหาเป็นหลัก และมีแนวทางการประเมินที่ชัดเจนนอกจากนี้ต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เข้าใจธรรมชาติและลักษณะการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม คือ เป็นการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ ผู้เข้าอบรมมีความรู้ลึกซึ้งอ่อนไหวมากกว่าเด็ก มีอุปนิสัยยึดมั่นตามแบบแผนหรือความเคยชิน ต้องการความมั่นคง ต้องการงานที่เข้าใจง่าย ไม่ชอบงานยุ่งยาก ต้องการเรียนรู้บทเรียนที่สั้น บรรยายภาคและสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกอาคารฝึกอบรมต้องเหมาะสมมีเวลาหยุดพักทุก 1.30 ชั่วโมง วิธีการต่างๆ ในการให้ความรู้ความเหมาะสม

สำหรับสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีหลายชนิด ได้แก่ แผ่นภาพ แผนภูมิ สไลด์ วีดิทัศน์ เอกสาร สื่อเหล่านี้ต้องสามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เข้าอบรมได้ทั้งทางตรง และ ทางอ้อม นับตั้งแต่ประสบการณ์ตรงที่เป็นรูปธรรม เช่น การทำแบบฝึกหัด การดูงาน การฝึกทักษะต้อง

เลือกใช้ตามความเหมาะสม

3. กำหนดแนวทางการประเมินผล เป็นการค้นหาว่าสิ่งที่คาดหวังจากการฝึกอบรมเกิดขึ้นหรือไม่จากข้อมูลที่ได้ เช่น การใช้แบบทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การประเมินผลตนเองเพื่อดูประสิทธิภาพของการฝึกอบรม การประเมินผลมี 3 ระยะ คือ

3.1 การประเมินก่อนการฝึกอบรม

3.2 ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม

3.3 ประเมินผลหลังการฝึกอบรม

4. การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ให้ได้ว่าซึ่งผลการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรม โดยประเมินว่าการฝึกอบรม สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรม ดังนั้น ในการประเมินผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ จึงใช้รูปแบบวิธีการเดียวกับการประเมินผลการฝึกอบรมด้วย สิ่งที่ต้องประเมินหลังจากการฝึกอบรมหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 สิ่งที่เกิดกับผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

4.2 สิ่งที่เกิดกับโครงการฝึกอบรม ได้แก่ ปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการฝึกอบรม (Process) ผลผลิต (Output) และผลกระทบ (Impact)

หลักในการประเมินผลการฝึกอบรมมีข้อควรพิจารณา ดังนี้

1. ประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม โดยการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปเทียบกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

2. ประเมินกระบวนการในการฝึกอบรม เช่น กิจกรรม หรือการจัดประสบการณ์ในการฝึกอบรมเหมาะสมเพียงใด เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรน่าสนใจเพียงใด การใช้สื่ออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกประกอบการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด

3. ระยะเวลาเหมาะสมเพียงใด

4. สถานที่ฝึกอบรมเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลการฝึกอบรม จำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (กาญจนา วัฒนา 2544 : 3)

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.1 การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม (Pretest) เป็นการประเมินความรู้ และทักษะพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ หรือแบบประเมินตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดูระดับคะแนนเฉลี่ยและการกระจายของคะแนน จะทำให้ทราบถึงความรู้ความสามารถพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบฝึกหัด หรือใบงานที่วิทยากรมอบหมายตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม ประเมินลักษณะนี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบผลการปฏิบัติงานในระหว่างการอบรม และหากมีความบกพร่องผิดพลาดก็มีโอกาสได้รับการชี้แนะจากวิทยากรเพื่อปรับปรุงและทำความเข้าใจได้ดี นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตื่นตัวสนใจการอบรมตลอดเวลา

1.3 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม (Posttest) เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ให้เครื่องมือและวิเคราะห์ผลของการประเมินเหมือนกับการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ผลที่ได้จากการประเมินหลังการฝึกอบรม ให้นำไปเปรียบเทียบกับการประเมินก่อนการฝึกอบรม หากการประเมินผลหลังการฝึกอบรม มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าการประเมินผลก่อนการฝึกอบรมตามนัยแห่งการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ จึงถือว่าการฝึกอบรมสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การประเมินผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความรู้ หรือเกณฑ์การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทราบว่าเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว เขาเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใด หากเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็ถือว่าการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ

2. การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นการประเมินผล เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมโดยประเมินจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนั้นเท่านั้น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นหรือแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดูระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รายการที่ใช้ในการประเมินมีรูปแบบเดียวกับการประเมินโครงการ และเพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับการประเมินลักษณะนี้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอสาระของการประเมินโครงการไว้ดังต่อไปนี้ การประเมินโครงการ เป็นเครื่องมือสำคัญที่มีประโยชน์มากในการที่จะช่วยตอบคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ และช่วยวินิจฉัย ตัดสินใจว่าการดำเนินงานตามโครงการควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไร ควรมีการดำเนินงานขยายโครงการหรือไม่ อย่างไรอาศัยแนวคิด

ทฤษฎีในการประเมินโครงการ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงวิธีการประเมินโครงการของ แฮมบลิ้น (A.C.Hamblin) ซึ่งได้เสนอรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมแบบยึดระดับของการรับรู้หรือผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม ผู้วิจัยแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.1 ระดับปฏิกิริยา เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีปฏิกิริยาอย่างไรต่อการฝึกอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรการฝึกอบรมกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเนื้อหาสาระของการวิจัยที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

2.2 ระดับการเรียนรู้ เป็นการประเมินผู้เข้าอบรมว่าได้รับความรู้มากขึ้นเพียงใด ซึ่งในที่นี้หมายถึงความรู้ความสามารถ ความคิดความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน

2.3 ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดว่าผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรเช่น เปลี่ยนแปลงการทำงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว การปรับพฤติกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียนและสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่ต้องคำนึงถึงผลที่ได้จากการวิจัย ไปพัฒนาการเรียนการสอน

2.4 ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหน้าที่ และภารกิจในหน่วยงานที่ผู้เข้าอบรมทำงานอยู่ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำในการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัย ไปพัฒนาการเรียนการสอนประเมินการพัฒนาคุณภาพของการวิจัย การเปลี่ยนแปลงความรู้ ความสามารถในการจัดระบบใหม่ในการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจในการสร้างงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร และการนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการฝึกอบรมในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองในเชิงของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และเผยแพร่ชี้แนะให้กับบุคคลอื่นได้ เป็นต้น

2.5 ระดับคุณค่าการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการประเมินเกี่ยวกับคุณค่าที่ผู้เข้าอบรมได้รับหลังจากการฝึกอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ เจตคติ ในส่วนที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและการเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ การจดจำเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์พัฒนาการเรียนการสอน รู้จักการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่ามีการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะความสามารถในเชิงปฏิบัติการ และ การเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ ความรู้สึก ความเชื่อ ความชอบ ในการใช้ผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน เป็นต้น

การฝึกอบรมด้วยเทคนิคการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นเทคนิคการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่ง มีผู้ให้ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาร (2517 : 16 - 17) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้าอบรมฟังการบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องปฏิบัติการในภาคบ่าย เพื่อปฏิบัติตามเรื่องที่เรียนในภาคเช้า ดังนั้น ในภาคบ่ายจึงเป็นการฝึกปฏิบัติการตามทฤษฎีที่ได้เรียนรู้

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 10) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพบปะการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อหาทางปฏิบัติ การแก้ปัญหา

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 16) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ได้ทั้งความรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการจะเกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ในการอบรมเชิงปฏิบัติการมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน
4. เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนางาน

ขั้นตอนในการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การวางแผนกำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำหนดหลักสูตรภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กำหนดกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมทั้งเนื้อหาในการบรรยายของวิทยากรและประเด็นปัญหาเพื่อเป็นแนวทางในการแบ่งกลุ่มย่อย

ระยะที่ 2 ระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การบรรยาย หรือ อภิปรายทางวิชาการโดยวิทยากร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบแนวทางในการพิจารณาปัญหา และแก้ไขปัญหา ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นกรอบสำหรับการพิจารณาปัญหาในการแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นจึงดำเนินการประชุมกลุ่มย่อยโดยให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติ ในขั้นนี้เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการบรรยายมาใช้ในการปฏิบัติเมื่อได้ผลการปฏิบัติงานให้มีการจัดทำรายงานและเสนอผลการปฏิบัติงานในที่ประชุมใหญ่

ระยะที่ 3 หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประเมินผล เพื่อดูว่าผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการได้นำความรู้สึก และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นน้อยเพียงใด และผลเป็นอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นในโอกาสต่อไป

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2530 : 139) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการอบรมนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการฝึกอบรมด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้เน้นการเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่เรียนรู้มาปฏิบัติในการทำงานของตนเองหรือกล่าวได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมในลักษณะเข้ม ซึ่งเน้นด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดแนวทางในการทำงานได้อย่างชัดเจน สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน และสามารถแสวงหา แนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ฐิระ ประวาลพฤกษ์ (2538 : 128) ให้ความเห็นว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการอบรมเชิงปฏิบัติการจะแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงาน ส่วนที่สองเป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะหารือ อภิปราย ให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการส่วนที่สองจะอาศัยหลักวิชาหรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาประกอบเป็นแนวทางปฏิบัติงาน

ขั้นตอนของการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจ
2. จัดให้มีการบรรยายหรืออภิปรายของวิทยากรเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่นำมาอบรมเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนให้แนวทางเพื่อการประชุมย่อย
3. แบ่งกลุ่มเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
4. นำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุมใหญ่ เพื่อการรับรองเป็นแนวทางที่ใช้ปฏิบัติหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
5. ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ นำข้อตกลงที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ไปปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ
6. สรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อตกลงทำความเข้าใจร่วมกัน การฝึกอบรมด้วยเทคนิคการอบรมเชิงปฏิบัติการ เหมาะสำหรับการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นกิจกรรมที่แบ่งเป็น 2 ส่วนอย่างชัดเจน คือ ทฤษฎีกับการ

ปฏิบัติงาน และผลที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมโดยตรง

ข้อดีของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้คิดและฝึกปฏิบัติงาน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำผลการอบรมเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการดำเนินงาน และ

ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง

ข้อจำกัดของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการต้องใช้วิทยากรจำนวนมาก เช่น วิทยากรที่ให้การบรรยายและ วิทยากรกลุ่ม

2. ต้องใช้เวลามากในการปฏิบัติงานทั้งการปฏิบัติงานรายบุคคล และการปฏิบัติงานกลุ่ม

สมคิด บางโม (2539 : 89) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้พื้นฐานความรู้ก่อน แล้วจึงลงมือปฏิบัติ การฝึกอบรมด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เบื่อหน่าย และได้แนวทาง การนำผลการฝึกอบรมไปใช้ได้ในการปฏิบัติงาน อาศัยหลักการแนวคิด ทฤษฎีจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ที่กล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำว่า "การพัฒนาบุคลากร" หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและมีเจตคติอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรกระทำโดย การฝึกอบรมด้วยเทคนิค การอบรมเชิง ปฏิบัติการ ซึ่งในที่นี้ คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีจุดมุ่งหวังให้ครู ได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพและ บังเกิดผลสัมฤทธิ์แก่การพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้ เริ่มต้นด้วยการศึกษา ความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ กาญจนา วัฒนาย (กาญจนา วัฒนาย 2544 : 24) รูปแบบ 2 ที่กล่าวว่าผู้บริหารรับรู้และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานหรือมีสิ่ง ที่ระบุดังกล่าวต้องมีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน วัดชัยพฤกษ์มาลา สำนักงานเขตตลิ่งชัน ยอมรับว่าปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ครูมีความรู้ความสามารถ ไม่เพียงพอในการสร้างงานวิจัยในชั้นเรียน จึงดำเนินการสำรวจข้อมูลเพื่อหาความต้องการว่ามี อะไรบ้าง โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาความต้องการ 2 ลักษณะคือ วิธีการรวบรวมจาก แหล่งข้อมูลจากเอกสารหลักฐานต่างๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542, หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544, มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา,

นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน และผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน นอกจากนี้ ยังได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลที่ได้จากการรวบรวมมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่า t -test และค่า F -test หลังจากที่ได้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลและจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ได้พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยกระบวนการเชิงปฏิบัติการ จึงกำหนดความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ได้แก่

1. ความต้องการในด้านความรู้(เนื้อหาสาระที่จะบรรจุในหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ)

2. วิธีการจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ
3. วิทยากรผู้ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ
4. สื่อที่ใช้ประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ
5. สถานที่ที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การสร้างหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน ได้อาศัยแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler 1949 : 1) เริ่มต้นด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร, เลือกเนื้อหาที่บรรจุในหลักสูตร, กำหนดกิจกรรม/ประสบการณ์ในการเรียนรู้ และกำหนดแนวทางในการประเมินผล การประเมินผลการอบรมเชิงปฏิบัติการในที่นี้กระทำใน 2 ลักษณะคือการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Pretest) เป็นการประเมินความรู้และทักษะพื้นฐานของครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. การประเมินผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Posttest) เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ชุดเดียวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลที่ได้จากการประเมินนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินผลก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตามนัยแห่งการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเพื่อศึกษาพัฒนาการด้านความรู้ทักษะ ที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. การประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ด้วยแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เสร็จสิ้นแล้วทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวคิดจากรูปแบบการประเมินโครงการของ แฮมบลิน (A.C.Hamblin) ซึ่งเป็นการประเมินโดยยึดระดับของการรับรู้ หรือผลที่เกิดขึ้นจากการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นหลัก และแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ

3.1 ระดับปฏิกิริยา เป็นการประเมินว่าครูมีปฏิกิริยาอย่างไรต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน

3.2 ระดับการเรียนรู้ เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูว่าได้รับความรู้ ทักษะมากขึ้นเพียงใดในการที่จะนำไปใช้ทำวิจัยในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบ

3.3 ระดับพฤติกรรมในการทำงาน เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูว่าจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานการเรียนการสอนอย่างไร เช่น เมื่อได้รับความรู้ ทักษะ เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียนไปแล้วจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยนำผลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนอย่างไร

3.4 ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูที่จะเป็นผู้นำด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการจัดระบบการเรียนการสอนใหม่ โดยการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ครูจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน มีขวัญกำลังใจในการสร้างงาน มีบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน และสามารถนำประโยชน์ที่ได้จากการ อบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ ไปใช้เพื่อตนเองและเผยแพร่ต่อบุคคลอื่นต่อไป

3.5 ระดับคุณค่าของการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณค่าของการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนำผลการอบรมเชิงปฏิบัติการไปใช้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ เจตคติ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการนำความรู้ ไปใช้ในการสร้างงานวิจัยในชั้นเรียน และนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียนนั้น มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน อย่างหลากหลาย ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานนท์ (2531 : 8) สรุปความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน หรือการวิจัยในเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คือ การหาความรู้ใหม่เพื่อประยุกต์กับสภาพการณ์ของการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน หรือการแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังหมายถึงการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่

เช่น อุปกรณ์ สื่อการสอน เพื่อใช้ในการสอนโดยอาศัยระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ นอกจากนั้น สุวัฒนา สุวรรณาเขตนิคม (2536 : 15) กล่าวว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการ ที่จะหาความจริงเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน โดยมีครูเป็นผู้วิจัยและผู้ใช้ผลงานวิจัย

วิรัช วรรณรัตน์ (2537 : 44 - 49) ได้ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนทั้งในส่วนหลักสูตร วิธีการสอน การจัดกิจกรรม สื่อ แบบฝึกหัดรวมทั้งการวัดผลและประเมินผล

ชัยพจน์ รักราม (2539 : 12 - 17) ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือการพัฒนาวัตกรรมการแก้ไขปัญหการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งจากการสำรวจพบว่า สาเหตุของปัญหาการเรียนการสอนมาจากนักเรียน วิธีการสอน สื่อการสอน และสภาพแวดล้อม ทั้งการวัดและประเมินผล เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพการสอนการวิจัยในชั้นเรียนที่จัดทำโดยครู เป็นการวิจัยที่สอดแทรกในการปฏิบัติงานเป็นประจำ โดยครูจัดการแก้ปัญหาโดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นระบบ หรือโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ผลจากการวิจัยสามารถนำมาแก้ปัญหานั้น ๆ เป็นอย่างดี (โกวิท ประวาลพฤษษ์ 2532 : 1 - 21)

สรุปได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยทางการศึกษา หมายถึงการหาความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งครูเป็นผู้วิจัยและเป็นผู้ใช้ผลงานวิจัย

รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Kemmis และ Zuber - Skeritt

1. การวิจัยปฏิบัติการเชิงเทคนิค (Technical Action Research) การวิจัยตามรูปแบบนี้มีเป้าหมายของการวิจัย เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยบุคคลภายนอก (outsiders) มาช่วยในการทำวิจัยในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติ (ครู) จะอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของนักวิจัยภายนอก บุคคลภายนอกเล่นบทของผู้วิจัยหลัก โดยที่ครูไม่ค่อยมีบทบาทในการนำเสนอความคิด วิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยมาจากความคิดของนักวิจัยภายนอกเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเน้นเทคนิคการทำวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยที่รัดกุม ข้อค้นพบที่ได้อาจใช้ไม่ได้กับการปฏิบัติจริง

2. การวิจัยปฏิบัติการเชิงปฏิบัติจริง (Practical Action Research) เป็นการวิจัยที่มีนักวิจัยภายนอกแสดงบทบาทของที่ปรึกษาด้านกระบวนการทำงาน (process consultancy role) มีเป้าหมายของการวิจัยที่มากกว่าแบบแรก คือ นอกจากช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแล้วยังมุ่งสร้างความเข้าใจและมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติด้วย ในกระบวนการวิจัยจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติสะท้อนผลและคิดวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ดังนั้นครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้กระบวนการวิจัยและมีส่วนในการเสนอความคิดเห็นในประเด็นปัญหาวิจัยที่มาจากการปฏิบัติจริง และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้

3. การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์/ อิสระ (Critical & Emancipatory action Research) เป็นการวิจัยที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอก และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป้าหมายของการวิจัยเพิ่มเติมจากการวิจัยปฏิบัติการแบบที่ 1 และ 2 คือ นอกจากพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในการพัฒนาปรับปรุงการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติแล้วยังต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม แม้จะมีบุคคลภายนอกร่วมด้วย แต่ทุกคนต่างมีสิทธิมีเสียงในการแสดงความคิดเห็นเท่าเทียมกัน จะไม่มีผู้แสดงบทบาทเป็นที่ปรึกษาการวิจัยเหมือนแบบที่สอง การวิจัยแบบนี้เปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยแก่ผู้ปฏิบัติ และนักวิจัยจะเป็นอิสระจากความรู้ กฎเกณฑ์ และพันธนาการทางความคิดเดิมแปลงแนวคิดของการทำงานจากที่ผู้ปฏิบัติถูกครอบงำความคิดโดยจากนักวิจัยภายนอก (cooption) ซึ่งเป็นแบบแรก มาเป็นการทำงานแบบร่วมมือ (collaboration) เป็นแนวทางการวิจัยปฏิบัติการที่กำลังเป็นที่นิยมและยอมรับกันว่าจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติมากกว่าแบบอื่น ๆ

รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ Calhoun

1. การวิจัยของครูแบบทำคนเดียว (Individual Teacher Research) เป็นการวิจัยที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง โดยครูกำหนดปัญหาในห้องเรียนที่ต้องการแก้ไข และหาแนวทางแก้ไขนักเรียนอาจไม่มีส่วนในการช่วยกำหนดทางเลือกต่างๆ หากจะมีผู้ปกครองเกี่ยวข้องด้วยในการทำวิจัยก็จะเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลมากกว่า

2. การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ (Collaborative Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำเป็นกลุ่ม ผู้วิจัยมีจำนวน 1 – 2 คนขึ้นไป ประกอบด้วย ครู ผู้บริหาร และนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยหรือบุคลากรอื่นๆ มีจุดมุ่งหมายเน้นที่ปัญหา การเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง คณะวิจัยอาจจะเห็นปัญหาในระดับพื้นที่ของตน แต่ยังเป็นกระบวนการที่เป็นการสืบค้นความรู้ในห้องเรียน กระบวนการทำวิจัยจะเหมือนกับการทำวิจัยของครูที่ทำคนเดียวการวิจัยปฏิบัติการแบบ

ทำทั้งโรงเรียน (Schoolwide Action Research) เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน มีการทำงาน โดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกัน มีการรวบรวมข้อมูล การจัดระบบ และการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียนหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กระบวนการวิจัยเป็นแบบวงจรต่อเนื่อง ที่มีหน้าที่เหมือนการประเมินความก้าวหน้า มีจุดมุ่งหมายเน้นที่การปรับปรุงโรงเรียน ได้แก่ (1) การค้นหาวิธีปรับปรุงโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหา (2) พยายามปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันแก่นักเรียน (3) เพิ่มขอบข่ายของสาระในการสืบค้นแนวทางการแก้ปัญหา

รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการจากการสังเคราะห์ ของนางลักษณ์ วิรัชชัย (2543)

(สังเคราะห์จากแนวคิดของ Miller (2000), Freeman (1998), Bennett, Foreman - Pack & Higgins (1996), Stringer (1966), Robinson (1994))

1. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครู เพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน

2. การวิจัยแบบปฏิบัติการรวมพลัง (Collaborative Action Research) เป็นงานวิจัยที่ดำเนินการโดยครูหลายคนร่วมกันทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหในชั้นเรียนหลาย ๆ ชั้น หรือแผนกวิชา หรือภาควิชา คณะวิจัยเกิดการรวมตัวกันของครูที่มีความชำนาญเฉพาะต่างกัน มาร่วมมือกันทำวิจัยเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน

3. การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (Schoolwide Action Research) เป็นการวิจัยที่ดำเนินงานโดยผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน อาจรวมหน่วยงานนอกโรงเรียนด้วย มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

4. การวิจัยปฏิบัติการอิงชุมชน (Community - based Action Research) เป็นการวิจัยที่อาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยอาศัยพลังของชุมชนที่จะระดมทรัพยากรจากทุกแหล่งมาพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีระบบ (หน่วยศึกษานิเทศก์ 2538) เสนอเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. **ขั้นปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหา** เป็นปัญหาที่กำหนดเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน และการพัฒนางานการสอนได้

2. **ขั้นแนวทางแก้ปัญหา** ต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิธีการใหม่ๆ มาตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสมที่สุด แล้วกำหนดชื่อเรื่อง บทนำของปัญหา ประโยชน์ที่ต้องการในการพัฒนา เสนอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความสำคัญของปัญหา ผลกระทบของปัญหา และสาเหตุของปัญหา ระบุเหตุผล

ในการเลือกแนวทางเพื่อแก้ปัญหา

3. ขั้นพัฒนาสิ่งที่จะใช้แก้ปัญหา เป็นขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อการพัฒนานวัตกรรม สื่อการเรียนการสอน

4. ขั้นดำเนินการแก้ปัญหาโดยการทดลอง และบูรณาการไปกับการเรียนการสอน ในชั้นเรียน

5. ขั้นประเมินผลการแก้ปัญหา โดยใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหา

6. การเขียนรายงานการวิจัย ควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้อภิปรายและให้ข้อเสนอแนะที่ตรงประเด็นปัญหา

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2535 : 11) ได้กำหนดกระบวนการวิจัยที่สำคัญไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาสภาพปัญหาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อหาลักษณะของปัญหา และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษา หรือเปรียบเทียบผลของการใช้นวัตกรรมการศึกษา

2. การออกแบบนวัตกรรม ในด้านต่อไปนี้

2.1 โครงสร้าง / ส่วนประกอบ นวัตกรรมนี้ประกอบด้วยคู่มือครู กิจกรรม และสื่อ เครื่องมือวัดพฤติกรรม แบบทดสอบ เป็นต้น

2.2 ลักษณะของนวัตกรรม เช่น บอกที่มาของแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาพัฒนา บอกถึงลักษณะของนวัตกรรม สื่อ และเครื่องมือที่ใช้ เป็นต้น

2.3 การนำไปใช้ เช่น มีการอบรมครู มีการวัดหรือทดสอบนักเรียนก่อนและหลังการใช้ ช่วงเวลาประมาณ 1 ภาคเรียน เป็นต้น

3. การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม ตามแนวหรือกรอบของรูปแบบนวัตกรรมที่กำหนดไว้

4. การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ (Try out)

5. การประเมินผล โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิควิธีเดียวกับการศึกษาสภาพปัญหาการเก็บข้อมูลทำเป็นระยะๆ ในระหว่างการทดลองและเมื่อจบสิ้นการทดลองแล้วข้อมูลที่ได้นี้จะนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับข้อมูลพื้นฐานก่อนการใช้นวัตกรรม เพื่อเป็นข้อสรุปและยืนยันประสิทธิภาพของนวัตกรรมนั้น ถ้าผลการทดลองสามารถหรือแก้ปัญหาได้ก็แสดงว่านวัตกรรมนั้นมีคุณค่าและนำไปขยายผลได้ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อไป

ประวิต เกราวรรณ (2542 : 7) การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ คือ เริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานว่ามีปัญหาอะไรบ้าง วางแผนเพื่อแก้ปัญหาลงมือ

ปฏิบัติตาม แล้วสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อเริ่มต้นใหม่ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนของการสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน ของครูว่ามีปัญหาอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

2. การวางแผนเป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการและวางแผนปฏิบัติ

3. การลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อดูว่ามีสิ่งใดที่เกิดขึ้น หรือพัฒนา เพื่อสรุปผล และปรับปรุง

Freeman (1996 : 58) เสนอขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. เป็นการตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับสภาพที่เกิดขึ้น

2. เป็นการกำหนดปัญหาวิจัย หรือคำถามวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เป็นคำถามที่สามารถวิจัยได้

3. เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามวิจัย

5. เป็นการทำความเข้าใจกับสิ่งที่เกิดขึ้น

6. เป็นการนำข้อค้นพบไปเผยแพร่ ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและใช้ประโยชน์

คุณค่าและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ครูนักวิจัยต้องไม่กังวลว่างานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของตนเอง จะไม่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพดีเท่างานวิจัยของนักวิชาการ คุณภาพของงานวิจัยของครู นักวิจัยสะท้อนได้จาก คุณภาพของผู้เรียนซึ่งมีคุณลักษณะพร้อม อันเป็นผลสืบเนื่องจากวิธีการที่ครูใช้ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน แม้จะไม่ใช่เป้าหมายหลักของการทำวิจัยของครู แต่ก็มีความเป็นไปได้สูงที่ข้อความรู้ที่ครูได้จากการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ และจัดเก็บอย่างเป็นหมวดหมู่ในแต่ละภาคเรียนที่ผ่านมา จะทำให้ครูสามารถสร้างทฤษฎีใหม่เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อันมีรากฐานมาจากการปฏิบัติงานของครูอย่างแท้จริง โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดอยู่กับกรอบเดิม ๆ เสมอไปและเมื่อถึงวันนั้น จะพบว่า ครูก็สามารถอ้างได้ว่างานวิจัยของครูให้องค์ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ของการจัดการเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้ผลิตงานวิจัย (สุวิมล ว่องวาณิช 2544 : 3)

กาญจนา วัฒมา (2543 : 26) กล่าวว่า การที่ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีกับวงการศึกษา เพราะคุณค่าหรือผลงานจากการคิดค้นนวัตกรรมการศึกษาขึ้นมาใช้ได้นั้น จะก่อประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

1. นักเรียน นักเรียนในชั้นเรียนมีความรู้ความสามารถพื้นฐานแตกต่างกัน การที่ครูได้ใช้ความพยายามวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาอย่างมีหลักการแล้วคิดหาทางแก้ปัญหา จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนักเรียนให้ดีขึ้น นักเรียนเกิดการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน จนในที่สุดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ และไม่มีปัญหาการเรียนอีกต่อไป

2. ครู ครูมีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ คือ การวางแผนทำงานประจำ ได้แก่ วางแผนการสอน เลือกวิธีสอนที่เหมาะสม ประเมินผลการทำงานเป็นระยะ โดยมีเป้าหมายชัดเจน ทำให้ทราบผลการกระทำว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใดการทำวิจัยในชั้นเรียน ช่วยให้ครูได้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อหาทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3. โรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครูมากขึ้นทั้งในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การร่วมกันคิดหาปัญหา การวิเคราะห์หาสาเหตุ การเขียนรายงาน เพราะครูในโรงเรียนมีความถนัดหรือชำนาญต่าง ๆ กัน ได้ระดมสรรพกำลังร่วมกันสร้างงานวิจัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

4. วงการศึกษา ผลงานวิจัยในชั้นเรียนสามารถนำไปเป็นผลงานทางวิชาการเผยแพร่เป็นประโยชน์โดยทั่วไป ทำให้มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างไม่หยุดยั้ง ภาพลักษณ์ของผู้มีอาชีพครูจะดี เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากการทำงานอย่างเป็นระบบมาโดยตลอด

ความพึงพอใจในการทำงานวิจัย

ความพึงพอใจในการทำงานวิจัย หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของบุคคลต่อการทำงานวิจัย หรือผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงานวิจัยอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ในการทำงานในชีวิตของบุคคล (Guest 1979 : 76) หรือระดับที่สมาชิกขององค์การ (หรือลูกจ้าง) สามารถพึงพอใจในสิ่งที่สำคัญของบุคคลผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์การนั้น (Dubrin 1984 : 376 – 377)

วอลตัน (Walton 1975 : 93 – 97) ได้เสนอเกณฑ์ซึ่งถือว่าเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งเป็น 8 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมซึ่งสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้จากงานอื่น และรายได้ที่เพียงพอตามมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้หรือตามมาตรฐานเชิงอัตวิสัยของผู้รับ

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ได้แก่สภาพแวดล้อมทางกายภายได้สภาวะการทำงานที่เสี่ยงต่อการเจ็บไข้ได้ป่วย และอันตรายน้อยที่สุด เวลาทำงานที่เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานของการทำงานตามปกติ และการจำกัดอายุชั้นสูง/ต่ำไว้เพื่อสวัสดิภาพของบุคคล

3. มีโอกาสโดยตรงในการแสดงออก และพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ เช่น ได้มีการปกครองตนเอง ได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะความสามารถอย่างกว้างขวาง ได้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการทำงานและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของเขา ได้เข้าใจงานแบบทั้งหมด ได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานและได้นำแผนไปปฏิบัติ

4. มีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในอาชีพ โดยได้รับการส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนสมรรถภาพ ได้รับการคาดหวังว่าจะมีการใช้ประโยชน์ความรู้ความชำนาญที่ได้เรียนมาใหม่หรือเพิ่มพูนขึ้นเมื่อเข้าประจำตำแหน่ง ที่ได้รับมอบหมายในการทำงานในอนาคต มีโอกาสเลื่อนขั้นในองค์กรหรืออาชีพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนฝูง วงศ์ตระกูล หรือเพื่อนร่วมงานและมีความรู้สึกมั่นคงในเรื่องอาชีพและรายได้

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กรเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ การปราศจากความมีอคติในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อันเป็นแหล่งกำเนิดแบบการดำเนินชีวิต และรูปร่างหน้าตา มีความศรัทธาในลัทธิ ความเสมอภาคของมวลมนุษยนิยม (egalitarianism) ซึ่งไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กรด้วยเงื่อนไขของสัญลักษณ์ทางสถานภาพและลำดับชั้นบังคับบัญชา ได้รับการเลื่อนขั้นสูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติพร้อม ได้รับการเกื้อกูลจากกลุ่มปฐมภูมิ มีความรู้สึกถึงความเป็นชุมชนในองค์กร และเปิดโอกาสให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ทั่วไป

6. มีการปฏิบัติตามลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (constitutionalism) ได้แก่มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. มีความสอดคล้องระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม หมายถึง มีความสมดุลของบทบาทเกี่ยวกับการทำงานกับการใช้เวลาว่างและชีวิตครอบครัว

8. มีความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน ซึ่งหมายความว่า ผู้ใช้แรงงานได้มีส่วนรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบขององค์กรในเรื่องผลิตภัณฑ์การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การเข้ามีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง เป็นต้น (Mohrman and Lawler 1984 : 220 – 221)

อาจสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

McClelland (อ้างถึงใน สมภพ อินทรจันทร์ 2543 : 21) กล่าวถึงทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานว่าองค์ประกอบที่สำคัญในการมีส่วนช่วยกระตุ้นหรือจูงใจให้คนทำงาน คือความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ McClelland ยังได้เสนอว่าสิ่งที่คนต้องการมากในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ คือ การอนุญาตให้เข้าทำงานในสถานการณ์ที่แตกต่างจากคนอื่น ซึ่งสิ่งที่เขาต้องการคือทำงานที่เขาสามารถรับผิดชอบด้วยตนเอง กำหนดเป้าหมายการทำงานและคิดอัตราเสี่ยงในการทำงานเอง ต้องการข้อมูลป้อนกลับที่เกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของงานที่ทำ และชอบร่วมงานกับเพื่อนที่มีความสามารถในการทำงาน

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

ตามแนวคิดของมาสโลว์ที่ได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมองเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการนั้นมีมากมาย เขาจึงได้จัดเป็นลำดับขั้น โดยเรียงจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการขั้นสูงสุด จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Need Theory) (Maslow 1970 : 35 – 38) สรุปได้ว่าความต้องการขั้นต่ำสุดได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการขั้นที่ 2 จะเกิดขึ้น และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนั้น เมื่อความต้องการขั้นที่ 2 ได้รับการตอบสนองบรรลุเป้าหมายแล้ว ความต้องการขั้นที่ 3 จะถูกพัฒนา และกระตุ้นเป็นแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในขั้นต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์ มี 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (security and safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไป คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งรวมถึงความต้องการผู้ให้ความช่วยเหลือ หรือผู้ปกครองคุ้มครองความต้องการ ความอิสระจากความกลัวและความวิตกกังวล
3. ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (love and belonging needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อ ความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความมั่นคงได้รับการตอบสนองแล้ว โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วต้องการรวมกลุ่ม และมีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเป็นที่รักและยอมรับของบุคคลอื่น
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (self esteem needs) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นการยกย่องนับถือตนเอง (self respect) คือความ

ต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถ มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในการกิจต่าง ๆ ลักษณะที่สองเป็นการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับคำยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขาได้กระทำให้รู้สึกว่าคุณค่าที่ความสามารถของตนเอง ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในขั้นนี้แล้วจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึก และทัศนคติเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความเข้มแข็ง มีความสามารถและมีประโยชน์ต่อโลก

5. ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเอง หรือรู้จักตนเอง (self actualization) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสุดยอดของบุคคล หลังจากได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เป็นความเข้าใจและยอมรับตนเอง ต้องการทราบถึงความสามารถจุดเด่น และข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อจะได้ปรับปรุงตนเอง และต้องการทำงานจนสุดความสามารถ ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และประสบความสำเร็จในงานที่ทำ

มาสโลว์ ศึกษาลักษณะของบุคคลที่มุ่งไปสู่การตระหนักความเป็นจริงในตนเอง พบว่ามีลักษณะดังนี้ (Maslow 1970 : 153 - 154)

1. รับรู้ความเป็นจริงเท่าที่เป็นจริง ตัดสินตนเอง และผู้อื่นได้อย่างถูกต้องไม่แปรปรวนตามความต้องการของตนเอง หรือความกลัว ตลอดจนความวิตกกังวล

2. ยอมรับผู้อื่นและตนเอง
3. มีความเป็นธรรมชาติอย่างง่าย ๆ ไม่ขึ้นกับสิ่งเร้าภายนอก
4. ตระหนักถึงการดำเนินงาน และเป้าหมายของชีวิต
5. มีความมุ่งมั่นและไม่ขึ้นกับบุคคลอื่น
6. เป็นตัวของตัวเอง รับผิดชอบต่อตนเอง
7. มีความชื่นชมต่อธรรมชาติ ศิลปะ และเด็ก
8. ตระหนักถึงความเป็นมนุษย์ของตนเอง
9. เน้นที่เป้าหมายมากกว่าวิธีการ
10. มีความเป็นประชาธิปไตย

นอกจากนี้ ประสาท อิศรปริดา (2538 : 312) ยังได้สรุปว่าความต้องการของมนุษย์ไม่ได้มีความต้องการตามลำดับขั้นที่ Maslow กล่าวไว้เสมอไป หากแต่จะเกิดความต้องการหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ทำให้เราต้องพิจารณามนุษย์ในลักษณะภาพรวม คือ บุรณาการทั้งกาย อารมณ์และปัญญา ซึ่งจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับมนุษย์ในการทำงาน หรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพได้

Murray (อ้างถึงใน สุรางค์ 2541 : 141 - 156) ได้สร้างทฤษฎีความต้องการ โดยถือว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย โดยได้แบ่งความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลปกติที่ยังใช้อยู่ในปัจจุบันว่ามีดังนี้ ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการที่จะมีอิทธิพล หรือบังคับผู้อื่น ความต้องการที่จะแสดงออกเป็นเป้าแห่งสายตาคน และความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองรักษาผู้อื่น

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่มนุษย์ต้องการให้เกิดการกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย จิตใจ และสังคม การเปลี่ยนแปลงงานเกิดจากความพึงพอใจของมนุษย์ หากมนุษย์มีความพึงพอใจจะสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานได้อย่างมีความสุข งานก็จะประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา จึงจำเป็นต้องให้ครูมีความพึงพอใจและตระหนักที่จะทำการวิจัยในชั้นเรียน

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน 5 ด้าน ได้แก่

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน

แมคเคลแลนด์ (McClelland 1961) ได้กล่าวถึงลักษณะของความสำเร็จจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ

- 1.1 มีความรับผิดชอบสูง แสวงหาโอกาสเพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบ แก้ไขปัญหาที่มีอยู่
- 1.2 มีเป้าหมายระดับกลาง เพราะหากไม่ประสบความสำเร็จแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจ
- 1.3 ต้องการได้รับข้อมูลกลับที่ทันเหตุการณ์ เกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อการตัดสินใจของตนในงานครั้งต่อไป
- 1.4 ต้องการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถ เพื่อที่เขาจะได้พยายามปรับปรุงความสามารถของเขา ให้ทัดเทียมผู้ที่มีความสามารถ ความรู้สึกเช่นนี้จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จสูงต่อไป

สอดคล้องกับพหุวิทยา สายหู และคนอื่น ๆ (2526 : 23 - 24) ให้ความเห็นว่า ในการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนย่อมอยู่ที่ ความต้องการของผู้บริหารที่จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย หรือคำสั่งที่ชัดเจนมีการจัดกำลังบุคลากร งบประมาณ และวัสดุส่งเสริมการวิจัยที่เหมาะสม ซึ่งเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 20 - 21) ให้ความเห็นว่า การที่ผู้บริหารจะบริหารให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักในการมุ่งใจโดยพิจารณาว่า

1. ได้สร้างให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นน่าสนใจ ทำความสามารถและอยากทำงานเพิ่มขึ้นหรือยัง

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ว่า ผู้บริหารคาดหวังอะไรจากเขาในการปฏิบัติงานและเขาต้องทำอะไรเพื่อให้ถึงมาตรฐานขององค์การที่กำหนดไว้และ

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2531 : 30) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาพความสำเร็จของงานตลอดแนวและมีการสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์การ โดยมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่สำคัญคือ

1. จัดให้มีการประชุมสังเคราะห์นโยบายร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติ

2. ร่วมกันตรวจสอบความสอดคล้องและความสมบูรณ์ของสภาพความสำเร็จในทุกๆ ระดับของงานตั้งแต่ปัจจัยการดำเนินงานผลผลิตไปจนถึงผลกระทบ

3. ร่วมกันประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของโรงเรียน

4. มีการตกลงกันว่าจะพัฒนางานของแต่ละบุคคลถือว่าเป็นสัญญาสุภาพบุรุษ ทุกคนต้องรักษาคำมั่นสัญญา และกลุ่มต้องช่วยกันติดตามตรวจสอบช่วยเหลือให้แต่ละบุคคลหรือแต่ละโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่ให้สัญญาไว้ตามกำหนดเวลา

5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติตามแนวดังกล่าว โดยการเยี่ยมเยียนไต่ถามและให้กำลังใจตลอดจนเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติเป็นระยะซึ่งสอดคล้องกับ นทีทิพย์ สมเกียรติกุล (2533 : 45) กล่าวถึง องค์การที่ประสบความสำเร็จ ควรมีลักษณะดังนี้

5.1 องค์การต้องยืดหยุ่น มีระบบงานที่ดี สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา

5.2 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5.3 เป้าหมายขององค์การเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกระดับ

5.4 มีการสื่อสารระบบเปิด ผู้บริหารไว้วางใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

5.5 โครงสร้างระบบขององค์การจะเกี่ยวกับจุดประสงค์ หน้าที่และสภาพแวดล้อมของ

องค์การ

5.6 กระจายงานในเรื่องการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานประจำวันให้แก่ระดับล่างของ
องค์การ

5.7 ขวัญกำลังใจของพนักงานคืออยู่เสมอ

จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารต้องจัดกระบวนการบริหารให้เอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับความต้องการความสนใจของผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การให้การยอมรับนับถือเป็นการบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจในการทำงาน เฮอร์ซเบิร์ก และคนอื่นๆ (Herzberg and Others 1959) ได้ระบุว่า การให้การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นมนุษย์จากสถานะที่เป็นกลางให้ไปอยู่ในสถานะที่อยากทำงาน ซึ่งจะ使人เกิดความรู้สึกที่ว่า

1. งานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อหน่ายเป็นสิ่งที่ท้าทาย และต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่
2. มีอิสระภาพที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถใช้ความคิดริเริ่มของตนเองได้อย่างเต็มที่
3. มีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มหรือหน่วยงาน
4. ได้รับการยอมรับนับถืออย่างจริงจังในผลสำเร็จของงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชา
5. การทำงานนั้นทำให้ผู้ทำเกิดการพัฒนาตนเองได้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

สมยศ นาวิการ (2521 : 11) ให้ความเห็นว่า ผลตอบแทนหรือผลลัพธ์จะมีความสำคัญ และจะเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมได้ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนนั้นบุคคลจะต้องรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากพฤติกรรม และถ้าหากจะให้ผลตอบแทนมีผลกระทบต่อความพยายามของบุคคลหนึ่งๆ แล้วเขาจะต้องรับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในระดับของกำลังใจความพยายามจะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในผลของการปฏิบัติงานของเขา

กรมสามัญศึกษา (2529) ได้กำหนดวิธีการดำเนินงานของผู้บริหารที่สำคัญ คือการส่งเสริมมาตรการที่จะสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และลดปัญหาต่างๆ ที่จะทำลายขวัญกำลังใจในการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีผลงานดีเด่น ด้วยการ

ใช้นวัตกรรมในกระบวนการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุมเสนอผลงานดีเด่น การส่งเสริมให้มีการเยี่ยมชมผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ผลงานเป็นฐานในการสร้างความก้าวหน้าของ ตำแหน่งหน้าที่การงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2531 : 30) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีหลักการเพื่อส่งเสริม กำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สำคัญคือ

1. บุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเอง เขาจะมี แรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น
2. คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอไม่ว่าจะอยู่ในฐานะไหน และตำแหน่งใน การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี
3. การยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่น ๆ จะกระตุ้นให้เกิดการ แข่งขัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และมีความมานะพยายามมากขึ้น เพื่อให้ได้รับการ ยกย่องชมเชยบ้างนั่นเอง

สรุปได้ว่า การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการให้เกียรติและ ยกย่องชมเชยครูที่มีความสามารถในด้านการวิจัยซึ่งผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ และ มีความภาคภูมิใจกับผลงานวิจัยของตนเอง รวมทั้งเผยแพร่ผลการวิจัยให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย

การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การนำการวิจัยเข้าไปช่วยการเรียนการสอนได้นั้น ครูผู้สอน ต้องสามารถวิจัยได้ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามสภาพปัญหา ความเป็นจริง

แฮส (Hass 1957) ได้ชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของการส่งเสริมครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ที่สำคัญคือ จะต้องส่งเสริมและปรับปรุงด้านวิชาชีพครู และครูทุกคนจะต้องศึกษาและทดลองวิจัย กันอย่างจริงจัง เพื่อความก้าวหน้าในการสอน ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

เคท (Kyte 1960) ได้เสนอวิธีปรับปรุงคุณภาพของครู โดยการสนับสนุนให้ทำการทดลอง วิจัยทำการสอนโดยใช้เนื้อหา วัสดุ อุปกรณ์ วิธีสอน และวิธีจัดชั้นเรียนใหม่ ๆ ให้ครูได้พบปะ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์กับครูคนอื่น ซึ่งกำลังทดลองหรือทำงานเกี่ยวกับ เรื่องเดียวกัน ผูกให้เป็นผู้บรรยาย ปาฐกถาในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งระดับโรงเรียนและท้องถิ่นสนับสนุน ให้ครูได้เขียนบทความ หรือนำหนังสือเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ หรือจัดให้ทำงานในด้านที่ มีความสามารถหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรางค์ จันทวานิช (2528 : 22 - 25)

ให้ความเห็นว่า โครงสร้างของหน่วยงานและระบบการบริหาร เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยทางการศึกษา องค์ประกอบด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ได้แก่ การจัดให้มีศูนย์ข้อมูลพื้นฐานที่ดีและพร้อมที่จะหยิบข้อมูลมาใช้ได้ มีเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับการทำวิจัยแต่ละเรื่อง มีคณະนักวิจัยที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย และมีทุนสำหรับการวิจัย ส่วนองค์ประกอบของระบบการบริหาร ได้แก่ การจัดหาและกระจายบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการวิจัยอย่างเหมาะสม มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงและมีช่องทาง หรือเครือข่ายสำหรับการเผยแพร่และการติดต่อในการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ นภาพร สิงห์ต (2531) ได้รายงานถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัยให้แก่ครู และบุคลากรประจำการทางการศึกษา ในฐานะนักวิจัยประจำโรงเรียนสมรรถภาพพื้นฐานทางการวิจัยที่จำเป็นสำหรับครู และบุคลากรประจำการจะช่วยให้มีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย จะเป็นการเอื้ออำนวยให้ความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรของหน่วยงานต่าง ๆ และนำความรู้ทางด้านการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา เทคนิควิธีสอน ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนอันเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ความรับผิดชอบมีความสำคัญในการบริหารงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เชสเตอร์ (Chestere 1966) ได้วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูศึกษาทดลองวิจัยเทคนิค การสอนหลาย ๆ วิธี ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีการสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสลับเปลี่ยนกันเยี่ยมเยียนชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดหาวิทยากรมาช่วยในการอบรมปฏิบัติการ การประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน ประเมินผลและติดตามผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมปรึกษาและการสาธิตการสอน จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบดีเพื่อไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมประชุมอภิปรายปัญหาการสอน ให้ครูได้มีเวลาสำหรับงานสอนมากขึ้น ให้มีส่วนร่วมในการเลือกวัสดุทัศนวัสดุและอุปกรณ์การสอนอื่นๆ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครูส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้โครงการสอนเพื่อปรับปรุงการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลการเยี่ยมห้องเรียน และจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะและค่าที่พักให้แก่ครูที่ไปประชุมอบรมทางวิชาการ

กิติ อัยคานนท์ (2532 : 40) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนามักใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานใหม่ ๆ กระตุ้นให้เขาเป็นตัวของตัวเองรู้จักความรับผิดชอบ ชยัน และมีความคิดสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่า การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแล เพื่อให้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ได้รับความช่วยเหลือทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ และแหล่งค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัยให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียนเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของข้าราชการด้านหนึ่ง ซึ่ง ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นการให้บำเหน็จความชอบที่ได้รับด้วยเนื่องจากบำเหน็จที่บุคคลมีความพึงพอใจเท่านั้น จึงจะสามารถนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 213) ให้ความเห็นไว้ว่า สภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การใดก็ตาม ควรมีการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการ คณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดการขอเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูสายงานการสอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไปนั้น คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดให้ข้าราชการครูผู้นั้นจะต้องมีผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสารที่เกี่ยวกับการสอน 7 ประการ คือ

1. เอกสารที่เกี่ยวกับการสอนโดยตรง เช่น เอกสารประกอบการสอน แผนการสอน เอกสารคำสอน ชุดการสอน หนังสือเรียนแบบหน่วย ใบการสอนและอื่น ๆ
2. หนังสือเสริมประสบการณ์
3. งานแปล
4. งานประดิษฐ์
5. งานวิจัย
6. บทความทางวิชาการ
7. ผลงานในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งแสดงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับหน้าที่ของครู อาจารย์ที่ปฏิบัติ

วัลลภ กันทรพิทย์ (2531) สรุปว่าตามปริมาณและคุณภาพ ของเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดสำหรับงานวิจัยครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนควรคำนึงถึงแนวทางการทำวิจัยในเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ

1. การพัฒนางานที่รับผิดชอบ งานวิจัยนั้นจะนำไปพัฒนาในหน้าที่ความรับผิดชอบได้หรือไม่

2. การนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง ผลงานวิจัย นอกจากเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ จะต้องมีความประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นที่สามารถนำไปใช้อย่างได้ผลและเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาโดยทั่วไป

3. ความเป็นปณัยของผลวิจัย ผลการวิจัยจะต้องไม่คลุมเครือ การแปลความของข้อมูลต้องชัดเจนผลงาน จะต้องปรากฏในรูปที่ทุกคนสามารถตีความหรือเข้าใจความหมายได้ถูกต้องในทิศทางเดียวกัน

4. ความลึกซึ้งของงานวิจัยต้องอาศัยข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าอย่างลึกซึ้ง และต่อเนื่อง

5. ความรอบรู้ในเรื่องที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยควรจะต้องศึกษาข้อมูลในเรื่องนั้นๆ อย่างถี่ถ้วน และถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้อย่างจริงจังในเรื่องที่ศึกษา และสามารถขยายผลให้บุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้สอนพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ความทันสมัยของเรื่องที่จะทำการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน เป็นบ่งชี้ถึงความชอบตามภาระหน้าที่ของครูที่เกิดจากผลของการที่ครูได้ทำการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารบุคคลในโรงเรียน โดยใช้ผลงานวิจัยของครู เป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่การงานของครูให้สูงขึ้น บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เป็นพฤติกรรม การปฏิบัติตามหน้าที่ของผู้บริหารที่ได้กระตุ้น สนับสนุนให้ครูในโรงเรียนได้มีการพัฒนาค้นคว้าหรือคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย โดยอาศัยทักษะการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การให้ความสำคัญของงานวิจัยในชั้นเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

ความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียน มีความจำเป็นสำหรับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ดังที่ กิติมา ปรีดีติลล (2532 : 306 – 307) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายใน สรุปได้ว่าการนิเทศภายในเป็นการส่งเสริมกำลังของศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา ซึ่งไม่พอที่จะนิเทศการศึกษาได้อย่างทั่วถึง เป็นการนิเทศโดยบุคลากรในโรงเรียน โดยผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะรู้ปัญหาได้ดี สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดกว่าการได้คนภายนอกมานิเทศ นอกจากนี้การที่ผู้นิเทศมีความคุ้นเคยกับครูอยู่แล้วย่อมทำให้บรรยากาศในการนิเทศเป็นกันเอง และผู้นิเทศยังสามารถติดตามการปฏิบัติงานหรือผลการนิเทศได้ตลอดเวลา ทำให้การนิเทศบรรลุตามจุดมุ่งหมายได้อย่างต่อเนื่อง

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (ม.ป.ป. : 72 – 73) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนดังนี้ การนิเทศเป็นการนำเอาความเปลี่ยนแปลงจากภายนอกสู่ภายในโรงเรียน ไม่อาจตอบสนองความต้องการของโรงเรียนได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ระบบหรือวิธีการ ซึ่งสามารถแยกความจำเป็นของการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ออกเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
 2. โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพื่อพัฒนาด้านการสอนและงานวิชาการ
 3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการซึ่งประกอบด้วยข้อมูลจากการนิเทศ จะช่วยใน
 4. การจำแนกคุณภาพครู และยังสามารถช่วยในการตัดสินใจปัญหาบางอย่างในโรงเรียน
- ได้การนิเทศสามารถกระตุ้นนำทางความคิดใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายในโรงเรียน โดยเฉพาะกรณีที่น่าเอาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนงานวิจัยมาใช้ จะเป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลในการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ
5. โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องให้ครูทำต่อเนื่องกันไป เพราะไม่มีหลักประกันว่า ครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไป โดยไม่ต้องมีการนิเทศ เพราะความก้าวหน้าทางวิทยาการมีเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ
 6. เพื่อเป็นการให้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยทั่วๆ ไปปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การดำเนินการสอนบรรลุวัตถุประสงค์
 7. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของคณะครู และก่อให้เกิดความรู้สึกลดลงภัยในการทำงาน

ในการนิเทศเพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้น ผู้นิเทศจะต้องวิเคราะห์ข้อบกพร่องหรือความต้องการของผู้รับการนิเทศว่าเป็นเรื่องใด ในเรื่องสำคัญ 3 เรื่อง คือความรู้

ทักษะและเจตคติแล้วพิจารณาหาแนวทางที่จะดำเนินการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผล โดยเลือกกิจกรรมการนิเทศที่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ กิจกรรมการนิเทศที่เป็นกิจกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน เพื่อให้ผู้นิเทศได้นำไปใช้ คือกิจกรรมการให้คำปรึกษาแนะนำ (COUNCELING & GUIDANCE)

การให้คำปรึกษาแนะนำ (COUNCELING & GUIDANCE) หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการพบปะกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธี ในที่นี้ขอเสนอเทคนิคการนิเทศแบบโคชชิง (Coaching Techniques) กรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา (2540 : 44 – 45) ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีแบบแผน โดยกระทำ ณ จุดปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปถึงจุดหมายปลายทางได้ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การทำวิจัยในชั้นเรียน ความสามารถที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

ขั้นตอนการให้คำปรึกษาแนะนำ

1. วางแผนการให้คำปรึกษาแนะนำ

1.1 ผู้นิเทศหาข้อมูลของผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับเรื่องที่จะทำการนิเทศ

1.2 สร้างความเป็นกันเองกับผู้รับการนิเทศ

2. นิเทศแบบโคชชิง โดยมี 4 ขั้นตอน เขียนเป็นสัญลักษณ์ว่า CQCD ดังนี้

2.1 C – Compliment (ชมเชย) ให้เมื่อเริ่มการสนทนาโดยยกย่องผลงานที่ดีของผู้รับการนิเทศด้วยความบริสุทธิ์ใจ เพื่อให้เขาพร้อมจะรับฟัง

2.2 Q – Question (สอบถาม) ใช้คำถามที่ทำให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกว่าคุณนิเทศต้องการมาให้ความช่วยเหลือ มีจิตใจเปิดกว้าง ต้องการเป็นคู่ปรึกษามากกว่ามาแสดงว่าอยู่เหนือเขา และไม่ใช่ว่าจับผิด

2.3 C – Correct (แก้ไข) เป็นการเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

2.4 D – Demonstrate กระทำเมื่อการเสนอแนวทางในข้อ 3 ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ จึงต้องแสดงให้เห็นจริง

3. ประเมินผล

3.1 สังเกตปฏิกริยาของผู้รับการนิเทศ

3.2 ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ

การเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน (CLASSROOM VISIT) หมายถึง การที่ผู้นิเทศพบและสังเกตการทำงานของครูในชั้นเรียน เพื่อร่วมกันพัฒนาการทำงานวิจัยให้มีคุณภาพ

วัตถุประสงค์

1. สสำรวจความต้องการของครู
2. ศึกษาปัญหาของครู
3. ประเมินผลการทำงานของครู
4. กระตุ้นให้ครูปรับปรุงการทำงาน
5. ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครู

ขั้นตอนการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน

1. สร้างข้อตกลงในการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน
 - 1.1 พบปะสนทนาสร้างความคุ้นเคยและสร้างเจตคติที่ดีในการนิเทศแก่ครู
 - 1.2 วางแผนการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนร่วมกับครูในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้
 - 1.2.1 กำหนดการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน
 - 1.2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายในการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียน
 - 1.2.3 กำหนดเรื่องที่จะนิเทศตามความต้องการ
 - 1.2.4 กำหนดวิธีการนิเทศ
2. เยี่ยมนิเทศชั้นเรียน ผู้นิเทศเข้าเยี่ยมชั้นเรียนตามข้อตกลงที่กำหนดร่วมกับครู ดังนี้
 - 2.1 กำหนดเวลาในการเข้าเยี่ยมชั้นเรียน
 - 2.2 ให้ความเป็นกันเองเพื่อสร้างเจตคติที่ดีแก่ครู
 - 2.3 เยี่ยมชั้นเรียนตามเวลาที่กำหนด
 - 2.4 เยี่ยมตามเรื่องที่กำหนด
3. ปรับปรุงการทำงาน

ครูนำผลการเยี่ยมนิเทศชั้นเรียนมาปรับปรุงแก้ไขการทำงาน และพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีประสิทธิภาพ การนิเทศภายในจึงมีความจำเป็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เพราะเป็นการร่วมมือกันจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงงานและพัฒนาตัวครูให้มีประสิทธิภาพทางด้านการทำวิจัย ส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานวิจัย เพราะบุคลากรภายในโรงเรียนย่อมรู้ปัญหาต่างๆ ได้ดีจึงสามารถแก้ปัญหาด้วยการนิเทศภายในกันเองได้ จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาตัวครู และเกิดประโยชน์ต่อตัวนักเรียนในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พิรวัฒน์ วงษ์พรม (2533 : 77 – 78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการทำวิจัยชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า

1. ครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีการแก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยวิธีการทำวิจัยร้อยละ 38.90 และเรื่องที่ทำวิจัยส่วนมากเป็นหัวข้อเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในการทำวิจัยชั้นเรียน ครูที่ทำวิจัยส่วนมากกำหนดปัญหาจากประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน และให้ความสำคัญแก่การวางแผนในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบการวิจัยที่นิยมใช้ คือ การวิจัยเชิงสำรวจ แหล่งวิทยาการที่ใช้ศึกษา คือ ตำรา เอกสาร วารสาร ผู้ให้คำปรึกษาในการทำวิจัยคือเพื่อนครู เครื่องมือที่ใช้มาก คือ แบบสังเกตและบันทึกที่สร้างโดยผู้วิจัยเอง ประชากรที่ใช้คือนักเรียน ค่าสถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ครูผู้ทำวิจัยส่วนใหญ่บันทึกผลการวิจัย งบประมาณที่ใช้ คือ งบประมาณส่วนตัว ช่วงเวลาที่ใช้ทำวิจัยคือเวลาที่ว่างจากการสอน ผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้แก้ปัญหาและสามารถใช้แก้ปัญหาได้ในระดับพอใช้ ผลการวิจัยมีการเผยแพร่เป็นส่วนน้อย ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยชั้นเรียนของครูทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาด้านงบประมาณและเวลาในการทำวิจัยเป็นปัญหาในระดับมาก

2. ครูมีความต้องการความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ในระดับมาก โดยต้องการให้มีแหล่งความรู้ในระดับอำเภอที่รวบรวมเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการวิจัยในระดับมากที่สุด

3. ครูผู้สอนและครูวิชาการโรงเรียนมีปัญหา และอุปสรรค ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการในการทำวิจัยชั้นเรียน มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยครูส่วนมากต้องการให้จัดสรรงบประมาณให้แก่ครูโดยตรง ไม่ควรผ่านทางโรงเรียน

คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2536) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องสภาพการวิจัยทางการศึกษาในประเทศ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย นักวิจัยในหน่วยงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องแรงจูงใจในการทำวิจัย กล่าวคือ นักวิจัยในหน่วยงานส่วนกลาง เห็นว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัยจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารของหน่วยงานที่จะให้ความสนใจ และให้การสนับสนุน มีทุนทำวิจัยเพียงพอมีอิสระในการทำงานมีข้อมูลพื้นฐานที่ทันสมัยและตัวนักวิจัยเองต้องมีใจรักที่จะทำงานวิชาการ ส่วนนักวิจัยในหน่วยงานในส่วนภูมิภาค เห็นว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย ได้แก่ ต้องการชื่อเสียงเพื่อสถานภาพทางสังคม และมีความอยากรู้อยากเห็นประเด็นที่น่าศึกษาวิจัย ส่วนนักวิจัยในหน่วยงานสถาบันอุดมศึกษาเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย ได้แก่ การทำวิจัยจะเป็นการเสริมงานประจำที่ทำอยู่แล้ว

ปัจจัยรองลงไปก็คือ ผู้บริหารสนใจรับรู้และให้การสนับสนุนและตัวนักวิจัยจะต้องมีความอยากรู้ อยากรู้เห็นประเด็นที่จะศึกษาวิจัยและมีใจรักที่จะทำงานวิชาการ

วันทนา ชูช่วย (2533 : 122) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการทำวิจัยในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. เหตุจูงใจในการทำวิจัยของกลุ่มครูมัธยมศึกษาที่ทำการวิจัย ได้แก่ ประสพปัญหาในการทำงานที่โรงเรียน และต้องการข้อมูลที่ดีขึ้นได้ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติ และได้รับการแต่งตั้ง มอบหมายหรือได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ทำการวิจัย สาเหตุการไม่ทำวิจัยของครูมัธยมศึกษาที่ไม่ทำการวิจัย ได้แก่ การไม่มีเวลา ไม่มีความรู้ และประสพการณ์ในการทำวิจัย และไม่เห็นคุณค่า และประโยชน์ของการวิจัย

2. การทำวิจัยของครูมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2531 และ 2532 ปรากฏว่า มีจำนวน โครงการวิจัย 42 โครงการ

2.1 ปัจจัยพื้นฐานในการทำวิจัย ที่ครูมีความต้องการมากได้แก่ ที่ปรึกษาในการทำวิจัย เวลาในการทำวิจัย และแหล่งค้นคว้าข้อมูล

2.2 การทำวิจัยของครูมัธยมศึกษาทั้ง 42 โครงการ พบว่า ทำสำเร็จ 15 โครงการอยู่ระหว่างการดำเนินการ 19 โครงการ และล้มเลิก 8 โครงการ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้กระบวนการวิจัยดำเนินไปได้สำเร็จ ได้แก่ การมีบุคลากรในคณะวิจัยหรือผู้ช่วยวิจัยที่มีความรู้ด้านการวิจัย ผู้บริหารสนับสนุนติดตามงาน ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและการมีเวลาในการทำวิจัย

2.3 ผลงานวิจัยที่ทำสำเร็จ มีลักษณะของรายงานการวิจัยส่วนใหญ่ เป็นแบบย่อ โดยเน้นเฉพาะผลการวิจัย จะมีรายงานที่มีลักษณะสมบูรณ์เพียง 3 เรื่อง

2.4 การเผยแพร่และการนำผลการวิจัยไปใช้ ส่วนใหญ่เผยแพร่ภายในโรงเรียน โดยการนำเสนอต่อผู้บริหาร และแจกครูในโรงเรียนและผู้บริหารได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการเสนอปรับปรุงในโรงเรียน

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : 85 - 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินที่ได้รับ ตามทฤษฎีการจูงใจของ เอิร์ชเบิร์ก สามารถทำนายการทำหรือไม่ทำการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ถูกต้องร้อยละ 71.16

นภาพร สิงห์ทิต (2532 : 60) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนาชุดการสอนรายบุคคล เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางการวิจัยสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการศึกษาหาความรู้ทางการวิจัยเพิ่มเติมแต่ขาดแหล่งความรู้ในโรงเรียนเอกสารตำรา และรายงานการวิจัย และได้เสนอแนะให้หน่วยงานจัดฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติทางการวิจัย นอกจากนี้ครูยังมีความสนใจในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น เพราะคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดให้ครูสามารถใช้ผลงานวิจัยในการขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้อีกด้วย

พันธนิย์ วิทโคโต (2536 : 23 - 27) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาแนวทางการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่า

1. สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนมีความต้องการที่จะปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกหมวดวิชา และสภาพปัจจุบันครูทำการสอนโดยใช้แผนการสอนที่ตนเองได้จัดทำขึ้น และสามารถสอนได้ตรงตามแผนการสอนในระดับปานกลาง สาเหตุที่ไม่สามารถสอนได้ตรงตามแผน เนื่องจากนักเรียนมีจำนวนมากในแต่ละห้อง ทำให้การจัดกิจกรรมการใช้สื่อเวลา และการประเมินผลไม่เป็นไปตามที่กำหนด แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแผนการสอนก็คือควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด เน้นการจัดกิจกรรมเป็นกลุ่มให้นักเรียนทำร่วมกัน ด้านสื่อ และการประเมินผลควรใช้หลาย ๆ รูปแบบ สื่อที่ใช้ต้องมีคุณภาพเร้าความสนใจของนักเรียนได้ และง่ายต่อความเข้าใจของนักเรียน และควรใช้การประเมินผลเป็นกลุ่มแทนรายบุคคลเพื่อลดเวลา นอกจากนี้ จำนวนนักเรียนแต่ละห้องไม่ควรเกิน 35 คน และให้มีการพัฒนานวัตกรรมในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านผลการเรียนของนักเรียนยังอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ สาเหตุเพราะตัวนักเรียนเองรองลงไป คือ ผู้ปกครองและครูผู้สอน วิธีการที่จะช่วยยกระดับผลการเรียนของนักเรียนก็คือ ต้องมีการสอนซ่อมเสริมและสอนพิเศษให้นักเรียนโดยการสอนที่ครูเห็นว่าให้ผลดีต่อผลการเรียนของนักเรียนคือการอภิปรายการเรียนเป็นกลุ่ม การเรียนแบบศูนย์การเรียนการค้นคว้า การใช้วีดีโอประกอบ และการทดลอง

2. สถานภาพด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยน้อยหรือไม่รู้เลย และส่วนใหญ่ได้ความรู้มาจากเรียนในระดับมหาวิทยาลัย และมีความยินดีที่จะเข้ารับการอบรม โดยมีเงื่อนไขว่าจะกลับไปทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หัวข้อที่สนใจจะทำวิจัย คือ เทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ และการสร้างสื่อประกอบการเรียนการสอน ปัจจุบันได้มีการนำผลการวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนในระดับน้อยมากหรือไม่มีเลย สาเหตุเพราะขาดประสบการณ์ยังไม่ได้รับการอบรม ไม่มีความรู้พอ

ยังไม่เข้าใจและไม่รู้ขั้นตอนกระบวนการที่ถูกต้อง ไม่มั่นใจในการเก็บข้อมูล ส่วนผู้ที่เคยนำผลการวิจัยไปใช้แล้วนั้นนวัตกรรมที่นำไปใช้ได้แก่ เทคนิค วิธีสอน การผลิต และใช้สื่อประเภทต่างๆ

บัญชา อึ้งสกุล (2537 : 103) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน และประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภวัฒน์ เวชประดิษฐ์ (2532) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์จังหวัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เกี่ยวกับการทำวิจัยในโครงการวิจัยและพัฒนาคุณภาพก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา” สรุปผลการวิจัย

1. ผู้กำหนดหัวข้อวิจัยเป็นคณะศึกษานิเทศก์จังหวัด กำหนดหัวข้อวิจัยจากรายงานการประเมินคุณภาพนักเรียนระดับจังหวัด การวิจัยส่วนมากเป็นโครงการวิจัยและทดลองหารูปแบบเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน กลุ่มทักษะ โดยเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและพัฒนาความสามารถทางการสอนของครู แหล่งที่ใช้ค้นคว้าเอกสารทางการวิจัยคือ ห้องสมุดวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งสร้างขึ้นเองทั้งหมด และนำของผู้อื่นมาดัดแปลงลักษณะโครงการวิจัยเป็นการวิจัยเป็นคณะ งานวิจัยไม่เสร็จตามกำหนดเพราะศึกษานิเทศก์จังหวัดมีงานอื่นทำมากเกินไป งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้วจะพิมพ์เป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์และฉบับย่อ ส่งให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอต่าง ๆ ในสังกัด ผลการวิจัยส่วนใหญ่นำไปใช้พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน และมีผลคือครูมีพฤติกรรมการสอนดีขึ้น

2. ข้อมูลด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย แสดงว่า ด้านการบริหารงานวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การเผยแพร่งานวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้มีปัญหาน้อยมาก ส่วนด้านเนื้อหาของการทำวิจัยและการติดตามนำผลการวิจัยไปใช้เป็นปัญหามานกลาง

ชุติมา ปัญญาพินิจนุญ (2529 : 2 - 5) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความรู้และความต้องการปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของพยาบาลประจำการ และอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. พยาบาลประจำการและอาจารย์พยาบาล มีความรู้ทางการวิจัยในระดับน้อย

2. พยาบาลประจำการและอาจารย์พยาบาล มีความต้องการปัจจัยในการทำวิจัยแตกต่างกันในด้านการกำหนดทิศทาง การสนับสนุนการทำวิจัย การสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งภายในและนอกหน่วยงาน การให้ลาทำวิจัยได้เฉพาะช่วงเวลาที่เป็นโดยไม่นับวันลา และมีความต้องการปัจจัยในการทำวิจัยที่เหมือนกันในเรื่อง การส่งเสริมให้มีการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนผู้มีโครงการวิจัยให้ดำเนินงานวิจัยได้โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน

งานวิจัยในต่างประเทศ

Forsythe, Lillian A. (1995 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ซึ่งให้นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล ในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง โดยการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดหัวข้อสำหรับการประเมินและวางแผนการประเมิน ในด้านข้อมูลทางสังคม และการตัดสินใจในการกำหนดเนื้อหาในแฟ้มสะสมงาน (portfolio) ส่วนผู้ปกครอง จะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากแฟ้มสะสมงาน ซึ่งครูจะได้ข้อมูลจากการบันทึกสั้นๆ การสังเกต การเขียนบันทึกแบบ journal writing และการแสดงออก กระบวนการวิจัยนี้ใช้เวลา 4 เดือน โดยที่ผู้ปกครองและครูร่วมมือกันในการติดต่อสื่อสารในเรื่องของการประเมินผล ผลที่ได้รับเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับครูแต่ละคนในโรงเรียน เกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการประเมินผลการเรียน

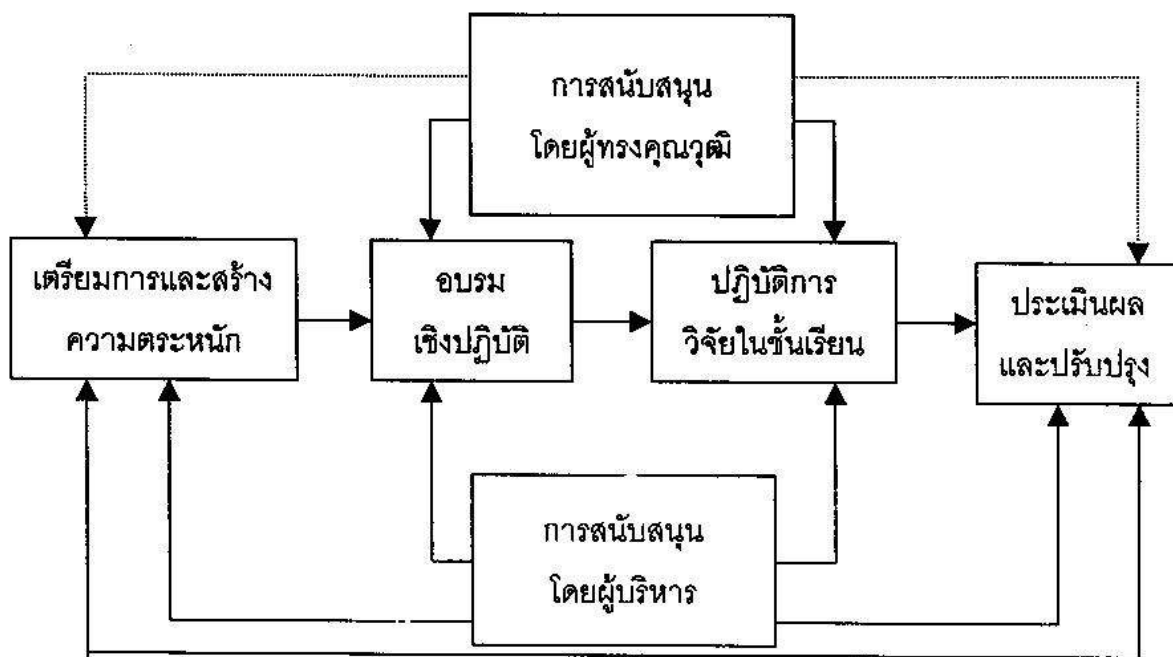
Lisa Smulyan (อ้างถึงใน วันทนา ชูช่วย 2533 : 97 - 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "The Collaboration Process in Action Research" โดยทำการศึกษาระบวนการร่วมมือกันของทีมวิจัยซึ่งประกอบด้วยครู 5 คนและนักวิจัยจากมหาวิทยาลัย 2 คนโดยมีการพบปะกันทุก ๆ อาทิตย์ในช่วง 2 ปี ในปีแรกมีการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อกำหนดปัญหาซึ่งจะต้องมีความร่วมมือกันในการตั้งวัตถุประสงค์ ในปีที่ 2 พวกเขาตระหนักว่าวัตถุประสงค์ของการวิจัยไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงโรงเรียน แต่เป็นการพัฒนานุเคราะห์ และพัฒนาโรงเรียน ผลที่ได้จากความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ตามความรู้สึกของครู พบว่าถึงแม้ข้อค้นพบที่ได้จะเป็นเพียงส่วนเล็กๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติแต่ครูทั้ง 5 คน ก็พบว่า ในช่วง 2 ปีที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และวิชาชีพมีความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย มีทักษะในการทำวิจัยมากขึ้นและพร้อมที่จะทำการวิจัยในโอกาสต่อไป

Marion, Robin Dale (1998 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องที่ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนของครู ซึ่งจุดสำคัญของงานวิจัยชิ้นนี้คือการเปิดเผยเงื่อนไขต่างๆ ซึ่งครูได้รับจากประสบการณ์การเรียนรู้ในมุมมองอย่างมีความหมายและมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้อยู่บนพื้นฐานของการวิจัยที่รายงานออกมาเกี่ยวกับการคิด การปฏิบัติ และการแก้ปัญหา

วรรณกรรม เอกสาร และจากผลการวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ทราบแนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียนในด้านความสำคัญ และประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบ กระบวนการและขั้นตอนในการวิจัยในชั้นเรียน ปัญหา และปัจจัยจำเป็นที่เอื้ออำนวยต่อการวิจัยในชั้นเรียน และบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบจำลองการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา เพื่อนำไปใช้ทดลองและใช้ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป และผู้ที่สนใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาหาความรู้ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน นำไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แนวทางมาจำลองรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นเตรียมการและสร้างความตระหนัก

1. การวางแผน เขียนโครงการ สร้างเครื่องมือที่ใช้ดำเนินการและการประชาสัมพันธ์
2. กำหนดการฝึกอบรม
3. การจัดหาและเตรียมอุปกรณ์การฝึกอบรม
4. การคัดเลือกวิทยากร
5. ประชุมชี้แจง

5.1 ความสำคัญและความจำเป็นของการทำวิจัยในชั้นเรียน

5.2 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน

6. การศึกษาและดูงานการทำวิจัยในชั้นเรียน

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. อบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่ครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา จำนวน 32 คน
2. วิทยากรบรรยาย
3. เอกสารประกอบการบรรยาย
4. การฝึกเขียนโครงการ
5. การให้ปฏิบัติจริง
6. การติดตามประเมินผล

ขั้นปฏิบัติการและให้การสนับสนุนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. การฝึกทำวิจัยในชั้นเรียน
2. ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน
3. เยี่ยม นิเทศและติดตามการทำวิจัยของครู
4. ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน
5. ผลการประเมินงานวิจัย
6. แนวคิดในการปรับปรุงงานวิจัย

การสนับสนุนและเสริมแรงโดยผู้บริหาร

1. การให้รางวัล, ชมเชย
2. เผยแพร่ผลงานวิจัยและสนับสนุนการนำผลงานการวิจัยไปปฏิบัติจริง
3. เครือข่ายนักวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแนวปฏิบัติกับโรงเรียนอื่น ๆ
4. การนำผลงานการวิจัยไปใช้ในการขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลาเป็นการวิจัยที่ผสมผสานกันระหว่าง การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) รูปแบบการวิจัยโดยใช้การทดลองกลุ่มเดียว (One Group Pretest - posttest Design) โดยมีคณะครูของโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา สำนักงานเขตตลิ่งชัน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการ ได้แก่ ขั้นตอนของการวิจัย ประชากร รูปแบบการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการศึกษาความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสำรวจของครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา แล้วนำ ข้อมูลมาวิเคราะห์ความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยากร สื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และสถานที่ที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด ให้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นเรียงลำดับความต้องการของแต่ละรายการ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปถึงค่าเฉลี่ยต่ำสุด คัดเลือกรายการความต้องการ ขั้นต่ำอยู่ในระดับมากขึ้นไป แล้วสรุปผลเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาสร้างหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการสร้างหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระ ระยะเวลาการฝึกอบรม และการประเมินผล
2. จัดทำรายละเอียดหลักสูตร ดังนี้

2.1 จัดทำรายละเอียดเนื้อหาสาระของหลักสูตร ประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในแบบสำรวจสภาพปัญหาปัจจุบันที่เป็นอยู่ ในโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา ได้แก่

การวิจัยใน ชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย การเขียนเค้าโครงการวิจัย การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว การวิจัยเชิงบรรยาย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการเขียนรายงานผลการวิจัย

2.2 วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้วิธีการบรรยายและการฝึกปฏิบัติ ได้แก่ การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ การฝึกปฏิบัติตามใบงานที่กำหนด

2.3 กำหนดวิทยากรอำนวยความสะดวก ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ และจัดทำแผนการบรรยาย

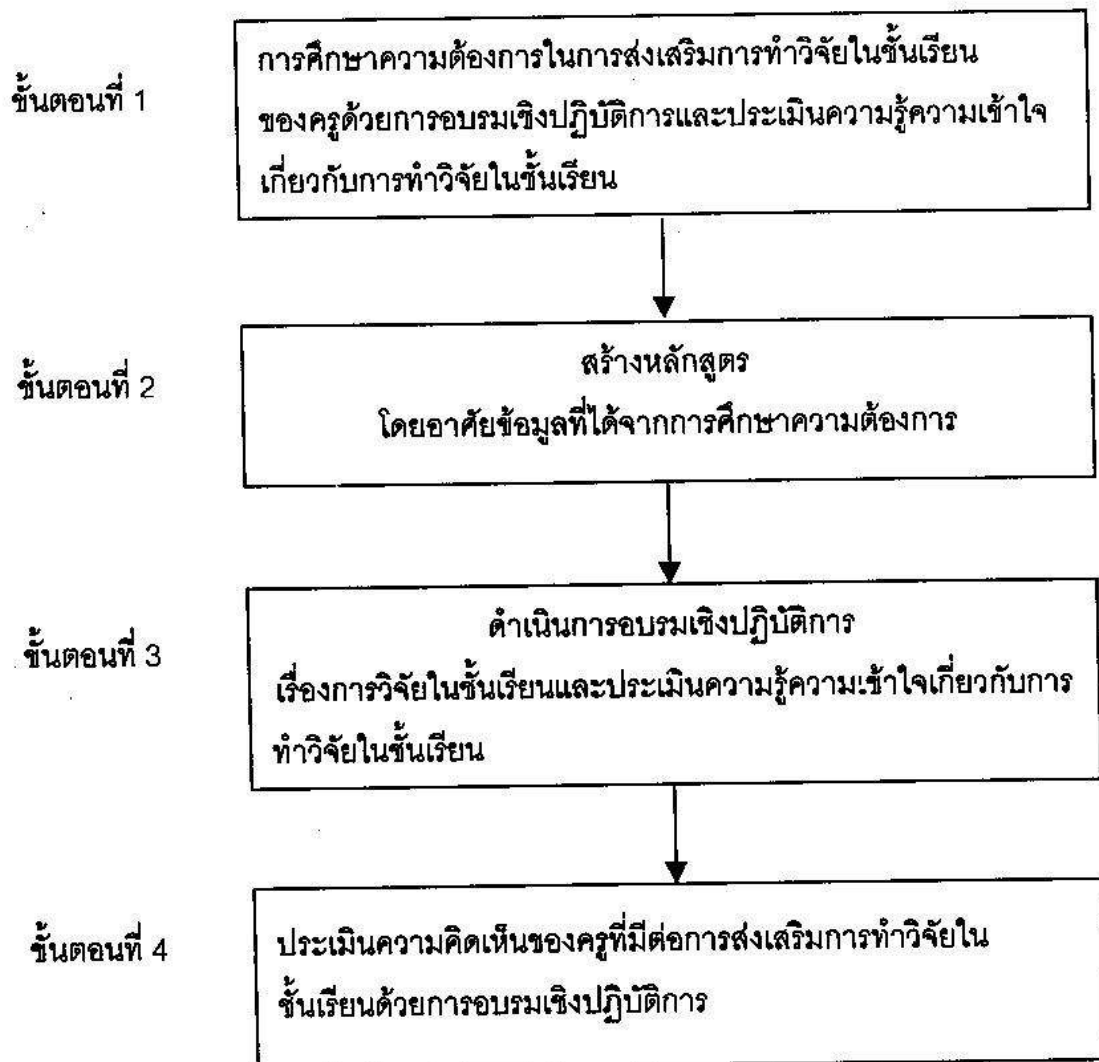
2.4 จัดทำตารางการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.5 จัดสร้างแบบทดสอบผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ และแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการทดสอบผลสัมฤทธิ์ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มทดลองกลุ่มเดียว (One Group Pretest - Posttest Design) วิเคราะห์ข้อมูล โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของการทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นประเมินความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย โดยการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการตอบ แบบประเมินความคิดเห็นของครูทุกคนในภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านระดับปฏิกิริยา ด้านระดับการเรียนรู้ ด้านระดับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การและด้านระดับคุณค่าของการวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมด และกลุ่มประชากรจำแนกตามตัวแปรที่เป็น เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน

ขั้นตอนการวิจัย เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียน
วัดชัยพฤกษ์มาลา ปากกฏในแผนภูมิ ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
โรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนานาฏคณาจารย์ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจึงเป็นคณะครูของโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 32 คน

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้รูปแบบผสมผสานกัน ระหว่างการวิจัยเชิงบรรยายและการวิจัยเชิงทดลองมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย

2. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มทดลองกลุ่มเดียว (One Group Pretest - Posttest Design) ดังต่อไปนี้

รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย

ตารางที่ 1 รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	การวิเคราะห์
1. เพศ 2. อายุ 3. ประสบการณ์ในการสอน	1. ความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ	1. วิเคราะห์ข้อมูลจากครูจำนวน 32 คน 2. วิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ที่เป็น เพศ อายุ และ ประสบการณ์ในการสอน

รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) การวิจัยเดียวใช้กลุ่มทดลองเดียว (One Group Pretest - Posttest Design)

ตารางที่ 2 รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง

ทดสอบก่อนอบรม เชิงปฏิบัติการ	ดำเนินการอบรม เชิงปฏิบัติการ	ทดสอบหลังอบรม เชิงปฏิบัติการ
X_1	T	X_2

กำหนดให้ X_1 แทนผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

X_2 แทนผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

T แทนการดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ

กำหนดให้ ตัวแปรต้น คือ การดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัย

ในชั้นเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ฉบับ ซึ่งมีลักษณะของเครื่องมือ วิธีการสร้างและวิธีการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. แบบสำรวจความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบสำรวจ 2 ตอน ตอนที่ 1 สำรวจเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการแบ่งกลุ่มตามตัวแปรต้น ตอนที่ 2 สำรวจความต้องการของครูในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 25 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยากร สื่อ และสถานที่ที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจมาตราประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2531 : 104 - 105) โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินระดับความต้องการตามค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

น้ำหนัก 1 หมายถึง	มีความต้องการน้อยที่สุด
น้ำหนัก 2 หมายถึง	มีความต้องการน้อย
น้ำหนัก 3 หมายถึง	มีความต้องการปานกลาง
น้ำหนัก 4 หมายถึง	มีความต้องการมาก
น้ำหนัก 5 หมายถึง	มีความต้องการมากที่สุด

แบบสำรวจความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ มีวิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และศึกษาสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ สภาพสังคมของโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาและอุปสรรคของการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น จากนั้นจึงสร้างแบบสำรวจความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบสำรวจ จำนวน 25 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ จำนวน 9 รายการ ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 6 รายการ ด้านวิทยากร จำนวน 4 รายการ ด้านสื่อ จำนวน 3 รายการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's scale) ดังรายละเอียดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแบบสำรวจฉบับร่างนี้ไปขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และทำการปรับปรุงแก้ไข

1.2 นำแบบสำรวจที่ปรับปรุงแก้ไขจากข้อ 1.1 ไปขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) คือ การตรวจสอบว่ารายการสำรวจนั้นสามารถสำรวจได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการสำรวจ และมีความสอดคล้องระหว่างรายการสำรวจกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ โดยใช้แบบตรวจสอบความสอดคล้อง โดยใช้ดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดคะแนนการให้ดุลยพินิจ ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการสำรวจนั้นสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการสำรวจนั้นสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการสำรวจนั้นไม่สามารถสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

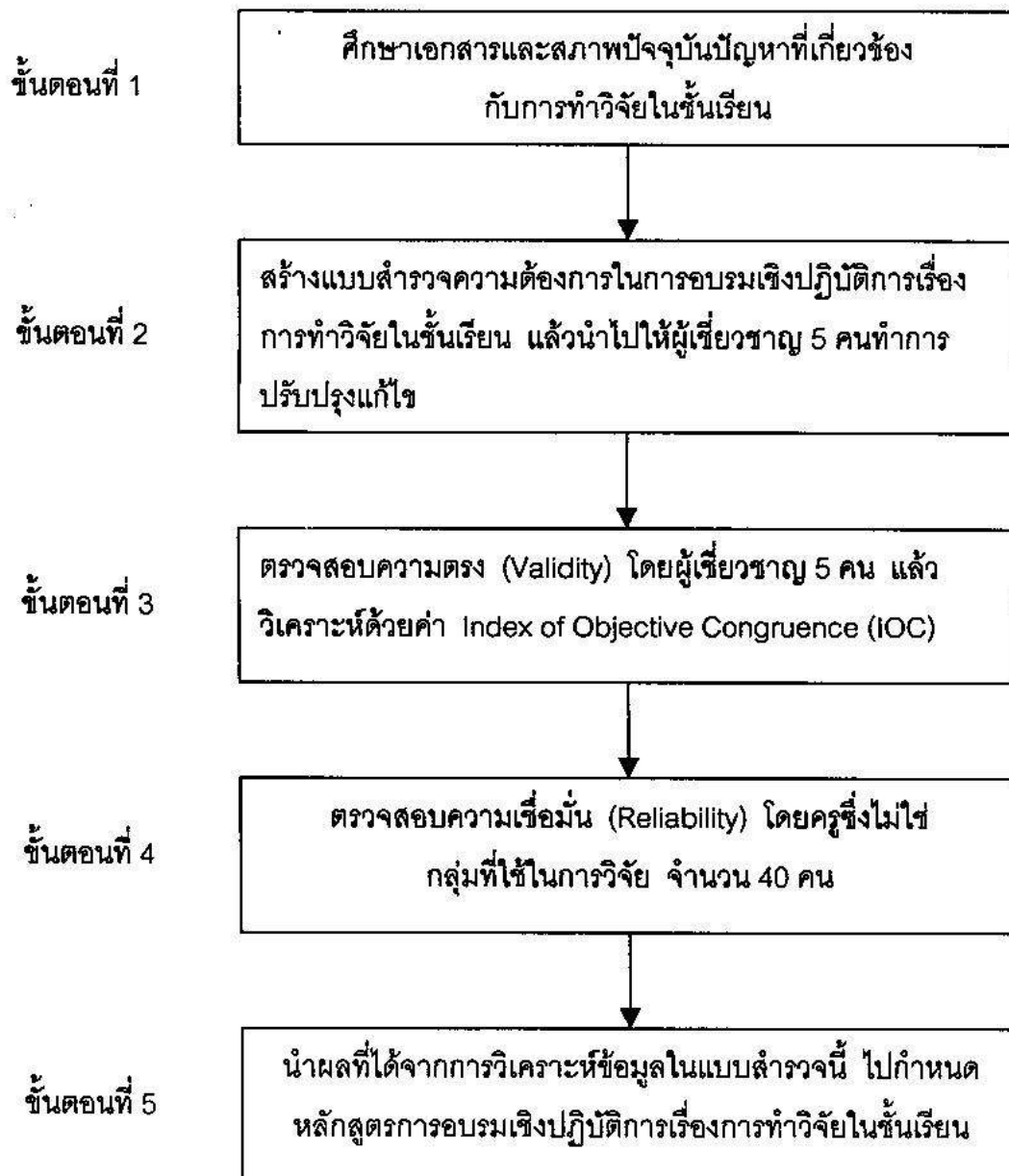
หลังจากได้ผลรวมของดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ในแต่ละข้อคำถามแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการสำรวจกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยค่า IOC (Index of Objective Congruence) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 117) แล้วเลือกรายการสำรวจที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นรายการสำรวจที่ถือว่ามีค่าความตรงที่ยอมรับได้ หากรายการสำรวจรายการใดมีค่า IOC ไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กำหนด ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบด้วยค่า IOC

อีกครั้ง เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสำรวจให้เรียบร้อยเตรียมพร้อมสำหรับการทดลองใช้และพบว่า ได้รายการสำรวจในแบบประเมินฉบับนี้ จำนวน 25 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ จำนวน 9 รายการ ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 6 รายการ ด้านวิทยากร จำนวน 4 รายการ ด้านสื่อ จำนวน 3 รายการ และด้านสถานที่ที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 3 รายการ

1.3 แบบสำรวจที่ได้จากข้อ 1.2 ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูโรงเรียนวัดชัยฉิมพลี จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การตรวจสอบว่าผลสำรวจมีความคงที่สม่ำเสมอ แม้จะสำรวจกี่ครั้งก็จะได้ผลการสำรวจเหมือนเดิม ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามแบบของ ครอนบาค (Cronbach 1999 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจเท่ากับ 0.95 แสดงให้เห็นว่าแบบสำรวจความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนฉบับนี้ สามารถสำรวจได้ข้อมูลที่คงที่ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้อย่างมั่นใจ

1.4 นำแบบสำรวจที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยค่าความตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้ว ตามกระบวนการในข้อ 1.1 – 1.3 ไปจัดทำเป็นแบบสำรวจ เพื่อใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็นในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์ หลังจากได้ผลการวิเคราะห์จากแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัย ในชั้นเรียนแล้ว จึงนำผลที่ได้จากการสำรวจไปกำหนดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสำรวจความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน ปรากฏในแผนภูมิ ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 4 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสำรวจความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ และหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือกตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน มีจำนวน ข้อสอบ 30 ข้อ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ของแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรม เชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ได้จากแบบสำรวจความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.2 ศึกษาทฤษฎี หลักการ และวิธีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา

2.3 สร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 40 ข้อ ให้มีข้อคำถามกระจายครอบคลุมจุดประสงค์และเนื้อหาในหลักสูตร

2.4 นำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ในข้อ 2.3 ไปขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาสาระการวิจัยในชั้นเรียน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติทางการศึกษา เพื่อให้ดูยพินิจเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับจุดประสงค์ และเนื้อหาในหลักสูตรการอบรมเชิง ปฏิบัติการ กำหนดคะแนนการให้ดูยพินิจ ดังนี้

+0 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหา

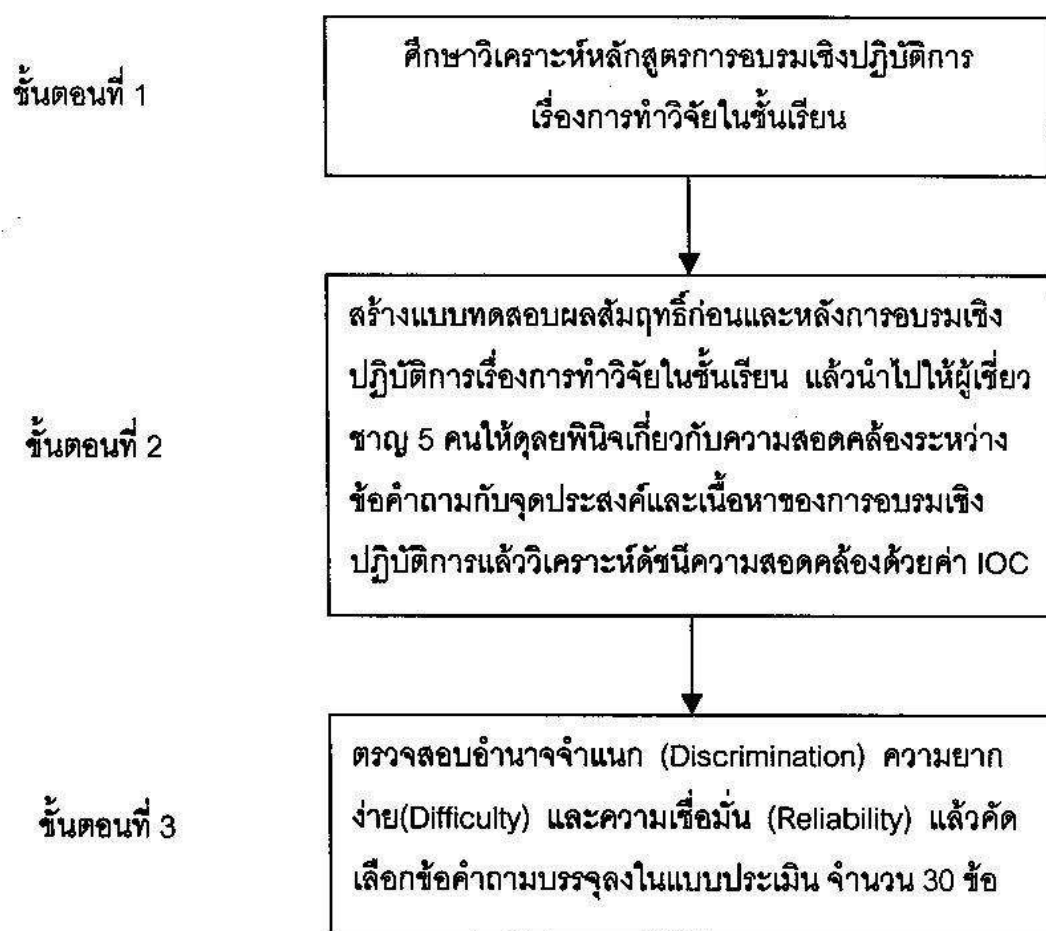
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหา

หลังจากได้ผลรวมของดูยพินิจของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ในแต่ละข้อคำถามแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับจุดประสงค์และเนื้อหาด้วยค่า IOC (Index of Objective Congruence) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 117) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นข้อสอบที่ถือว่ามีความตรงที่สามารถนำไปใช้ได้

2.5 นำแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงในข้อ 2.4 ไปทดลองใช้ กับ ผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนที่ไม่ใช่ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน ณ โรงเรียน วัดนวลนรดิศ กรุงเทพมหานคร หลังจากได้ผลการทดสอบแล้วได้นำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าความยากง่าย (Difficulty) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ปรากฏในแผนภูมิ ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 5 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน แบบประเมินความคิดเห็นของครูนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการแบ่งกลุ่มตามตัวแปรต้น ตอนที่ 2 เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 10 รายการจำแนกเป็น 5 ด้านได้แก่ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านคุณค่าของการทำวิจัยในชั้นเรียน มีลักษณะ เป็นแบบประเมินความคิดเห็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's

five rating scale อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2531 : 104 - 105) โดยให้ผู้ตอบประเมินระดับความคิดเห็น ตามค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

น้ำหนัก 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในเชิงบวก (หรือเห็นคุณค่า) ในระดับน้อยที่สุด

น้ำหนัก 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในเชิงบวก (หรือเห็นคุณค่า) ในระดับน้อย

น้ำหนัก 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในเชิงบวก (หรือเห็นคุณค่า) ในระดับปานกลาง

น้ำหนัก 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในเชิงบวก (หรือเห็นคุณค่า) ในระดับมาก

น้ำหนัก 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในเชิงบวก (หรือเห็นคุณค่า) ในระดับมากที่สุด

แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนนี้ มีวิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษารูปแบบการสร้างแบบประเมินความคิดเห็นจากเอกสารตำรา ที่เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นจึงสร้างแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 15 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิภณิรยาด้านการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านคุณค่าต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนด้านละ 3 รายการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจมาตราประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังรายละเอียดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินฉบับร่างนี้ไปขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัยและผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และทำการปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขจากข้อ 1. ไปตรวจสอบความตรงโดยขอความอนุเคราะห์

จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คนให้ดุลยพินิจ การตรวจสอบความตรง (Validity) คือ การตรวจสอบว่ารายการประเมินนั้นสามารถประเมินได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการประเมิน และมีความสอดคล้องระหว่าง รายการประเมินกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ กำหนดคะแนนการให้ดุลยพินิจ ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นไม่สามารถประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

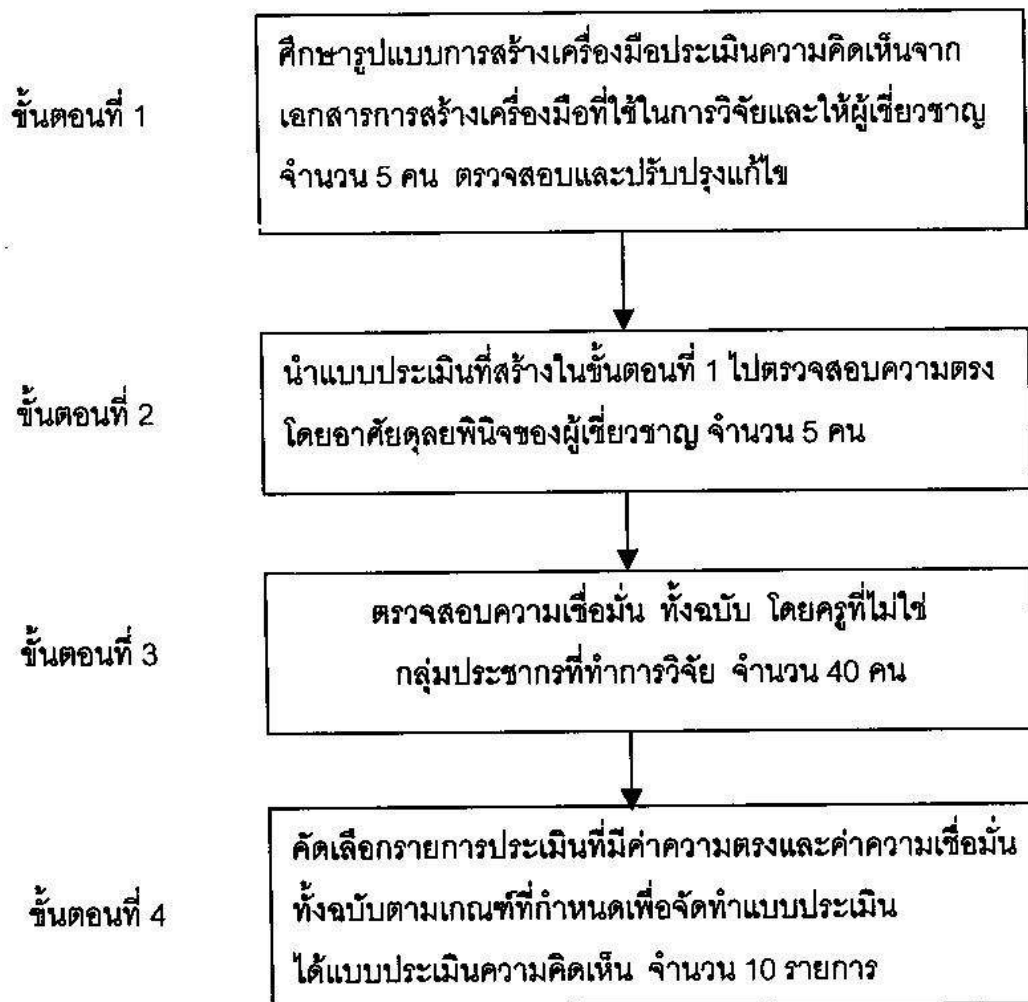
หลังจากได้ผลรวมของดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ในแต่ละข้อคำถามแล้วผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างรายการประเมินกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยค่า IOC

(Index of Objective Congruence) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 117) แล้วเลือกรายการประเมินที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นรายการประเมินที่ถือว่ามีค่าความตรงที่ยอมรับได้ หากรายการประเมินใดมีค่า IOC ไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กำหนด ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบด้วยค่า IOC อีกครั้ง เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินให้เรียบร้อยเตรียมพร้อมสำหรับการทดลองใช้ และพบว่าได้ รายการประเมินในเครื่องมือฉบับนี้ จำนวน 10 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิกิริยา จำนวน 2 รายการ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ จำนวน 2 รายการ ด้านพฤติกรรมในการทำงาน จำนวน 2 รายการ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ จำนวน 2 รายการ และด้านคุณค่าของการทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 2 รายการ

3. แบบประเมินที่ได้จากข้อ 1.2 ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูโรงเรียน วัดชัยฉิมพลี ที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามแบบของ ครอนบาค (Cronbach 1990 : 202 - 204)

4. นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยค่าความตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้ว ตามวิธีการในข้อ 1.1 - 1.3 ไปจัดทำเป็นแบบประเมินเพื่อใช้ในการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์ โดยคัดเลือกรายการประเมินที่มีค่าความตรงและค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่กำหนด ในการนี้ได้แบบประเมิน จำนวน 10 รายการ ประกอบด้วย รายการประเมินระดับปฏิกิริยา ระดับการเรียนรู้ ระดับพฤติกรรมในการทำงาน ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และระดับคุณค่าต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนด้านละ 2 รายการ

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ปรากฏในแผนภูมิ ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 6 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยสำรวจความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จาก คณะครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา จำนวน 32 คน แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปจัดสร้าง หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยแจกและเก็บแบบสำรวจด้วยตนเอง

2. การทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ และทดสอบผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการนำค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) ที่ได้จากการทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกันระหว่างคะแนนการทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้วยค่า t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน ผู้วิจัยแจกแบบทดสอบและเก็บแบบทดสอบด้วยตนเองทั้งสองครั้ง

3. ประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จากคณะครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา จำนวน 32 คน แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมและเปรียบเทียบ จำแนกตามตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ ผู้วิจัยแจกแบบประเมินและเก็บมาตรวจสอบด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลจากประชากร (population) จึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความจริงจากกลุ่มประชากร (Parameter) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของ ประชากรกลุ่มต่าง ๆ มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันโดยตรงและเนื่องจากมีประชากรจำนวนน้อย ผู้วิจัย จึงทดลองใช้ t - test และ F - test ในการเปรียบเทียบด้วย โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศ วุฒิ และ ประสบการณ์ในการสอน โดยแจกแจงความถี่ และคิดเป็นร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ระดับความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำ วิจัยใน ชั้นเรียนและใช้เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำวิจัย ในชั้นเรียน

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ค่าการกระจาย ของข้อมูลความต้องการจำเป็นในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และค่า การกระจายของข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. ค่า t-test (Dependent) ใช้ทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

4. ค่า t-test (Independent) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตาม เพศ และอายุ

5. ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและเสนอแนะในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการแจกแจงความถี่และจัดลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการสำรวจกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยค่า Index of Objective Congruence (IOC) มีสูตรดังนี้

$$IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการสำรวจ หรือข้อคำถาม หรือ รายการประเมินกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามแบบของ ครอนบาค (Cronbach 1990 : 202 - 204)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ \frac{1 - \sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

เมื่อ α หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n หมายถึง จำนวนข้อ

S_i^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_i^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

3. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตร KR-21 ตามมาตรฐาน คูเดอริชาร์ดสัน (อ้างจาก พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 125)

$$r_{tt} = \left\{ \frac{n}{n-1} \right\} \left(1 - \frac{\sum X(n-X)}{n S_t^2} \right)$$

เมื่อ	r_{tt}	หมายถึง	ค่าความเชื่อมั่น
	n	หมายถึง	จำนวนข้อ
	X	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
	S_t^2	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

4. ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยการนำจำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มสูงลบด้วยจำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำหารด้วยจำนวนผู้ตอบทั้งหมดของกลุ่มสูง มีสูตรดังนี้

$$\text{อำนาจจำแนก (r)} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มสูง} - \text{จำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำ}}{\text{จำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มสูง (หรือกลุ่มต่ำ)}}$$

5. ตรวจสอบความยากง่าย (Difficulty) โดยการนำผลรวมของผู้ตอบถูกกลุ่มสูงและผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำ หารด้วยจำนวนผู้ตอบทั้งหมดของทั้งสองกลุ่ม มีสูตรดังนี้

$$\text{ความยากง่าย (P)} = \frac{\text{ผลรวมของผู้ตอบถูกกลุ่มสูงและผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำ} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}}$$

6. ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยค่า t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน มีสูตรดังนี้ (t-test independent test)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	X_1	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยกลุ่มสูง
	$\bar{X}_2$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยกลุ่มต่ำ
	S_1^2	หมายถึง	ความแปรปรวนกลุ่มสูง
	S_2^2	หมายถึง	ความแปรปรวนกลุ่มต่ำ
	n_1	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบกลุ่มสูง
	n_2	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบกลุ่มต่ำ

7. ค่าเฉลี่ย (Mcan) ใช้วิเคราะห์ระดับความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน มีสูตรดังนี้

$$\mu = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	μ	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของประชากร
	$\sum X$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	หมายถึง	จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

8. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ค่าการกระจายของข้อมูลความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และค่าการกระจายของข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีสูตรดังนี้

$$\sigma = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	σ	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร
	N	หมายถึง	จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนทุกคนยกกำลังสอง

9. ค่า t-test (Dependent) ใช้ทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{N-1}}}$$

เมื่อ	t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน
	D	หมายถึง	ความแตกต่างของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน
	$\sum D$	หมายถึง	ผลรวมความแตกต่างของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกคน
	$\sum D^2$	หมายถึง	ผลรวมความแตกต่างของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคนยกกำลังสอง

$(\sum D)^2$ หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อน
และหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของ
ครูทุกคนยกกำลังสอง

N หมายถึง จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

10. ค่า t - test (Independent) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
ของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตาม เพศ และอายุ

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$n = n_1 \quad X = X_1$$

$$n = n_2 \quad X = X_2$$

เมื่อ t หมายถึง ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มี
ต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

X_1 หมายถึง คะแนนเฉลี่ยกลุ่ม 1

X_2 หมายถึง คะแนนเฉลี่ยกลุ่ม 2

S_1 หมายถึง ความแปรปรวนของกลุ่ม 1

S_2 หมายถึง ความแปรปรวนของกลุ่ม 2

n_1 หมายถึง จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 1

n_2 หมายถึง จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 2

11. สูตร ANOVA

MS_b	=	ค่าประมาณความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	=	ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม
F	=	$\frac{MS_b}{MS_w}$
df	=	$N - K$, และ $K - 1$
N	=	จำนวนทั้งหมด
K	=	จำนวนกลุ่มทดลอง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารูปแบบการส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา ในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลเป็น 4 ตอน คือตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ความต้องการของครูในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้แบบสำรวจ จากประชากรที่เป็นครูใน โรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา จำนวน 32 คน จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	6	18.75
- หญิง	26	81.25
รวม	32	100.00
อายุ		
- 30 – 40 ปี	3	9.38
- 40 ปี ขึ้นไป	29	90.62
รวม	32	100.00
ประสบการณ์ในการสอน		
- 1 – 10 ปี	3	9.38
- 11 – 20 ปี	5	15.62
- 20 ปี ขึ้นไป	24	75.00
รวม	32	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มประชากรซึ่งเป็นครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา จำนวน 32 คน จำแนกเป็นครูชาย 6 คน ประมาณ 18% ครูหญิง 26 คน ประมาณ 81% จำแนกเป็นครูที่มีอายุ 30 – 40 ปี 3 คน ประมาณ 9% ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป 29 คน ประมาณ 90% และจำแนกเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 10 ปี 3 คน ประมาณ 9% ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 – 20 ปี 5 คน ประมาณ 15% และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 20 ปีขึ้นไป 24 คน ประมาณ 75% แสดงให้เห็นว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นครูหญิง มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอน 20 ปีขึ้นไป

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสำรวจความต้องการ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ แบ่งความต้องการเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยากร สื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และสถานที่ที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ความต้องการด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วจัดอันดับรายการความต้องการ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านเป็นความต้องการอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยในอันดับรองลง ไปให้ถือว่าเป็น

ความต้องการในอันดับที่ลดหลั่นกันลงไป ความต้องการที่ได้รับการคัดเลือกต้องมีค่าเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่า 3.50 ซึ่งเทียบเท่ากับระดับมากขึ้นไป

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความต้องการ ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความต้องการมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการได้นำมาใช้ในการกำหนดเป็นหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการ ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยให้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ ปรากฏในตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

ลำดับที่	รายการความต้องการ	μ	σ	อันดับที่
เนื้อหาสาระ				
1.	การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542.....	4.74	0.56	1
2.	ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย.....	4.34	0.72	6
3.	การเขียนเค้าโครงการวิจัย.....	4.40	0.77	5
4.	การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน.....	4.48	0.70	3
5.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว.....	4.26	0.56	7
6.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง.....	4.00	0.73	9
7.	การวิจัยเชิงบรรยาย.....	4.00	0.68	8
8.	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	4.40	0.73	4
9.	การเขียนรายงานการวิจัย.....	4.60	0.60	2
วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ				
10.	การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ.....	4.74	0.56	1
11.	ฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาที่ใช้ในการวิจัย.....	4.11	0.68	6
12.	ฝึกปฏิบัติการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน.....	4.23	0.77	5
13.	ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ.....	4.63	0.69	2
14.	ฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย.....	4.54	0.74	3
15.	ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัย.....	4.31	0.76	4
วิทยาการ				
16.	อาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย.....	4.34	0.84	1
17.	ศึกษานิเทศก์.....	3.68	1.02	2
18.	อาจารย์ 3 ระดับ 8 ที่เชี่ยวชาญ.....	3.46	1.20	3
19.	บุคลากรในโรงเรียนของตนเอง.....	2.28	1.15	4
สื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ				
20.	เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะหรือเครื่องฉายภาพทึบแสง.....	3.43	1.38	3
21.	คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) /Power point.....	4.63	0.64	2
22.	เอกสารสิ่งพิมพ์/ใบงาน.....	4.71	0.52	1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการความต้องการ	μ	σ	อันดับที่
23.	สถานที่ที่อบรมเชิงปฏิบัติการ			
23.	ห้องประชุมสำนักงานเขตตลิ่งชัน.....	4.23	0.77	2
24.	ห้องประชุมของโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา.....	4.68	0.58	1
25.	สถานที่ใดก็ได้ที่เอื้ออำนวยต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ.	3.26	0.78	3

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลามีความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านเนื้อหาสาระ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การเขียนรายงานการวิจัย การออกแบบ การวิจัยในชั้นเรียน การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเขียนเค้าโครงการวิจัย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว การวิจัยเชิงบรรยาย และการวิจัยโดยใช้ กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทุกรายการสำรวจอยู่ในระดับมาก และเป็นความต้องการของผู้ตอบที่คล้ายตามกัน

ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่าคณะครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลามีความต้องการ ในการบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าสถิติ ฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบของการวิจัย ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงาน การวิจัย ฝึกปฏิบัติออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน และฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาที่ใช้ในการวิจัย ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทุกรายการสำรวจอยู่ในระดับมาก และเป็นความต้องการของ ผู้ตอบที่คล้ายตามกัน

ด้านวิทยากร พบว่า มีความต้องการให้อาจารย์ในสถาบันการศึกษา ระดับมหาวิทยาลัย เป็นผู้ให้ความรู้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ ศึกษานิเทศก์ ซึ่งอยู่ใน ระดับมาว่า ส่วนวิทยากรที่เป็นอาจารย์ 3 ระดับ 8 ที่เชี่ยวชาญ และบุคลากรในโรงเรียนของตนเอง มีความต้องการในระดับปานกลางและน้อยตามลำดับ และเป็นความต้องการที่แตกต่างกัน

ด้านสื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่าการใช้เอกสารสิ่งพิมพ์/ใบงานมีค่าเฉลี่ย ความต้องการในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI)/Power point ซึ่งอยู่ในระดับ มากที่สุดและมากตามลำดับ และเป็นความต้องการที่คล้ายตามกัน ส่วนเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ หรือเครื่องฉายภาพทึบแสง มีค่าเฉลี่ยความต้องการในระดับปานกลาง และเป็นความต้องการที่ แตกต่างกัน

ด้านสถานที่ที่อบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า มีความต้องการให้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่ห้องประชุมของโรงเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดและเป็นความต้องการที่คล้ายตามกัน รองลงมา คือ ห้องประชุมสำนักงานเขตตลิ่งชัน และสถานที่ใดก็ได้ที่เอื้ออำนวยต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งอยู่ในระดับมากและปานกลางตามลำดับ และเป็นความต้องการที่ค่อนข้างคล้ายตามกัน

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการของครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และเขียนเป็นโครงการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และจัดทำตารางการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยกำหนดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน วันที่ 11 – 12 พฤษภาคม 2545 ณ ห้องประชุมโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา มีขั้นตอน คือ ทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ และทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการทดสอบกลุ่มประชากรก่อนและหลังการอบรมปฏิบัติการ แสดงไว้ในตารางที่ 5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบประชากรก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

การทดสอบประชากร	μ	σ	อันดับที่
ก่อนการอบรม	4.86	2.11	32
หลังการอบรม	24.31	2.11	32

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เนื่องจากประชากรที่ใช้ทดลองมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest – Posttest Design) ใช้ค่าสถิติ t – test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน ปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 6 ต่อไปนี้

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำ
วิจัยในชั้นเรียนรูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest – Posttest
Design)

ประชากร	N	$\sum D$	$\sum D^2$	t
ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน	32	625	12579	31.89*

$$0.05 = 2.04$$

จากตารางที่ 6 พบว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา จำนวน 32 คน มีค่า $\sum D = 625$, ค่า $\sum D^2 = 12579$ เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยค่า t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent) พบว่า $t = 31.89$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงกล่าวได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา มีความแตกต่างกัน กล่าวคือผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ แบ่งความคิดเห็นซึ่งเป็นระดับการรับรู้ 5 ด้าน คือ ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านคุณค่าการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามแนวคิดของ แฮมบลิน (A.C.Hamblin) ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับประชากรทั้งหมด จำแนกตามตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทำนองเดียวกันกับตอนที่ 1 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 7 ต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

ลำดับที่	รายการประเมิน	μ	σ	การแปลค่าระดับ
1.	ระดับปฏิบัติการ	4.42	0.56	มาก
	เนื้อหาสาระในหลักสูตรสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.....	4.34	0.54	มาก
2.	เนื้อหาสาระในหลักสูตรมุ่งพัฒนาศักยภาพของครูในการสร้างผลงานการวิจัยในชั้นเรียน.....	4.51	0.56	มากที่สุด
3.	ระดับการเรียนรู้	4.48	0.54	มาก
	กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้ แนวคิดเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....	4.29	0.57	มาก
	4.			
4.	ความพร้อมและความเชี่ยวชาญของวิทยากรช่วยเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ.....	4.67	0.49	มากที่สุด
	ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	4.22	0.71	มาก
5.	การอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่การเป็นครูมืออาชีพ....	4.27	0.69	มาก
6.	เนื้อหาสาระและวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ได้อย่างมั่นใจและเป็นรูปธรรม.....	4.17	0.71	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการประเมิน	μ	σ	การแปลค่าระดับ
7.	ระดับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	4.24	0.61	มาก
8.	ความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเพื่อการพัฒนามาตรฐาน คุณภาพการศึกษา.....	4.23	0.60	มาก
	ประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครั้งนี้ช่วยให้ครูสามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียน มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน.....	4.26	0.61	มาก
9.	ระดับคุณค่าของการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.30	0.65	มาก
	การอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ทำให้เห็นคุณค่าของ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....	4.29	0.62	มาก
10.	การอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเสริมสร้าง เจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	4.31	0.68	มาก
	รวม	4.33	0.67	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านระดับการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านระดับปฏิบัติการ ด้านระดับคุณค่าของการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

การพิจารณาระดับการรับรู้รายข้อ พบว่า ความพร้อมและความเชี่ยวชาญของวิทยากรช่วยเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่สูงสุด รองลงมา คือ เนื้อหาสาระในหลักสูตรมุ่งพัฒนาศักยภาพของครูในการสร้างผลงานการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ส่วนเนื้อหาสาระและวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ได้อย่างมั่นใจและเป็นรูปธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก

สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่ารายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากมี 8 รายการ และรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด มี 2 รายการ

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การสอน ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามตัวแปรที่เป็น เพศ และอายุ ทดสอบด้วยค่า t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent) ส่วนความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการจำแนกตามตัวแปรที่เป็นประสบการณ์ในการสอนทดสอบ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) หรือ F - test ผลการทดสอบปรากฏในตารางที่ 8 – 10 ต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตาม เพศ และ อายุ

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	t
เพศ				
- ชาย	6	4.30	0.68	0.15
- หญิง	26	4.34	0.65	
อายุ				
- 30 – 40 ปี	3	4.29	0.57	0.32
- 40 ปี ขึ้นไป	29	4.35	0.54	

$$t_{0.05} = 2.04$$

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน 4.30 (S.D. = 0.68) ส่วนครูหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน 4.34 (S.D. = 0.65) ซึ่งต่างก็อยู่ในระดับมาก จะเห็นว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูชายและครูหญิงแตกต่างกันเล็กน้อย เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t -test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent) พบว่า $t = 0.15$ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่า ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ผลของการวิเคราะห์หัยอมรับสมมุติฐานที่ว่าครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 4.29 (S.D. = 0.57) ส่วนครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 4.35 (S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่มและจะเห็นว่าค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มแตกต่างกันเล็กน้อย เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent) พบค่า $t = 0.32$ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรู้ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน ผลของการวิเคราะห์ยอมรับสมมุติฐานที่ว่าครูที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรม
เชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน**

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
ประสบการณ์ในการสอน				
- 1 – 10 ปี	3	4.26	0.61	มาก
- 11 – 20 ปี	5	4.30	0.69	มาก
- 20 ปีขึ้นไป	24	4.40	0.58	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 10 ปีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 4.26 (S.D. = 0.61) ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 – 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 4.30 (S.D. = 0.69) และ 4.40 (S.D. = 0.58) ตามลำดับ ซึ่งค่าเฉลี่ยดังกล่าวอยู่ในระดับมาก และพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับการรับรู้ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) หรือ F - test ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 10 ต่อไปนี้

ตารางที่ 10 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.17
ภายในกลุ่ม	30	13.28	0.41	
รวม	32	13.42		

$$F_{0.05} = 3.39$$

จากตารางที่ 10 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) หรือ F - test พบค่า $F = 0.17$ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ในระดับที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลของการวิเคราะห์ยอมรับสมมุติฐานที่ว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการทำการวิจัยในชั้นเรียนและข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียน และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้รวบรวมคำตอบแล้วจัดเรียงลำดับความถี่แสดงไว้ในตารางที่ 11 และตารางที่ 12

ตารางที่ 11 ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียน

ลำดับที่	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.	ครูผู้สอนขาดความรู้ความสามารถในการทำวิจัย	30	93.75
2.	ภาระงานของครูมีมากเกินไป	28	87.50
3.	ปัญหาของนักเรียนมีจำนวนมาก	24	75.00
4.	ครูมีเวลาน้อย ต้องสอนและตรวจงาน	20	62.50
5.	มีงานเร่งด่วนที่ต้องทำและมีความจำเป็นมากกว่า	18	56.25
6.	ไม่มีเวลาเพราะชั่วโมงสอนมากและสอนหลายชั้น	17	53.13
7.	นักเรียนและผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ	15	46.88

จากตารางที่ 11 พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ครูผู้สอนขาดความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ครูมีภาระงานมากเกินไป ปัญหาของนักเรียนมีจำนวนมาก ครูมีเวลาน้อยต้องสอนและตรวจงาน มีงานเร่งด่วนที่ต้องทำและมีความจำเป็นมากกว่า ไม่มีเวลาเพราะชั่วโมงสอนมากและสอนหลายชั้น และนักเรียน ผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมือ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการอบรม	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.	ควรให้ครูอบรมตามกลุ่มวิชาหรือระดับชั้นเรียน	29	90.63
2.	เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการทำวิจัย	28	87.50
3.	การอบรมควรให้ฝึกปฏิบัติจริงให้มาก	25	78.13
4.	ควรให้วิทยากรติดตามงานและให้คำปรึกษาจนทำวิจัยได้	23	71.86
5.	ควรได้รับการสนับสนุนทุกด้านจากโรงเรียน	20	62.5
6.	การทำวิจัยควรมีขั้นตอนไม่ยุ่งยากเป็นภาษาง่าย ๆ	17	53.13

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้อเสนอแนะของครูเพื่อพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรให้ครูอบรมตามกลุ่มวิชาหรือระดับชั้นเรียน อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ

เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการทำวิจัย การอบรมควรให้ฝึกปฏิบัติจริงให้มาก ควรให้วิทยากรติดตามงานและให้คำปรึกษาจนทำวิจัยได้ ควรได้รับการสนับสนุนทุกด้านจากโรงเรียน และ การทำวิจัยควรมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก ใช้ภาษาง่าย ๆ ตามลำดับ

การปรับปรุงรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

ในภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่ดีต่อการอบรม รูปแบบการฝึกอบรมจึงยังคงเดิมตามที่ปรากฏในหน้า 55 - 56 แต่ต้องมีการปรับปรุงในเรื่องการบริหารการฝึกอบรม คือ

1. ควรมีครูสอนเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ครูมีเวลาทำการวิจัย
2. ควรทำการฝึกอบรมในระหว่างปิดภาคเรียนหรือวันเสาร์ – วันอาทิตย์ ต่อเนื่อง
3. ขั้นตอนในการทำวิจัยมากไป ควรตัดลงให้สั้น เหมาะกับครูระดับประถมศึกษา

อาจจะทำการวิจัยได้ง่ายขึ้น นั่นคือปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม

4. อุปสรรคของการฝึกอบรมมีมาก ควรส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้
5. ควรทำความเข้าใจกับผู้ปกครองและนักเรียนให้เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมเรื่อง

การทำวิจัยในชั้นเรียน

6. ควรเพิ่มการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับนักเรียนและผู้ปกครอง
7. ควรจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการฝึกอบรม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ

สรุปผลการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา จำนวน 32 คน จำแนกเป็นเพศชาย 6 คน ประมาณ 18% เพศหญิง 26 คน ประมาณ 81% จำแนกเป็นครูที่มีอายุ 30 – 40 ปี 3 คน ประมาณ 9% 40 ปีขึ้นไป 29 คน ประมาณ 90% จำแนกเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 10 ปี 3 คน ประมาณ 9% 11 – 20 ปี 5 คน ประมาณ 15% 20 ปีขึ้นไป 24 คน ประมาณ 75%

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ด้วยการสำรวจสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน พบว่าครูไม่ทำวิจัยในชั้นเรียนและไม่นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน เพราะครูมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยไม่เพียงพอ ดังนั้น ครูจึงต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้วยเหตุนี้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในครั้งนี้จึงหมายถึงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรครูด้วยรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเริ่มต้นด้วยการศึกษาความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ แล้วนำผลที่ได้มากำหนดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จากนั้นจึงศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ 1. แบบสำรวจความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน 3. แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยายผลสมผสานกับการวิจัยเชิงทดลอง คือ การศึกษาและกำหนดความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิง

ปฏิบัติการเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest - Posttest Design) มีรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นตัวแปรต้น และผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นตัวแปรตาม ส่วนการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยเชิงบรรยายมีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอนเป็นตัวแปรต้น และความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นตัวแปรตาม

สถิติที่ใช้ในการศึกษาและกำหนดความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (μ) ของผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยค่า t - test (Dependent) ส่วนการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศและอายุด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (μ) ก่อนและหลังการอบรม และค่า t - test (Independent) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่า (μ) และค่า F - test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา มีความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง การวิจัยเชิงบรรยาย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย

1.2 ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาที่ใช้ในการวิจัย ฝึกปฏิบัติออกแบบการวิจัยในชั้นเรียนฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย และฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านวิทยากร ต้องการวิทยากรที่เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ระดับมหาวิทยาลัย ด้านสื่อ ต้องการสื่อที่เป็นเอกสารสิ่งพิมพ์/ใบงานและเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เป็นโสตทัศนูปกรณ์ประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และด้านสถานที่ ต้องการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในห้องประชุมของโรงเรียนวัดชัยพุกขมาลา

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (μ) ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่าผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม และเมื่อใช้การวิเคราะห์ด้วย t - test (Dependent) พบว่า $t = 31.89$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความแตกต่างกัน และพบว่าผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูมีการรับรู้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ระดับมาก ได้แก่ ด้านระดับปฏิกิริยา ด้านระดับการเรียนรู้ ด้านระดับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านระดับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และด้านระดับคุณค่าขั้นสูงสุด และพบอีกว่าครูที่มีอายุ เพศ และประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากผลของการสำรวจสภาพปัญหาปัจจุบันก่อนทำการวิจัยในครั้งนี้พบว่าครูส่วนใหญ่ไม่ทำวิจัยในชั้นเรียน เพราะไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นครูจึงต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องนำการวิจัยมาผสมผสานหรือนบูรณาการในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการเรียนรู้ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานวิจัยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา การดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนาและการรายงานผล ดังนั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือ ทำอย่างไรครูจึงจะสามารถสร้างงานวิจัย และสามารถนำผลของการวิจัยมาใช้ในการจัดกระบวนการการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ และพบว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ มีผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีผลโดยสรุปว่ารูปแบบการส่งเสริม การอบรมเชิงปฏิบัติการมีกระบวนการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ

2.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน คือ ความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.2 นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการมากำหนดหลักสูตรการอบรมเชิง

ปฏิบัติการ

2.3 ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2.4 ประเมินผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3. การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ นอกจากจะให้ความรู้ความเข้าใจแล้ว ยังก่อให้เกิดการรับรู้ในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับปฏิกิริยา ระดับการเรียนรู้ ระดับพฤติกรรมในการทำงาน ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และระดับคุณค่าขั้นสูงสุด ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่าเป็นความสำเร็จของผู้วิจัย นั่นคือ การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยนี้ไม่ใช่เพียงส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเป็นเพราะทำตามหน้าที่หรือถูกบังคับให้ทำ แต่ต้องเปลี่ยนแปลงเจตคติของครูให้เห็นคุณค่าของการวิจัยด้วย จากผลการวิจัยพบว่าครูสามารถเป็นนักวิจัยได้ แต่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเจตคติให้เห็นคุณค่าของการวิจัย และได้รับการพัฒนาความสามารถในการวิจัยอย่างเป็นกระบวนการตามลำดับขั้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติดังนี้

1. รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมีหลายรูปแบบ การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่ง ที่จะช่วยในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียน ในการวิจัยครั้งต่อไปสมควรได้มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนหลาย ๆ รูปแบบ เช่น การศึกษาด้วยตนเองจากตำรา หรือเอกสารการวิจัย เพื่อค้นหารูปแบบใดเป็นรูปแบบที่ให้ผลสัมฤทธิ์หรือประสิทธิภาพดีที่สุด

2. ในการพัฒนาครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรจัดหาวิทยากรหรือที่ปรึกษาคอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูตั้งแต่เริ่มต้นทำวิจัยจนเสร็จสิ้นการเขียนรายงาน โดยใช้การเยี่ยม นิเทศ ติดตามให้คำปรึกษา

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน ควรกำหนดนโยบาย และแนวทางเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้แพร่หลายยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ในการทำการวิจัยในชั้นเรียนรูปแบบอื่น ๆ บ้าง เพื่อหารูปแบบที่ดีที่สุด
2. ควรมีการวิจัย เพื่อพัฒนาความรู้ของครูด้านการวิจัย โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมและสร้างความตระหนักให้ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนของประชากร

1. ในการอบรมเชิงปฏิบัติการต้องการให้ครูทุกคนเข้าอบรม โดยแบ่งเป็นรุ่น ๆ หรือเป็นกลุ่มวิชา
2. วิทยากรที่ให้ความรู้ ควรเป็นวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และสามารถอธิบายขั้นตอนการทำให้เข้าใจง่ายและติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนตั้งแต่ต้นจนจบ
3. ควรได้รับการสนับสนุนทุกด้านจากทางโรงเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล สุดประเสริฐ. "แนวคิดในการนำผลวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพในโรงเรียน," *วิจัยสนเทศ*, 84, (2528) : 1 - 4
- กาญจนา วัฒนา. *การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. ธนพรการพิมพ์ : กรุงเทพฯ, 2544.
- กิติ ตย์คานนท์. *นักบริหารทันสมัย*. กรุงเทพฯ : บัดเดอร์ฟลาย, 2532.
- กิติมา ปรีดีติลก. *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2532.
- กรุงเทพมหานคร, สำนักการศึกษา. *รายงานสถิติการศึกษา ปี 2536 ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ สำนักการศึกษา กรุงเทพฯ, 2537.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. *แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2534.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. *เอกสารการสัมมนาคณะกรรมการการศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2525.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามเจริญพานิช, 2531.
- เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ. *หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา : แนวทางการวางแผนการเขียนโครงการและการบริหารโครงการ*. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์, 2531.
- ช.ชนบท (นามแฝง) "การวิจัยในชั้นเรียนมิใช่การวิจัย Stat Math เพียงอย่างเดียว," *สารพัฒนาหลักสูตร*. 75, (2531) : 3 - 9.
- ชาญชัย อาจิณสมาจารย์และประหยัด ศรีวิหะ. "การวิจัยทางการบริหารการศึกษา," *สารพัฒนาหลักสูตร*. 4, (2528) : 12 - 14.
- ฐิระ ประวาลพุกษ์. *การพัฒนาคูคณและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมศาสนา, 2538.
- ทวีป อภิสิทธิ์. *เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : พับลิคบิสเนสพริ้นท์, 2536.
- นงเยาว์ ธาราศรีสุทธิ์และคณะ. *หลักการบริหารโรงเรียนมัธยม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กิ่งจันทร์การพิมพ์, 2529.

- นทีทิพย์ สมเกียรติกุล. "การพัฒนาองค์กร," เอกสารการประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์
กรุงเทพ, 2539.
- นพมาศ วงศ์โสภณ. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2524.
- นภาพร สิงห์หัต. การพัฒนาชุดการสอนรายบุคคลเพื่อเสริมสมรรถภาพทางการวิจัย สำหรับ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2525
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์. เอกสารการสอนชุดวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา หน่วยที่ 1-6
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ยูไนเต็ดโปรดักชั่น, 2526.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. "แนวนโยบายในการดำเนินงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ," วิจัยสนเทศ.
14, (2537) : 1 – 3.
- พันธุ์นัย วิทโคโต. สภาพปัญหาแนวทางการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียน
การสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2536.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.
- พัทธยา สายหนู และคณะ. "สภาพการวิจัยทางการศึกษาของประเทศไทย," สารวิจัยทางการศึกษา.
6, 6 (2526) : 23 – 24.
- พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เจริญผล,
2531.
- ปิญโญ สาธร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส. การพิมพ์, 2524.
- มะลิ คงสกุล. การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
ประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- วัลลภ กันทรัพย์. "แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน," วารสารวิจัย
 สนเทศ. 8, (2531) : 1 – 11.
- _____. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา,
 2534.
- _____. ครูกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ,
 2537.
- วิจัยทางการศึกษา, กอง. วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2542.
- วิชัย ไกลสุวรรณจินดา. ความล้มเหลวขององค์การ. ฝ่ายวิชาการและพัฒนาระบบงานธนาคารกรุงเทพ,
 2531.
- วิเชียร ประยูรชาติ. "การพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อยกระดับมาตรฐานข้าราชการครู," วารสาร
 ข้าราชการครู. 35, (2531) : 17 – 21.
- วิเวก ปางพุฒพงษ์. "การพัฒนาการศึกษากับการวิจัย," วิจัยสนเทศ. 6, (2529) : 1 – 8.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.
- ฉ้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม
 วิชาการ, 2536.
- สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์จำกัด, 2539.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สมภพ อินทร์จันทร์. ความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียนของครูประถมศึกษา สังกัด
 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์, 2543.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2521.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. การวิจัยเชิงบรรยาย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2524
- สามัญศึกษา, กรม. แนวทางการวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : กองพัสดุและอุปกรณ์
 การศึกษา, 2532.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดการบริหารสถานศึกษา หน่วยที่ 1 - 7.
 พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
- สุภาวงศ์ จันทวานิช. บรรยายภาคที่เอื้อต่อการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2528.

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิยม. หลักการแนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิยม. แบบการวิจัยและการใช้ผลงานวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

สุวิมล ว่องวานิช. การประเมินผลการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

สิปปนนท์ เกตุทัต. "การวิจัยในอนาคต:สร้างสรรค์ปัญญาเพื่อพัฒนาประเทศ," วิทยาการวิจัย. 7,1 (2538) : 1 – 12.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักการศึกษา, 2540.

อาคม จันทสุนทร. การนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ : องค์กรศิลปการพิมพ์, 2528.

โสภาส ตริปัญญา. "การวิจัยสำหรับครูประถมศึกษายุคใหม่," เอกสารการวิจัยในชั้นเรียน หน่วยที่ 1. สำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, 2529.

Beach, Dale s. Personal : The management of People at Work. 3rd ed. New York : MacMillan Publishing, 1980.

Campbell, R.F., Corbally, S.E., Jr., and Ramseyer, J.A.1966. Introduction to Education Administration, 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.

DuBrin, andrew J. Human Relations : A Job Orientedd Approach. 5th. Ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Preentice-Hall, 1992.

Fisk, R.S. 1957, Campblbell, R.F., and Gregg, R.T., Administrative Behavior in Education, pp. 200 – 277. New York : Harpen & Row.

Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed. New york : McGraw - Hill, 1973.

Kimbrough, R.B., and Nunnery< M.Y. 1988. Educational Administration. New York : Macmillan Publishing Company.

MasLow, A.H. Motivation and Personality. 2nd ed. New York : Harper, 1970.

Oliva, Peter F. Developing the curriculum. 3rd ed. New York : Harper Collins Publishers, 1992.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ	สถานที่ปฏิบัติงาน	ความเชี่ยวชาญ
1. รศ.ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	ด้านเนื้อหา
2. นายโกมินทร์ สังคะนอง	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทร์ ประดิษฐาราม	ด้านหลักสูตร
3. ร.ศ.ไพฑูรย์ ธรรมแสง	ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	ด้านสถิติเพื่อการวิจัย
4. ดร.สมใจ เดชบำรุง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดม่วง กรุงเทพมหานคร	ด้านการประเมินผล
5. นางมยุรี เสวदनัย	อาจารย์ใหญ่โรงเรียน วัดกำแพง เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร	ด้านภาษา



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 6

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

11 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภูรงค์ วัฒมาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห้

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาววิณี สวณेत्रทอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อินทิรา บุญยาทร | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521 หรือ 0-2472-5712



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 7

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

11 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อรพินธ์ สอนสลับ อาจารย์สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสาววิณี สวายนตรทอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อินทิรา บุญยาพร | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตศึกษาครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521 หรือ 0-2472-5712



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 8

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

11 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์นุชนารด ธาตุทอง นักวิชาการศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา เขตการศึกษา 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางสุวิณี สวายนตรทอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|----------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ | หลาบมาลา | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ | ธรรมแสง | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อินทิรา | บุญยาทร | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ออร์สา สุขเปรม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตศึกษาครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521 หรือ 0-2472-5712

**ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน**

N = 32

คนที่	คะแนนหลัง การอบรม เชิงปฏิบัติการ	คะแนนก่อน การอบรม เชิงปฏิบัติการ	ความแตกต่าง คะแนนหลัง - ก่อน (D)	ผลรวมของความ ต่างยกกำลังสอง (D ²)
1	24	4	20	440
2	25	4	21	441
3	24	5	19	361
4	27	2	25	625
5	26	5	21	441
6	24	3	21	441
7	27	4	23	529
8	27	3	24	576
9	24	3	21	441
10	23	5	18	324
11	20	8	12	144
12	25	5	20	400
13	26	4	22	484
14	25	4	21	441
15	26	8	18	324
16	25	6	19	361
17	25	9	16	256
18	26	2	24	576
19	26	5	21	441
20	24	5	19	361
21	24	6	18	324
22	21	3	18	324
23	21	5	16	256
24	24	5	19	361
25	20	4	16	256

**ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่องการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน (ต่อ)**

N = 32

คนที่	คะแนนหลัง การอบรม เชิงปฏิบัติการ	คะแนนก่อน การอบรม เชิงปฏิบัติการ	ความแตกต่าง คะแนนหลัง - ก่อน (D)	ผลรวมของความ ต่างยกกำลังสอง (D ²)
26	28	3	25	625
27	21	6	15	225
28	26	4	22	484
29	21	4	17	289
30	24	4	20	400
31	25	3	22	484
32	24	11	12	144
μ	24.31	4.86		
σ	2.11	2.11		

แบบสำรวจสภาพปัญหาปัจจุบัน
การทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา
สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจง แบบสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายดังนี้ :

1. เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียน

วัดชัยพฤกษมาลา สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจไปกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

คำแนะนำ : โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน (.....) ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1.1 เพศ (.....) ชาย

(.....) หญิง

1.2 อายุ (.....) ต่ำกว่า 40 ปี

(.....) 40 ปี ขึ้นไป

1.3 ประสบการณ์ในการสอน

(.....) 1 – 10 ปี

(.....) 11 – 20 ปี

(.....) 21 ปี ขึ้นไป

1.4 ท่านเคยได้รับความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนมาก่อนหรือไม่

(.....) เคย

(.....) ไม่เคย

1.5 ท่านต้องการให้โรงเรียนจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนหรือไม่

(.....) ต้องการ

(.....) ไม่ต้องการ

1.6 ท่านต้องการให้โรงเรียนพัฒนาบุคลากรเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนด้วยวิธีใด

(.....) ศึกษาด้วยตนเองจากสื่อ เช่นเอกสาร ตำรา วิดีทัศน์ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน

(.....) ประชุมปฏิบัติการภายในโรงเรียน

(.....) นิเทศการวิจัยภายในโรงเรียน

(.....) จัดกลุ่มครูในโรงเรียนช่วยเหลือกันเอง

(.....) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

1.7 ในระยะเวลาที่ผ่านมาท่านไม่ทำวิจัยเพราะเหตุใด

(.....) มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนไม่เพียงพอ

(.....) ไม่เข้าใจภาษาทางสถิติ

(.....) มีภาระงานมากไม่มีเวลาทำวิจัย

แบบสำรวจความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ
โรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสำรวจนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งการสำรวจเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านวิทยากร ด้านสื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และด้านสถานที่ที่ใช้อบรมเชิงปฏิบัติการ ผลที่ได้จากการสำรวจจะนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน แบบสำรวจแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจ

คำแนะนำ : โปรดกาเครื่องหมาย ☐ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ	☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ	☐ ต่ำกว่า 40 ปี ☐ 41 ปี ขึ้นไป
3. ประสบการณ์ในการสอน	☐ 1 – 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี ☐ 21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ประเมินความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	เนื้อหาสาระ					
1.	การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.....					
2.	ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย.....					
3.	การเขียนเค้าโครงการวิจัย.....					
4.	การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน.....					
5.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว.....					
6.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง.....					
7.	การวิจัยเชิงบรรยาย.....					
8.	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....					
9.	การเขียนรายงานการวิจัย.....					
	วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ					
10.	การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ.....					
11.	ฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาในการวิจัย.....					
12.	ฝึกปฏิบัติการออกแบบการวิจัย.....					
13.	ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ.....					
14.	ฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย.....					
15.	ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัย.....					
	วิทยากร					
16.	อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญการวิจัยจากสถาบันอุดมศึกษา.....					
17.	ศึกษานิเทศก์ผู้เชี่ยวชาญการวิจัย.....					
18.	อาจารย์ 3 ระดับ 8 ที่มีความเชี่ยวชาญการวิจัย.....					
19.	บุคลากรในโรงเรียนของตนเองที่เชี่ยวชาญการวิจัย.....					
	สื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ					
20.	เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ หรือ เครื่อง Projector.....					
21.	คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) หรือ Power point.....					
22.	เอกสารสิ่งพิมพ์, ใบงาน.....					
	สถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการ					
23.	ห้องประชุมสำนักงานเขตตลิ่งชัน.....					
24.	ห้องประชุมของโรงเรียน.....					
25.	สถานที่ใดก็ได้ที่เลือกอำนวยความสะดวกการอบรมเชิงปฏิบัติการ.....					

**แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน**

คำแนะนำ : โปรดกาเครื่องหมาย ☐ ลงหน้าตัวเลือกที่ท่านคิดว่าถูกต้องเพียงตัวเลือกเดียว

ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
1.	การวิจัยที่อาศัยการค้นคว้าจากหลักฐานเอกสาร เป็นการวิจัยประเภทใด ก. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ ข. การวิจัยเชิงบรรยาย ค. การวิจัยเชิงทดลอง ง. การวิจัยเชิงสำรวจ	4.	ข้อมูลที่ถูกถ่ายทอดมาอีกต่อหนึ่ง เรียกว่า ข้อมูลประเภทใด ก. ข้อมูลปฐมภูมิ ข. ข้อมูลทุติยภูมิ ค. ข้อมูลตติยภูมิ ง. ข้อมูลจตุรภูมิ
2.	ลักษณะใดที่เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ก. การศึกษาเฉพาะกรณี ข. การศึกษาแนวคิดปรัชญา ค. การศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ง. การศึกษาที่กำหนดกลุ่มควบคุม	5.	การวิจัยชนิดใดที่สามารถนำไปสู่ความรู้ วิธีการ หรือทฤษฎีใหม่ ก. การวิจัยเชิงสำรวจ ข. การวิจัยเชิงทดลอง ค. การวิจัยเชิงบรรยาย ง. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์
3.	การติดตามศึกษาพฤติกรรมของบุคคล ใดบุคคลหนึ่ง เป็นการวิจัยลักษณะใด ก. การศึกษาเฉพาะกรณี ข. การศึกษาแนวคิดปรัชญา ค. การศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ง. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานความจริง	6.	การวิจัยเชิงบรรยายที่ไม่มีคุณภาพมักเกิด จากสาเหตุใด ก. กลุ่มควบคุมไม่มีความเชื่อมั่นพอ ข. กลุ่มทดลองไม่มีความเที่ยงตรง ค. การวิเคราะห์ข้อมูลไม่เหมาะสม ง. การกำหนดแนวคิดทฤษฎีไม่ถูกต้อง

ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
7.	การวิจัยเชิงบรรยายแตกต่างจากการวิจัยเชิงทดลองในข้อใด ก. การวิจัยเชิงบรรยายต้องควบคุมตัวแปร ข. การวิจัยเชิงบรรยายไม่สามารถเปรียบเทียบตัวแปรได้ ค. การวิจัยเชิงทดลองมีการควบคุมตัวแปร ง. การวิจัยเชิงทดลองเป็นการศึกษาผลที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ	8.	สมมุติฐานที่ไม่มีข้อความเอนเอียงไปในทางข้างใดข้างหนึ่ง เป็นสมมุติฐานชนิดใด ก. Null Hypothesis ข. Substantive Hypothesis ค. Alternative Hypothesis ง. Expective Hypothesis

ให้ใช้ข้อมูลต่อไปนี้เพื่อตอบคำถามข้อ 9 – 14

การวิจัยเรื่องหนึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับ การรู้คุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียน ได้กำหนดตัวแปรที่เป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดของโรงเรียนและประเภทของโรงเรียน"

ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
9.	การวิจัยข้างต้นเป็นการวิจัยประเภทใด ก. การวิจัยเชิงทดลอง ข. การวิจัยเฉพาะกรณี ค. การวิจัยเชิงบรรยาย ง. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์	10.	เพศ และอายุ เป็นตัวแปรชนิดใด ก. ตัวแปรตาม ข. ตัวแปรอิสระ ค. ตัวแปรควบคุม ง. ตัวแปรเชิงซับซ้อน

ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
11.	การรับรู้คุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นตัวแปรชนิดใด ก. ตัวแปรต้น ข. ตัวแปรตาม ค. ตัวแปรอิสระ ง. ตัวแปรควบคุม	15.	หากต้องการมั่นใจว่าเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนั้น แม้จะเก็บกี่ครั้งกับนักเรียนคนเดิมก็จะได้ผลเหมือนเดิม จะต้องทดสอบด้วยวิธีการใด ก. หาค่า Validity ข. หาค่า Reliability ค. หาค่า Discrimination ง. หาค่า Testing – ability
12.	สถิติใดที่สามารถบอกระดับการรับรู้คุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมได้ดีที่สุด ก. ค่าเฉลี่ย ข. ค่าร้อยละ ค. ค่าสหสัมพันธ์ ง. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	16.	การทดสอบให้เห็นว่าเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลสามารถจำแนกระดับความคิดของนักเรียนได้ สามารถทดสอบได้ด้วยวิธีใด : ก. หาค่า Validity ข. หาค่า Reliability ค. หาค่า Discrimination ง. หาค่า Testing – ability
13.	หากจะวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้คุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนของรัฐและเอกชน จะต้องใช้ค่าสถิติใด ก. t – test ข. F – test ค. Correlation ง. Path – analysis	17.	การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิธีใดที่ไม่สามารถทำได้ด้วยการทดสอบเพียงครั้งเดียว ก. Split – half ข. Test – Retest ค. Coefficient alpha ง. ถูกทั้งข้อ ก. และ ค.
14.	หากนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาจาก 3 สังกัด จะวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติใด ก. t – test ข. F – test ค. Quartile ง. Chi – Square		

สมมุติว่าการเปรียบเทียบระดับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาและ
มัธยมศึกษา ปรากฏตามตารางข้างล่างนี้ ให้ท่านตอบคำถามข้อ 18 – 20

ตัวแปร	N	X	SD.	t
นักเรียนชั้นประถมศึกษา	55	3.42	0.97	
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา	58	4.14	0.58	

ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
18.	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปรากฏว่า t เท่าไร ก. 2.76 ข. 3.27 ค. 3.50 ง. 4.80	20.	จากตารางข้างต้นสามารถแปลความได้ ตามข้อใด ก. นักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดสร้างสรรค์ต่างกันด้วย ข. คะแนนความคิดสร้างสรรค์ของ นักเรียนระดับประถมศึกษามีการ กระจายน้อยกว่านักเรียนระดับ มัธยมศึกษา ค. คะแนนความคิดสร้างสรรค์ของ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาห่างจาก Mean มากกว่าระดับประถมศึกษา ง. ระดับความคิดสร้างสรรค์ของ นักเรียนทั้งสองระดับไม่แตกต่างกัน
19.	จากค่า t ที่คำนวณได้ในข้อ 18 พบว่า มีนัยสำคัญหรือไม่ ก. ไม่มีนัยสำคัญ ข. มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค. มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ง. มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.10		

สมมติให้การสอนวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียน
ปรากฏในตารางต่อไปนี้ ให้ใช้ข้อมูลตามตารางนี้ตอบคำถามข้อ 21 – 27

นักเรียนคนที่	การประเมินผล		D	D ²
	ก่อนเรียน	หลังเรียน		
1.	6	12	6	36
2	5	17	12	144
3.	7	16	9	81
4.	6	15	9	81
5.	9	18	9	81
6.	10	18	8	64
7.	3	15	12	144
8.	5	12	7	49
9.	6	11	5	25
10.	11	18	7	49

ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
21.	จากตารางข้างต้น ค่า S.D. ของการประเมินผลก่อนเรียนมีค่าเท่าไร ก. 2.48 ข. 6.00 ค. 6.80 ง. 9.50	23.	ผลรวมของความแตกต่างระหว่างคะแนนประเมินผลก่อนเรียนกับคะแนนประเมินผลหลังเรียน มีค่าเท่าไร ก. 68.00 ข. 84.00 ค. 152.00 ง. 484.00
22.	ค่าเฉลี่ยของการประเมินผลหลังเรียนมีค่าเท่าไร ก. 2.70 ข. 6.80 ค. 15.20 ง. 18.00		

ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
24.	ผลรวมยกกำลังสองของความแตกต่างระหว่างคะแนนประเมินผลก่อนเรียนกับคะแนนประเมินผลหลังเรียน มีค่าเท่าไร ก. 754 ข. 4624 ค. 7056 ง. 23104	28.	ค่า t ที่คำนวณได้ = 2.88 ส่วนค่า t ที่ได้จากตารางเปิดตาราง = 2.58 จงบอกว่าค่า t ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญหรือไม่ ($df = 125$) ก. มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข. มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค. ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ง. ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01
25.	ค่า t ซึ่งคำนวณได้จากค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่าไร ก. 1.34 ข. 1.16 ค. 6.27 ง. 7.24	29.	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลต่อไปนี้ 4, 7, 8, 10, 16, 20 คือเท่าไร ก. 6.80 ข. 9.00 ค. 10.83 ง. 12.78
26.	ค่า t ซึ่งคำนวณได้จาก D และ D^2 มีค่าเท่าไร ก. 7.33 ข. 11.46 ค. 53.78 ง. 102.86	30.	นักเรียน 4 คน ได้คะแนนวิชาภาษาไทย 4, 5, 8, 9 จงบอกค่าการกระจาย ก. 2.38 ข. 5.66 ค. 6.50 ง. 26.00
27.	ค่า df ของการคำนวณในข้อ 26 มีค่าเท่าไร ก. 9 ข. 10 ค. 18 ง. 20		

แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

คำชี้แจง : การประเมินความคิดเห็นในที่นี้เป็นการประเมินระดับการรับรู้ในหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนได้แก่ ระดับปฏิกิริยา ระดับการเรียนรู้ ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การและระดับคุณค่าขั้นสูงสุด แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบประเมิน

คำแนะนำ : โปรดกาเครื่องหมาย ☐ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ	☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ	☐ ต่ำกว่า 40 ปี ☐ 41 ปี ขึ้นไป
3. ประสบการณ์ในการสอน	☐ 1 – 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี ☐ 21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	เนื้อหาสาระ					
	เนื้อหาสาระในหลักสูตรสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.....					
2.	เนื้อหาสาระในหลักสูตรมุ่งพัฒนาศักยภาพของครูในการสร้างผลงานวิจัยในชั้นเรียน.....					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.	ระดับการเรียนรู้ กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเสริมสร้าง ความรู้และแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน.....					
4.	ความพร้อมและความเชี่ยวชาญของวิทยากรช่วยเสริม สร้างให้ผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการได้เกิดการเรียนรู้อย่าง เป็นระบบ.....					
5.	ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การเป็นครูมืออาชีพ.....					
6.	สาระเนื้อหาและวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถนำ ไปใช้ได้อย่างมั่นใจและเป็นรูปธรรม.....					
7.	ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ ช่วยสร้างศักยภาพการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน โรงเรียน เพื่อการพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา...					
8.	ประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการใน ครั้งนี้ช่วยให้ครูสามารถนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนา การเรียนการสอนมากขึ้น.....					
9.	ระดับคุณค่าขั้นสูงสุด จากการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ทำให้เห็นคุณค่า ของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....					
10.	การอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างเจตคติ ที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน.....					

**ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรค เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการอบรม
เชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน**

ปัญหาและอุปสรรคเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน.....

**ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบ
ประเมิน**

ชื่อโครงการ	โครงการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา สำนักงานเขตตลิ่งชัน
ปีการศึกษา	2544 – 2545

1. หลักการและเหตุผล

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน มีความตื่นตัวที่จะปฏิรูปการศึกษา ตามแนวทางของกฎหมายรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 จึงทำให้เกิดกระแสของการเปลี่ยนแปลง แนวทางในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทันสมัย พลเมืองของประเทศมีคุณภาพ ซึ่งสิ่งที่จะต้องพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าให้ได้จะต้องปฏิรูปการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้โดยลงมือปฏิบัติจริงหรือการค้นพบความรู้ด้วยตนเองถือว่าเป็นความรู้ที่ยั่งยืน

เมื่อความเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่จะต้องมีการปฏิรูปการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีกระบวนการเรียน การสอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมของครูผู้สอน ครูจะต้องรู้ได้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน จึงจำเป็น อย่างยิ่งที่ครูจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อค้นหาเทคนิควิธีมาใช้ในการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

การวิจัยในชั้นเรียนนี้ ถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ครูค้นพบสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน สามารถ ที่จะวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งกับตัวนักเรียนเอง หรือปัญหาที่เกิดจากตัวครู หรือ ระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งหากครูรู้จักกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ก็จะสามารถ แก้ปัญหาได้ถูกทาง

ดังนั้นโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลาจึงเห็นว่าการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถแก้ปัญหาให้กับ นักเรียนได้ นักเรียนเรียนรู้ตามความสามารถของแต่ละคนได้เป็นอย่างดี จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียนขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูในด้านเทคนิคการวิจัยในชั้นเรียน
- 2.2 เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักและวิธีการวิจัยในชั้นเรียน
- 2.3 เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้

3. เป้าหมาย

3.1 ด้านปริมาณ

- ครู-อาจารย์จำนวน 32 คน ได้รับการอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน
- ครู-อาจารย์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนของตนได้

3.2 ด้านคุณภาพ

- ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
- ครูสามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้องตามขั้นตอน วิธีการจัดทำเป็นรูปเล่มและนำ เผยแพร่ได้
- นักเรียนทุกระดับชั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

4. ลักษณะของโครงการ

4.1 เป็นโครงการใหม่ที่มุ่งเน้นพัฒนาการเรียนการสอน

4.2 เป็นโครงการสนองนโยบายตามแผนงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในแผนพัฒนาการศึกษา กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2540-2544) ด้านบริหารจัดการการศึกษา

4.3 เป็นโครงการสนองการปฏิรูปการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2533 หมวดที่ 3 แผนนโยบายการศึกษา

5. แนวทางการดำเนินงาน

5.1 ระยะเวลาดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

- ระยะที่ 1 การอบรมเดือนพฤษภาคม 2545 สถานที่อบรมห้องประชุมโรงเรียน วัดชัยพฤกษ์มาลา 2 วัน คือ วันที่ 11-12 พฤษภาคม 2545
- ระยะที่ 2 การดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียน เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2545 ส่งผลงาน เป็นรูปเล่มเดือนกันยายน 2545

5.2 วิธีดำเนินการ

- ประชุมคณะครู วิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน และแนวทางแก้ไขจากผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2544
- ประชุมคณะครู เพื่อชี้แจงหลักการและ เหตุผล แนวทางการดำเนินงาน จัดบุคลากร จัดทำโครงการเสนอเพื่อขออนุมัติ
- แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ
- ติดต่อเชิญวิทยากรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ผู้ชำนาญการ)
- จัดเตรียมสถานที่และวัสดุในการจัดการอบรม
- จัดคณะครูเข้ารับการอบรมตามวันและเวลาที่กำหนด
- ผู้บริหารมอบหมายงานให้ทำ
- นำเสนอผลงานการวิจัยในชั้นเรียน ส่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ตามวันเวลาที่กำหนด

6. ค่าใช้จ่ายของโครงการ

6.1 ค่าวัสดุอุปกรณ์	2,000	บาท
6.2 ค่าตอบแทนวิทยากร	3,600	บาท
6.3 ค่าอาหารและเครื่องดื่ม	1,200	บาท
รวม	6,800	บาท

งบประมาณส่วนนี้ได้จากเงินบำรุงการศึกษา และงบประมาณประจำปี 2545 ของกรุงเทพมหานคร และขอรับการสนับสนุนจากกิจกรรมสหกรณ์โรงเรียน

7. ปัญหาและอุปสรรค

- 7.1 ครูอาจารย์บางคนขาดทักษะทางด้านวิทยาศาสตร์ และการวางแผนการวิจัย
- 7.2 ครูอาจารย์บางคนไม่เห็นคุณค่าของการวิจัยในชั้นเรียน

7.3 ครูอาจารย์ไม่นำความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการปฏิบัติซึ่งผู้รับผิดชอบต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ/ประโยชน์ของโครงการ

- 8.1 ครูอาจารย์มีความรู้ทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 8.2 ครูอาจารย์สามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกหลักวิชาการ
- 8.3 ครูอาจารย์สามารถนำผลงานการวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
- 8.4 นักเรียนได้รับการพัฒนาตามความต้องการและความถนัดของตน
- 8.5 ครูอาจารย์สามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนาวิชาชีพของตนได้

9. การติดตามและประเมินผล

- 9.1 ตรวจผลงานฝึกปฏิบัติจริงขณะฝึกอบรม
- 9.2 เยี่ยมนิเทศ ให้คำปรึกษาแนะนำ
- 9.3 ตรวจผลงานจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ
(นางสุวิณี สวายนตรทอง)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ
(นายสนิท รัตนรักษ์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยพฤกษ์มาลา

การเตรียมความพร้อมในการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน

ลำดับที่	สิ่งที่ต้องเตรียมการ	รายละเอียดในการเตรียมการ
1.	เอกสาร	จัดทำสำหรับผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการทุกคน ๆ ละ 1 ชุด ดังนี้ 1. เอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2. ใบงาน, ใบความรู้, ตัวอย่างรายงานการทำวิจัยในชั้นเรียน
2.	อุปกรณ์	ผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการทุกคนต้องจัดเตรียมดังนี้ 1. เครื่องคิดเลขคนละ 1 เครื่อง 2. ปากกา ดินสอ ยางลบ ไม้บรรทัด สมุดจดบันทึก 3. กระดาษคำตอบชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก
3.	ห้องอบรมปฏิบัติการ	1. เครื่องฉายข้ามศีรษะ (Over Head) 2. ที่นั่งของผู้อบรมเชิงปฏิบัติการให้มีโต๊ะสำหรับเขียนด้วย

**กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน**

เวลา	รายการอบรมเชิงปฏิบัติการ
วันที่ หนึ่ง	
08.30-09.00น.	ลงทะเบียน
09.00-09.30น.	พิธีเปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการ
09.30-10.30น.	การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย
10.30-10.45น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม
10.45-12.00น.	การออกแบบการวิจัยและการเขียนเค้าโครงการวิจัย
12.00-13.00น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00-14.30น.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (บรรยายและฝึกปฏิบัติ)
14.30-14.45น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม
14.45-16.00น.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (ต่อ)
วันที่ สอง	
08.30-10.30น.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง (บรรยายและฝึกปฏิบัติ)
10.30-10.45น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม
10.45-12.00น.	การวิจัยเชิงบรรยาย (บรรยายและฝึกปฏิบัติ)
12.00-13.00น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00-14.30น.	การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (บรรยายและฝึกปฏิบัติ)
14.30-14.45น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม
14.45-16.00น.	การเขียนรายงานการวิจัย
16.00-16.30น.	พิธีปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุวิณี สวายนตรทอง
วัน เดือน ปี เกิด	31 ธันวาคม 2498
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลมิชชั่น กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	109/1 หมู่ 2 ซอยกำนัน ถนนลาดจรัญฯ 35 แขวงบางเข็อกหนึ่ง เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา สำนักงานเขตตลิ่งชัน สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 10170
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2513 ประกาศนียบัตรประถมศึกษาตอนปลาย (ป.7) พ.ศ.2516 ประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.3) โรงเรียนศึกษานารี เขตธนบุรี กรุงเทพฯ พ.ศ.2518 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จ เจ้าพระยา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) วิชาเอก การประถมศึกษา วิทยาลัยครูธนบุรี เขตธนบุรี กรุงเทพฯ พ.ศ.2531 ศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช ประวัติการทำงาน
	พ.ศ.2520 เจ้าหน้าที่ธุรการ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2521 เจ้าหน้าที่ห้องสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ.2523 ครู 1 ระดับ 1 โรงเรียนวัดนิมมานรดี สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ พ.ศ.2537 อาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนวัดนิมมานรดี สำนักงานเขต ภาษีเจริญ กรุงเทพฯ พ.ศ.2540 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดพิบูล สำนักงานเขตตลิ่งชัน สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2543 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยพฤกษมาลา สำนักงานเขต ตลิ่งชัน สำนักงานการศึกษา กรุงเทพฯ