

**รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของคุณ
ในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา**

**A MODEL FOR ENHANCEMENT OF CLASSROOM RESEARCH PRODUCTION
FOR TEACHERS AT KHLONG TAWEEWATTANA SCHOOL**

**วิทยานิพนธ์
ของ
นายสุรินทร์ อสุไธทอง**

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

พ.ศ. 2545

เดือน 15 ส.ค. 2547

ISBN 974-373-227-6

เลข 190981

เรียกหนังสือ

ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

371.1

5675

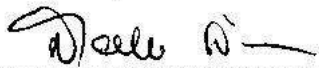
2545

พ.ศ.

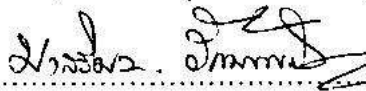
วิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนคลองทวิวัฒนา
จัดทำโดย สุรินทร์ อรุณทอง
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

นางสาวมาสวิมล	รักบ้านเกิด	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีมงคล	เทพเรณู	กรรมการ
ดร.กาญจนา	วัฒมา	กรรมการ

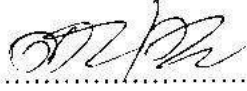
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

.....ประธานกรรมการ

(ดร.สายหยุด จำปาทอง)

.....กรรมการ

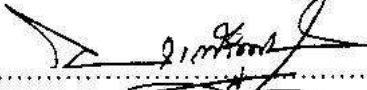
(นางสาวมาสวิมล รักบ้านเกิด)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีมงคล เทพเรณู)

.....กรรมการ

(ดร.กาญจนา วัฒมา)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

.....กรรมการและเลขานุการ

(ดร.วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล)

คณะครุศาสตร์ อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์วัฒนา พัทธรวณิช)

วันที่ 25 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้อำนวยการมาสวิลล รักบ้านเกิด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีมงคล เทพเรณู ดร.กาญจนา วัฒมาญ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่มีคุณค่า ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์ ดร.วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล ที่กรุณาให้ความรู้ ให้ขวัญและกำลังใจในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. สุดาร์ตน์ ปธานราชฎร์ ดร.ภูษงค์ วัฒมาญ ดร. อรพินธ์ สอนสลับ ดร.สมใจ เดชบำรุง อาจารย์นุชนารถ ธาตุทองที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็น แนะนำและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ขอขอบคุณอาจารย์นพดล ฤทธิโสม ที่ช่วยกรุณาแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม และช่วยพิสูจน์อักษรจนงานสำเร็จด้วยดี

สุรินทร์ อรุณทอง

รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา
A MODEL FOR ENHANCEMENT OF CLASSROOM RESEARCH PRODUCTION
FOR TEACHERS AT KHLONG TAWEEWATTANA SCHOOL

บทคัดย่อ
ของ
นายสุรินทร์ อรุณทอง

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

พ.ศ. 2545

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์)	
ผู้วิจัย	นายสุรินทร์ อรุณทอง	
กรรมการควบคุม	นางสาวมาสวิมล รักบ้านเกิด	ประธานกรรมการ
	ผศ.ศรีมงคล เทพเรณู	กรรมการ
	ดร.กาญจนา วัฒมาญ	กรรมการ
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	
โปรแกรมวิชา	บริหารการศึกษา	
สถานศึกษา	สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	
ปีที่พิมพ์	2545	

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนา ดำเนินงานเขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ ประชากรที่ศึกษาเป็นครูของโรงเรียนคลองทวีวัฒนา จำนวน 35 คน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาและกำหนดความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) แบบสำรวจความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อน และหลังการประชุมปฏิบัติการด้วย $t - test$ (Dependent) 3) แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการด้วย $t - test$ (Independent) และ $F - test$

* ผลการวิจัยพบว่าครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนามีความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง การวิจัยเชิงบรรยาย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย และการเขียน

รายงานการวิจัย 2) ด้านวิธีการประชุมปฏิบัติการ ประกอบด้วย การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาที่ใช้ในการวิจัย ฝึกปฏิบัติออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน ฝึกปฏิบัติวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบการวิจัยและฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านวิทยากร ต้องการวิทยากรที่เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย 4) ด้านสื่อ ต้องการสื่อที่เป็นเอกสารสิ่งพิมพ์ ใบงาน และเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ 5) ด้านสถานที่ ต้องการประชุมปฏิบัติการในห้องประชุมของโรงเรียน

สำหรับผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ใช้การวิเคราะห์ด้วย t - test (Dependent) พบค่า $t = 35.11$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนมีความแตกต่างกัน และพบว่าผลสัมฤทธิ์หลังการประชุมปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการประชุมปฏิบัติการ

สำหรับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ พบว่าครูมีความรับรู้อยู่ในระดับมากในด้านปฏิกิริยา ด้านพฤติกรรมในการทำงาน ด้านระดับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรและระดับคุณค่าชั้นสูงสุด นอกจากนั้นพบว่า ครูที่มีอายุ เพศ และประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

A MODEL FOR ENHANCEMENT OF CLASSROOM RESEARCH PRODUCTION
FOR TEACHERS AT KHLONG TAWEEWATTANA SCHOOL

AN ABSTRACT

BY

Mr. Surin Arunotong

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

2002

TITLE A MODEL FOR THE ENHANCEMENT OF CLASSROOM RESEARCH
PRODUCTION FOR TEACHERS AT KHLONG THAWIWATTHANA
SCHOOL

AUTHOR Surin Arunotong

ADVISORS Mrs. Masvimol Rakbankird
Assistant Professor Srimongkol Theprenou
Dr. Kanchana Wattayu

DEGREE Master of Education

PROGRAM Educational Administration

SCHOOL Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya

YEAR 2002

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to conduct needs assessment for the enhancement of classroom research of the teachers, 2) to compare the achievement test scores regarding classroom research between the pre-test and post - test, and 3) to survey the opinions of the teachers towards the enhancement of classroom research. The population under study consisted of 35 teachers in Khlongtawiwattana School. The research instruments included three sets of questionnaires; namely, a survey questionnaire on needs assessment for classroom research training, a pre - test and a post-test on classroom action research, and a survey questionnaire regarding opinions of teachers towards classroom research training. The collected data were analyzed by using mean, standard deviation, t - test dependent, t - test independent, and F - test.

The research findings indicated that the teachers in Khlongtawiwattana School expressed the needs for the enhancement of classroom research by utilizing the operational training in five areas; namely, substantive contents, operational research training methodology, resource personnel, training materials as well as instructional media, and training venue.

With regard to substantive contents, the subject matters included introduction to classroom research, research proposal writing, research design including experimental and descriptive research, test for quality of research instrument, analysis of data, and research report writing.

As for the operational research training methodology, the following activities were needed : the lectures by resource personnel, practical training in identification of the research problem, research design, statistical analysis of data, presentation of the data, and research report writing. A group of resource personnel from the higher education institution was required by the teachers. With reference to the instructional media, overhead projectors, printed materials and the work sheet were needed. The appropriate venue for the training was the school auditorium.

Upon the comparison of the pre - test and the post - test scores, statistically significant difference at the 0.01 level was found indicating that the post-test scores were significantly higher than those of the pre-test.

The opinions of the teachers on the enhancement of classroom research by having conducted an operational training were reported at high level with regard to reaction and work performance behavior whereas being the change agent was perceived at highest level. However, in comparing the opinions towards the training in terms of age, sex, and years of teaching experiences, there was no significant difference in their perception.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข-ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ-ช
สารบัญเรื่อง.....	๗-ณ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร.....	10
การฝึกอบรม.....	18
การวิจัยในชั้นเรียน.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
3 วิธีดำเนินการ.....	72
ขั้นตอนการวิจัย.....	72
ระเบียบวิธีวิจัย.....	74
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	75

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
รูปแบบการวิจัย.....	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
* การดำเนินการวิจัย.....	86
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยการประชุมปฏิบัติการ.....	89
ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัย.....	98
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน.....	99
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
สรุปการวิจัย.....	100
อภิปรายผล.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research).....	76
2 รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research).....	76
3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน.....	89
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน.....	90
5 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest - Posttest Design).....	94
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน.....	95
7 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามเพศ และ อายุ.....	97
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน.....	98
9 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน.....	99

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
2 ขั้นตอนการวิจัย เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู.....	73
3 แสดงขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสำรวจความต้องการ จำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการประชุม ปฏิบัติการ.....	79
4 แสดงขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อน และหลังการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการประชุม ปฏิบัติการ.....	82
5 แสดงขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความคิดเห็นของครู ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ.....	85

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

กระแสความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆของสังคมในปัจจุบัน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การสื่อสาร การคมนาคม การรับส่ง ข้อมูลข่าวสารวิทยาการต่าง ๆ การแพร่ขยายของวัฒนธรรมข้ามชาติ รวมทั้งการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ในระบบการค้าเสรี ทำให้ประเทศไทยต้อง หันมาทบทวนการจัดการศึกษากันใหม่ เพื่อให้การศึกษา เป็นเครื่องมือในการพัฒนา "คน" ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย สามารถ นำพาชาติบ้านเมืองรอดพ้นจากวิกฤตไปสู่ความเจริญก้าวหน้าแห่งยุคโลกาภิวัตน์ เป้าหมายในการจัด การศึกษา จึงต้องมุ่งสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถ ในการรับและถ่ายทอดพัฒนาการของเทคโนโลยี รวมทั้งสามารถในการแก้ปัญหาและเผชิญหน้า กับสถานการณ์ใหม่ๆ นอกจากนี้ผู้เรียนจะต้องรู้จักการทำงานเป็นหมู่คณะ และตระหนักในการมี ส่วนร่วมที่จะรักษาวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยและคุณธรรม ตามหลักศาสนา

การพัฒนาประชาชนชาวไทยให้มีคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องใช้ยุทธศาสตร์ ในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้เอง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 จึงได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ในมาตราต่างๆ ดังนี้

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา ตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษาตอบสนองแนวการจัดการศึกษาที่กล่าวข้างต้นคือ "ครู" และการที่ครูจะสามารถพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้ จำเป็นต้องใช้กระบวนการวิจัยมาเป็นเครื่องมือที่ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้น "ครู" นอกจากจะมีบทบาทในการสอนแล้ว ยังต้องมีบทบาทในการเป็นนักวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยจึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูที่เป็นครูมืออาชีพ การศึกษาวิจัยจะช่วยให้ครูได้ทราบว่า จะจัดการศึกษาอย่างไรจึงถือว่ายึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นไปตามความสามารถของผู้เรียน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ครูต้องศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่า "สอนอย่างไรจึงจะเสริมสร้างกระบวนการคิด การฝึกทักษะเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา"

ด้วยเหตุที่การวิจัยเป็นกระบวนการค้นหาความจริงด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ ปัจจุบันนี้การวิจัยจึงได้ถูกนำมาใช้ในสถานศึกษา และหากเป็นการใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จะเรียกว่า "การวิจัยในชั้นเรียน" (Classroom Research) การวิจัยในชั้นเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา ผลของการวิจัยจะช่วยให้ได้ความรู้ ข้อเท็จจริง และเป็นระบบสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาอันจะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างถูกต้องและสร้างสรรค์ ยังผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาและเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนานโยบาย

นอกจากนี้ การวิจัยยังเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47 ถึง มาตรา 51 ซึ่งกำหนดว่าการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้มีความมั่นใจว่าถ้าทำตามกระบวนการที่กำหนดนี้แล้ว การศึกษาจะมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน การประกันคุณภาพการศึกษาจึง หมายถึง การประเมินผลและ

การติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา (จรัส นองมาก 2544 : 2) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอร่างมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอกในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานต่อคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบและขั้นตอนมีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ และ มาตรฐานด้านปัจจัย คณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการทั้ง 27 มาตรฐาน การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนปรากฏอยู่ในมาตรฐานที่ 23 ความว่า "ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน" และตัวบ่งชี้ในมาตรฐานนี้กล่าวว่า "ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ครูมีความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ได้" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2543 : 34) จากที่กล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องสร้างงานวิจัย เพื่อการเตรียมพร้อมเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของตน

การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ยังระบุไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ว่า การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานมีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนโดยให้ผู้สอนนำกระบวนการวิจัยมาผสมผสานหรือบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา การดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การรายงานผลการเรียนรู้ และการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ (กรมวิชาการ 2544 : 34)

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้นครูจึงมีบทบาทสำคัญในการวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้หรือพัฒนาการเรียนการสอน แต่จากสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏพบว่า ครูไม่นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อธิบายหรือพัฒนาการเรียนการสอนเพราะ (1) ครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอ (2) ครูไม่เข้าใจภาษาการวิจัยที่เป็นภาษาทางสถิติ (3) ครูมีภาระงานมากจนไม่มีเวลาทำงานวิจัย (กาญจนา วัฒนา 2544 : 6) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองนวมอนุสรณ์) เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ได้เล็งเห็นความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน จึงได้ทำการสำรวจสภาพปัญหาจากครูจำนวน 35 คนพบว่า ครูร้อยละ 94.29 บอกว่าสาเหตุที่ไม่ทำวิจัยเพราะไม่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนอย่าง

เพียงพอ และครูเพียงร้อยละ 5.71 เท่านั้น ที่บอกว่าไม่ทำวิจัยเพราะมีภาระงานมากจนไม่มีเวลาทำวิจัย แสดงให้เห็นว่า ครูส่วนใหญ่เห็นคุณค่าของการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ แต่ที่สภาพปัจจุบันครูยังไม่ใช้ผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนรู้เพราะ ครูมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยไม่เพียงพอ ผู้วิจัยได้สำรวจต่อไปอีกว่าเมื่อครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยอย่างเพียงพอ ครูต้องการพัฒนาความรู้ดังกล่าวหรือไม่ ผลการสำรวจพบว่าครูร้อยละ 97.14 ต้องการได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และพบว่าครูร้อยละ 91.43 ต้องการพัฒนาความรู้ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จากเหตุผลและผลการสำรวจดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดโครงการประชุมปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนขึ้น และเพื่อให้ได้ทราบว่าการประชุมปฏิบัติการครั้งนี้มีผลสำเร็จเพียงใด จึงได้ดำเนินการศึกษา ผลการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการและกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและกำหนดความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยให้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยให้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยให้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ

ข้อคำถามของการวิจัย

1. มีข้อมูลอะไรบ้างที่สามารถนำมากำหนดเป็นความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยให้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ
2. ผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยให้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการเป็นอย่างไร
3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้การประชุมปฏิบัติการเป็นอย่างไร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดย
ใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของครูก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่อง
การทำวิจัยในชั้นเรียน

2. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบ
การประชุมปฏิบัติการ

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ, อายุ และประสบการณ์ในการสอน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์ก่อนการประชุมปฏิบัติการและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยใน
ชั้นเรียนมีความแตกต่างกัน

2. ครูที่มี อายุ เพศ และประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. กำหนดการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นของการประชุมปฏิบัติการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน
เนื้อหาสาระ ด้านวิธีการประชุมปฏิบัติการ ด้านวิทยากร ด้านสื่อประกอบการประชุมปฏิบัติการและ
ด้านสถานที่ที่ใช้ในการประชุมปฏิบัติการ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาไปกำหนดหลักสูตรการประชุม
ปฏิบัติการและเตรียมการให้การประชุมปฏิบัติการสนองความต้องการของครูกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด

2. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ กระทำโดยการให้แบบทดสอบ
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและได้มีการนำไปตรวจสอบคุณภาพตามวิธีการทางสถิติ

3. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เป็นการศึกษาจากครูที่เข้า
ประชุมปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้เท่านั้น

4. การสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหา เพื่อให้ทราบว่าคุณครูต้องการได้รับการส่งเสริมการทำวิจัย
ในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ เป็นการดำเนินการก่อนการกำหนดหัวข้อและรูปแบบ
ของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จึงไม่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน คือ การวิจัยที่ทำเฉพาะในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) เท่านั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้จึงเป็นครูของโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) จำนวน 35 คน

6. การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการในปีการศึกษา 2544 - 2545

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยมีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ไว้ดังนี้

1. รูปแบบการส่งเสริม

รูปแบบการส่งเสริม หมายถึง รูปแบบกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของบุคคล อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

รูปแบบการส่งเสริมในที่นี้ หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความคิดใหม่ๆ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของครูในการสร้างผลงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้ รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนกระทำโดยการฝึกอบรมรูปแบบการประชุมปฏิบัติการ

2. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop)

การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง รูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกปฏิบัติไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

การประชุมปฏิบัติการในที่นี้ หมายถึง การประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งจัดขึ้นสำหรับครูผู้สอน โดยมีมุ่งหวังให้ผลที่ได้จากการวิจัยนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

3. ครู

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ

ครู ในที่นี้ หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

4. การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยครูผู้สอนในชั้นเรียนนั้นๆ การพัฒนาทางเลือกดังกล่าว ได้แก่ การพัฒนานวัตกรรมด้านต่างๆ เมื่อนำนวัตกรรมไปใช้แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

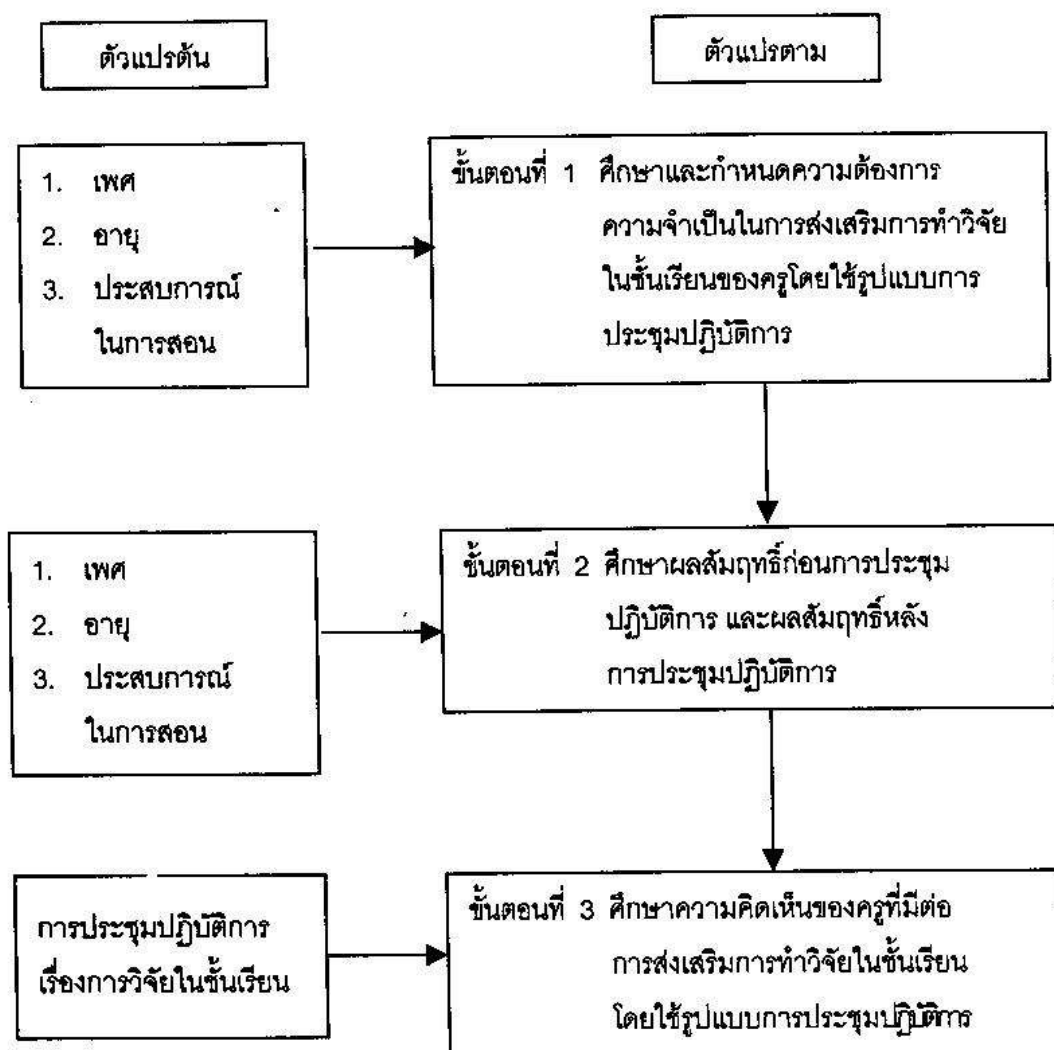
5. การศึกษาความต้องการจำเป็น

การศึกษาความต้องการจำเป็น หมายถึง การค้นหาสภาพการณ์หรือปัญหาเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้องค์กรดำเนินงานบรรลุสู่เป้าหมาย ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นสามารถนำมาใช้ในการกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

การศึกษาความต้องการจำเป็นในที่นี้ หมายถึง การค้นหาสภาพการณ์ หรือปัญหาหรือความต้องการของครูในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) เกี่ยวกับการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการ ความต้องการจำเป็นดังกล่าว ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในด้านเนื้อหาสาระ วิธีการจัดกิจกรรม วิทยากร สื่อ และสถานที่ที่ใช้ประชุมปฏิบัติการ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ กำหนดกรอบแนวคิดหลังจากการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาที่เป็นอยู่ในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) พบว่า ครูมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยไม่เพียงพอ และต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเริ่มต้นด้วยการศึกษาความจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ แล้วนำผลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นมากำหนดหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการ จากนั้นจึงศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ รายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ปรากฏในแผนภูมิที่ 1 ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยการฝึกอบรมรูปแบบการประชุมปฏิบัติการ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการ แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวข้องกับการวิจัย ผู้วิจัยจึงศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. รูปแบบการส่งเสริมพัฒนานุคลากร
 - 1.1 ความหมายของรูปแบบการส่งเสริมพัฒนานุคลากร
 - 1.2 ความสำคัญของการพัฒนานุคลากร
 - 1.3 รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนานุคลากร
2. การฝึกอบรม
 - 2.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 2.2 เทคนิคการฝึกอบรม
 - 2.3 กระบวนการฝึกอบรม
 - 2.4 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 2.5 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.6 การประเมินผลการฝึกอบรม
 - 2.7 การฝึกอบรมด้วยเทคนิคการประชุมปฏิบัติการ
3. การวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.2 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.3 คุณค่าและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.4 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร

ความหมายของรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร

รูปแบบการส่งเสริม หมายถึง รูปแบบกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของบุคคลอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (ฐิระ ประวาลพฤษ 2538 : 2)

รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรแบ่งเป็นลักษณะใหญ่ๆ ได้ 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบการส่งเสริมด้วยการเพิ่มวุฒิ ได้แก่ การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อรูปแบบการส่งเสริมในลักษณะนี้ ปฏิบัติกันมากในวงราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาบุคลากร ส่วนในทางธุรกิจจะมีเฉพาะในการดำเนินธุรกิจขนาดใหญ่ เพราะเป็นรูปแบบการส่งเสริมที่ต้องใช้งบประมาณมาก

2. รูปแบบการส่งเสริมด้วยการเพิ่มสมรรถภาพ ได้แก่ การฝึกอบรมด้วยเทคนิคต่างๆ ศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาลักสูตรระยะสั้น รูปแบบการส่งเสริมในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อย แต่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพเฉพาะกิจได้ตามที่ต้องการ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดี เสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืน รูปแบบการส่งเสริมสมรรถภาพนิยมมากทั้งในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ และในวงธุรกิจ เพราะสามารถสร้างบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ทันที สิ้นเปลืองเวลาน้อย และค่อนข้างมีผลคุ้มค่าในการลงทุน

จึงกล่าวได้ว่า รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา โดยทั่วไปได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายแนวคิด เช่น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529 : 254) กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากร" หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

นางเยาว์ ธาธาศรีสุทธิ และคณะ (2529 : 9) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล เช่น การฝึกอบรม การให้การศึกษาและอื่นๆ

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2530 : 82) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในทางการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนา

บุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สำหรับฮาร์บิสัน และไมเออร์ (Harbison and Myers 1964 : 33) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า "การพัฒนาบุคลากร" หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) มีฝีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลทั้งมวลของสังคมหนึ่ง"

แคสเท็ตเตอร์ (Castetter 1976 : 273) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษาวา หมายถึง การจัดและเตรียมการต่างๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากรไว้จนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้การศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่บุคลากร ทั้งนี้ มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในที่นี้ หมายถึง รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรครู ด้วยการเพิ่มสมรรถภาพ ได้แก่ การฝึกอบรมด้วยเทคนิคการประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความคิดใหม่ๆ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของครูในการสร้างผลการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้เป็น 6 ประการ คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช 2532 : 10)

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะขว่งเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ใดจากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ ทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น หรือบุคคลอื่นๆ ก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่นั้นไป ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์การก็ตามมักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

สำหรับการพัฒนาบุคลากรครูซึ่งมีบทบาทความสำคัญในโรงเรียนจึงเป็นการพัฒนาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานทางการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาในการเรียนการสอน ลักษณะของวิธีการพัฒนาบุคลากรจึงมีกิจกรรมที่แตกต่างไปจากหน่วยงานหรือองค์การอื่นๆ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาแสดงแนวคิดไว้หลายท่าน เช่น

นพมาศ วงศ์โสภา (2524 : 134) ได้เสนอไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรย่อมมีความหมาย โดยเฉพาะในตัวเอง เนื่องจากการจัดการศึกษานั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมและช่วยพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะพัฒนาคนอื่นได้ในวงการศึกษาก็คือ "ครู" ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาในโรงเรียน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนจึงต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในหน่วยงานหรือโรงเรียนเป็นหลัก

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2528 : 126) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการดำเนินงานต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากรในหน่วยงานให้มีสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้น บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครู ซึ่งทำหน้าที่สอนถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ไปสู่นักเรียน เมื่อทำงานไปเป็นเวลานานๆ ควรได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ความสามารถ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ให้มีมากขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการทำงานของครู

กัฟฟ์ (Guff 1975) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรครู มุ่งพัฒนาที่ตัวครูเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

มัลลาลีและดัฟฟี่ (Mullaley and Daffy 1978 : 281 - 282) มีความเห็นสอดคล้องกับกัฟฟ์ว่า การพัฒนาบุคลากรครูเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพครู และการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาครูนั้น จะช่วยให้ครูทั้งหลายได้พัฒนาศักยภาพของความเป็นครู (Potential as teacher) ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 151 - 155) สรุปถึงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลของหน่วยงานได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือให้มีความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงาน และเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการพัฒนาบุคคลนี้อาจจะดำเนินการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือพัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายๆ อย่างก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาหรือความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลในหน่วยงานนั้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการช่วยให้ครูเพิ่มความรู้ ทักษะ ความชำนาญ อย่างมีระเบียบแบบแผน ตลอดจนการพัฒนานิสัยแห่งความคิด เจตคติที่ดีในการทำงาน มีขวัญ กำลังใจดี มีสมรรถภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียนรวมถึงผลต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร

"ครู" จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนานุเคราะห์ "ครู" ให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนต่อไป

รูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานุเคราะห์

รูปแบบการจัดกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนานุเคราะห์ในสถานศึกษามีมากมายซึ่งจะกล่าวถึงลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ตามทฤษฎีของนักวิชาการ ดังนี้

มาลี วิษณุกุล (2525 : 148) กล่าวว่า "กิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ส่วนใหญ่มักจะจัดหรือกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนานุเคราะห์ไว้ 8 ประการ คือ

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

นงเยาว์ ธาราศรีสุทธิ และคณะ (2529 : 153) ได้เสนอแนะว่ารูปแบบการจัดกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนานุเคราะห์มี ดังนี้

1. การประชุมนิเทศ
2. การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การจัดตั้งศูนย์วิชาการในโรงเรียน
5. การให้ครูได้ค้นคว้าวิจัยและทำการทดลอง
6. การไปศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
7. การลาศึกษาต่อเพิ่มเติม
8. การจัดกิจกรรมพิเศษ
9. การแสดงนิทรรศการต่างๆ ในโรงเรียน

เมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 15 - 16) ได้เสนอกิจกรรมชนิดต่างๆ ที่อาจเลือกใช้ในการพัฒนานุเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย
2. การสอนแบบสำเร็จรูป
3. การศึกษาจากเทปบันทึกเสียง
4. การประชุม
5. การประชุมย่อย
6. การศึกษาจากโทรทัศน์
7. การสัมมนา
8. การมอบหมายงานพิเศษ
9. การเล่นเกม
10. การอภิปราย
11. การศึกษาจากเอกสารพิมพ์แจก
12. การเลียนแบบ
13. การจัดการฝึกงาน
14. การฝึกอบรม
15. การหมุนเวียนตำแหน่ง
16. การศึกษาเฉพาะกรณี
17. การทดลองการปฏิบัติงาน
18. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
19. การจัดโปรแกรมการแลกเปลี่ยน
20. การฝึกหัดแก้ปัญหา
21. การศึกษาดูงาน
22. การจัดนิทรรศการ
23. การสาธิต
24. แสดงบทบาทสมมติ

บุญเลิศ ไพรินทร์ และคณะ (2530 : 48) แบ่งรูปแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการดูและฟัง ใช้รูปแบบการบรรยาย และการสาธิต
2. การมีส่วนร่วมในการดูและเคลื่อนไหว ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์ และทัศนศึกษา
3. การมีส่วนร่วมในการพูดและกระทำ ใช้รูปแบบการอภิปราย และแสดงบทบาทสมมติ

สู่ระ ปรวาลพทกษ (2538 : 118) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไว้หลายรูปแบบ
ได้แก่

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)
3. การอภิปรายปาฐกถาหรือการบรรยายเป็นชุด (Symposium Discussion)
4. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)
5. การอภิปรายถกเถียง (Buzz Session)
6. การอภิปรายแบบพหุจกาวิศสนา (Colloguy Method)
7. การระดมสมอง (Brain Stroming)
8. การประชุม (Conference)
9. การประชุมใหญ่ (Convention)
10. การสัมมนา (Seminar)
11. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop)
12. การสาธิต (Demonstration)
13. กรณีศึกษา (Case Study)
14. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing)
15. บทเรียนสำเร็จรูป (Programme Instruction)
16. การอบรมด้านความรู้สึก (Sensitivity Training)
17. การสอนแนะ (Coaching)
18. การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation)
19. การศึกษาจากพฤติกรรมที่เป็นจริง (Behaviour Modeling)
20. เกมการบริหาร (Management Game)
21. สถานการณ์จำลอง (Simulation Technique)
22. การฝึกอบรมในห้องทดลองงาน (Vestibule Training)
23. การฝึกอบรมในงาน (On – the – job - training)
24. การฝึกอบรมช่างฝีมือ (Apprenticeship Training)
25. การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study Training)
26. การประชุมแบบซินดิเคท (Syndicate)

สมคิด บางโม (2539 : 82 - 90) ให้ความคิดเห็นว่า การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และ การเปลี่ยนแปลงเจตคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องใช้เทคนิคต่างๆประกอบกัน เทคนิค การฝึกอบรมมีหลายวิธี ได้แก่

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)
3. การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium Discussion)
4. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)
5. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)
6. การระดมสมอง (Brain Storming)
7. การประชุม (Conference)
8. การประชุมใหญ่ (Convention)
9. การสัมมนา (Seminar)
10. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop)
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)

จากรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานุเคราะห์ที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การประชุม ปฏิบัติการเป็นรูปแบบการส่งเสริมพัฒนานุเคราะห์รูปแบบหนึ่ง ที่สามารถส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดีอันเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น การประชุมปฏิบัติการเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งในหลายๆ อย่างของการฝึกอบรม ดังนั้น เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่า "การฝึกอบรม" และ "การประชุมปฏิบัติการ" ผู้วิจัยจึงนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ส่งผลให้เกิดสมรรถภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยป้องกันปัญหา และปรับปรุงคุณภาพงาน บุคคลสามารถใช้ขีดความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง การฝึกอบรมยังช่วยเสริมสร้างขวัญในการทำงาน ลดความสิ้นเปลือง ลดระยะเวลาในการเรียนรู้ เสริมสร้างเจตคติที่ดี และป้องกันอุบัติเหตุ หากบุคคลใดขาดการพัฒนา บุคคลนั้นจะเสมือนการเดินถอยหลัง ไม่ทันต่อเหตุการณ์ความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะวิทยาการใหม่ๆ (พยอม วงศ์สารศรี 2531 : 499)

ความหมายของการฝึกอบรม

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

การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลสามารถปฏิบัติที่ด้อยอยู่ให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความชำนาญ และมีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น (Beach 1980 : 17)

การฝึกอบรม หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Flippo 1970 : 268)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเกิดทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนเจตคติ และพฤติกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ (ทวีป อภิสิทธิ์ 2536 : 24 - 26)

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร (สมคิด บางโม 2539 : 14)

จากความหมายของคำว่า การฝึกอบรม ที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่องาน ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมสามารถกระทำได้ด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ดังที่จะกล่าวต่อไป

เทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง กลวิธีในการถ่ายทอดประสบการณ์ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

เทคนิคการฝึกอบรมมีมากมายหลายวิธีซึ่งนักฝึกอบรมได้จัดแบ่งไว้ในลักษณะต่างๆ กันคือ Glenn Stahl (1962 : 302 - 304) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมไว้ 6 ประเภท ได้แก่

1. การฝึกอบรมเป็นกลุ่ม (Group Training)
2. การฝึกจากการทำงาน (On-the-job-instruction)
3. การฝึกด้วยเอกสารและคู่มือ (Manuals and Bulletins)
4. การเรียนทางไปรษณีย์ (Correspondence Courses)
5. การใช้โสตทัศนูปกรณ์ (Use Audio-Visual Aids)
6. การใช้วิธีอื่นๆ

อุณนรินทร์ สิมพูนุลย์ (2521 : 3 - 4) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมตามลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของวิทยากร ใช้เทคนิคการบรรยาย และการปาฐกถา
2. การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการสัมมนา การแสดงบทบาทสมมุติ และการสาธิต

และการสาธิต

3. การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการสอนแนะ และการสอนแบบสำเร็จรูป

4. การใช้โสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ เป็นต้น

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

1. เทคนิคการฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมให้บุคคลมีความรู้ ทักษะก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานในหน้าที่

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลเมื่อแรกเข้า เพื่อให้ทราบถึงนโยบาย และหน้าที่ของหน่วยงาน ตลอดจนเข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนต่างๆ

3. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ เป็นการฝึกอบรมผู้ที่ทำงานอยู่แล้วในหน่วยงาน เพื่อให้ นำความรู้ความคิดไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้า มีขวัญกำลังใจและ มีความมั่นใจในอาชีพของตนยิ่งขึ้น การฝึกอบรมด้วยเทคนิคนี้กระทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น

บุญเลิศ ไพรินทร์ และคณะ (2530 : 48) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมตามลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการดูและฟัง ใช้เทคนิคการบรรยาย และการสาธิต
2. การมีส่วนร่วมในการดูและเคลื่อนไหว ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ และทัศนศึกษา
3. การมีส่วนร่วมในการพูดและกระทำ ใช้เทคนิคการอภิปราย และแสดงบทบาทสมมติ

กระบวนการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ต้องมีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันไป ตั้งแต่ต้นจนจบ หากมีขั้นตอนใดผิดพลาดอาจทำให้การฝึกอบรมไม่ประสบความสำเร็จ การฝึกอบรมต้องพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) ผลผลิต (Product) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การฝึกอบรมที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมต้องเป็นไปตามความแตกต่างกันของบุคคล
2. การฝึกอบรมต้องเร่งเร้าให้บุคคลแสดงออกซึ่งความสามารถและศักยภาพในตนเอง
3. การฝึกอบรมต้องช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในแนวทางที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ขององค์การ

ขององค์การ

การฝึกอบรมต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีขั้นตอนกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้ (วิน เชื้อโพธิ์หัก 2537 : 24 - 34)

1. การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยกำหนัดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหา การจัดลำดับเนื้อหา และกำหนดการฝึกอบรม
3. การเสริมหลักสูตร ประกอบด้วยคัดเลือกและกำหนดวิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าอบรม สถานที่อบรม สิ่งอำนวยความสะดวกในการอบรม กำหนดงบประมาณการอบรม
4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs)

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 16 - 17) กล่าวว่าการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง สภาพการณ์ปัญหาในหน่วยงานซึ่งต้องดำเนินการแก้ไขด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุจุดหมาย ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมจำแนกได้เป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 ความต้องการจำเป็นที่ปรากฏชัดแจ้ง

ประเภทที่ 2 ความต้องการจำเป็นที่ต้องค้นหา

ประเภทที่ 3 ความต้องการจำเป็นที่เน้นความรู้ ประสบการณ์ เจตคติและวิธีการปฏิบัติงาน เป็นรายบุคคล

ประเภทที่ 4 ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ เมื่อพบว่าองค์การนั้นๆ มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และปัญหานั้นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม

ประเภทที่ 5 ความต้องการจำเป็นในปัจจุบันที่ต้องดำเนินการ เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ประเภทที่ 6 ความต้องการจำเป็นที่ต้องทำในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตหรือ ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สมคิด บางโม (2539 : 41) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาสภาพการณ์หรือปัญหาเกี่ยวกับบุคคลในองค์การซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วย การฝึกอบรม เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ดี ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมจำแนกได้เป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 ความต้องการจำเป็นที่ปรากฏชัดเจน ได้แก่ เมื่อรับบุคลากรเข้าใหม่ เมื่อมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติ

ประเภทที่ 2 ความต้องการจำเป็นที่ต้องค้นหา ได้แก่ เมื่อผลผลิตตกต่ำ หรือเมื่อมีต้นทุนมากขึ้น เมื่องานไม่ได้มาตรฐาน เมื่อการปฏิบัติงานไม่คล่องตัว เมื่อประสิทธิภาพลดลง

วิธีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

การศึกษาดูความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนแรกของการฝึกอบรม มีวิธีการวิเคราะห์ได้หลายแบบ ได้แก่ วิเคราะห์กระบวนการและกิจกรรมในการทำงาน วิเคราะห์ความรู้หรือแนวปฏิบัติใหม่ในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานประจำวัน วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ วิเคราะห์ลักษณะโครงสร้างขององค์การ และศึกษาผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน (กาญจนา วัฒนา 2544 : 24)

วิธีการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จำแนกเป็นรูปแบบได้ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรมจะเข้าไปดำเนินการศึกษาในหน่วยงานว่าตรงจุดใดขององค์การที่มีปัญหาและต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นผู้วิเคราะห์และกำหนดปัญหาที่จำเป็นในการฝึกอบรม

รูปแบบที่ 2 ผู้บริหารรับรู้ และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หรือมีสิ่งที่จะบ่งชี้ว่าต้องมีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องดำเนินการสำรวจข้อมูลเพื่อหาความต้องการจำเป็นว่ามีอะไรบ้าง โดยสำรวจจากบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง

รูปแบบที่ 3 เป็นการหาความต้องการจำเป็นในอนาคต เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อแผนงานและแนวทางดำเนินการขององค์การต่อไปในอนาคต ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับปรุงตัวขององค์การให้ทันสมัยและอยู่รอดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รูปแบบนี้ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรมจะร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงสิ้นสุดกระบวนการเพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนไป

วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาความต้องการจำเป็น สามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ วิธีการรวบรวมจากแหล่งข้อมูลและวิธีการรวบรวมโดยใช้เครื่องมือ (กาญจนา วัฒนายุ 2544 : 45)

1. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เป็นวิธีการที่ได้ข้อมูลจากเอกสารหลักฐานต่างๆ ขององค์การ ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน และผลการปฏิบัติงานขององค์การ นอกจากนี้ ยังสามารถรวบรวมได้จากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติของบุคลากร รวมทั้งสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ เป็นวิธีการที่ผู้ค้นหาข้อมูลสร้างเครื่องมือ ได้แก่ แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบทดสอบ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบติดตามผลการปฏิบัติงาน แบบวัดเจตคติของบุคลากรในด้านต่างๆ เป็นต้น การรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือนี้ ต้องนำผลที่ได้จากการรวบรวมทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่า t -test และ ค่า F -test แล้วแต่กรณี

การกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

หลังจากที่ได้ข้อมูลความต้องการจำเป็น ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลหรือได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผลที่ได้สามารถนำมากำหนดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

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

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการตามแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น เริ่มโดยการสำรวจวิเคราะห์ความจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเป็นรายบุคคล เน้นความต้องการจำเป็นของบุคคล ด้านความรู้

ประสบการณ์ เจตคติ วิธีการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ พิจารณาถึงปัญหาที่ทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลง และปัญหานั้นต้องแก้ไขโดยวิธีการประชุมปฏิบัติการ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารได้รับรู้และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน นั่นคือ คุรุชาดความรู้ความสามารถ ในการวิจัยในชั้นเรียนและการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน จึงได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนและการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน แบบสำรวจดังกล่าวประกอบด้วยรายการสำรวจ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในด้านความรู้ ได้แก่ เนื้อหาสาระที่ต้องการประชุมปฏิบัติการ
2. วิธีการจัดกิจกรรมประชุมปฏิบัติการ
3. วิทยากรผู้อำนวยความสะดวกในการประชุมปฏิบัติการ
4. สื่อที่ใช้ประกอบการประชุมปฏิบัติการ
5. สถานที่ที่ใช้ประชุมปฏิบัติการ

ข้อมูลที่รวบรวมได้นี้ นำไปดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกรายการความต้องการจำเป็น
2. เรียงลำดับความต้องการจำเป็นตั้งแต่รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำที่สุด
3. คัดเลือกรายการความต้องการจำเป็นที่อยู่ในระดับมากขึ้นไป เป็นความต้องการของการประชุมปฏิบัติการในครั้งนี้

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่กระทำหลังจากการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม คือ หลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผลที่ได้ต้องสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร ได้แก่ ความหมายของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร รูปแบบของหลักสูตร ขั้นตอนการสร้างหลักสูตร ซึ่งจะกล่าวต่อไปนี้

ความหมายของหลักสูตร

คำว่า หลักสูตร มีนักการศึกษาได้ให้นิยามไว้มากมายหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับปรัชญา ความเชื่อพื้นฐาน ความเข้าใจและประสบการณ์ของแต่ละคน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับการงานเฉพาะอย่าง ที่แต่ละคนศึกษาหรือกรอบความคิดของงานวิจัยแต่ละเรื่อง ความหมายของหลักสูตรจึงแปรเปลี่ยนไปตามแนวคิดและลักษณะงานที่ใช้ในแต่ละครั้ง แนวทางในการนิยามหลักสูตรสะท้อนถึงข้อพิจารณา

เกี่ยวกับค่านิยมในเรื่องของธรรมชาติของการศึกษาว่าเป็นอย่างไร ซึ่งค่านิยมเกี่ยวกับหลักสูตรดังกล่าวมีผลต่อการวางแผนหลักสูตร และการใช้หลักสูตรว่าจะให้เป็นไปในลักษณะใด นักการศึกษาบางคนให้นิยามของหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นมวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดขึ้นสำหรับผู้เรียน เพื่อให้มีประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ บางคนกล่าวว่าหลักสูตรเป็นสื่อกลางที่นำผู้เรียนไปสู่จุดหมาย บางคนมองหลักสูตรในลักษณะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและสิ่งแวดล้อม บางคนมองหลักสูตรว่าเป็นกิจกรรมการเรียนรู้การสอน และบางคนมองว่าหลักสูตรเป็นวิถีชีวิตและโครงการของสถานศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้แนวทางในการดำเนินชีวิต จากความหมายของหลักสูตร โอลิวา (Oliva 1992 : 5 - 6) ได้สรุปว่า ความหมายที่แคบของหลักสูตรคือ รายวิชา ส่วนความหมายที่กว้างของหลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งในและนอกสถานที่ ซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดแนวคิด ระบบ และความสอดคล้องของเอกสารหลักสูตร ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนออกแบบหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล

รูปแบบการพัฒนหลักสูตร

รูปแบบในการพัฒนหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นในการสร้างหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงประยุกต์รูปแบบการพัฒนหลักสูตรให้กับสภาพแวดล้อมของสังคมและความเป็นจริงมีความเป็นไปได้มากที่สุด รูปแบบการพัฒนหลักสูตรที่ถือว่าเป็นหลัก (Classis Curriculum Model) คือ รูปแบบการพัฒนหลักสูตรของไทเลอร์ ซึ่งได้ให้แนวคิดในการวางแผนโครงสร้างหลักสูตร โดยใช้วิธีการและเป้าหมาย (Means and Ends Approach) เป็นหลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรที่เรียกว่า เหตุผลของไทเลอร์ (Tyler's Rationale) เริ่มด้วยการกำหนดปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ซึ่งต้องมีครบในการพัฒนหลักสูตร 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 กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรอยู่ในข่ายความพอใจที่ปฏิบัติได้ กิจกรรมและประสบการณ์หลายๆ ด้านของการเรียนรู้อาจนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้ ในทำนองเดียวกัน กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เพียงหนึ่งอย่างอาจตอบสนองจุดมุ่งหมายหลายๆ 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 ตลอดจนธรรมชาติของความรู้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดประสงค์ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จาก ขั้นที่ 1 เป็นหลัก ควรเป็นสิ่งที่นำไปปฏิบัติได้จริงและนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหาสาระ พิจารณาถึงความเหมาะสมในการให้ผู้เรียน ได้รับความรู้ได้ก่อนหลัง ซึ่งอาจจัดเรียงลำดับตามความยากง่าย ความกว้างแคบ หรือการเป็นพื้นฐานต่อกัน

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้และวิธีการสอนแบบต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับจุดประสงค์ ตลอดจนเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ด้วย

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการจัดกระบวนการเรียนการสอน ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

ขั้นที่ 7 การประเมินผลเป็นการพิจารณาว่า หลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขั้นที่ 8 ตรวจสอบความคงที่และความเหมาะสมในแต่ละขั้นตอน

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์, อาเล็กซานเดอร์ และเลวีล (Saylor, Alexander and Sewis 1981 : 30 - 39) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขต เริ่มจากเป้าหมายหลักของการศึกษาก่อน แล้วกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายหลัก จากนั้นจึงกำหนดขอบเขตของเป้าหมายไว้ 4 ประการ คือ

1. ประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้ และความชำนาญเฉพาะด้าน

2. การออกแบบหลักสูตร โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตสำหรับตัดสินใจ

3. การนำหลักสูตรไปใช้

4. การประเมินผลหลักสูตร

ขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม กระบวนการสร้างหลักสูตรมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็น เป็นการศึกษาปัญหาที่ต้องการปรับปรุงด้วย วิธีการฝึกอบรม วิธีที่จะใช้หาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจใช้วิธีการสังเกต การสำรวจความต้องการ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ช่วยให้กำหนดขอบเขตของหลักสูตรได้อย่างชัดเจน มีเนื้อหาตรงกับความต้องการที่จะฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการชี้ให้เห็นถึงเป้าหมายและความต้องการฝึกอบรม ว่าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทุกด้าน การตั้งวัตถุประสงค์จึงต้องชัดเจน

3. การเลือกเนื้อหา ควรเลือกมาใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นในการแก้ปัญหา ทันท่วงทีทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดทักษะ และเจตคติที่ดี

4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรม และสื่อ เป็นตัวกลางสำคัญที่ถ่ายทอดเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และเจตคติให้กับผู้เข้าอบรม ในการจัดการเรียนการสอนจะเป็นรูปแบบใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วิทยาการ เนื้อหา และ ลักษณะของผู้เข้าอบรม

แนวทางการพิจารณาวิธีการจัดการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

4.1 การเสริมสร้างความรู้ กิจกรรมที่ใช้นอกจากการบรรยายแล้ว ควรมีกิจกรรมการอภิปรายระหว่างผู้เข้าฝึกอบรม รวมถึงการให้เนื้อหาสาระในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร ตำรา ภาพยนตร์ เป็นต้น

4.2 การเสริมสร้างความเข้าใจแบบหยั่งรู้ เน้นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียน เข้าไปมีส่วนร่วมและเห็นจริงด้วยตนเอง เช่น การสาธิต การทดลองปฏิบัติ การวิเคราะห์กรณีศึกษา การเล่นเกมบทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น

4.3 การพัฒนาทักษะ กิจกรรมการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติเป็นสำคัญ ซึ่งอาจเป็นการฝึกหัดร่วม ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง สังเกตการณ์ในสถานการณ์จริงแล้วทดลองปฏิบัติ

4.4 การพัฒนาเจตคติ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์เสริมสร้างให้ผู้เข้าฝึกอบรมรับรู้ความรู้สึกต่อพฤติกรรมตนเองและผู้อื่น การรับรู้อารมณ์ การวิเคราะห์ตนเองในทางสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและเห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น

4.5 การเสริมสร้างประสบการณ์ ใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ การสัมมนา หรือการประชุมปฏิบัติการ หรือการศึกษาดูงาน

ในการเลือกกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุด เนื้อหาและเป้าหมายของกิจกรรมชัดเจน ลักษณะของกิจกรรมต้องเน้นกระบวนการแก้ปัญหาเป็นหลัก และมีแนวทางการประเมินที่ชัดเจน นอกจากนี้ต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และเข้าใจธรรมชาติและลักษณะการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม คือ เป็นการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ ผู้เข้าอบรมมีความรู้สึกลึกซึ้งมากกว่าเด็ก มีอุปนิสัยยึดมั่นตามแบบแผนหรือความเคยชิน ต้องการความมั่นคงในการอยู่ร่วม ต้องการงานที่เข้าใจง่าย ไม่ชอบงานยุ่งยาก ต้องการเรียนรู้บทเรียนที่สั้น บรรยายภาคและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารฝึกอบรมต้องเหมาะสม มีเวลาหยุดพักทุก 1.30 ชั่วโมง วิธีการต่างๆ ในการให้ความรู้ความเหมาะสม

สำหรับสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีหลายชนิด ได้แก่ แผนภาพ แผนภูมิ สไลด์ วีดิทัศน์ เอกสาร สื่อเหล่านี้ต้องสามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เข้าอบรมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม นับตั้งแต่ประสบการณ์ตรงที่เป็นรูปธรรมเช่น การทำแบบฝึกหัด การดูงาน การฝึกทักษะ ต้องเลือกใช้ตามความเหมาะสม

5. กำหนดแนวทางการประเมินผล เป็นการค้นหาว่าสิ่งที่คาดว่าจะจากการฝึกอบรม เกิดขึ้นหรือไม่ จากข้อมูลที่ได้ เช่น การใช้แบบทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การประเมินผลตนเองเพื่อดูประสิทธิภาพของการฝึกอบรม การประเมินผลมี 3 ระยะ คือ

5.1 การประเมินก่อนการฝึกอบรม

5.2 ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม

5.3 ประเมินผลหลังการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ให้ได้มา ซึ่งผลการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรม โดยประเมินว่าการฝึกอบรมสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด การประชุมปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรม ดังนั้น ในการประเมินผลการประชุมปฏิบัติการจึงใช้รูปแบบวิธีการเดียวกับ การประเมินผลการฝึกอบรมด้วยสิ่งที่ควรประเมินหลังจากการฝึกอบรมหรือการประชุมปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งที่เกิดกับผู้รับการประชุมปฏิบัติการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
2. สิ่งที่เกิดกับโครงการฝึกอบรม ได้แก่ ปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการฝึกอบรม (Process) ผลผลิต (Out put) และผลกระทบ (impact)

หลักในการประเมินผลการฝึกอบรมมีข้อควรพิจารณา ดังนี้

1. ประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม โดยการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปเทียบกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า ผู้เข้ากับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร
2. ประเมินกระบวนการในการฝึกอบรม เช่น กิจกรรมหรือการจัดประสบการณ์ในการฝึกอบรมเหมาะสมเพียงใด เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรน่าสนใจเพียงใด การใช้สื่ออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกประกอบการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด
3. ระยะเวลาเหมาะสมเพียงใด
4. สถานที่ฝึกอบรมเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

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

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม สามารถดำเนินการได้ด้วยการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม (Pretest) เป็นการประเมินความรู้และทักษะพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ หรือแบบประเมินตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน เพื่อระดับคะแนนเฉลี่ยและการกระจายของคะแนน จะทำให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบฝึกหัด หรือใบงานที่วิทยากรมอบหมายตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม การประเมินลักษณะนี้ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบผลปฏิบัติงานในระหว่างการอบรม และหากมีความบกพร่องผิดพลาดก็มีโอกาสได้รับการชี้แนะจากวิทยากรเพื่อปรับปรุงและทำความเข้าใจได้ดี นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตื่นตัวสนใจการอบรมตลอดเวลา

3. การประเมินผลหลังการฝึกอบรม (Posttest) เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้น การฝึกอบรม ใช้เครื่องมือและวิเคราะห์ผลของการประเมินเหมือนกับการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ผลที่ได้จากการประเมินหลังการฝึกอบรม ให้นำไปเปรียบเทียบกับการประเมินก่อนการฝึกอบรม หากการประเมินผลหลังการฝึกอบรม มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ตามนัยแห่งการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ จึงถือว่าการฝึกอบรมสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความรู้ หรือเกณฑ์การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เพื่อให้ทราบว่าเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว เขาเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใด หากเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็ถือว่าการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ

5. การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยประเมินจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนั้นเท่านั้น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นหรือแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รายการที่ใช้ในการประเมินมีรูปแบบเดียวกับการประเมินโครงการ และเพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับการประเมินลักษณะนี้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอสาระของการประเมินโครงการไว้ ดังต่อไปนี้

การประเมินโครงการเป็นเครื่องมือสำคัญที่มีประโยชน์มากในการที่จะช่วยตอบคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ และช่วยวินิจฉัยและตัดสินใจว่าการดำเนินงานตามโครงการควรแก้ไขปรับปรุงอย่าง ควรมีการดำเนินงานขยายโครงการหรือไม่อย่างไร

ความหมายของการประเมินโครงการ

การประเมิน หมายถึงกระบวนการให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับพิจารณาตัดสินใจว่า ผลการปฏิบัติงานจริง (Actual Results) กับผลที่คาดว่าจะได้รับ (Expected Results) ในการดำเนินงานมี

ความสอดคล้องกันมากนักน้อยเพียงใด โดยมีเป้าหมายที่จะให้ทราบถึงความสำเร็จและความล้มเหลว รวมทั้งสาเหตุของความสำเร็จและความล้มเหลวของการปฏิบัติงานนั้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2524 : 63; สมพร แสงชัย 2520 : 3; อ้างจาก Suchman 1967 : 29; Weiss 1972 : 107; Alkin 1969) ส่วนคำว่าโครงการ คือ ระบบกิจกรรมหรือแผนงานดำเนินการเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรและวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ภายในระยะเวลาและปัจจัยเบื้องต้นที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ (ประสิทธิ์ ตงยงศิริ 2524 : 16; ณัฐพล รัตนไชย 2525 : 8) เมื่อรวมความหมายของการประเมิน และโครงการ เข้าด้วยกันเป็นการประเมินโครงการ จึงมีความหมายถึงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงานตามโครงการ เพื่อให้ได้ข้อสรุปว่าได้ผลการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใดเนื่องมาจากสาเหตุใด และควรตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินการโครงการอย่างไร

วิรัตน์ สุขยิ่ง (2523 : 11 - 12) กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นการวิเคราะห์กิจกรรมต่างๆ ของโครงการทั้งทางด้านผลที่เกิดขึ้น (Effects) และผลกระทบของโครงการ (Impacts) ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำไปเปรียบเทียบกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหรือเพื่อจะได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวของโครงการ การประเมินโครงการทำได้ทั้งกรณีโครงการอยู่ในระหว่างการดำเนินงานและกรณีโครงการได้สิ้นสุดลงแล้ว

เสนีย์ พิทักษ์ธรรม (2542 : 23) กล่าวถึงการประเมินโครงการว่าเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ของโครงการ เพื่อนำผลวิเคราะห์และสรุปผลให้ผู้บริหาร หรือผู้วิจัยสั่งการเลือกดำเนินงานให้เหมาะสมที่สุดกับสถานการณ์ กล่าวได้ว่าการประเมินโครงการเพื่อวางแผนการตัดสินใจ การพัฒนาและความเหมาะสมของโครงการโดยพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายและการปฏิบัติงาน ว่าได้ผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่มีอุปสรรคอย่างไร

นิตา ชูโต (2538 : 8) ให้ความหมายของคำว่าโครงการหมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หรือการใช้เทคนิคการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการ เพื่อให้การตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวดีหรือไม่ดีอย่างไร

ลักษณะสำคัญของการประเมินโครงการ

1. การประเมินโครงการเป็นการกระบวนการมากกว่าเป็นวิธีการ ในปัจจุบันโครงการมีลักษณะและขอบเขตที่กว้างขวางมาก การประเมินโครงการต้องดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นกระบวนการตัดสินใจคุณค่าของโครงการ โดยใช้มาตรฐานหรือเกณฑ์ในการเปรียบเทียบกับผลที่เกิดจากโครงการ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับผลของโครงการที่จะนำไปสู่การตัดสินใจดำเนินงานในอนาคตลักษณะที่สอง เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ

โครงการข้อมูลที่รวบรวมมานี้ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ และข้อมูลเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแนวทางเลือกรวมทั้งข้อมูลที่จะช่วยตัดสินใจเลือกทางเลือกเหล่านั้น

2. การประเมินโครงการเป็นการตรวจสอบดูว่า โครงการนั้นได้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งเป็นการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากโครงการด้วย

3. การประเมินโครงการเป็นการประเมินผลย่อย (Formative Evaluation) และการประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เพื่อหาข้อมูลต่างๆ มาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของโครงการให้ดีขึ้น ตลอดจนการหาข้อบกพร่องว่าจะต้องแก้ไขเรื่องบริบทปัจจัยและวิธีดำเนินการอย่างไร จึงจะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเมื่อโครงการสิ้นสุดลงแล้ว

4. การประเมินโครงการเป็นการประเมินองค์ประกอบต่างๆ โดยเน้นในเรื่องผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลและองค์ประกอบอื่นๆ เช่น การประเมินผลการเรียนการสอนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินโครงการ

5. การประเมินโครงการ เป็นกระบวนการที่มุ่งค้นหาคำตอบเฉพาะของโครงการใดโครงการหนึ่ง ไม่ได้มุ่งในเรื่องการค้นหาทฤษฎีหรือหลักเกณฑ์ เพื่อการหาข้อสรุปอ้างอิง แต่เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการใช้ประโยชน์เฉพาะโครงการนั้นๆ

6. การประเมินโครงการเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงาน มีบทบาทสำคัญในการจัดดำเนินงานโครงการต่างๆ เพราะประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินโครงการมีมากมาย เช่น ช่วยในการให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติ ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยในการให้ข้อมูลที่จะใช้ในการประกอบการตัดสินใจว่าจะดำเนินการเกี่ยวกับโครงการต่อไปอย่างไร

7. การประเมินโครงการ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในโครงการ การประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการนั้นจะต้องทำการประเมินโดยผู้รับผิดชอบ และปฏิบัติงานโครงการนั้น นอกจากนี้การประเมินเพื่อการตัดสินใจโครงการซึ่งจำเป็นต้องมีการสร้างเกณฑ์การประเมินนั้น ผู้ที่กำหนดเกณฑ์คือบุคคลต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการ กล่าวโดยสรุปบทบาทในการประเมินโครงการในปัจจุบัน เป็นความรับผิดชอบของคณะผู้ปฏิบัติงานโครงการ นักประเมินที่เป็นบุคคลภายนอก จึงอยู่ในฐานะที่ปรึกษาการประเมินโครงการ

Schwab (อ้างอิงจาก นิศา ชูโต 2538 : 37 - 40; สุนทร เกิดแก้ว 2520 : 35 - 36) กล่าวว่า การประเมินโครงการเป็นกิจกรรมเบ็ดเตล็ด ซึ่งมิใช่การประเมินผลงานที่ได้เมื่อโครงการเสร็จสิ้นเท่านั้น การประเมินโครงการจะต้องกระทำต่อเนื่อง และเป็นกิจกรรมที่ผสมผสานใน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินระหว่างการวางแผนและการวิเคราะห์โครงการ หรือการประเมินก่อนปฏิบัติงาน หรือการประเมินภายในโครงการ (Intrinsic Evaluation) เป็นการประเมินในช่วงระยะเริ่มแรกของโครงการ โดยการศึกษาความคาดหวังจากโครงการว่าถ้าดำเนินการตามแผนงานแล้ว จะได้ผลอย่างไร ลักษณะของข้อมูลในการประเมินยังไม่ได้ข้อมูลจริงๆ เป็นเพียงการคาดหมายตามเหตุผลที่น่าจะเป็น

2. การประเมินในระหว่างการดำเนินงานตามโครงการ หรือการประเมินขณะปฏิบัติงาน (Ongoing Evaluation) เป็นการประเมินในช่วงระยะเวลาที่มีการปฏิบัติงานตามโครงการนั้น ว่าโครงการได้ดำเนินไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนด และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่เพียงใด การประเมินในช่วงนี้ถือเป็นการประเมินกระบวนการทำงาน (Process Evaluation) ผู้ประเมินโครงการในช่วงนี้ส่วนใหญ่ คือผู้ที่มีส่วนร่วมในหน่วยปฏิบัติโครงการในหน่วยงานซึ่งเป็นผู้คุ้นเคยกับวิธีการปฏิบัติงานและระบบงานเป็นอย่างดี บุคคลที่จะได้รับรายงานการประเมิน คือผู้บริหารโครงการ คณะกรรมการบริหาร และหน่วยงานที่จัดทำโครงการ เป็นต้น กิจกรรมการประเมินโครงการในช่วงการดำเนินงานนี้เทียบได้กับการประเมินความก้าวหน้า หรือการประเมินระยะสั้น (Formative Evaluation) ตามแนวคิดของสคริฟเวน (Scriven 1963 : 60 - 75) เป็นการประเมินเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงการระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินงานอยู่นั่นเอง

3. การประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ หรือการประเมินภายหลัง (Expost Evaluation) การประเมินระยะนี้เป็นเครื่องแสดง หรือวัดว่าผลของโครงการได้ถึงระดับที่วางไว้หรือไม่ หรือมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นที่ทำให้โครงการไม่ประสบผลเท่าที่ควร การประเมินผลนี้เป็นการรวบรวมผลต่างๆ ที่ประเมินไว้ตั้งแต่แรกเริ่มของโครงการ เป็นผลรวมของการวิเคราะห์โครงการทั้งหมดพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะสำหรับโครงการต่อไป กิจกรรมการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นโครงการนี้เทียบได้กับการประเมินสรุปหรือการประเมินระยะยาว (Summative Evaluation) ตามแนวคิดของ สคริฟเวน (Scriven 1963 : 60 - 75) ซึ่งเป็นการประเมิน เมื่อโครงการสิ้นสุดลงแล้วเพื่อประโยชน์ในการศึกษาคุณค่าของโครงการ และเพื่อการพิจารณานำลักษณะที่ดีของโครงการนั้นไปใช้ในสถานการณ์อื่นต่อไป

รูปแบบการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการมีรูปแบบในการประเมินหลายรูปแบบ ได้แก่ แบบการวิเคราะห์ระบบ แบบยึดวัตถุประสงค์ แบบอิสระจากวัตถุประสงค์ แบบยึดการตัดสินใจ แบบตรวจสอบทางวิชาชีพ และแบบการศึกษาเฉพาะกรณี นิศา ชูโต (2538 : 16 - 27) สุวิมล ว่องวาณิช (2538 : 62) พอพแฮม (Popham 1975 : 22 - 24) ไทเลอร์ (Tyler 1959 : 110 - 125) ทาบา (Taba 1962 : 413 - 444)

แฮมมอนด์ (Hammond 1967 : 1 - 17) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam 1968 : 128 - 150) สเตค (Stake 1967 : 523 - 540) สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินโครงการแบบการวิเคราะห์ระบบ (System Analysis Approach)

การประเมินโครงการแบบการวิเคราะห์ระบบ เป็นการนำแนวคิดการวิเคราะห์ระบบ มาใช้ประกอบกับเทคนิคการวางแผนจัดการ ให้สอดคล้องกับการกำหนดงบประมาณ (Planning Programming and Budgeting System = PPBS) รูปแบบการประเมินเป็นการศึกษาผลของโครงการและตอบคำถามว่าปัจจัยในการดำเนินการโครงการ และกระบวนการทำงานของโครงการมีความเกี่ยวข้องทางเหตุผลกับผลสำเร็จของโครงการอย่างไร โดยต้องมีการเปรียบเทียบผลสำเร็จของโครงการกับค่าใช้จ่ายในโครงการ เพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นให้ทราบว่าได้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด

2. การประเมินโครงการแบบยึดวัตถุประสงค์ (Goal-based Approach)

การประเมินโครงการแบบยึดวัตถุประสงค์ เป็นการให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์ของโครงการในฐานะเป็นเกณฑ์สำหรับการประเมิน หลักการประเมินโครงการคือ การศึกษาเปรียบเทียบว่าการปฏิบัติจริงตามโครงการได้ผลแตกต่างกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่อย่างไร

3. การประเมินโครงการแบบเป็นอิสระจากวัตถุประสงค์ (Goal Free Approach)

การประเมินโครงการแบบเป็นอิสระจากวัตถุประสงค์ เป็นการประเมินที่มีความมุ่งหมายเพื่อนำข้อมูลมาใช้เพื่อ "การอธิบาย" (Description) และ "การตัดสินใจ" (Judgement) ซึ่งได้แก่ข้อมูล 3 ชนิดคือ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) กระบวนการ (Transactions) และผลผลิต (Outcomes) และในการเก็บข้อมูลผู้ประเมินต้องบันทึกข้อมูลทั้งสามชนิดนี้ แยกออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ผลที่คาดหวัง (Intents) ผลที่เกิดขึ้นจริง (Observations) มาตรฐานที่ใช้ (Standards) และการตัดสินใจ (Judgements) ในการประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลเพื่อการอธิบายก่อน คือ ต้องมีการศึกษาความสอดคล้องระหว่างผลที่คาดหวังกับผลที่เกิดขึ้นจริง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิต เมื่อได้ผลอย่างไรแล้วจึงเปรียบเทียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมาตรฐานที่คาดว่าจะให้เกิดขึ้น แล้วจึงตัดสินใจ

4. การประเมินโครงการแบบยึดการตัดสินใจ (Decision - making Approach)

การประเมินโครงการแบบยึดการตัดสินใจเป็นการประเมินโครงการแบบยึดการตัดสินใจ จึงให้ความสำคัญกับผู้ใช่ ผลการประเมินที่เป็นผู้บริหาร หรือผู้มีหน้าที่ตัดสินใจ การประเมินโดยยึดการตัดสินใจนี้มี 3 แบบ ได้แก่

4.1 สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam 1968 : 128 - 150) ได้เสนอรูปแบบการประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจดังกล่าว เรียกว่าโมเดลชิปปี้ (Context Input Proecss and Product Model = CIPP Model) และระบุว่า การประเมินโครงการต้องประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้าน คือ

4.1.1 การประเมินบริบท (Context Evaluation) คือ การประเมินสภาพแวดล้อมและความต้องการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงการ ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานวางแผน งานนโยบาย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการอื่นๆ

4.1.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) คือ การประเมินทรัพยากรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือทำให้เกิดวิธีการที่จะนำมาใช้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ได้แก่ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร เป็นต้น การประเมินผลในส่วนนี้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจว่า ปัจจัยเบื้องต้นของการฝึกอบรมมีความเพียงพอและเหมาะสมหรือไม่สำหรับการที่จะทำให้โครงการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4.1.3 การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) คือ การประเมินวิธีดำเนินการโครงการว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ วิธีการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอย่างไรบ้าง นอกจากนี้ยังเป็นการควบคุมการดำเนินงาน ซึ่งจะให้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อการดำเนินการครั้งต่อไป หรือเพื่อปรับปรุงส่วนที่บกพร่องให้ดีขึ้น

4.1.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) คือ การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดจากโครงการว่าผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะ ทศนคติ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรมเพียงใด การประเมินผลในส่วนนี้ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงข้อบกพร่องของการวางแผน การบริหารโครงการ ว่าจะต้องการการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และเมื่อดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแล้ว จะต้องทำการประเมินในกระบวนการเดิมเช่นนี้อีก การประเมินตามแนวความคิดนี้ จะต้องทำการประเมินเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน เพื่อก่อให้เกิดความสอดคล้อง และผู้ประเมินจะต้องเสนอแนวทางเลือกหลายๆ วิธี เพื่อเป็นการสะดวกแก่ผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจ

4.2 อัลคิน (Alkin) เสนอรูปแบบการประเมินโดยยึดการตัดสินใจแบบ CSE Model ประกอบด้วย การประเมิน 5 ขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 การสำรวจความจำเป็น ได้แก่ ความพยายามศึกษาปัญหาของโครงการ คือ การพิจารณาความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง ถ้าความแตกต่างมากแสดงว่า

ความจำเป็นมีมาก ในทางตรงกันข้าม ความจำเป็นจะมีน้อยถ้าหากสิ่งที่เป็นอยู่หรือการปฏิบัติ ใกล้เคียงกับจุดมุ่งหมายของโครงการ (สิ่งที่ควรจะเป็น) การตัดสินใจขั้นนี้ คือ การเลือกปัญหา (Problem Selection)

4.2.2 การประเมินเพื่อการวางแผน คือการรวบรวมข้อมูลเพื่อเตรียมการแก้ปัญหา ที่พบในขั้นการสำรวจความจำเป็น การตัดสินใจขั้นนี้เน้นเพื่อการวางแผนโครงการ (Program Selection)

4.2.3 การประเมินการให้แผน เป็นการประเมินที่มุ่งพิจารณาว่านำแผนที่วางไว้ใน ขั้นการวางแผน ไปใช้ได้ผลเพียงไร เป็นขั้นที่เหมือนกับการประเมินกระบวนการในรูปแบบ CIPP มากที่สุด การตัดสินใจขั้นนี้เป็นกรทำการปรับแต่งโครงการ (Program Modification)

4.2.4 การประเมินความก้าวหน้า เป็นขั้นที่มุ่งศึกษาความสำเร็จในส่วนต่างๆ ของโครงการ ว่าไปสู่ทิศทางของการแก้ปัญหาหรือไม่ โดยใช้จุดมุ่งหมายของแผนต่างๆ เป็นเกณฑ์ในการ ประเมินการตัดสินใจ ในขั้นนี้มีลักษณะเช่นเดียวกันกับขั้นการให้แผน คือ ทำเพื่อการปรับแต่ง โครงการ (Program Modification)

4.2.5 การประเมินผลผลิต ลักษณะของขั้นนี้เหมือนกับการประเมินผลผลิตใน รูปแบบอื่นๆ คือ เป็นการพิจารณาว่าโครงการสามารถแก้ปัญหาที่พบในขั้นสำรวจความจำเป็นได้ มากน้อยเพียงไร ผู้ประเมินผลผลิตมีความประสงค์ที่จะเสนอข้อมูลต่อผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจ เพื่อ พิจารณาว่าควรจะต้องเลือกปรับปรุง คงไว้ เผยแพร่ หรือทำอย่างไรต่อไปกับโครงการ การตัดสินใจใน ขั้นนี้ จึงเป็นแบบการให้ประกาศนียบัตร หรือการยอมรับ (Program Certification/Adoption)

4.3 โพรวัส (Provus) เสนอแนวคิดการประเมินแบบยึดการตัดสินใจ โดยการค้นหา ความไม่สอดคล้องกันระหว่างสิ่งที่คาดหวัง กับการปฏิบัติงานตามโครงการในขั้นออกแบบโครงการ ขั้นเตรียมความพร้อม ขั้นดำเนินการ ขั้นตรวจสอบผลผลิต และขั้นวิเคราะห์เกี่ยวกับการลงทุนวิธีการ ประเมินตามโมเดลนี้ ต้องมีการวางมาตรฐานตามคาดหวังของโครงการเอาไว้ ต่อจากนั้นการประเมิน ทุกอย่างต้องดำเนินไปโดยการหาข้อมูลใหม่ และทำการตัดสินใจโดยใช้มาตรฐานที่วางเอาไว้ เป็นเกณฑ์ นับเป็นรูปแบบหนึ่งช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในทุกขั้นตอนของการประเมินดัง ข้างต้นและตลอดโครงการอย่างต่อเนื่อง

การประเมินในแต่ละขั้นตอน ถ้าหากพบข้อบกพร่องก็แก้ไขปรับปรุงในขั้นตอนเล็กๆ ด้วย วิธีการแก้ปัญหา (Problem Solving) ซึ่งประกอบด้วยการตั้งคำถามเพื่อให้ได้คำตอบว่าทำไม จึงเกิดข้อบกพร่องนั้นๆ มีอะไรเป็นสาเหตุ และมีวิธีการใดที่สามารถแก้ไขข้อบกพร่องที่มาจาก สาเหตุนั้น เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินถึงขั้นที่ 5 แล้ว ถ้าจะดำเนินงานหรือเริ่มวงจรใหม่ ก็ต้องทำ

การออกแบบใหม่โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์การลงทุน ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของปัจจัยเบื้องต้นใหม่

5. การประเมินโครงการแบบตรวจสอบทางวิชาชีพ (Professional Review Approach)

การประเมินโครงการแบบตรวจสอบทางวิชาชีพ เป็นการตรวจสอบโครงการฝึกอบรมว่าผู้ผ่านโครงการมีคุณสมบัติ และความสามารถได้มาตรฐานเข้ามาร่วมกลุ่มวิชาชีพได้หรือไม่ หลักการประเมินมีจุดมุ่งหมายที่จะให้การรับรองมาตรฐานทางวิชาชีพ กระบวนการประเมินใช้คณะกรรมการประเมินภายในและภายนอก (Internal and External Committee) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆ ประเมินคุณภาพ (นิศา ชูโต 2538 : 23 - 24)

6. การประเมินโครงการแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case-study Approach)

การประเมินโครงการแบบการศึกษาเฉพาะกรณี เป็นการประเมินโครงการเชิงคุณภาพ (Qualitative Evaluation) ศิริชัย กาญจนวาสี (2536 : 9) กล่าวว่า วิธีการดังกล่าวเป็นการประเมินแบบอัตนัยนิยม (Subjectivism) โดยเน้นวิธีการเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Approach) ซึ่งอยู่บนหลักการของวิธีการดำเนินงานที่ยืดหยุ่น รวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้านตามสภาพธรรมชาติ และใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการสรุปผล แนวคิดการประเมินผลเชิงคุณภาพประการหนึ่งที่น่าสนใจ คือการศึกษาเฉพาะกรณี ซึ่งเป็นการประเมินที่ผู้ประเมินต้องศึกษารายละเอียดทั้งหมดของกรณีศึกษา และใช้วิธีการศึกษารวบรวมข้อมูลหลายวิธี โดยเฉพาะการสังเกต การสัมภาษณ์เจาะลึก นิศา ชูโต (2538 : 27) สรุปว่า การประเมินโครงการแบบการศึกษาเฉพาะกรณีจะได้ผลการประเมินละเอียดลึกซึ้ง และสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ใช้ผลการประเมินได้ดีกว่าการประเมินโครงการเชิงปริมาณ

7. การประเมินโครงการแบบยี่ดระดับของการรับรู้หรือผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม

แฮมบลิน (A.C.Hambin) ได้เสนอรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมแบบยี่ดระดับของการรับรู้หรือผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมเป็นหลัก โดยแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ปรีชา ศิวาลัย 2525 : 21 - 23 อ้างถึงใน เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ 2531 : 149 - 151 และสมคิด บางโม 2541 :108-113)

7.1 ระดับปฏิกิริยา เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการอบรมมีปฏิกิริยาอย่างไร ต่อการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตร เนื้อหาวิชา วิทยากร สถานที่ เวลา เทคนิคการฝึกอบรม และอุปกรณ์การฝึกอบรม

7.2 ระดับการเรียนรู้ เป็นการประเมินผู้เข้าอบรมว่า ได้รับความรู้มากขึ้นเพียงใด

7.3 ระดับพฤติกรรมในการทำงาน เป็นการประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้วว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร เช่น เปลี่ยนแปลงการทำงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ การปรับพฤติกรรมการทำงานร่วมกับทีมงาน การสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

7.4 ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้อบรมที่มีต่อหน้าที่และภารกิจในหน่วยงานที่ผู้อบรมทำงานอยู่ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำ การพัฒนาคุณภาพของงาน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีมงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร การพัฒนาพฤติกรรมขององค์กร เป็นต้น

7.5 ระดับคุณค่าขั้นสูงสุด เป็นการประเมินเกี่ยวกับคุณค่าที่ได้รับหลังจากการฝึกอบรม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ การลดต้นทุนหรืองบประมาณในการดำเนินงาน การเพิ่มคุณภาพของการทำงาน การจัดระบบใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และการจดจำ เข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ การวิเคราะห์ และประเมินค่า การเปลี่ยนแปลงด้านทักษะเป็นการเปลี่ยนแปลงความสามารถในเชิงปฏิบัติการ การเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติเป็นการเปลี่ยนที่เกี่ยวกับความรู้สึก ความเชื่อ ความชอบ เป็นต้น

อาศัยแนวคิด ทฤษฎีในการประเมินโครงการข้างต้น ผู้วิจัยได้ปรับปรุงวิธีการประเมินโครงการของ แฮมบลิน (A.C.Hamblin) ซึ่งได้เสนอรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมแบบมีระดับของการรับรู้หรือผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม ผู้วิจัยแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับปฏิกิริยา เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีปฏิกิริยาอย่างไรต่อการฝึกอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรการฝึกอบรมกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเนื้อหาสาระของการวิจัยที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

2. ระดับการเรียนรู้ เป็นการประเมินผู้อบรมว่า ได้รับความรู้มากขึ้นเพียงใด ซึ่งในที่นี้หมายถึง ความรู้ความสามารถ ความคิดความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน

3. ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้วว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร เช่น เปลี่ยนแปลงการทำงานตามความรู้ความสามารถที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว การปรับพฤติกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียนและสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่ต้องคำนึงถึงผลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน

4. ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหน้าที่ และภารกิจในหน่วยงานที่ผู้เข้าอบรมทำงานอยู่ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำในการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียน การสอนประเมินการพัฒนาคุณภาพของการวิจัย การเปลี่ยนแปลงความรู้ความสามารถในการจัดระบบใหม่ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจในการสร้างงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร และการนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการฝึกอบรมในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ต่อตนเอง ในเชิงของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และเผยแพร่ชี้แนะให้กับบุคคลอื่นได้ เป็นต้น

5. ระดับคุณค่าขั้นสูงสุด เป็นการประเมินเกี่ยวกับคุณค่าที่ผู้เข้าอบรมได้รับหลังจากการฝึกอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ เจตคติ ในส่วนที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและการเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ การจดจำเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์พัฒนาการเรียนการสอน รู้จักการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า มีการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะความสามารถในเชิงปฏิบัติการ และการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ ความรู้สึก ความเชื่อ ความชอบ ในการใช้ผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น

การฝึกอบรมด้วยเทคนิคการประชุมปฏิบัติการ

การประชุมปฏิบัติการเป็นเทคนิคการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่ง มีผู้ให้ความหมายของการประชุมปฏิบัติการไว้ ดังนี้

ภิญญ สาธ (2517 : 264) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้าอบรมฟังการบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องปฏิบัติการในภาคบ่าย เพื่อปฏิบัติตามเรื่องที่เรียนในภาคเช้า ดังนั้น ในภาคบ่ายจึงเป็นการฝึกปฏิบัติการตามทฤษฎีที่ได้เรียนรู้

พนัส หันนาสินทร์ (2524 : 10) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการ หมายถึง การพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อหาทางปฏิบัติการแก้ปัญหา

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 16) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ได้ทั้งความรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการประชุมปฏิบัติการจะเกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ในการประชุมปฏิบัติการมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน

4. เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนางาน

ขั้นตอนในการประชุมปฏิบัติการ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ก่อนการประชุมปฏิบัติการ ประกอบด้วย การวางแผนกำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำหนดหลักสูตรภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กำหนดกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมทั้งเนื้อหาในการบรรยายของวิทยากรและประเด็นปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการแบ่งกลุ่มย่อย

ระยะที่ 2 ระหว่างการประชุมปฏิบัติการ ประกอบด้วย การบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการโดยวิทยากร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบแนวทางในการพิจารณาปัญหาและแก้ไขปัญหา ซึ่งผู้เข้าประชุมปฏิบัติการสามารถนำไปใช้เป็นกรอบสำหรับการพิจารณาปัญหาในการแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นจึงดำเนินการประชุมกลุ่มย่อยโดยให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติในขั้นนี้เป็นการนำความรู้ที่ได้จากบรรยายมาใช้ในการปฏิบัติ เมื่อได้ผลการปฏิบัติงานให้มีการจัดทำรายงานและเสนอผลการปฏิบัติงานในที่ประชุมใหญ่

ระยะที่ 3 หลังการประชุมปฏิบัติการ เป็นการประเมินผลเพื่อดูว่าผู้เข้าประชุมปฏิบัติการได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด และผลเป็นอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นในโอกาสต่อไป

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2530 : 139) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการอบรมนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการฝึกอบรมด้วยการประชุมปฏิบัติการได้นั้นการเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่เรียนรู้มาปฏิบัติในการทำงานของตนเอง หรือ กล่าวได้ว่า การประชุมปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมในลักษณะเข้มซึ่งเน้นด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดแนวทางในการทำงานได้อย่างชัดเจน สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน และสามารถแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ฐิระ ประวาลพฤกษ์ (2538 : 128) ให้ความเห็นว่าการประชุมปฏิบัติการ (Wordshop) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมปฏิบัติการจะแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการให้ความรู้ของวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงาน ส่วนที่สองเป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับ

การฝึกอบรมที่จะหารือ อภิปราย ให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจดำเนินการ ทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการส่วนที่สองจะอาศัยหลักวิชา หรือหลักการที่ วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาใช้ประกอบเป็นแนวทางปฏิบัติงาน

ขั้นตอนของการประชุมปฏิบัติการ ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานการประชุมปฏิบัติการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจ
2. จัดให้มีการบรรยายหรืออภิปรายของวิทยากร เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเรื่อง ที่นำมาประชุมปฏิบัติการ ตลอดจนให้แนวทางเพื่อการประชุมย่อย
3. แบ่งกลุ่มเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
4. นำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุมใหญ่ เพื่อการรับรองเป็นแนวทางที่ใช้ ปฏิบัติหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
5. ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการนำข้อตกลงที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการไปปรับปรุง แก้ไขการทำงานให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ

6. สรุปผลการประชุมปฏิบัติการเพื่อตกลงทำความเข้าใจร่วมกัน

การฝึกอบรมด้วยเทคนิคการประชุมปฏิบัติการ เหมาะสำหรับการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นกิจกรรมที่แบ่งเป็น 2 ส่วนอย่างชัดเจน คือ ทฤษฎีกับการปฏิบัติงาน และผลที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยตรง

ข้อดีของการประชุมปฏิบัติการ

1. การประชุมปฏิบัติการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้คิดและฝึกปฏิบัติงาน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำผลการประชุมปฏิบัติการไปใช้ในการดำเนินงาน และ ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง

ข้อจำกัดของการประชุมปฏิบัติการ

1. การประชุมปฏิบัติการต้องใช้วิทยากรจำนวนมาก เช่น วิทยากรที่ให้การบรรยายและ วิทยากรกลุ่ม
2. ต้องใช้เวลามากในการปฏิบัติงานทั้งการปฏิบัติงานรายบุคคล และการปฏิบัติงานกลุ่ม สมคิด บางโม (2539 : 89) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้พื้นฐานความรู้ก่อน แล้วจึงลงมือปฏิบัติ การฝึกอบรมด้วยการประชุมปฏิบัติการจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เบื่อหน่าย และได้แนวทาง การนำผลการฝึกอบรมไปใช้ได้ในการปฏิบัติงาน

อาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่กล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำว่า "การพัฒนาศักยภาพ" หมายถึง การดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีเจตคติอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาศักยภาพกระทำโดยการฝึกอบรมด้วยเทคนิคการประชุมปฏิบัติการ ซึ่งในที่นี้คือ การประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีจุดมุ่งหวังให้ครูได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ และยังเกิดผลสัมฤทธิ์แก่การพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

การวิจัยครั้งนี้เริ่มต้นด้วยการศึกษาความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการตามแนวคิดของ กาญจนา วัฒนา (กาญจนา วัฒนา 2544 : 24) รูปแบบ 2 ที่กล่าวว่าผู้บริหารรับรู้และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หรือมีสิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพในหน่วยงานผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเมืองสมุทรสงคราม ยอมรับว่าปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ครูมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการสร้างงานวิจัยในชั้นเรียน จึงดำเนินการสำรวจข้อมูลเพื่อหาความต้องการจำเป็นว่ามีอะไรบ้าง โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาความต้องการจำเป็น 2 ลักษณะคือ วิธีการรวบรวมจากแหล่งข้อมูลจากเอกสารหลักฐานต่างๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542, หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544, มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา, นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน และผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน นอกจากนี้ ยังได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลที่ได้จากการรวบรวมมาทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่า t - test, และค่า F - test หลังจากที่ได้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลและจากการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ได้พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนด้วยการประชุมปฏิบัติการ จึงกำหนดความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการในครั้งนี้ ได้แก่ (1) ความต้องการจำเป็นในด้านความรู้ (เนื้อหาสาระที่จะบรรจุในหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการ) (2) วิธีการจัดกิจกรรมการประชุมปฏิบัติการ (3) วิทยากรผู้ให้การประชุมปฏิบัติการ (4) สื่อที่ใช้ประกอบการประชุมปฏิบัติการ (5) สถานที่ที่ใช้ในการประชุมปฏิบัติการ

การสร้างหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน ได้อาศัยแนวคิดของ ไทเลอร์ (Tyler 1949 : 1) เริ่มต้นด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร, เลือกเนื้อหาที่บรรจุในหลักสูตร, กำหนดกิจกรรม/ประสบการณ์ในการเรียนรู้ และกำหนดแนวทางในการประเมินผล

การประเมินผลการประชุมปฏิบัติการในที่นี้กระทำใน 2 ลักษณะตามแนวคิดของ กาญจนา วัฒนา (กาญจนา วัฒนา 2544 : 3) คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ และการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนการประชุมปฏิบัติการ (Pretest) เป็นการประเมินความรู้ และทักษะพื้นฐานของครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ ผลสัมฤทธิ์ก่อนการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

2. การประเมินผลสัมฤทธิ์หลังการประชุมปฏิบัติการ (Posttest) เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการ โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ชุดเดียวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ผลที่ได้จากการประเมินนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินผลก่อนการประชุมปฏิบัติการ ตามนัยแห่งการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ เพื่อศึกษา พัฒนาการด้านความรู้ ทักษะที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน

3. การประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีการประชุมปฏิบัติการที่เสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวคิดจากรูปแบบการประเมินโครงการของ แฮมบลิน (A.C.Hamblin) ซึ่งเป็นการประเมินโดยยึดระดับของการรับรู้หรือผลที่เกิดขึ้นจากการประชุมปฏิบัติการเป็นหลัก และแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ

3.1 ระดับปฏิกิริยา

เป็นการประเมินว่าครูมีปฏิกิริยาอย่างไรต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน

3.2 ระดับการเรียนรู้

เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูว่า ได้รับความรู้ ทักษะ มากขึ้นเพียงใดในการที่จะนำไปใช้ทำวิจัยในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบ

3.3 ระดับพฤติกรรมในการทำงาน

เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูว่าจะ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การเรียนการสอนอย่างไร เช่น เมื่อได้รับความรู้ ทักษะ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนไปแล้วจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนอย่างไร

3.4 ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูที่จะเป็นผู้นำด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีการจัดระบบการเรียนการสอนใหม่ โดยการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ครูจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัยในชั้นเรียน มีขวัญกำลังใจในการสร้างงาน มีบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน และสามารถนำประโยชน์ที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ไปใช้ เพื่อตนเองและเผยแพร่ต่อบุคคลอื่นต่อไป

3.5 ระดับคุณค่าขั้นสูงสุด

เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณค่าของการประชุมปฏิบัติการ และการนำผลการประชุมปฏิบัติการไปใช้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ เจตคติ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการสร้างงานวิจัยในชั้นเรียนและนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นรูปแบบของการวิจัยทางการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้ คือ

สมหวัง พิริยานูวัฒน์ (2525 : 15) กล่าวว่า การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความจริงโดยอาศัยการสังเกตและการให้เหตุผลเชิงนิรนัยหรือเป็นการศึกษาโดยอาศัยวิธีทางวิทยาศาสตร์ เมื่อนำหลักการวิจัยมาไว้ในวงการศึกษาก็จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม เพื่อใช้ในการทำนายและควบคุมปรากฏการณ์ต่างๆ ภายใต้อสภาพทางการศึกษา การวิจัยทางการศึกษาเป็นการสืบค้นอย่างมีระบบ เพื่อการค้นพบกฎหรือข้อความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรม เพื่อใช้ในการทำนายและควบคุมปรากฏการณ์ต่างๆ ภายใต้อสภาพทางการศึกษา

วัลลภ กันทรัพย์ (2531 : 6) ให้ความหมายของการวิจัยทางการศึกษาว่า เป็นการแสวงหาความจริง ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ กระบวนการ และขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างมีระบบ จะไม่ใช่สามัญสำนึก ไม่ใช่การเดา ต้องมีข้อมูลหลักฐานที่จะมาใช้ในการตัดสินใจ

อุทุมพร จามรมาน (2537 : 3) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการแสวงหาคำตอบโดยครูที่อยู่ในสถานการณ์ของการศึกษา เพื่อปรับปรุงแนวความคิดเชิงเหตุผล และความถูกต้องของสภาพการณ์ที่ตนเกี่ยวข้อง ความเข้าใจของครูในสิ่งที่ประพฤติดำเนินการ และบทบาทที่ตนเกี่ยวข้อง การวิจัยของครู (Action Research) คือ การวิจัยที่ทำโดยครู ของครู เพื่อครูและสำหรับครู

เป็นการวิจัยที่ครูผู้ซึ่งต้องศึกษาปัญหาในการเรียนการสอนออกมา และครูผู้ซึ่งต้องแสวงหาข้อมูลเพื่อมาแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยระบบการที่เชื่อถือได้ผลการวิจัยคือคำตอบที่ตัวครูเองจะเป็นผู้นำไปใช้แก้ปัญหาของตน

วิชัย วงศ์ใหญ่ (2537 : 12) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาการศึกษาที่เกิดจากการปฏิบัติจริง สามารถดำเนินการวิจัยได้หลายระดับทั้งในห้องเรียน และระดับโรงเรียน กลุ่มผู้ร่วมงานการวิจัยอาจรวมถึงครู นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2538 : 19) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีครูเป็นนักปฏิบัติการวิจัยและใช้นักเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการทำวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูทำงานอย่างมีระบบ มีความเข้าใจงาน สามารถเลือกแนวทางที่มีเหตุผลและสร้างสรรค์ในการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ มีตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรม เกิดความสุขในการทำงาน และที่สำคัญคือ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพครูเกิดการเรียนรู้หรือ มีนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้ครูพัฒนาตนเอง

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งในส่วนที่เป็นหลักสูตร วิธีการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ และการประเมินผล เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2540)

ทศนา แชมมณี (2540 : 5) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยในบริบทของชั้นเรียนและมุ่งนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตน เป็นการนำกระบวนการวิจัยไปพัฒนาครูให้ไปสู่ความเป็นเลิศและความเป็นอิสระทางวิชาการ

อัจฉรา สระวาสี (2540 : 15 - 17) กล่าวว่า การวิจัย (Research) คือ กระบวนการแสวงหาคำตอบให้กับคำถามหรือปัญหาที่ต้องการศึกษาโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรง

กรมสามัญศึกษา (2540 : 2) อธิบายว่าการวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยโดยครูผู้สอนในห้องเรียน ทำวิจัยกับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนในวิชาที่ครูรับผิดชอบ เริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบ และเสร็จสิ้นที่การคิดค้นนวัตกรรมแก้ปัญหาได้

กัมพล ไชยอนันต์ (2543 : 16) ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหา เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2543 : 66) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอน เพื่อแก้ปัญหาในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน นอกจากนี้ได้อธิบายคำภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียนไว้หลายคำคือ

1. การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งเขียนเป็นคำกว้างๆ ในบางครั้ง ถ้าผู้เขียนต้องการระบุให้เจาะจงลงไปว่า เป็นการวิจัยปฏิบัติการ
2. การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) เป็นการเน้นสถานที่ที่ทำวิจัยว่าเกิดขึ้นในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน
3. การวิจัยของครู (Teacher Research) ต้องการเน้นว่า ผู้ทำวิจัยคือครู ซึ่งไม่บอกว่าทำวิจัยที่ไหน แต่ชี้เป็นนัยๆ ว่าทำวิจัยในชั้นเรียน
4. การแสวงหาความรู้โดยตัวครูเองเป็นผู้สะท้อนผล (Self - reflective inquiry) สะท้อนผลเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการวิจัยในชั้นเรียน
5. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research) ระบุว่า เป็นการวิจัยปฏิบัติการและทำในชั้นเรียน

กาญจนา วัฒมา (2544 : 26) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นการวิจัยที่ควบคู่ไปกับการเรียนการสอน คือ สอนไปวิจัยไป การวิจัยเป็นการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยครูผู้สอน การพัฒนาทางเลือกได้แก่การพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน (สื่อและวิธีสอน) นำนวัตกรรมไปทดลองใช้แล้วนำผลมาวิเคราะห์ และรายงานผล

คาเมรอน (Cameron 1983) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการแก้ปัญหาพัฒนา และปรับปรุงการเรียนสอนอย่างเป็นระบบตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยครูผู้ปฏิบัติการสอน ซึ่งมีมุมมองที่มากด้วยประสบการณ์โดยอาชีพ เข้าลึกถึงปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริงต่างๆ ในชั้นเรียนของตน ครูโดยอาชีพเป็นผู้ที่ต้องใช้การตัดสินใจอยู่เสมอ ทั้งในกระบวนการเรียนการสอน และการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในชั้นเรียน การทำวิจัยเพื่อช่วยให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า เพื่อการตัดสินใจที่ ถูกต้องเหมาะสมกับชั้นเรียนของตน ทำให้ครูสามารถที่จะแปลผลการวิจัยเป็นการกระทำจริงได้ในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนโดยครูผู้สอนในชั้นเรียนนั้นๆ การพัฒนาทางเลือกดังกล่าว ได้แก่ การพัฒนานวัตกรรมด้านต่างๆ เมื่อนำนวัตกรรมไปใช้แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

จุดมุ่งหมายในการวิจัยในชั้นเรียน

บาสเซ (Bassey 1986) กล่าวว่า การวิจัยมาใช้ในชั้นเรียนมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อการตรวจสอบปัญหา และการแก้ปัญหการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู

2. เพื่อให้ครูกิดค้นทักษะและวิธีการสอนรูปแบบใหม่ กระตุ้นให้ครูรู้จักการวิเคราะห์ปัญหา มีการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหา การมองปัญหาอย่างเข้าใจ และมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจที่จะกระทำการใดๆ ในกระบวนการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับชั้นเรียนของตน

3. เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการเรียนการสอน กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ความต้องการการพัฒนานวัตกรรมสื่อการสอน และอื่นๆ

4. เพื่อนำทฤษฎีสู่การปฏิบัติโดยครู ทำให้ครูมีความรู้ทางระเบียบวิธีวิจัยมากขึ้น

ฟอสเช (Foshay 1994 : 317 - 325) กล่าวว่าเหตุผลที่ครูต้องเป็นนักวิจัยเพราะ

1. ครูในโรงเรียนที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะอย่าง ไม่สามารถจะใช้ผลการวิจัยจากที่อื่นมาปรับปรุงโรงเรียนได้ เพราะผลการวิจัยไม่สามารถจะนำมาใช้ได้กับโรงเรียนที่มีลักษณะพิเศษ เช่น ไม่มีความพร้อม หรือดีเกินกว่าที่อื่น ทำให้ไม่สามารถจำแนกตัวแปรต่างๆ ตามที่ปรากฏในผลงานวิจัยทั่วไปมาประยุกต์ใช้กับตัวแปรของโรงเรียน

2. ครูบางคนต้องการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง

3. ครูควรเป็นผู้ออกแบบงานวิจัยด้วยตนเอง และปฏิบัติภารกิจจริงในชั้นเรียนของตน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการสอนของตนเองขึ้นมา

คาเมรอน (Cameron 1983) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาหลักสูตรและแผน ดังนี้

1. การที่ครูผู้ปฏิบัติการ นำหลักสูตรไปใช้ในการดำเนินกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนเมื่อเกิดปัญหาก็ต้องทำการแก้ไขปัญหายอย่างเป็นระบบ และสะท้อนกลับปัญหาในการใช้หลักสูตร

2. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและแผนโดยครูผู้ปฏิบัติการสอนร่วมกันวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการใช้หลักสูตร

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

Louis Cohen and Lawrence Manion (อ้างถึงในวันทนา ชูช่วย 2533) ได้กล่าวถึงการทำวิจัยในชั้นเรียนว่ามีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดและประเมินปัญหา ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในทุกๆ วันของครู

ขั้นที่ 2 การตกลงเสนอแนวทางการวิจัยในระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู, นักวิจัย, ที่ปรึกษา, ผู้สนับสนุน เพื่อเสนอเค้าโครงการทำให้ปัญหาชัดเจนขึ้น การกำหนดองค์ประกอบที่เป็นเหตุเป็นผล ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญเป็นจุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว

ขั้นที่ 3 การทบทวนวรรณกรรม เพื่อศึกษาผลงานอื่นๆ ในด้านการตั้งวัตถุประสงค์กระบวนการ และปัญหาที่ประสบ

ขั้นที่ 4 กำหนดวัตถุประสงค์ ตั้งสมมุติฐานที่สามารถทดสอบได้

ขั้นที่ 5 เลือกวิธีการดำเนินการวิจัย เช่น กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้

ขั้นที่ 6 ประเมินวิธีดำเนินการที่เลือกใช้ในขั้นที่ 5

ขั้นที่ 7 การรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 8 การแปลผลข้อมูล

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีระบบ (หน่วยศึกษานิเทศก์ 2538) เสนอเป็น 6 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหา เป็นปัญหาที่กำหนดเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน และการพัฒนางานการสอนได้
2. ขั้นแนวทางแก้ปัญหา ต้องศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิธีการใหม่ๆ มาตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด แล้วกำหนดชื่อเรื่อง บทนำของปัญหา ประโยชน์ที่ต้องการในการพัฒนาเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความสำคัญของปัญหา ผลกระทบของปัญหา และสาเหตุของปัญหา ระบุเหตุผลในการเลือกแนวทางเพื่อแก้ปัญหา
3. ขั้นพัฒนาสิ่งที่จะใช้แก้ไขปัญหา เป็นขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการพัฒนา นวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน
4. ขั้นดำเนินการแก้ปัญหา โดยการทดลองและบูรณาการไปกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน ขั้นประเมินผลการแก้ปัญหา โดยใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหา
5. การเขียนรายงานการวิจัย ควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้อภิปรายและให้ข้อเสนอแนะที่ตรงประเด็นปัญหา การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนมีขั้นตอนที่สำคัญ

คือการวางแผนการแก้ปัญหา การดำเนินการตามแผน การเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแผนต่อไป มีขั้นตอนเป็นดังนี้

5.1 การวางแผนการเลือกกิจกรรมมากำหนดในแผนต้องเป็นกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้ดีมีการตรวจสอบอย่างรอบคอบ มีการวิเคราะห์สภาพการณ์โดยเฉพาะครู และกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานให้อยู่ในแนวของการปฏิบัติจริงให้ชัดเจน โดยเน้นให้เห็นการปฏิบัติจริงให้มากที่สุด

5.2 การปฏิบัติตามแผน

5.3 การเก็บข้อมูลโดยการสังเกตวิธีการกระทำ อิทธิพลเกี่ยวกับการกระทำอื่น และผลของการกระทำตามเนื้อหาที่จะต้องปฏิบัติ และผลของการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

6. การประเมินผลการปฏิบัติการของกลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงต่อไป
มณีนีภา ชูติบุตร (2536 : 34) เสนอกระบวนการการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

6.1 การกำหนดปัญหา ต้องวิเคราะห์ปัญหาตามลำดับ คือ

6.1.1 การวิเคราะห์ปัญหาในระดับผลผลิตในชั้นเรียน หมายถึง สัมฤทธิ์ผลของนักเรียนที่ต้องการให้เกิดในกระบวนการเรียนการสอน

6.1.2 การวิเคราะห์ปัญหาในระดับกระบวนการหมายถึง องค์ประกอบของกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน เช่น ปัญหาครู ลักษณะการสอน สื่อ บุคลากร งบประมาณ

6.2 ระบุเป้าหมายหรือผลที่ต้องการ

6.3 คิดแนวทางเลือกเป็นการคิดค้นแนวทางวิธีการหรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับผลที่ต้องการประเมินทางเลือกที่เหมาะสมจากแนวทางเลือกที่กำหนดไว้หลายแนวมาคัดสรรให้เหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริงของโรงเรียน

6.4 การพัฒนานวัตกรรมและทดลองใช้นวัตกรรมต้องสำคัญ และมีประโยชน์สามารถนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และใช้เป็นตัวอย่างอ้างอิงได้

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2535 : 8) ได้กำหนดกระบวนการวิจัยที่สำคัญไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาสภาพปัญหาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อหาลักษณะของปัญหา และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษา หรือเปรียบเทียบผลของการใช้นวัตกรรมการศึกษา

2. การออกแบบนวัตกรรม ในด้านต่อไปนี้

2.1 โครงสร้าง/ส่วนประกอบ เช่น นวัตกรรมนี้ประกอบด้วยคู่มือครู กิจกรรมและสื่อ เครื่องมือวัดพฤติกรรม แบบทดสอบ เป็นต้น

2.2 ลักษณะของนวัตกรรม เช่น บอกที่มาของแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาพัฒนาบอกถึงลักษณะของนวัตกรรม สื่อ และเครื่องมือที่ใช้ เป็นต้น

2.3 การนำไปใช้ เช่น มีการอบรมครู มีการวัดหรือทดสอบนักเรียนก่อนและหลังการใช้ เวลาประมาณ 1 ภาคเรียน เป็นต้น

3. การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม ตามแนวหรือกรอบของรูปแบบนวัตกรรมที่กำหนดไว้

4. การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ (Try out)

5. การประเมินผล โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิควิธีเดียวกับการศึกษาสภาพ ปัญหา การเก็บข้อมูลทำเป็นระยะๆ ในระหว่างการทดลอง และเมื่อจบสิ้นการทดลองแล้ว ข้อมูลที่ได้นี้จะนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับข้อมูลพื้นฐานก่อนการใช้นวัตกรรม เพื่อเป็นข้อสรุปและยืนยัน ประสิทธิภาพของนวัตกรรมนั้น ถ้าผลการทดลองสามารถหรือแก้ปัญหาได้ก็แสดงว่านวัตกรรมนั้นมีคุณค่า และนำไปขยายผลได้โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อไป

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2537 : 11 - 15) เสนอขั้นตอนของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. จำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่จะศึกษา โดยการศึกษารายละเอียดของปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน วิเคราะห์สภาพของปัญหา ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวกับครู นักเรียน เนื้อหาวิชาและสภาพแวดล้อม

2. เลือกปัญหาที่เป็นสาระควรแก่การศึกษาวิจัยโดยอาศัยทฤษฎีมาร่วมพิจารณา

3. ลักษณะของปัญหา สร้างวัตถุประสงค์ของการวิจัย กำหนดสมมติฐาน (Hypothesis) เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัย ที่จะช่วยให้ได้คำตอบของปัญหาตามสมมติฐาน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติหรือฝึกหัดตามวิธีการ เช่น แบบฝึกหัด และเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรม ฯลฯ

4. บันทึกเหตุการณ์ในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ทั้งความก้าวหน้าและอุปสรรคตามวงจรของการปฏิบัติการ (The action research spiral) ตามแนวคิดของ เคมิส และแมคแทคกาทคือการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนการปฏิบัติ (Reflecting) ตลอดจนการปรับปรุงผล (Re - planing) เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไปจนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่เป็นที่พึงพอใจและได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎีเพื่อเผยแพร่ต่อไป กล่าวคือ

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Planning) เป็นขั้นที่จะต้องร่วมมือกันเก็บรวบรวมข้อมูล สำรวจปัญหา หรือกำหนดแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจากผู้เกี่ยวข้องในทางการศึกษา อาจจะต้องใช้ตารางวิเคราะห์สภาพปัญหาหรืออื่นๆ

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการ (Action) เป็นขั้นการกำหนดกิจกรรมจากขั้นวางแผนมาดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลหรือการเปลี่ยนแปลงตามจุดประสงค์ในแต่ละวงจร

ขั้นที่ 3 การสังเกต (Observing) เป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นควบคู่กับการปฏิบัติการในขณะดำเนินงาน (Action process) อาจมีการจดบันทึก วิเคราะห์เอกสาร เขียนบันทึก ใช้แบบสอบถาม สัมภาษณ์ บันทึกเสียงวิดีโอ หรือการใช้แบบทดสอบเพื่อประกอบการสังเกต

ขั้นที่ 4 สะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) เป็นขั้นการประเมิน ตรวจสอบกระบวนการเพื่อนำข้อมูลย้อนกลับไปวางแผนในวงจรต่อไป

วิรัช วรรณรัตน์ (2537 : 44 - 48) ได้สรุปขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. กำหนดปัญหา โดยวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ค้นหาสาเหตุของประเด็นปัญหาแล้วกำหนดประเด็นหรือเรื่องที่จะทำการศึกษาค้นคว้า

2. นิยามปัญหา เมื่อทราบสาเหตุหรือที่มาของปัญหา และสามารถกำหนดประเด็นปัญหาเป็นข้อเรื่องได้แล้ว จะต้องทำความเข้าใจประเด็นปัญหา หรือเรื่องที่จะทำการศึกษาค้นคว้าโดยศึกษาเอกสารทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นทำการกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า กำหนดสมมติฐาน กำหนดความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า ขอบเขตการศึกษาค้นคว้าในส่วนของเนื้อหา จำนวนตัวอย่าง จำนวนตัวแปร พร้อมกับให้นิยามศัพท์ตัวแปรในส่วนตัวแปรต้น ตัวแปรตาม ตลอดจนตัวแปรที่เกี่ยวข้องบางตัว

3. การรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นการดำเนินการวิจัย ซึ่งจะต้องกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เลือกแบบการวิจัย โดยเฉพาะด้านการทดลองจะใช้กลุ่มเดียว หลายกลุ่มมีกลุ่มควบคุมที่ใช้การเปรียบเทียบหรือไม่ เมื่อดำเนินการในส่วนของการกลุ่มตัวอย่าง และเครื่องมือเสร็จก็ดำเนินการจัดกระทำทดลอง หรือเก็บข้อมูลตามแผนและระยะเวลาที่กำหนด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลจากการจัดกระทำหรือทดลองแล้ว นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติช่วยในการแปลผล/สรุปผล ตามจุดมุ่งหมายหรือสมมติฐานที่กำหนดไว้

5. สรุปและรายงานผล หลังจากได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะต้องนำเสนอข้อมูลและสรุปข้อมูลค้นพบตามข้อมูลที่ปรากฏพร้อมการอภิปราย และเสนอแนะเกี่ยวกับข้อค้นพบนั้นแล้ว นำเสนอผลงานทั้งหมดโดยการเขียนรายงานตามหัวข้อและรูปแบบที่แต่ละสถาบันกำหนดไว้

ชัยพจน์ รักษาม (2538 : 35 - 40) เสนอกระบวนการและขั้นตอนในการวิจัยในชั้นเรียนตามแนวคิดของกระบวนการเชิงระบบ (System approach) ซึ่งสอดคล้องกับ เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย (2540 : 38 - 47) ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหา เป็นขั้นการสำรวจปัญหาหรือความต้องการ ทำให้ทราบว่ามีปัญหาคืออะไร มีขอบเขตเพียงใด อะไรจะตามมา อะไรคือสาเหตุ ในแต่ละสาเหตุมีแนวทางแก้ไขอย่างไร จะเลือกแก้ไขปัญหาใดก่อนและโดยวิธีใด โดยปกติถ้าเป็นการวิจัยในชั้นเรียนมักจะนึกถึงนักเรียน ครู วิธีการสอนนั่นคือ คิดถึงตัวป้อน (Input) และกระบวนการ (Process)

ขั้นที่ 2 เตรียมการและวางแผน หลังจากผ่านขั้นที่ 1 ไปแล้วก็ต้องกำหนดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ครูกำลังจะทำการวิจัย ต้องบริหารเวลา บุคลากรที่เกี่ยวข้องหรืออาจต้องไปอ่านหนังสือ เอกสารรายงานต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ ตัวอย่างกิจกรรมในขั้นนี้ เช่น กำหนดวิธีการสอนหรือนวัตกรรมซึ่งอาจจะเป็นบทเรียนโปรแกรม (Program instruction) คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI - Computer Assisted Instruction) เตรียมการวางแผน ออกแบบนวัตกรรม การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล นั่นคือ เป็นขั้นตอนการออกแบบการวิจัยนั่นเอง

การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน มักจะเป็นรูปแบบการวิจัยเพื่อการทดลองวิธีการหรือนวัตกรรมทางการเรียนการสอน (เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย 2540 : 38 - 47) ที่ออกแบบว่ามีประสิทธิภาพ มากน้อยเพียงใด อย่างไร เมื่อกำหนดนวัตกรรมทางการเรียนการสอนแล้ว ผู้วิจัยจะทำการศึกษาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมที่ครูสร้างขึ้น ซึ่งการหาคุณภาพจะทำการศึกษาใน 2 ลักษณะ คือ

1. พิจารณาความเหมาะสมเชิงเหตุผล โดยขอความร่วมมือจากครู ศึกษานิเทศก์ หรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนี้ช่วยพิจารณาความเหมาะสม
2. เป็นการนำวิธีการหรือนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้สอนกับนักเรียน เช่น อาจใช้แบบการทดลอง แบบการทดลองกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลังการทดลอง (The single group pretest - posttest design) เป็นต้น

รูปแบบนี้ประกอบด้วยกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว แต่มีการวัดผลซ้ำตามช่วงเวลาที่กำหนดหลายครั้ง ทั้งก่อนและหลังการทดลอง ทำให้ทราบแนวโน้มของการที่เกิดขึ้นก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มทดลองที่ใช้จะทำหน้าที่ เป็นกลุ่มควบคุม สำหรับการเปรียบเทียบไปด้วยในตัวเอง

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติตามแผน คือ หัวใจสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน เพราะเพียงแต่รู้ปัญหาในขั้นที่ 1 แล้วหยุดตรงนั้น ไม่มีอะไรคืบหน้าก็จะเป็นเพียงวิจัยสำรวจ หรือ วิจัยบรรยาย (Descriptive research) ถ้ารู้ปัญหาล้ววางแผนอย่างดีในขั้นที่ 2 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ มีกิจกรรมที่มองเห็นทางสำเร็จแต่ไม่ได้ดำเนินการต่อก็จะเป็นแค่เค้าโครงการวิจัย (Proposal) ดังนั้นในขั้นนี้จึงเป็นการลงมือปฏิบัติติดตามแผนที่เตรียมไว้ในขั้นที่ 2 ซึ่งขั้นตอนนี้จะทำให้ครูทราบว่า วิธีการหรือนวัตกรรมที่

๑๖
391.1
88615
๑๕๕๕
๑๕

สำนักวิทยบริการ
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

190981 ✱

สร้างขึ้นมาใช้ได้หรือไม่เพียงใดและต้องปรับปรุง แก้ไขอย่างไร

ขั้นที่ 4 ติดตาม ปรับปรุง ทดลอง หลังจากลงมือปฏิบัติแล้วควรมีการติดตามเพื่อพิจารณาว่าปัญหาอุปสรรคอย่างไร จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานนั้นสามารถดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามที่คาดหวัง และพบว่าบรรยากาศในห้องเรียน มีการเปลี่ยนแปลง เป็นต้นว่าพฤติกรรมนักเรียนสนุกสนานเรียนอย่างมีความหมาย มีการช่วยเหลือกัน มีความรับผิดชอบมากกว่าเดิม และที่สุดทำให้ผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น ซึ่งในขั้นตอนนี้มีการใช้สถิติต่างๆ เพื่อให้ผู้ว่าจ้างได้เห็นผลการพัฒนา

ขั้นที่ 5 สรุป เขียนรายงาน เมื่อดำเนินการวิจัยเสร็จแล้วก็เป็นการสรุปผลงาน ที่นำมาเขียนรายงานการวิจัย จากแนวคิดของกระบวนการเชิงระบบ (System approach)

ประวัต เอรารวรรณ์ (2542 : 21 - 23) การวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบคือ เริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานว่ามีปัญหาอะไรบ้าง วางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาลงมือปฏิบัติตามแผนแล้วสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อเริ่มต้นใหม่ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน (Reconnaissance) เป็นขั้นตอนของการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูว่ามีปัญหาอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่าปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และจะสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขสภาพการปฏิบัติงานในส่วนใดบ้าง ซึ่งสามารถสำรวจได้จากกิจกรรมการเรียนการสอนพฤติกรรมนักเรียน สภาพแวดล้อมและบริบทต่างๆ ของโรงเรียน การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าว จะนำไปสู่การเข้าใจปัญหาอย่างชัดเจนและสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยได้

2. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการและวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ (Action) ในการค้นหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรมและการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติเป็นปัญหา

3. การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) เพื่อดูว่ามีสิ่งใดที่เกิดขึ้น หรือพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงเพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือแก้ปัญหาดต่อไป

กาญจนา วัฒนา (2544 : 15) กล่าวว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน โดยยึดหลักการทางวิทยาศาสตร์ และได้นำมาขยายให้เป็นขั้นตอนที่ละเอียดต่อเนื่องเพื่อสะดวกในการปฏิบัติ ครูอาจารย์จึงสามารถวางแผนดำเนินงานไว้ล่วงหน้าได้ ขั้นตอนของการทำวิจัยในชั้นเรียนมีดังนี้

1. การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียนเรื่องใดๆ ก็ตาม จะต้องเริ่มต้นด้วยการมองปัญหาของเรื่องที่จะวิจัยอย่างชัดเจน เพราะการมองเห็นปัญหานำไปสู่ความต้องการในการแก้ไขปรับปรุง หรือการพัฒนาได้ และความต้องการนี้จะนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจะสามารถมองปัญหาการเรียนการสอนในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน โดยทำการสำรวจข้อบกพร่อง และวิเคราะห์ปัญหากล่าวคือ จะต้องค้นหาว่า นักเรียนมีความบกพร่องจุดใด เนื่องจากสาเหตุอะไร ซึ่งอาจได้จากการระดมพลังสมอง ตรวจสอบแบบฝึกหัดจากผลการสอบปลายภาคเรียนหรือ จากผลการวิจัยเมื่อสำรวจข้อบกพร่องได้แล้ว นำมาวิเคราะห์สาเหตุและความต้องการในการแก้ปัญหาให้ตรงกับสาเหตุนั้นๆ แล้วเขียนออกมาในรูปวัตถุประสงค์ของการวิจัย สิ่งที่ครู อาจารย์จะได้จากการดำเนินการในขั้นตอนที่หนึ่งนี้ คือ กำหนดปัญหาการเรียนการสอนได้อย่างเฉพาะเจาะจงและชัดเจน เพื่อนำเสนอเขียนสภาพปัญหาของนักเรียนและนอกจากนี้ ครูอาจารย์สามารถเขียนวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ด้วย

2. การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้อง เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วก็ควรศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการวิจัยนั้นว่ามีอยู่ก่อนแล้วบ้างอย่างไร งานวิจัยที่จะทำนั้นมีความเชื่อมโยงกับทฤษฎีอย่างไร ทั้งนี้เพื่อแสดงความต่อเนื่องทางวิชาการที่ต้องการที่จะมีส่วนส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการช่วยครู อาจารย์เกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี

1. มองปัญหาที่จะวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ได้แนวคิดความรู้พื้นฐานตลอดจนทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา
3. เห็นแนวทางในการศึกษาปัญหา
4. สามารถอธิบายปัญหาโดยเฉพาะการกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสามารถ

อธิบายตัวแปรที่จะศึกษา

5. สามารถตั้งสมมติฐานได้อย่างสมเหตุสมผล
6. เลือกเทคนิคการสุ่มตัวอย่างได้เหมาะสม
7. เลือกเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้ถูกต้อง
8. เลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

สิ่งที่ผู้วิจัยได้จากการดำเนินการในขั้นตอนนี้ คือ ได้เทคนิคในการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับหลักการ ทฤษฎี หรืองานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว ซึ่งทำให้แนวคิดของครู อาจารย์น่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

3. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน นวัตกรรมเป็นรูปแบบ หรือวิธีการแก้ปัญหาที่ครู อาจารย์สร้างขึ้นมาเอง นำเอารูปแบบหรือวิธีการที่ผู้อื่นทำไว้แล้วมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพ ปัญหาที่ต้องการแก้ไข เช่น

3.1 บทเรียนสำเร็จรูป เหมาะสมกับนักเรียนเรียนช้า

3.2 ชุดการสอน เหมาะสมกับ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ

3.3 คู่มือครู เหมาะสมกับปัญหาการขาดคู่มือการสอน

สิ่งที่ผู้วิจัยได้จากการดำเนินการในขั้นตอนนี้ คือ นวัตกรรมที่คาดว่าจะมีคุณภาพเหมาะสมที่จะ นำไปใช้ในการแก้ปัญหา

4. การออกแบบการวิจัย การทดลองทำได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับลักษณะของนวัตกรรม จำนวนกลุ่มนักเรียนที่ทดลองและจำนวนครั้งของการวัดตัวแปรที่ศึกษา แต่ละแบบมีการดำเนินงานที่ แตกต่างกัน ฉะนั้นผู้วิจัยจะต้องออกแบบการวิจัยให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และสมมุติฐาน การวิจัย โดยคำนึงถึงกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่วัด

สิ่งที่ผู้วิจัยได้จากการดำเนินการในขั้นตอนนี้ คือ ได้รูปแบบการทดลองนวัตกรรมที่ เหมาะสมน่าเชื่อถือ เพื่อพิสูจน์ว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ และใช้แก้ปัญหาได้หรือไม่

5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อ การวิจัยในขั้นเรียนนั้น จะใช้เครื่องมือชนิดใดย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรที่ จะวัด เช่น ถ้าต้องการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเครื่องมือวัด คือ แบบทดสอบ ถ้าต้องการ วัดความคิดเห็น เครื่องมือวัด คือ แบบสอบถามความคิดเห็น ถ้าต้องการวัดเจตคติ เครื่องมือวัด คือ แบบวัดเจตคติ เป็นต้น เครื่องมือวัดแบ่งออกได้หลายชนิด แต่ละชนิดเหมาะกับข้อมูลแต่ละลักษณะ จึงจำเป็นต้องศึกษาเครื่องมือแต่ละชนิด ทั้งในแง่ลักษณะของเครื่องมือวัด วิธีการสร้างและข้อดี ข้อจำกัด เพื่อเลือกใช้ให้เหมาะสม

เมื่อผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัด หรือปรับปรุงเครื่องมือวัดที่ผู้อื่นสร้างไว้แล้วจะต้องมีการ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่จะนำไปใช้จริง โดยนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรที่ศึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด เช่น ความตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ถ้าหากมีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์จะต้องมีการปรับปรุงพัฒนา ให้มีคุณภาพก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

6. การทดลอง การรวบรวม การวิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัย เมื่อผู้วิจัยสร้างนวัตกรรม และเครื่องมือวัดเสร็จแล้ว ขั้นต่อไป คือ นำเอานวัตกรรมนั้นไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บ รวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ตามแนวทางที่กำหนดไว้

การทดลอง การรวบรวม การวิเคราะห์ และสรุปผลข้อมูล ถ้าจะให้เป็นไปตามแนวทางที่ถูกต้อง จะต้องปฏิบัติตามปฏิบัติงานแสดงเวลา และระยะเวลาของการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนด้วย

สิ่งที่ผู้วิจัยได้จากการดำเนินการในขั้นตอนนี้ คือ ปฏิทินปฏิบัติงาน ได้นำนวัตกรรมไปทดลองได้เก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลไปวิเคราะห์ และสรุปผลการทดลอง

7. การเขียนรายงานการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัยเป็นขั้นสุดท้ายของการทำวิจัย เป็นการรายงานการทำงานวิจัย ตั้งแต่เริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์และสำรวจปัญหา การพัฒนารูปแบบ การทดลองใช้รูปแบบ เพื่อแก้ปัญหาจนกระทั่งถึงการวิเคราะห์ผล สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ การเขียนรายงานมีประโยชน์อย่างมากทั้งตัวครู อาจารย์ และผู้อื่น เพราะการเขียนรายงานการวิจัย เป็นการเสนอสิ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบให้ผู้อื่นทราบ เพื่อจะได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม หรือนำไปใช้ประโยชน์อ้างอิง

สิ่งที่ผู้วิจัยได้จากการดำเนินการในขั้นตอนนี้ คือ ได้รายงานวิจัยที่เขียนถูกต้องตามรูปแบบสามารถนำไปเป็นข้อสรุปในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตการทำวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างจากการวิจัยในโรงเรียน ตรงที่กลุ่มตัวอย่าง และเป้าหมาย กล่าวคือ การวิจัยในชั้นเรียน จะใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก มักศึกษาในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่งและมีเป้าหมายสำคัญคือพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเชื่อว่าถ้าครูใช้กิจกรรมการสอนที่ดีและเหมาะสมกับผู้เรียน ย่อมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและบรรลุเป้าหมายในการพัฒนานักเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยโดยครูผู้สอน ในห้องเรียน ทำกับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนในวิชาที่ครูรับผิดชอบ

ขอบเขตในการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นจะให้ความสำคัญกับการคิดค้นพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน อย่างเหมาะสมแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. สื่อการเรียนการสอนที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ (Invention)
2. กิจกรรมการพัฒนา หรือเทคนิควิธีสอน (Instruction)

การวิเคราะห์ปัญหาสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน

การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปทำการวิจัยในชั้นเรียนนั้น อาจใช้วิธีการวิเคราะห์ปัญหาในชั้นผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ หรือวิเคราะห์ปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือวิเคราะห์ปัญหาในการเตรียมการสอน การวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าวทำได้ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาในชั้นผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์

ปัญหาในชั้นผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของนักเรียนที่เกิดขึ้น ตัวอย่างที่คาดหวังไว้ 3 ด้านใหญ่ๆ คือ ความรู้ (cognitive) ทักษะ (Psychomotor) และเจตคติ (Affective) ตัวอย่างปัญหาในชั้นผลสัมฤทธิ์จากการเรียนการสอน ได้แก่

- 1.1 นักเรียนมีความสามารถในการทำโจทย์ปัญหาคำ (ความรู้)
- 1.2 นักเรียนส่วนใหญ่ในชั้นมีอัตราเร็วในการอ่านคำ (ทักษะ)
- 1.3 นักเรียนยังไม่ได้ปฏิบัติตนเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดให้เป็นนิสัย (เจตคติ)
- 1.4 นักเรียนไม่ชอบเรียนคณิตศาสตร์ (เจตคติ)

2. ปัญหาในชั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ปัญหาในชั้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การที่กิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ มีเทคนิควิธีการสอนหลากหลาย ใช้สื่อการสอนอย่างเหมาะสมและมีการวัด/ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นำผลการวัดไปวิเคราะห์ปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น หรือวิธีวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา ก็จะพบปัญหาที่จะนำไปวิจัยในชั้นเรียนได้ เช่นการที่นักเรียนไม่ชอบเรียนคณิตศาสตร์นั้น อาจมีสาเหตุในชั้น "กิจกรรมการเรียนการสอน" ดังนี้

- 2.1 วิชายาก ครูจึงสอนอย่างเคร่งครัด จริงจัง นักเรียนไม่สนุก
- 2.2 ครูใช้สื่อน้อยไป ไม่เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ และความสามารถของนักเรียน
- 2.3 ครูไม่เปิดโอกาสให้นักเรียน เรียนด้วยการสัมผัสอุปกรณ์ด้วยตนเอง เพราะอุปกรณ์น้อยทำให้นักเรียนได้เพียงแต่ดูครูทำ
- 2.4 ครูทำโทษนักเรียนทุกครั้งที่นักเรียนตอบผิดแต่น้อยครั้งที่ชมเชยเมื่อนักเรียนตอบถูก
- 2.5 ครูให้การบ้านนักเรียนมากเป็นประจำทำให้นักเรียนเบื่อ
- 2.6 ครูไม่ได้ตรวจสอบความรู้เดิมของนักเรียนก่อนสอน ทำให้สิ่งที่สอนไม่เชื่อมกับพื้นฐานของเด็ก
- 2.7 ครูไม่ได้จัดโอกาสให้เด็กเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เรียนรู้ด้วยตนเอง แต่เน้นให้เด็กรับ หรือจำสิ่งที่ครูเสนอให้ฝ่ายเดียว

3. ปัญหาในชั้นการเตรียมการสอน

ปัญหาในชั้นการเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมความพร้อมของครูก่อนจะเข้าสอน การเตรียมแผนการสอน อุปกรณ์ สื่อการสอน ที่เพียบพร้อมทั้งปริมาณและคุณภาพ ปัญหาในชั้นเตรียมอาจส่งผลต่อปัญหาในชั้นการสอน

คุณค่าและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

กาญจนา วัฒนา (2543 : 26) กล่าวว่า การที่ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีกับวงการการศึกษาเพราะคุณค่าหรือผลงานจากการคิดค้นนวัตกรรมการศึกษาขึ้นมาใช้ได้ผลนั้น จะก่อประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

1. นักเรียน นักเรียนในชั้นเรียนมีความรู้ความสามารถพื้นฐานแตกต่างกัน การที่ครูได้ใช้ความพยายามวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาอย่างมีหลักการแล้วคิดหาทางแก้ปัญหา จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนักเรียนให้ดีขึ้น นักเรียนเกิดการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน จนในที่สุดมีผลฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ และไม่มีปัญหาการเรียนอีกต่อไป

2. ครู ครูมีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ คือ การวางแผนทำงานประจำ ได้แก่ การวางแผนการสอน เลือกวิธีสอนที่เหมาะสม ประเมินผลการทำงานเป็นระยะโดยมีเป้าหมายชัดเจนทำให้ทราบผลการกระทำว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด การทำวิจัยในชั้นเรียน ช่วยให้ครูได้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อหาทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3. โรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครูมากขึ้นทั้งในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การร่วมกันคิดหาปัญหา การวิเคราะห์หาสาเหตุ การเขียนรายงาน เพราะครูในโรงเรียนมีความถนัดหรือชำนาญต่างๆ กันได้ระดมสรรพกำลังร่วมกันสร้างงานวิจัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

4. วงการศึกษา ผลงานวิจัยในชั้นเรียนสามารถนำไปเป็นผลงานทางวิชาการเผยแพร่เป็นประโยชน์โดยทั่วไป ทำให้มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างไม่หยุดยั้งภาพลักษณ์ของผู้มีอาชีพครูจะดี เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากการทำงานอย่างเป็นระบบโดยตลอด

บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน 5 ด้าน ได้แก่

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน

แมคเคลแลนด์ (McClelland 1961) กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ

1. มีความรับผิดชอบสูง
2. มีเป้าหมายในการทำงาน
3. ต้องการได้รับข้อมูลกลับที่ทันเหตุการณ์ เกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อการตัดสินใจของตนในงานครั้งต่อไป

4. ต้องการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถ เพื่อจะได้พยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมผู้ที่มีความสามารถ ความรู้สึกเช่นนี้จะเป็แรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จสูงต่อไป สอดคล้องกับ พัทยา สายหนูและคนอื่นๆ (2526 : 23 - 24) ให้ความเห็นว่าในการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนย่อมอยู่ที่ความต้องการของผู้บริหารที่จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย หรือคำสั่งที่ชัดเจน มีการกำล้งบุคลากร งบประมาณ และวัสดุสิ่งเสริมการจัยที่เหมาะสม ซึ่งเอกชัย กี่สุพันธ์ (2530 : 20 - 21) ให้ความเห็นว่า การที่ผู้บริหารจะบริหารให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักในการจูงใจโดยพิจารณาว่า

4.1 ได้สร้างให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นน่าสนใจ ทำทายความสามารถและอยากทำงานเพิ่มขึ้นหรือยัง

4.2 ผู้ได้บังคับบัญชาหรือไม่ว่า ผู้บริหารคาดหวังอะไรจากเขาในการปฏิบัติงานและเขาต้องทำอะไรเพื่อให้ถึงมาตรฐานขององค์การที่กำหนดไว้และ

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2531 : 30) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาพความสำเร็จของงานตลอดแนว และมีการสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์การ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติที่สำคัญ คือ

1. จัดให้มีการประชุมสังเคราะห์นโยบายร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติ
2. ร่วมกันตรวจความสอดคล้องและความสมบูรณ์ของสภาพความสำเร็จในทุก ๆ ระดับของงานตั้งแต่ปัจจัยการดำเนินงานผลผลิตไปจนถึงผลกระทบ
3. ร่วมกันประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของโรงเรียน
4. มีการตกลงกันว่าจะพัฒนางานและถือว่าเป็นสัญญาที่ทุกคนต้องรักษาให้มัน กลุ่มต้องช่วยกันติดตามตรวจสอบช่วยเหลือให้แก่แต่ละบุคคล หรือแต่ละโรงเรียนบรรลุ เป้าหมายตามเกณฑ์ที่ให้สัญญาไว้ตามกำหนดเวลา

5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติตามแนวดังกล่าว โดยการเยี่ยมเยียนไ้ตามและให้กำลังใจตลอดจนเสนอแนะนวัตกรรมใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติเป็นระยะ

นทีทิพย์ สมเกียรติกุล (2533 : 45) กล่าวถึง องค์การที่ประสบความสำเร็จควรมีลักษณะดังนี้

1. องค์การต้องยืดหยุ่น มีระบบงานที่ดี สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา
2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. เป้าหมายขององค์การเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกระดับ

4. มีการสื่อสารระบบเปิด ผู้บริหารไว้วางใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาดังกล่าว
5. โครงสร้างระบบองค์การจะเกี่ยวกับจุดประสงค์ หน้าที่ และสภาพแวดล้อมขององค์การ
6. กระจายงานในเรื่องการตัดสินใจเกี่ยวกับงานประจำวันให้แก่ระดับล่างขององค์การ
7. ขวัญกำลังใจของพนักงานดีอยู่เสมอ

การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียนเป็นการกระตุ้น และสนับสนุนให้ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารต้องจัดกระบวนการบริหารให้เอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนสอดคล้องกับความสนใจของผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

2. การให้การยอมรับนับถือ

การให้การยอมรับนับถือเป็นการบริหาร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจในการทำงาน เฮิร์ทซ์เบิร์ก และคนอื่นๆ (Herzberg and Others 1959) ได้ระบุว่าการให้การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นมนุษย์จากสถานะที่เป็นกลางให้ไปอยู่ในสถานะที่อยากทำงาน ซึ่งจะทำให้คนเกิดความรู้สึกว่า

1. งานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อหน่ายเป็นสิ่งที่ท้าทาย และต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่
2. มีอิสระภาพที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถใช้ความคิดริเริ่มของตนเองได้อย่างเต็มที่
3. มีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่มหรือหน่วยงาน
4. ได้รับการยอมรับนับถืออย่างจริงจังในผลสำเร็จของงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชา
5. การทำงานนั้นทำให้ผู้ทำเกิดการพัฒนาตนเองได้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

สมยศ นาวิการ (2521 : 11) ให้ความเห็นว่า ผลตอบแทนหรือผลลัพธ์จะมีความสำคัญ และจะเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมได้ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนนั้นบุคคลจะต้องรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากพฤติกรรม และถ้าหากจะให้ผลตอบแทนมีผลกระทบต่อความหมายของบุคคลหนึ่งๆ แล้วเขาจะต้องรับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในระดับของกำลังความหมายจะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในผลของการปฏิบัติงานของเขา

กรมสามัญศึกษา (2529) ได้กำหนดวิธีการดำเนินงานของผู้บริหารที่สำคัญ คือ การส่งเสริมมาตรการที่สร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และลดปัญหาต่างๆ ที่จะทำลายขวัญกำลังใจในการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานหน้าที่ให้มีผลงานดีเด่นด้วย การใช้นวัตกรรมในกระบวนการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุมเสนอผลงานดีเด่น การส่งเสริมให้มีการเยี่ยมชมผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ผลงานเป็นฐานในการสร้างความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2531 : 30) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีหลักการเพื่อส่งเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับที่สำคัญคือ

1. บุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเอง เขาจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น
2. คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะไหนและตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี
3. การยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่น จะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และมีความมานะพยายามมากขึ้น เพื่อให้ได้รับการยกย่อง ชมเชยบ้างนั่นเอง

สรุปว่า การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการให้เกียรติและยกย่องชมเชยครูที่มีความสามารถในด้านการวิจัย ซึ่งผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจและมีความภาคภูมิใจกับผลงานวิจัยของตนเอง รวมทั้งเผยแพร่ผลการวิจัยให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย

3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การนำการวิจัยเข้าไปช่วยการเรียนการสอนได้นั้น ครูผู้สอนต้องสามารถวิจัยได้ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามสภาพปัญหาความเป็นจริง

แฮส (Hass 1957) ได้ชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของการส่งเสริมครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญคือ จะต้องส่งเสริมและปรับปรุงด้านวิชาชีพครู และครูทุกคนจะต้องศึกษาและทดลองวิจัยกันอย่างจริงจัง เพื่อความก้าวหน้าในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

เคท (Kyte 1960) ได้เสนอวิธีปรับปรุงคุณภาพของครูโดยการสนับสนุนครูให้ทำ การทดลองวิจัยทำการสอนโดยใช้เนื้อหา วัสดุ อุปกรณ์ วิธีสอน และวิธีจัดชั้นเรียนใหม่ๆ ให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์กับครูคนอื่น ซึ่งกำลังทดลองหรือทำงานเกี่ยวกับ

เรื่องเดียวกัน ผูกให้เป็นผู้บรรยาย ปาฐกถาในกิจกรรมต่างๆ ทั้งระดับโรงเรียนและท้องถิ่น สนับสนุนให้ครูได้เขียนบทความ หรือหนังสือเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ หรือจัดให้ทำงานในด้านที่ความสามารถหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้อง สุภางศ์ จันทวานิช (2528 : 23) ให้ความเห็นว่าโครงสร้างของหน่วยงานและระบบการบริหาร เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยทางการศึกษา องค์ประกอบด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ได้แก่ การจัดให้มีศูนย์ข้อมูลพื้นฐานที่ดีและพร้อมที่จะหยิบข้อมูลมาใช้ได้ มีเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับการทำวิจัยแต่ละเรื่องมีคณะนักวิจัยที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยและมีทุนสำหรับการวิจัย ส่วนองค์ประกอบของระบบการบริหาร ได้แก่ การจัดหาและกระจายบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ สำหรับการวิจัยอย่างเหมาะสม มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง และมีช่องทาง หรือเครือข่ายสำหรับการเผยแพร่และการติดต่อในการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ นภาพร สิงห์หัต (2531 : 60) ได้รายงานถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัยให้แก่ครู และบุคลากรประจำการทางการศึกษา ในฐานะนักวิจัยประจำโรงเรียนว่าสมรรถภาพพื้นฐานทางการวิจัยที่จำเป็นสำหรับครู และบุคลากรประจำการจะช่วยให้มีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย จะเป็นการเชื้ออำนวยการให้ความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรของหน่วยงานต่างๆ และนำความรู้ทางด้านการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา เทคนิควิธีสอน ตลอดจนสื่อการเรียนการสอน เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

วัลลภ กันทรพย์ (2534 : 35) กล่าวว่า ในการทำวิจัยเข้าสู่โรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมองโรงเรียนในรูปของระบบ คือ มองให้เห็นความสัมพันธ์ภารกิจขององค์ประกอบต่างๆ ในระบบโรงเรียนทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตให้ชัดเจน เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียน อาจจะเกิดปัญหาที่ระดับปัจจัย หรือระดับกระบวนการ หรือระดับผลผลิตการวิจัยจะเข้ามามีส่วนช่วยในการหาคำตอบว่า ได้เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องอะไรบ้างในระบบโรงเรียนนั้นๆ

สรุปได้ว่าการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการมองเห็นคุณประโยชน์ของงานวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูได้ทำวิจัยเพื่อจะได้ความรู้หรือวิธีการใหม่เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยมีความสำคัญในการบริหารงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เชสเตอร์ (Chester 1966) ได้วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบต่อผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูศึกษาทดลองวิจัยเทคนิคการสอนหลายๆ วิธี

ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีการสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่างๆ อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสลับเปลี่ยนกันเยี่ยมเยียนชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดหาวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการมีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน ประเมินผลและติดตามผลการประชุมปฏิบัติงาน การประชุมปรึกษาและการสาธิตการสอน จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบดี เพื่อก่อให้เกิดกำลังใจ ให้ครูว่างพอที่จะเข้าร่วมประชุมอภิปรายปัญหาการสอน ให้ครูได้มีเวลาสำหรับงานสอนมากขึ้น ให้มีส่วนร่วมในการเลือกสื่อทัศนวัสดุและอุปกรณ์การสอนอื่นๆ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือ หรือบทความเกี่ยวกับวิชาครู เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้โครงการสอน เพื่อปรับปรุงการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลการเยี่ยมห้องเรียน และจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะและค่าที่พักให้แก่ครูที่ไปประชุมอบรมทางวิชาการ

กิติ ตยัคคานนท์ (2532 : 40) ได้กล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนามักใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานใหม่ ๆ กระตุ้นให้เขาเป็นตัวของตัวเอง รู้จักความรับผิดชอบ ชยัน และมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแลเพื่อให้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนได้รับความช่วยเหลือทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และแหล่งค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัยให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของข้าราชการด้านหนึ่ง ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นการให้บำเหน็จความชอบที่ได้รับด้วยเนื่องจากบำเหน็จที่บุคคลมีความพึงพอใจเท่านั้น จึงจะสามารถนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 213) ให้ความเห็นว่า สภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การใดก็ตาม ควรจะมีการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจ และกำลังขวัญที่ดี อันเป็นผลของการให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการ

วัลลภ กันทรพย (2531 : 8 - 11) สรุปว่า ครูควรคำนึงถึงแนวทางการทำวิจัยในเกณฑ์ต่อไปนี้

1. งานวิจัยนั้นจะนำไปพัฒนาในหน้าที่ความรับผิดชอบได้หรือไม่
2. ผลงานวิจัยนอกจากเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ จะต้อง

มีประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นที่สามารถนำไปใช้อย่างได้ผลและเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา

3. ผลการวิจัยจะต้องชัดเจน การแปลความของข้อมูลต้องชัดเจน และเข้าใจความหมายได้ถูกต้องในทิศทางเดียวกัน

4. งานวิจัยต้องอาศัยข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าอย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง

5. ผู้วิจัยควรจะต้องศึกษาข้อมูลในเรื่องนั้นๆ อย่างถี่ถ้วน และถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้อย่างจริงจังในเรื่องที่ศึกษา สามารถขยายผลให้บุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้สอนพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ความทันสมัยของเรื่องที่จะทำการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องใช้ผลงานวิจัยของครูเป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่งในการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้น หากผู้บริหารส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนตามแนวทางข้างต้นจะส่งผลให้ครูในโรงเรียนได้มีการพัฒนาค้นคว้า หรือคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียนผู้บริหาร จึงมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ด้วยการฝึกอบรม ได้พบว่าส่วนใหญ่มีรูปแบบที่คล้ายคลึงกันดังนี้

สมคิด เมตไตรพันธ์ (2530 : 151 - 169) ได้พัฒนารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเพื่อการเสริมสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้าน ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. นำข้อมูลพื้นฐานมาใช้ในการหลักสูตร
3. กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม
4. การทดลองในหลักสูตรฝึกอบรม
5. การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม
6. การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม

สุชาติ ลีตระกูล (2532 : 86 - 87) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับลูกกรรมการก่อสร้าง ก่อนวัยเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งขั้นตอนการพัฒนาเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. สำรวจข้อมูลพื้นฐาน
2. การร่างหลักสูตรฝึกอบรม
3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

สาคร พุทธปาน (2533 : 63 - 65) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการป้องกันการไ้ยาผิดและยาเสพติด สำหรับบุคลากรในงานสาธารณสุขมูลฐาน การวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
2. การสร้างและพัฒนาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม
3. ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม
4. พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม

องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร การฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหา กิจกรรม วิธีการอบรมและวิธีการประเมินผล

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย (2534 : 81 - 83) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ สำหรับครูประถมศึกษา แบ่งการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
2. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม
3. ตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรม
4. ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรม
5. การติดตามประเมินผลการฝึกอบรม

องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหน่วยการฝึกอบรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเฉพาะ เนื้อหา การฝึกอบรม กิจกรรม การฝึกอบรม สื่อการอบรม และวิธีการประเมินผลผลการฝึกอบรม

ณรงค์ ฉายายนต์ (2536 : 61 - 71) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านการบริหาร สำหรับหัวหน้าแผนกในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล การวิจัยมี 6 ขั้นตอน คือ

1. การสำรวจข้อมูลพื้นฐานเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
2. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

3. การปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมภายหลังการทดลอง

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมมี 3 ส่วน ได้แก่ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และหัวข้อวิชาการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย สิ่งพหุติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม และการประเมินผล

ยุวดี ฤาชา (2536 : 171 - 173) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนแบบที่ใช้ปัญหาเป็นหลัก สำหรับอาจารย์พยาบาล การวิจัยมี 4 ขั้นตอน คือ

1. สำรวจข้อมูลพื้นฐาน
2. สร้างหลักสูตรฝึกอบรม
3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม
4. ศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตร เป้าหมายของหลักสูตร วัตถุประสงค์ ของหลักสูตร สมรรถภาพของผู้เข้าฝึกอบรมที่คาดหวัง และเนื้อหาของการฝึกอบรม

สุริยา เหมตะศิลป์ (2537 : 230) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการพัฒนาหลักสูตรแบบมีฐานมาจากระดับโรงเรียน สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีขั้นตอนการพัฒนา คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม และจัดเนื้อหาสาระ และประสบการณ์การเรียนรู้

3. เสนอแนวทางในการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

4. กำหนดมาตรการในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

เอกชัย เชื้อเพ็ช (2537 : 46 - 67) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำและด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง และ จุไร ชุมรัมย์ (2538 : 110 - 113) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันราชภัฏ เรื่องการสร้างและพัฒนาคณะทำงานมีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอนเช่นเดียวกัน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
2. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมและการตรวจสอบเอกสารหลักสูตร
3. การทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรม
4. การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

สำหรับองค์ประกอบหลักสูตรมี 3 ส่วน คือ ความเป็นมาของการฝึกอบรม จุดมุ่งหมาย
ของหลักสูตร และหน่วยการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย หัวข้อวิชาการฝึกอบรม จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม
เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

ทองสุข วันแสน (2537 : 213 - 214) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอาชีพการทอผ้าไหมมัดหมี่
สำหรับประชาชนในชนบท ได้ทำการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
2. การสร้างและพัฒนาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม
3. การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

ส่วนองค์ประกอบมี 5 ส่วน คือสภาพปัญหาและความจำเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
สมรรถภาพที่มุ่งให้เกิดขึ้น หน่วยการฝึกอบรม และแนวทางในการนำหลักสูตรการฝึกอบรมไปใช้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า งานวิจัย
ส่วนใหญ่มีขั้นตอนการวิจัยคล้ายคลึงกัน คือ แบ่งการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสำรวจข้อมูลพื้นฐานสภาพปัจจุบันปัญหา
2. การสร้างหลักสูตร
3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม
4. ประเมินผลการฝึกอบรม

ส่วนองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น
จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม และหน่วยการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการประเมินผล

จากที่กล่าวมาพบว่า รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ด้วยการฝึกอบรมมี
กระบวนการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐานสภาพปัจจุบันปัญหาเพื่อนำ
ไปใช้ในการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม เรียกว่าเป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตร เป็นการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐาน
สภาพปัจจุบันปัญหาเป็นเครื่องช่วย
3. ปฏิบัติการฝึกอบรมตามหลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้
4. การติดตามผลหลักสูตร เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการใช้หลักสูตรฝึก
อบรมดังกล่าว

ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ และ ได้กำหนดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมพัฒนานุเคราะห์ครู โดยใช้ รูปแบบของการประชุมปฏิบัติการ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของผู้เข้าประชุมปฏิบัติการในส่วนที่ เกี่ยวกับเนื้อหาสาระ วิธีการประชุมปฏิบัติการ วิทยากร สื่อประกอบการประชุมปฏิบัติการ และ สถานที่ที่ใช้ประชุมปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการส่งเสริมพัฒนา นุเคราะห์ด้วยรูปแบบการประชุมปฏิบัติการมากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการประชุมปฏิบัติการ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและ หลังการประชุมปฏิบัติการ รวมทั้งประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมพัฒนานุเคราะห์ ด้วย การประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน

เยาวภา บุญเจริญ (2537 : 71) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยใน ชั้นเรียนของครูในระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ครู ทำวิจัยในชั้นเรียน คือ

1. ความต้องการหาวิธีสอนที่จะทำให้ นักเรียนสนใจการเรียน และมีผลสัมฤทธิ์ การเรียนสูงขึ้น

2. การแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนในการเรียน

3. การทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3

4. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ทำวิจัยในชั้นเรียน

5. ความร่วมมือและการร่วมกันทำวิจัยในชั้นเรียนของเพื่อนครู

ปราณี นุ่นน้อย (2540 : 44) ศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบการประเมินงานวิจัยใน ชั้นเรียนโดยการสัมภาษณ์พบว่า องค์ประกอบของการประเมินงานวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย คุณสมบัติของครูกักวิจัย กระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหา กระบวนการในการพัฒนานวัตกรรม กระบวนการตรวจสอบผลงานทางวิชาการ ความถูกต้องของเอกสาร และคุณลักษณะที่สำคัญของ งานวิจัยในชั้นเรียน

นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ (2540 : 39) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "เส้นทางพัฒนาครูกักวิจัย : การวิจัย รายกรณีครูดีเด่นระดับประถมศึกษา" การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเส้นทางในการพัฒนาครู

วิจัย จากวิธีการวิจัยรายกรณีครูดีเด่นระดับประถมศึกษาท่านหนึ่ง ด้วยวิธีการศึกษา ครอบคลุม การศึกษาอัตชีวประวัติ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

เส้นทางการพัฒนามาสู่การเป็นครูนักวิจัยของกรณีการศึกษาเริ่มจาก คุณลักษณะ ส่วนตัวที่เป็นคนชอบใฝ่หาความรู้ ช่างคิด ชอบอ่าน ชอบเขียนและรักธรรมชาติ ลักษณะดังกล่าว พัฒนามาด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในลักษณะของการสังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์และสังสม ประสบการณ์ชีวิต และการทำงานอย่างบูรณาการในหน้าที่ครูที่รักเด็ก และปรารถนาจะช่วยพัฒนา คุณภาพชีวิตของเด็ก ส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนามาสู่การเป็นครูนักวิจัย ที่ใช้รูปแบบของการวิจัยที่ เป็นการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร ศึกษาเป็นรายกรณี การวิจัยพัฒนา ส่วนปัญหาของการวิจัยมา จากปัญหาของนักเรียน โดยครูมองเห็นโอกาสของการเรียนรู้ คือ มโนทัศน์เริ่มต้นที่สำคัญ การวิเคราะห์ปัญหาซึ่งมีขอบข่ายจากการสังเกตนักเรียนแต่ละคนในวงกว้าง ไปสู่แนวคิดของการ ช่วยเหลือเด็กรายบุคคล วัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นการพัฒนามาการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อใช้ใน ชีวิตประจำวันและในอนาคตด้วยวิธีการสอนอย่างหลากหลายและในลักษณะบูรณาการ เพื่อให้ เหมาะสมกับสภาพและธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียน ประโยชน์จากการวิจัยคือการพัฒนา นักเรียน พัฒนาตนเองให้สามารถพัฒนาการสอนนักเรียนให้ถูกต้องและสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น และ ผลกระทบสู่การพัฒนาเพื่อนครู

ประภัสสร วงษ์ดี (2540 : 83) ได้วิจัยเรื่อง "กระบวนการและการใช้ผลผลิตการวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเชิงสำรวจและรายกรณี" ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการวิจัยของครูนักวิจัย เริ่มจากปัญหาการจัดการเรียนการสอนและขาด ความพร้อมของนักเรียน ครูนักวิจัยจะเลือกปัญหาวิจัยที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในการทำงานสอน และเป็นเรื่องที่ตนเองถนัดโดยหัวข้อที่ศึกษามักเป็นเรื่องการพัฒนาวิธีการสอน และสื่อการสอนและการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น เครื่องมือในการวิจัยครูสร้างขึ้นเอง โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ นักเรียนในชั้นเรียนของตนเอง และการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์ เนื้อหาและการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย

2. ครูได้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งในด้าน พัฒนาวิธีการสอนและสื่อ เพื่อการพัฒนานักเรียน และการพัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู

ประภารัต มีเหลือ (2540 : 88) ได้วิจัยเรื่อง "การศึกษาสมรรถภาพของครูนักวิจัย" ด้วยการให้แบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นของครูนักวิจัยที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 348 คน เกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นของครู นักวิจัยและองค์ประกอบของสมรรถภาพครูนักวิจัย ผลการวิจัยพบว่า

1. รายการสมรรถภาพครูนักวิจัยที่สำคัญและจำเป็นมากที่สุด ในการทำวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนให้ประสบผลสำเร็จ 10 รายการแรกคือ มีความรู้ในเนื้อหาที่สอนอย่างกว้างขวางลึกซึ้ง มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร สามารถวิเคราะห์หิวนิจัยปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของ นักเรียนได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง มีความซื่อสัตย์และซื่อตรงในทางวิชาการเป็นนักอ่าน มีความละเอียดรอบคอบ ทำงานเป็นระเบียบ มีใจกว้าง รับฟังและเคารพความคิดเห็นทางวิชาการ ของผู้อื่น ศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีความคิดอิสระ ริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีศรัทธาต่อการวิจัย

2. องค์ประกอบของสมรรถภาพการวิจัยที่สำคัญมี 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับคือ ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัยและการดำเนินการวิจัย ด้านทักษะในการพัฒนาการเรียน การสอน ด้านจรรยาบรรณนักวิจัย ด้านบุคลิกภาพและคุณธรรมของครู ด้านทักษะในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ด้านความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้และใช้ข้อมูลข่าวสาร และด้านความสามารถ ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อความรู้

ลัดดา คำพลงาม (2540 : 92) ได้ศึกษาเรื่อง "กระบวนการและผลของการทำ วิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอน" เพื่อศึกษากระบวนการและผลของการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีต่อพฤติกรรมของครูนักวิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารจัดการชั้นเรียนและผู้จัด กิจกรรมการเรียนการสอน และศึกษาพฤติกรรมของครูที่มีผลต่อการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการและผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน สนับสนุนให้ครูนักวิจัย เกิดความคิด ความมั่นใจในการดำเนินงานและเป็นแรงจูงใจให้ทำงานวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน อันสืบเนื่องไปยังลักษณะและพฤติกรรมของครู คือ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียนความสนใจในการ ค้นคว้า การเห็นโอกาสของการเรียนรู้ ความสนใจในการสังเกตและบันทึกความเอาใจใส่นักเรียน และมีความรับผิดชอบในงานครู ทั้งนี้กระบวนการและผลของการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูนักวิจัย มีพฤติกรรมดังนี้ เป็นผู้ร่วมเรียนรู้กับศิษย์และเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ จัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีความยืดหยุ่นทั้งเนื้อหา กิจกรรม สื่อการเรียน เปิดโอกาสให้ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความเข้าใจ นักเรียนมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านปัญหาและพฤติกรรมของนักเรียนอันนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับ นักเรียน ตลอดจนการให้คำแนะนำและส่งเสริมนักเรียนได้ตรงตามความต้องการและความสามารถ

บุญมี ปะพะวะ (2541 : 89) ได้ศึกษาเรื่อง "บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู" พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในโรงเรียนอยู่ในระดับ "ปานกลาง" แต่ส่งเสริมให้ครูมีตำแหน่งหน้าที่การงานก้าวหน้าอยู่ในระดับ "มาก"

วีรพล ฉลาดแย้ม (2544 : 59) ได้ทำการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ครูประถมศึกษาจำนวนร้อยละ 15.21 เท่านั้นที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนร้อยละ 7.60 ทำวิจัย 1 เรื่อง และร้อยละ 6.14 ทำวิจัย 2 - 5 เรื่อง โรงเรียนประถมให้การสนับสนุนการทำวิจัยอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ครูประถมศึกษามีความรู้ และทักษะในการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อย แต่ครูประถมศึกษามีความเห็นว่าตนมีคุณลักษณะของ นักวิจัยอยู่ในระดับมาก ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา มีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การขาดความรู้เกี่ยวกับหลักการวิจัย ขาดแหล่งค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัย ขาดงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์สนับสนุนการวิจัย และขาดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษางานวิจัย ส่วนความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา มีอยู่ในระดับ "มาก" ได้แก่ การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัย และแหล่งศึกษาค้นคว้า

งานวิจัยในต่างประเทศ

ซานโตส (Santos : Abstract) ได้ศึกษาการใช้งานวิจัย : กรณีศึกษาระหว่างนักเรียนฝึกหัดครูและครูที่ร่วมงานกันมาส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียน จากผลการวิจัย พบว่าครูสามารถเป็นนักวิจัยได้ แต่ต้องใช้เวลาและวางแผนในการส่งเสริมทักษะ การเปลี่ยนแปลง เจตคติ และแก้ปัญหาความคิดของครูในการเป็นนักวิจัย โดยต้องได้รับการริเริ่มตั้งแต่หลักสูตรการฝึกหัดครู การพัฒนาความสามารถในการวิจัยต้องเป็นกระบวนการตามลำดับขั้น และดำเนินต่อเนื่อง ไปตลอดการประกอบอาชีพครู การมีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ได้สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน ได้แก่ นักเรียน ฝึกหัดครู และอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

เชมปี (Schempp 1995) ศึกษาวิจัยเรื่อง "การเรียนรู้ในงานที่ทำ : วิเคราะห์การเสาะแสวงหาความรู้ของครู มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาและวิเคราะห์เกณฑ์ที่ครูใช้ในการเสาะแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการสอนให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้กรณีศึกษากับครู 2 คน ที่มีประสบการณ์ การสอนในโรงเรียนรัฐบาล ที่ตั้งอยู่ด้านตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา เก็บข้อมูลโดยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และใช้วิธีทัศนัยบันทึกภาพ วิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ใช้เทคนิค Ethnographic เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า เกณฑ์ที่วัดความรู้ที่ชัดเจนของครูมี 5 องค์ประกอบ คือ การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน (ครูได้สังเกตดูประสบการณ์ต่าง ๆ

เกิดจากการทำงาน นำมาดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน) พฤติกรรมของครู (ครูได้จากการสังเกต พฤติกรรมของครูคนอื่น) ความรู้ด้านเนื้อหาวิชา (ครูได้ฐานความรู้มาจากความรู้เดิม ศึกษาตาม ความสนใจของตน หากจากแหล่งความรู้อื่นๆ ที่สะดวกต่อการค้นคว้า และจากความสนใจของ นักเรียน) ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู (ได้มาจากทั้ง 3 ข้อข้างต้นที่ผ่านการปฏิบัติฝึกฝน สาธิต และ การทำกิจกรรม) และเงื่อนไขภายนอก (เป็นอิทธิพลจากนอกห้องเรียน เช่นกฎหมาย นโยบายของ โรงเรียน เป็นต้น)

ฟอร์เซท (Forsythe 1995 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการใน ชั้นเรียนของครู ซึ่งให้นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล ในโรงเรียนประถม ศึกษา ซึ่งให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง โดยการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดหัวข้อสำหรับการ ประเมินและวางแผนการประเมิน ในด้านข้อมูลทางสังคมการบ้านวิชาคณิตศาสตร์และการตัดสินใจ ในการกำหนดเนื้อหาในแฟ้มสะสมงาน (portfolio) ส่วนผู้ปกครอง จะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากแฟ้มสะสมงาน การประชุมหนังสือพิมพ์ของโรงเรียน และการ สัมภาษณ์โดยตรง ซึ่ง ครูจะได้ข้อมูลจากการบันทึกสั้นๆ (anecdotal) การสังเกต การเขียนบันทึกแบบ journal writing และ การแสดงออกกระบวนการวิจัยนี้ใช้เวลา 4 เดือน โดยที่ผู้ปกครองและครูร่วมมือกันในการติดต่อสื่อสาร ในเรื่องของการประเมินผล ซึ่งเป็นการร่วมมือกันระหว่าง 3 ฝ่าย ได้แก่ ผู้ปกครอง นักเรียน ครู ผลที่ ได้รับเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับครูแต่ละคนและโรงเรียน เกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการประเมินผล การเรียน

มาเรียน (Marion 1998 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องที่ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนของครู ซึ่งจุดสำคัญของงานวิจัยชิ้นนี้ คือการเปิดเผยเงื่อนไขต่าง ๆ ซึ่ง ครูได้รับจากประสบการณ์การเรียนรู้ในมุมมองอย่างมีความหมายและมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้ อยู่บนพื้นฐานของการวิจัยที่รายงานออกมาเกี่ยวกับการคิด การปฏิบัติ และการแก้ปัญหา หัวใจของ งานวิจัยนี้ คือ การสำรวจคำถามว่า อะไรคือลักษณะของงานวิจัยในชั้นเรียน โดยทำการวิจัยตลอด ระยะเวลา 1 ปี งานวิจัยจบลงด้วยข้อเสนอเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องคุณภาพของการเรียนรู้ จาก มุมมองของครูที่ร่วมดำเนินการวิจัย

จากการวิจัยในต่างประเทศมีแนวทางนำมาใช้กับการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน ได้กล่าวคือ ครูสามารถเป็นนักวิจัยได้ แต่ต้องใช้เวลาและการวางแผนในการส่งเสริมทักษะ การเปลี่ยนแปลงเจตคติ การจะให้ครูเป็นนักวิจัยควรเริ่มตั้งแต่หลักสูตรการฝึกหัดครู

บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนคลองทวิวัฒนา เป็นการวิจัยที่ผสมผสานกันระหว่างการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) และ การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest – Posttest Design) โดยมีคณะครูของโรงเรียนคลองทวิวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) เขตทวิวัฒนา กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการ ได้แก่ ขั้นตอนการวิจัย ระเบียบการวิจัย ประชากร รูปแบบการทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การดำเนินการทดลอง และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์จึงกำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

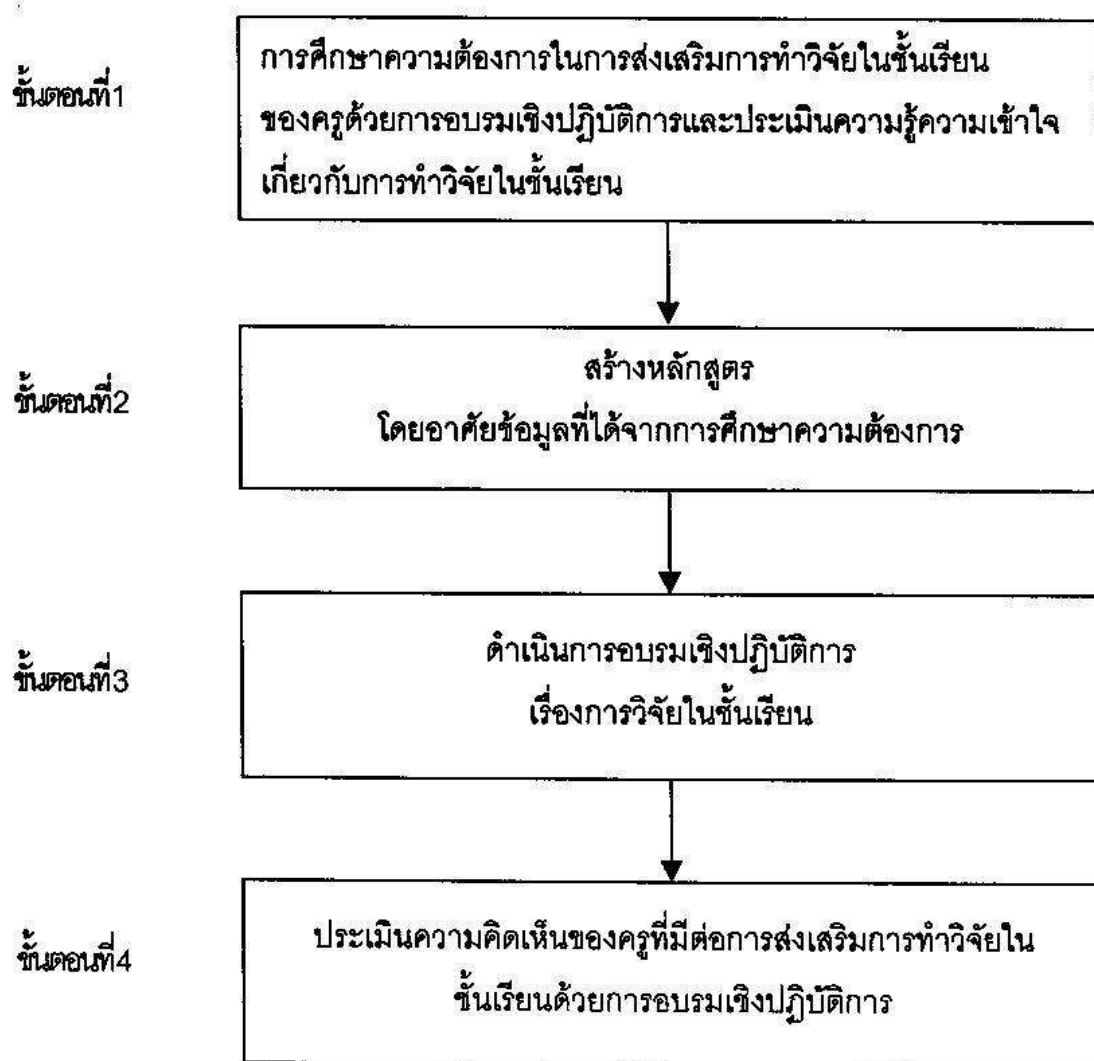
ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ ได้แก่ การศึกษาความต้องการจำเป็นของครูในโรงเรียนคลองทวิวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) ในส่วนที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระ วิธีการประชุมปฏิบัติการ วิทยากร สื่อ ประกอบการประชุมปฏิบัติการ และสถานที่ที่ใช้ในการประชุมปฏิบัติการ ใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการสร้างหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการ จุดหมาย โครงสร้าง เนื้อหาสาระ ระยะเวลาการฝึกอบรม และการประเมินผล แล้วจัดทำรายละเอียดเอกสารหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ เป็นการนำหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการที่สร้างไว้ในขั้นตอนที่ 2 ไปทดลองใช้และเก็บข้อมูลด้วยการทดสอบผู้เข้าประชุมปฏิบัติการทุกคน นำผลการทดสอบมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ด้วยการประชุมปฏิบัติการ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูเมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการเรื่อง

การวิจัยในชั้นเรียน ในส่วนที่เกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าของการประชุมปฏิบัติการ แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ แฮมบลิน (Hamblin Evaluation) (A.C.Hamblin อ้างถึงใน สมคิด บางโม 2539 : 108) ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับการเรียนรู้ ระดับพฤติกรรมในการทำงาน ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และระดับคุณค่าขั้นสูงสุด ใช้การประเมินด้วยแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอนที่กล่าวข้างต้นปรากฏในแผนภูมิที่ 2 ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 2 ขั้นตอนการวิจัยเรื่องรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
โรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์)

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดระเบียบวิธีวิจัยตามขั้นตอนต่างๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยใช้วิธีการเชิงบรรยายโดยการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสำรวจของครูในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองนวมอนุสรณ์) แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ วิธีการประชุมปฏิบัติการ วิทยากร สื่อประกอบการประชุมปฏิบัติการ และสถานที่ที่ใช้ในการประชุมปฏิบัติการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของแต่ละรายการโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปถึงค่าเฉลี่ยต่ำสุด คัดเลือกรายการความต้องการจำเป็นชั้นต่ำอยู่ในระดับมากที่สุดไป แล้วสรุปผลเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำมาสร้างหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการสร้างหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการ ดำเนินการดังนี้

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

2.1 จัดทำรายละเอียดเนื้อหาสาระของหลักสูตร ประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ในแบบสำรวจความต้องการจำเป็น ได้แก่ การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย การเขียนเค้าโครงการวิจัย การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง การวิจัยเชิงบรรยาย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการเขียนรายงานผลการวิจัย

2.2 วิธีการประชุมปฏิบัติการ ใช้วิธีการบรรยายและการฝึกปฏิบัติ ได้แก่ การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ การฝึกปฏิบัติตามใบงานที่กำหนด

2.3 กำหนดวิทยากรอำนวยความสะดวกในการประชุมปฏิบัติการ และจัดทำแผนการบรรยาย

2.4 จัดทำตารางการประชุมปฏิบัติการ

2.5 จัดสร้างแบบประเมินผลการประชุมปฏิบัติการ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ และแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยการประชุมปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการประชุมปฏิบัติการ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest - Posttest Design) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูด้วยการประชุมปฏิบัติการ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย โดยการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบประเมินความคิดเห็นของครูทุกคนที่เข้าประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูในภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านระดับปฏิบัติการ ด้านระดับการเรียนรู้ ด้านระดับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านระดับคุณค่าขั้นสูงสุด การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่เป็น เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยสถาบัน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจึงเป็นคณะครูของโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองนวมอนุสรณ์) เขตทวีวัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 35 คน

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้รูปแบบผสมผสานกัน ระหว่างการวิจัยเชิงบรรยายและการวิจัยเชิงทดลองมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ และการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive)

2. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest-Posttest Design)

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	การวิเคราะห์
3. เพศ 3. อายุ 3. ประสบการณ์ในการสอน	1. ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ 2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ	1. วิเคราะห์ข้อมูลจากครูจำนวน 35 คน 2. วิเคราะห์จำแนกตามตัวแปรที่เป็นเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน (การวิเคราะห์ข้อมูลและสูตรค่าสถิติ หน้า 92)

ตารางที่ 2 รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest-Posttest Design)

ทดสอบก่อนประชุมปฏิบัติการ	ดำเนินการประชุมปฏิบัติการ	ทดสอบหลังประชุมปฏิบัติการ
X_1	T	X_2

กำหนดให้ X_1 แทนการทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนการประชุมปฏิบัติการ

X_2 แทนการทดสอบผลสัมฤทธิ์หลังการประชุมปฏิบัติการ

T แทนการดำเนินการประชุมปฏิบัติการ

กำหนดให้ ตัวแปรต้น คือ การดำเนินการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัย

ในชั้นเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ฉบับ ซึ่งมีลักษณะของเครื่องมือ วิธีการสร้างและวิธีการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ

เป็นแบบสำรวจ 2 ตอน ตอนที่ 1 สำรวจเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการแบ่งกลุ่มตามตัวแปรต้น ตอนที่ 2 สำรวจความต้องการจำเป็นของครูในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ จำนวน 25 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ วิธีการประชุมปฏิบัติการ วิทยากร สื่อ และสถานที่ที่ใช้ในการประชุมปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ลิเคอร์ท (Likert's five rating scale อ้างใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2531 : 104 - 105) โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินระดับความต้องการตามค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

น้ำหนัก 1 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

น้ำหนัก 2 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นน้อย

น้ำหนัก 3 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นปานกลาง

น้ำหนัก 4 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมาก

น้ำหนัก 5 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้การประชุมปฏิบัติการ มีวิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ ได้แก่ สภาพสังคมของโรงเรียนคลองทิววัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาและอุปสรรคของการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น จากนั้นจึงสร้างแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้การประชุมปฏิบัติการ เป็นแบบสำรวจ จำนวน 25 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ จำนวน 9 รายการ ด้านวิธีการประชุมปฏิบัติการ จำนวน 6 รายการ ด้านวิทยากร จำนวน 4 รายการ ด้านสื่อจำนวน 3 รายการ และด้านสถานที่ จำนวน 3 รายการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจมาตรประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert's rating scale) ดังรายละเอียดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแบบสำรวจฉบับร่างนี้ไปขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ

ด้านหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และทำการปรับปรุงแก้ไข (รายนามผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ปรากฏในภาคผนวก)

1.2 นำแบบสำรวจที่ปรับปรุงแก้ไขจากข้อ 1.1 ไปขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) คือ การตรวจสอบว่ารายการสำรวจนั้นสามารถสำรวจได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการสำรวจ และมีความสอดคล้องระหว่างรายการสำรวจกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ ทั้งนี้ โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดคะแนนการให้ดุลยพินิจ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการสำรวจนั้นสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการสำรวจนั้นสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

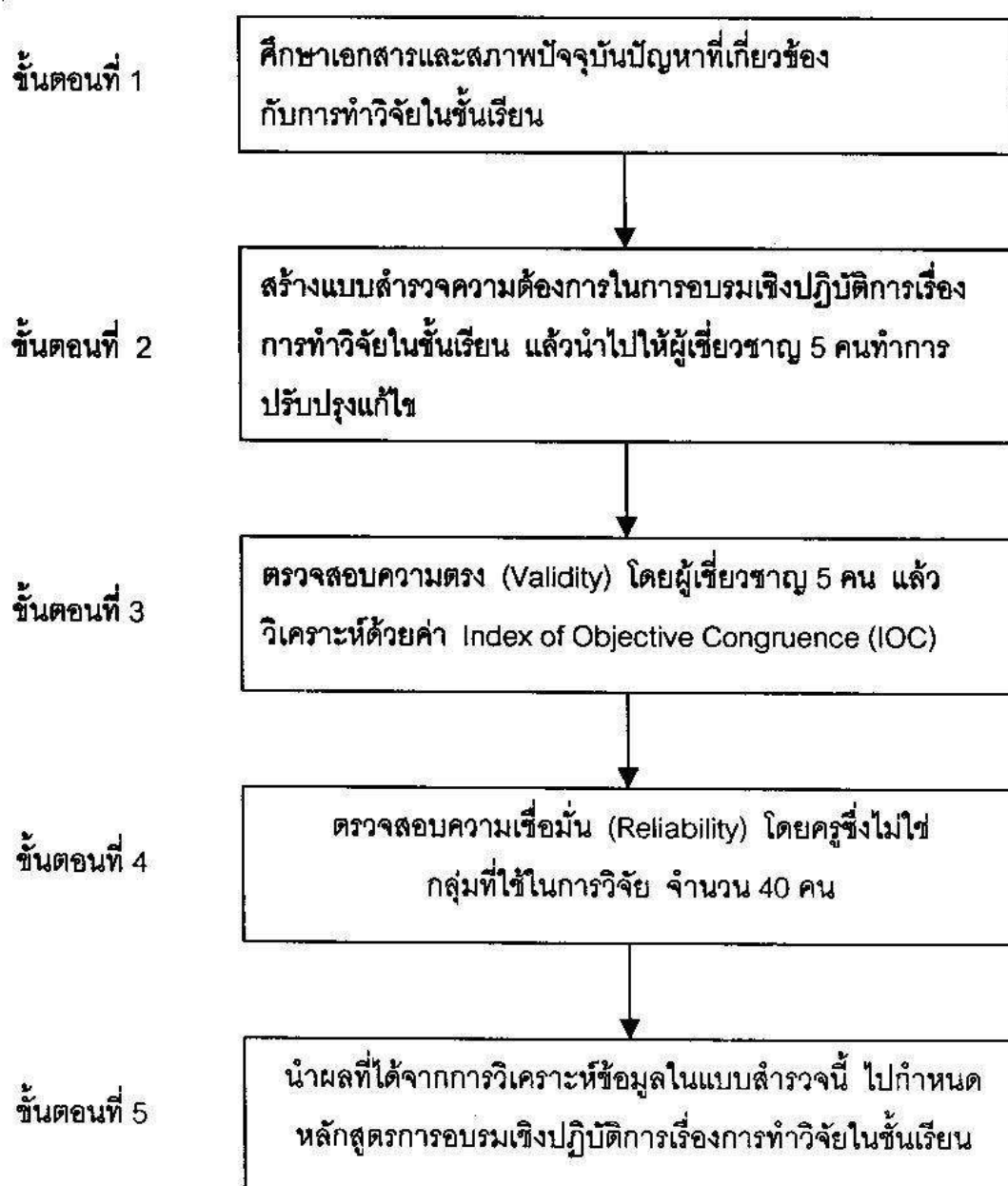
-1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการสำรวจนั้นไม่สามารถสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ของการวิจัย

หลังจากได้ผลรวมของดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ในแต่ละข้อคำถามแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการสำรวจกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยค่า IOC (Index of Consistency) (ทวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 117) แล้วเลือกรายการสำรวจที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นรายการสำรวจที่ถือว่ามีค่าความตรงที่ยอมรับได้ หากรายการสำรวจรายการใด มีค่า IOC ไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กำหนด ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบด้วยค่า IOC อีกครั้ง เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสำรวจให้เรียบร้อยเตรียม พร้อมสำหรับการทดลองใช้ และพบว่าได้รายการสำรวจในแบบประเมินฉบับนี้ จำนวน 25 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ จำนวน 9 รายการ ด้านวิธีการประชุมปฏิบัติการ จำนวน 6 รายการ ด้านวิทยากร จำนวน 4 รายการ ด้านสื่อจำนวน 3 รายการ และด้านสถานที่ที่ใช้ในการประชุมปฏิบัติการ จำนวน 3 รายการ (รายละเอียดค่า IOC ปรากฏตามตารางในภาคผนวก)

1.3 แบบสำรวจที่ได้จากข้อ 1.2 ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูโรงเรียนบางแค จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การตรวจสอบว่าผลสำรวจมีความคงที่สม่ำเสมอแม้จะสำรวจกี่ครั้งก็จะได้ผลการสำรวจเหมือนเดิม ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามแบบของ ครอนบาค (Cronbach 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจเท่ากับ 0.95 แสดงให้เห็นว่าแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนฉบับนี้ สามารถสำรวจได้ข้อมูลที่คงที่ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้อย่างมั่นใจ

1.4 นำแบบสำรวจที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยค่าความตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้ว ตามกระบวนการในข้อ 1.1 - 1.3 ไปจัดทำเป็นแบบสำรวจเพื่อใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์ หลังจากได้ผลการวิเคราะห์จากแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนแล้ว จึงนำผลที่ได้จากการสำรวจไปกำหนดหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสำรวจปรากฏในแผนภูมิที่ 3 ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 3 แสดงขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

2. แบบประเมินสัมฤทธิ์ก่อนการประชุมปฏิบัติการและหลังการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน

แบบประเมินสัมฤทธิ์ก่อนการประชุมปฏิบัติการและหลังการประชุมปฏิบัติการ เป็นแบบ ทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน มีจำนวน ข้อสอบ 30 ข้อ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุม ปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

2.2 ศึกษาทฤษฎี หลักการ และ วิธีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา

2.3 สร้างแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยใน ชั้นเรียน จำนวน 40 ข้อ ให้มีข้อคำถามกระจายครอบคลุมจุดประสงค์และเนื้อหาในหลักสูตร

2.4 นำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ ในข้อ 2.3 ไปขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาสาระการวิจัยในชั้นเรียน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติทาง การศึกษา เพื่อให้ดูลยพินิจเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ และเนื้อหาใน หลักสูตรการประชุมปฏิบัติการ กำหนดคะแนนการให้ดูลยพินิจ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหา

หลังจากได้ผลรวมของดูลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ในแต่ละข้อคำถามแล้วผู้วิจัยได้ วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์และเนื้อหาด้วยค่า IOC (Index of Consistency) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 117) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นข้อสอบที่ถือว่ามีความตรงที่สามารถนำไปใช้ได้

2.5 นำแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงในข้อ 2.4 ไปทดลองใช้ กับผู้เข้าประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 40 คน ณ โรงเรียนวัดนวลนรดิศ กรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้วิทยากรและหลักสูตรการฝึกอบรมชุดเดียวกัน เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2545 หลังจากได้ผลการประเมินแล้วได้นำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าความ ยากง่าย (Difficulty) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

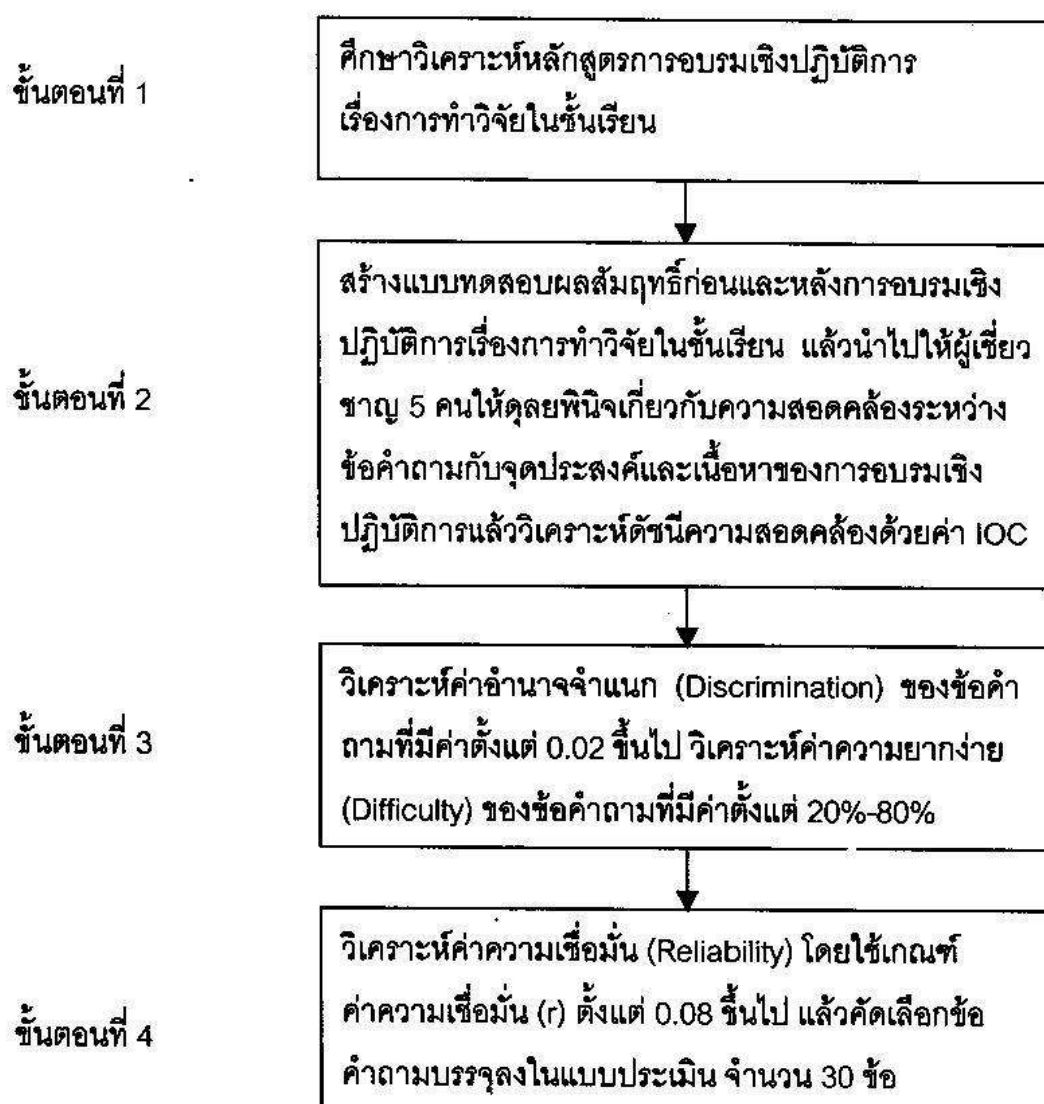
2.5.1 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) คือ การวิเคราะห์ข้อ คำถามที่สามารถจำแนกคนกลุ่มสูงและคนกลุ่มต่ำได้ ผู้วิจัยเลือกให้การแบ่งผู้ตอบเป็นผู้ตอบกลุ่มสูง

และผู้ตอบกลุ่มต่ำ ได้จำนวนผู้ตอบถูกต้องทั้งหมดในกลุ่มสูง 11 คน และจำนวนผู้ตอบถูกต้องทั้งหมดในกลุ่มต่ำ จำนวน 11 คน ในการวิเคราะห์อำนาจจำแนกกำหนดให้จำนวนผู้ตอบถูกต้องกลุ่มสูงลบด้วยจำนวนผู้ตอบถูกต้องกลุ่มต่ำหารด้วยจำนวนผู้ตอบทั้งหมดของกลุ่มสูง ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามใดมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จึงถือว่าเป็นค่าอำนาจจำแนกที่ผ่านเกณฑ์และยอมรับได้ (สมบุญ ภู่นวล 2533 : 308) ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 30 ข้อ รายละเอียดค่าอำนาจจำแนกของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ (ปรากฏในภาคผนวก)

2.5.2 การวิเคราะห์ค่าความยากง่าย (Difficulty) คือ การวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อคำถามที่ควรมีความยากง่ายพอเหมาะ ผู้วิจัยวิเคราะห์ความยากง่ายโดยใช้จำนวนคนที่ทำข้อนั้นถูกหารด้วยจำนวนผู้ตอบข้อนั้นทั้งหมด ค่าความยากง่ายของข้อคำถามใดมีค่าตั้งแต่ 20% - 80% จึงถือว่าเป็นค่าความยากง่ายที่ผ่านเกณฑ์และยอมรับได้ (สมบุญ ภู่นวล 2533) ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์และยอมรับได้ จำนวน 30 ข้อ รายละเอียดค่าความยากง่ายของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ (ปรากฏในภาคผนวก)

2.5.3 หลังจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความยากง่าย (Difficulty) แล้ว ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามเพื่อบรรจุลงในแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จากข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความยากง่าย จำนวน 30 ข้อ พบว่าข้อคำถามในแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.70 และค่าความยากง่ายส่วนใหญ่อยู่ใกล้เคียงค่าอุดมคติ 50%

2.5.4 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การตรวจสอบผลของการประเมินที่ได้ค่าคงที่สม่ำเสมอและเชื่อมั่นว่าแม้จะประเมินกี่ครั้งก็จะได้ค่าเท่าเดิม ผู้วิจัยนำเฉพาะข้อคำถามที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว จำนวน 30 ข้อ ไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน จากสูตร KR - 21 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 125) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น (r) ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป เป็นค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ พบค่าความเชื่อมั่นที่ $r = 0.93$ ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง ดังนั้นจึงมั่นใจได้ว่าแบบประเมินนี้ แม้จะนำไปประเมินกี่ครั้ง ก็จะได้ผลการประเมินคงที่สม่ำเสมอ ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนปรากฏในแผนภูมิที่ 4 ต่อไปนี้



**แผนภูมิที่ 4 แสดงขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลัง
การประชุมปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน**

3. แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

แบบประเมินความคิดเห็นของครูนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการแบ่งกลุ่มตามตัวแปรต้น ตอนที่ 2 เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 10 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านคุณค่าขั้นสูงสุด มีลักษณะเป็นแบบประเมินความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิกอร์

(Likert's five rating scale อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2531 : 104 - 104) โดยให้ผู้ตอบประเมินระดับความคิดเห็นตามคำแนะนำของช่วงน้ำหนัก 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

น้ำหนัก 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

น้ำหนัก 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

น้ำหนัก 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

น้ำหนัก 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

น้ำหนัก 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน
นี้มีวิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

3.1 ศึกษารูปแบบการสร้างแบบประเมินความคิดเห็นจากเอกสารตำรา ที่เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นจึงสร้างแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 15 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และด้านคุณค่าขั้นสูงสุด จำนวนด้านละ 3 รายการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's five rating scale) ดังรายละเอียดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินฉบับร่างนี้ไปขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัยและผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และทำการปรับปรุงแก้ไข

3.2 นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขจากข้อ 1.1 ไปตรวจสอบความตรงโดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านให้ดุลยพินิจ การตรวจสอบความตรง (Validity) คือ การตรวจสอบว่ารายการประเมินนั้นสามารถประเมินได้ ตรงตามสิ่งที่ต้องการประเมินและมีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ กำหนดคะแนนการให้ดุลยพินิจ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นไม่สามารถประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

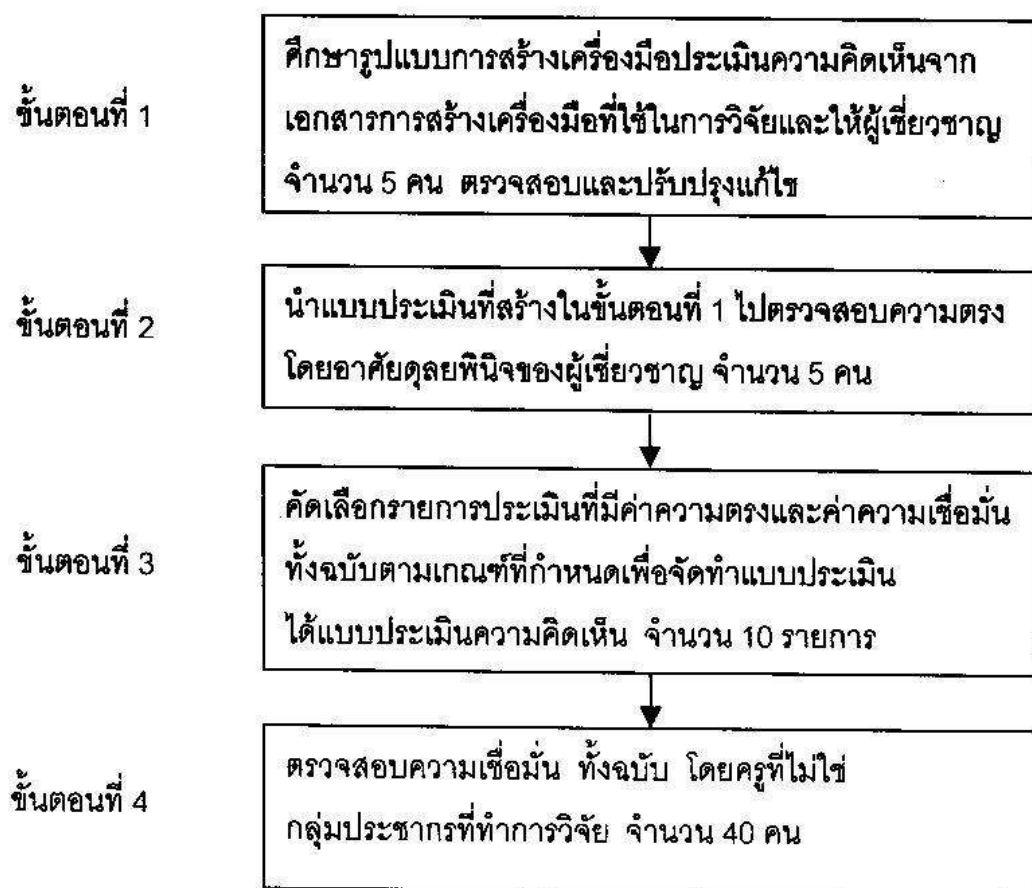
หลังจากได้ผลรวมของดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างรายการประเมินกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยค่า IOC (Index of Consistency) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 117) แล้วเลือกรายการประเมินที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นรายการประเมินที่ถือว่ามีค่าความตรงที่ยอมรับได้ หากรายการประเมินใดมีค่า IOC ไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กำหนด ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบด้วยค่า IOC อีกครั้ง เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินให้เรียบร้อยเตรียมพร้อมสำหรับการทดลองใช้และพบว่าได้รายการประเมินในเรื่องมีฉบับนี้ จำนวน 10 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิกิริยา จำนวน 2 รายการ ด้านการเรียนรู้จำนวน 2 รายการ ด้านพฤติกรรมในการทำงาน จำนวน 2 รายการ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร จำนวน 2 รายการ และด้านคุณค่าขั้นสูงสุด จำนวน 2 รายการ (รายละเอียดค่า IOC ปรากฏตามตารางในภาคผนวก)

3.3 แบบประเมินที่ได้จากข้อ 1.2 ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูโรงเรียนวัดนวลนรดิศ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การตรวจสอบว่าผลการประเมินมีความคงที่สม่ำเสมอแม้จะประเมินกี่ครั้งก็จะได้ผลการประเมินเหมือนเดิม ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินเท่ากับ 0.94 แสดงให้เห็นว่าแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนฉบับนี้สามารถประเมินความคิดเห็นที่ได้ข้อมูลคงที่และนำไปใช้เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้อย่างมั่นใจ

3.4 นอกจากการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินในข้อ 1.3 แล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบประเมิน การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก คือ การวิเคราะห์ข้อคำถามที่สามารถจำแนกความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ตอบได้ ผู้วิจัยใช้การแบ่งผู้ตอบแบบประเมินความคิดเห็นซึ่งเป็นครูโรงเรียนวัดนวลนรดิศ จำนวน 40 คน เป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ และได้จำนวนผู้ตอบแบบประเมินทั้งหมดของทั้งสองกลุ่ม จำนวนกลุ่มละ 11 คน การวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อดำเนินการโดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มสูงและค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มต่ำ แล้วนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้แสดงความคิดเห็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วยค่า t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน รายการประเมินรายการใดที่มีค่า t - test ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปถือว่าการประเมินนั้นสามารถจำแนกความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้ตอบได้ (กาญจนา วัฒนกุล 2543 : 132 - 133) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกพบว่ามียารายการประเมินที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 10 รายการ รายละเอียดค่าอำนาจ

จำแนกของแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ปรากฏในภาคผนวก ข.

3.5 นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยค่าความตรง (Validity) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) แล้ว ตามวิธีการในข้อ 1.1 - 1.4 ไปจัดทำเป็นแบบประเมินเพื่อใช้ในการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์โดยคัดเลือกรายการประเมินที่มีค่าความตรงและค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่กำหนด ในการนี้ได้แบบประเมินจำนวน 10 รายการ ประกอบด้วย รายการประเมินระดับปฏิบัติการ ระดับการเรียนรู้ ระดับพฤติกรรมในการทำงาน ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และระดับคุณค่าขั้นสูงสุด จำนวนด้านละ 2 รายการ ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ปรากฏในแผนภูมิที่ 5 ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 5 แสดงขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความคิดเห็นของ ครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

การดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยสำรวจความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนจาก คณะครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) จำนวน 35 คน แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ไปจัดสร้างหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน
2. ดำเนินการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน เริ่มต้นด้วยการประเมินผลก่อน การประชุมปฏิบัติการ ดำเนินการประชุมปฏิบัติการ และประเมินผลหลังการประชุมปฏิบัติการ จากนั้นจึงนำผลที่ได้จากการประเมินก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการไปวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความแตกต่าง ระหว่างคะแนนการประเมินผลก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ ด้วยค่า t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน
3. ประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนจาก คณะครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) จำนวน 35 คน แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ระดับ ความคิดเห็นโดยภาพรวมและจำแนกตามตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง รายการสำรวจกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยค่า Index of Consistency (IOC)

1.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามแบบของ ครอนบาค (Cronbach 1990 : 202 – 204)

2. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีวิธีการตรวจสอบ ดังนี้

2.1 ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับจุดประสงค์และเนื้อหาด้วยค่า Index of Consistency (IOC)

2.2 ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยการนำจำนวนผู้ตอบถูกกลุ่ม สูงลบด้วยจำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำหารด้วยจำนวนผู้ตอบทั้งหมดของกลุ่มสูง

2.3 ตรวจสอบความยากง่าย (Difficulty) โดยการนำผลรวมของผู้ตอบถูกกลุ่มสูงและผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำหารด้วยจำนวนผู้ตอบทั้งหมดของทั้งสองกลุ่ม

2.4 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตร KR - 21 ตามแบบของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder - Richardson อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 125) โดยที่ผู้ตอบถูกได้ 1 คะแนน ผู้ที่ตอบผิดได้ 0 คะแนน

3. แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีวิธีการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

3.1 ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยค่า Index of Consistency (IOC)

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

3.3 ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยค่า t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน

สูตรค่าสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แสดงไว้ในภาคผนวก ก. หน้า 122

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมุติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน และ ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

การแปลค่าระดับโดยอาศัยแนวคิดของ John W. Best (1981 : 147)

1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับน้อย

2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับมาก

4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ค่าการกระจายของข้อมูล ความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และ ค่าการกระจายของข้อมูล ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

3. ค่า t - test (Dependent) ใช้ทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

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

5. ค่า F - test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

สูตรค่าสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมุติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ แสดงไว้ในภาคผนวก ก. หน้า 122

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) ในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ ความต้องการจำเป็นของครูในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการในครั้งนี้ ได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้แบบสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนา จำนวน 35 คน จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ - ชาย	9	25.71
- หญิง	26	74.29
อายุ - 30-40 ปี	16	45.71
- 40 ปี ขึ้นไป	19	54.29
ประสบการณ์ในการสอน		
- 1-10 ปี	11	31.43
- 11-20 ปี	8	22.86
- 20 ปี ขึ้นไป	16	45.71
รวม	35	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูโรงเรียนคลองทวิวัฒนา จำนวน 35 คน จำแนกเป็นครูชาย 9 คน (25.71%) ครูหญิง 26 คน (74.29%) จำแนกเป็นครูที่มีอายุ 30 - 40 ปี 16 คน (45.71%) ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป 19 คน (54.29%) และจำแนกเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 - 10 ปี 11 คน (31.43%) ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 - 20 ปี 8 คน (22.86%) และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 20 ปีขึ้นไป 16 คน (45.71%) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูหญิง มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการสอน 20 ปีขึ้นไป

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสำรวจความต้องการจำเป็นซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ แบ่งความต้องการจำเป็นเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ วิธีการประชุมปฏิบัติการ วิทยากร สื่อ และสถานที่ที่ใช้ในการประชุมปฏิบัติการ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วจัดอันดับรายการความต้องการจำเป็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านเป็นความต้องการจำเป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยในอันดับรองลงไปให้ถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นในอันดับที่ลดหลั่นกันลงไป ความต้องการจำเป็นที่ได้รับการคัดเลือกต้องมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.50 ซึ่งเทียบเท่ากับระดับมากขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นได้นำมาใช้ในการกำหนดเป็นหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการเรื่องการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการปรากฏในตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน

รายการที่	รายการความต้องการจำเป็น	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่
1.	เนื้อหาสาระ การศึกษาวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542.....	4.00	0.73	9
2.	ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย.....	4.00	0.68	8
3.	การเขียนเค้าโครงการวิจัย.....	4.26	0.56	7
4.	การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน.....	4.34	0.72	6
5.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว.....	4.48	0.70	3
6.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง.....	4.40	0.77	5

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการที่	รายการความต้องการจำเป็น	$\bar{X}$	S.D.	อันดับที่
เนื้อหาสาระ				
7.	การวิจัยเชิงบรรยาย.....	4.40	0.73	4
8.	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	4.60	0.60	2
9.	การเขียนรายงานการวิจัย.....	4.74	0.56	1
วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ				
10.	การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ.....	4.23	0.77	5
11.	ฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาที่ใช้ในการวิจัย.....	4.31	0.76	4
12.	ฝึกปฏิบัติการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน.....	4.11	0.68	6
13.	ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ.....	4.63	0.69	2
14.	ฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย..	4.54	0.74	3
15.	ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัย.....	4.74	0.56	1
วิทยากร				
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
สื่อประกอบการประชุมปฏิบัติการ				
20.	เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะหรือเครื่องฉายภาพ ทึบแสง.....	4.63	0.64	2
21.	คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) Power point.....	3.43	1.38	3
22.	เอกสารสิ่งพิมพ์/ใบงาน.....	4.71	0.52	1
สถานที่ที่ประชุมปฏิบัติการ				
23.	ห้องประชุมสำนักงานเขตทวีวัฒนา.....	3.26	0.78	3
24.	ห้องประชุมของโรงเรียน.....	4.68	0.58	1
25.	สถานที่ใดก็ได้ที่เลือกอำนวยความสะดวกการประชุม ปฏิบัติการ.....	4.23	0.77	2

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูโรงเรียนคลองทวิวัฒนามีความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ด้านเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัยในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ($\bar{X} = 4.60$, S.D.=0.60) การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว ($\bar{X} = 4.48$, S.D.=0.70) การวิจัยเชิงบรรยาย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.73) การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.77) การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.70) การเขียนเค้าโครงการวิจัย ($\bar{X} = 4.34$, S.D.=0.72) ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.68) และการวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=0.73) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทุกรายการสำรวจอยู่ในระดับมากและเป็นความต้องการจำเป็นของผู้ตอบที่คล้ายตามกัน

ด้านวิธีการประชุมปฏิบัติการ พบว่าคณะครูโรงเรียนคลองทวิวัฒนามีความต้องการจำเป็นในการฝึกเขียนรายงานการวิจัยเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.74$, S.D.=0.56) รองลงมา คือ การปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.69) การฝึกปฏิบัตินำเสนอข้อมูลตามรูปแบบของการวิจัย ($\bar{X} = 5.54$, S.D.=0.74) การฝึกปฏิบัติกำหนดปัญหาในการวิจัย ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.76) การบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.77) และการฝึกปฏิบัติออกแบบการวิจัย ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.68) ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทุกรายการสำรวจอยู่ในระดับมาก และเป็นความต้องการจำเป็นของผู้ตอบที่คล้ายตามกัน

ด้านวิทยากร พบว่า มีความต้องการให้อาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการประชุมปฏิบัติการเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.84) รองลงมา คือ ศึกษานิเทศก์ ($\bar{X}=3.68$, S.D.=1.02) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนวิทยากรที่เป็นอาจารย์ 3 ระดับ 8 ที่เชี่ยวชาญ และบุคลากรในโรงเรียนของตนเอง มีความต้องการในระดับปานกลางและน้อย ($\bar{X}=3.46$, S.D.=1.20 และ ($\bar{X}=2.28$, S.D.=1.15 ตามลำดับ) และเป็นความต้องการที่แตกต่างกัน

ด้านสื่อประกอบการประชุมปฏิบัติการ พบว่าการใช้เอกสารสิ่งพิมพ์/ใบงานมีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในอันดับสูงสุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะหรือเครื่องฉายภาพที่บแสง ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.64) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดและมากตามลำดับ และเป็นความต้องการจำเป็นที่คล้ายตามกัน ส่วนการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) / Power point มีค่าเฉลี่ยความต้องการในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$, S.D.=1.38) และเป็นความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน

ด้านสถานที่ที่ประชุมปฏิบัติการ พบว่า มีความต้องการให้จัดประชุมปฏิบัติการที่ห้องประชุมของโรงเรียน ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.58) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดและเป็นความต้องการจำเป็นที่

คล้ายตามกัน รองลงมา คือ สถานที่ใดก็ได้ที่เลือกอำนวยความสะดวกการประชุมปฏิบัติการและห้องประชุม สำนักงานเขตทวีวัฒนา ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.77 และ $\bar{X}=3.26$, S.D.=0.78) ซึ่งอยู่ในระดับมากและปานกลางตามลำดับ และเป็นความต้องการจำเป็นที่ค่อนข้างคล้ายตามกัน

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองนวมอนุสรณ์) ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการเรื่องการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนได้ดังนี้

หลักสูตรการประชุมปฏิบัติการเรื่องการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1. การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย
3. การเขียนเค้าโครงการวิจัย
4. การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน
5. การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว
6. การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง
7. การวิจัยเชิงบรรยาย
8. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
9. การเขียนรายงานการวิจัย

วิธีการประชุมปฏิบัติการ

1. การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาที่ใช้ในการวิจัย
3. ฝึกปฏิบัติการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน
4. ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ
5. ฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย
6. ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัย

วิทยากร : อาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย

สื่อประกอบการประชุมปฏิบัติการ

1. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะหรือเครื่องฉายภาพทึบแสง
2. เอกสารสิ่งพิมพ์/ใบงาน

สถานที่ที่ประชุมปฏิบัติการ : ห้องประชุมของโรงเรียน

หลังจากกำหนดหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็นโครงการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ จัดทำตารางการประชุม

ปฏิบัติการ โดยกำหนดให้มีการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน วันที่ 16 – 17 มีนาคม 2545 ณ ห้องประชุมโรงเรียนคลองทวิวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) มีขั้นตอนคือ ทดสอบก่อนการประชุมปฏิบัติการ ดำเนินการประชุมปฏิบัติการ และทดสอบหลังการประชุมปฏิบัติการ สำหรับโครงการและตารางการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนปรากฏในภาคผนวก จ. หน้า 156

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest-Posttest Design) ใช้ค่าสถิติ t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน ปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนรูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest - Posttest Design)

กลุ่มตัวอย่าง	N	ΣD	ΣD^2	t
ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน	35	684	13736	35.11**

$$t_{0.05} = 2.04 \quad t_{0.01} = 2.75$$

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนคลองทวิวัฒนา จำนวน 35 คน มีค่า $\Sigma D = 684$, ค่า $\Sigma D^2 = 13736$ เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการด้วยค่า t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent) พบค่า $t = 35.11$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงกล่าวได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนคลองทวิวัฒนา มีความแตกต่างกัน กล่าวคือผลสัมฤทธิ์หลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนการประชุมปฏิบัติการ ผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนมีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ แบ่งความคิดเห็นซึ่งเป็นระดับการรับรู้ 5 ด้าน คือ ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านคุณค่าขั้นสูงสุด ตามแนวคิดของ แฮมบลิน (A.C.Hamblin) ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ และ ประสบการณ์ในการสอน ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 6 ต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

รายการที่	รายการความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่าระดับ
1.	ระดับปฏิกิริยา	4.42	0.56	มาก
2.	เนื้อหาสาระในหลักสูตรสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.....	4.34	0.54	มาก
	เนื้อหาสาระในหลักสูตรมุ่งพัฒนาศักยภาพของครูในการสร้างผลงานการวิจัยในชั้นเรียน.	4.51	0.56	มากที่สุด
3.	ระดับการเรียนรู้	4.48	0.54	มาก
	กิจกรรมการประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้ แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....	4.29	0.57	มาก
4.	ความพร้อมและความเชี่ยวชาญของวิทยากรช่วยเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการประชุมปฏิบัติการเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ.....	4.67	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 6 (ต่อ)

รายการ ที่	รายการความคิดเห็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ค่าระดับ
5	ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน การประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่การเป็นครู มืออาชีพ.....	4.22	0.71	มาก
6	เนื้อหาสาระและวิธีการประชุมปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้ได้อย่างมั่นใจและเป็น รูปธรรม.....	4.27	0.69	มาก
		4.17	0.71	มาก
7.	ระดับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ความรู้และทักษะที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ ครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเพื่อการพัฒนามาตรฐาน คุณภาพการศึกษา.....	4.24	0.61	มาก
8.	ประสบการณ์ที่ได้รับจากการประชุมปฏิบัติการ ครั้งนี้ช่วยให้ครูสามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียน มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน.....	4.23	0.60	มาก
		4.26	0.61	มาก
9.	ระดับคุณค่าขั้นสูงสุด การประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ทำให้เห็นคุณค่าของ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....	4.30	0.65	มาก
10.	การประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเสริมสร้าง เจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	4.29	0.62	มาก
		4.31	0.68	มาก
	รวม	4.33	0.67	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านระดับการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.54) รองลงมาคือ ด้านระดับปฏิบัติการ ($\bar{X}=4.42$, S.D. = 0.56) ด้านระดับคุณค่าขั้นสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$,

S.D.=0.65)ด้านการเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.61) และด้านพฤติกรรมการทำงาน ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.71)

การพิจารณาระดับการรับรู้รายชื่อ พบว่า ความพร้อมและความเชี่ยวชาญของวิทยากรช่วยเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการประชุมปฏิบัติการเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.49) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เนื้อหาสาระในหลักสูตรมุ่งพัฒนาศักยภาพของครูในการสร้างผลงานการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.56) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ส่วนเนื้อหาสาระและวิธีการประชุมปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ได้อย่างมั่นใจและเป็นรูปธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.71) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้าประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน พบว่ารายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากมี 8 รายการ และรายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด มี 2 รายการ

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เข้าประชุมปฏิบัติการ จำแนกตามตัวแปรที่เป็น เพศ และอายุ ทดสอบด้วยค่า t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent) ส่วนความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เข้าประชุมปฏิบัติการ จำแนกตามตัวแปร ที่เป็นประสบการณ์ในการสอนทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) หรือ F - test ผลการทดสอบปรากฏในตารางที่ 7 - 8 ต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตาม เพศ และ อายุ

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	t
เพศ				
- ชาย	9	4.30	0.68	0.15 ^{NS}
- หญิง	26	4.34	0.65	
อายุ				
- 20-40 ปี	16	4.29	0.57	0.32 ^{NS}
- 41 ปี ขึ้นไป	19	4.35	0.54	

$$t_{0.05} = 2.04 \quad t_{0.01} = 2.75$$

NS ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับการระดับการรับรู้ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 4.30 (S.D.=0.68) ส่วนครูหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับการระดับการรับรู้ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 4.34 (S.D.=0.65) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent) พบว่า $t = 0.15$ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่า ครูชายและหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ผลของการวิเคราะห์หอยอมรับสมมุติฐานที่ว่าครูชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยรูปแบบการประชุมปฏิบัติการในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีอายุ 20 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 4.29 (S.D.=0.57) ส่วนครูที่มีอายุ 41 - 60 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับการระดับการรับรู้ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 4.35 (S.D.=0.54) ซึ่งอยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent) พบว่า $t = 0.32$ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่าครูที่มีอายุ 20 - 40 ปี และครูที่มีอายุ 41 - 60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน ผลของการวิเคราะห์หอยอมรับสมมุติฐานที่ว่าครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยรูปแบบการประชุมปฏิบัติการในชั้นเรียน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่าระดับ
ประสบการณ์ในการสอน				
- 1 - 10 ปี	11	4.26	0.61	มาก
- 11 - 20 ปี	8	4.30	0.69	มาก
- 21 ปีขึ้นไป	16	4.40	0.58	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับการระดับการรับรู้ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 4.26 (S.D.=0.61) ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 - 20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ระดับการรับรู้ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน 4.30 (S.D.=0.69) และ 4.40 (S.D.=0.58) ตามลำดับ ซึ่งค่าเฉลี่ยดังกล่าวอยู่ในระดับมาก เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับการรับรู้ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบด้วยทฤษฎีความแปรปรวน (ANOVA) หรือ F - test ดังปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 9 ต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.17 ^{NS}
ภายในกลุ่ม	32	13.28	0.41	
รวม	34	13.42		

$$F_{0.05} = 3.39$$

$$F_{0.01} = 5.34$$

NS ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 9 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการรับรู้ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) หรือ F - test พบค่า $F = 0.17$ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงกล่าวได้ว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ผลของการวิเคราะห์ยอมรับสมมุติฐานที่ว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยรูปแบบการประชุมปฏิบัติการในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาและกำหนดความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ (2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ (3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ

สรุปผลการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) จำนวน 35 คน จำแนกเป็นเพศชาย 9 คน (25.71%) เพศหญิง 26 คน (74.29%) จำแนกเป็นครูที่มีอายุ 30 - 40 ปี 16 คน (45.71%) 40 ปี ขึ้นไป 19 คน (54.29%) จำแนกเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี 11 คน (31.43%) 11 - 20 ปี 8 คน (22.86%) 20 ปี ขึ้นไป 16 คน (45.71%) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนคลองทวีวัฒนาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน พบว่าครูไม่ทำวิจัยในชั้นเรียนและไม่นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน เพราะครูมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยไม่เพียงพอ ดังนั้น ครูจึงต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนด้วยการประชุมปฏิบัติการ ด้วยเหตุนี้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในครั้งนี้จึงหมายถึงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรครูด้วยรูปแบบการประชุมปฏิบัติการ การวิจัยเริ่มต้นด้วยการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ แล้วนำผลที่ได้มากำหนดหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จากนั้นจึงศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ (1) แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ (2) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลัง

การประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน (3) แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยายผสมผสานกับการวิจัยเชิงทดลอง คือ การศึกษาและกำหนดความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่ม (One Group Pretest - Posttest Design) มีรูปแบบการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนเป็นตัวแปรต้น และผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเป็นตัวแปรตาม ส่วนการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการเป็นการวิจัยเชิงบรรยายมีเพศ อายุ และ ประสบการณ์ในการสอนเป็นตัวแปรต้น และความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการเป็นตัวแปรตาม

สถิติที่ใช้ในการศึกษาและกำหนดความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ด้วยค่า t - test (Dependent) ส่วนการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครูเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศและอายุด้วยค่า t - test (Independent) จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนด้วยค่า F - test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) มีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ 5 ด้าน ได้แก่

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

ด้านวิธีการประชุมปฏิบัติการ ประกอบด้วย การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาที่ใช้ในการวิจัย ฝึกปฏิบัติออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน ฝึกปฏิบัติการ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย และฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านวิทยากร ต้องการวิทยากรที่เป็นอาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ด้านสื่อ ต้องการสื่อที่เป็นเอกสารสิ่งพิมพ์/ใบงานและเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เป็นสื่อทัศนูปกรณ์ประกอบการประชุมปฏิบัติการ และด้านสถานที่ ต้องการประชุมปฏิบัติการในห้องประชุมของโรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์)

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ใช้การวิเคราะห์ด้วย t - test (Dependent) พบค่า $t = 35.11$ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนมีความแตกต่างกัน และพบว่าผลสัมฤทธิ์หลังการประชุมปฏิบัติการสูงกว่าก่อนการประชุมปฏิบัติการ

3. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ พบว่า ครูมีการรับรู้ในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนระดับมาก ได้แก่ ด้านระดับปฏิกิริยา ด้านระดับการเรียนรู้ ด้านระดับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านระดับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และด้านระดับคุณค่าขั้นสูงสุด และพบอีกว่าครูที่มีอายุ เพศ และประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. จากผลของการสำรวจสภาพปัญหาปัจจุบันก่อนทำการวิจัยในครั้งนี้พบว่าครูส่วนใหญ่ไม่ทำวิจัยในชั้นเรียน เพราะไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นครูจึงต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องนำการวิจัยมาผสมผสานหรือบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการเรียนรู้ มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานวิจัยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา การดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนา และการรายงานผล ดังนั้น สิ่งสำคัญที่สุด คือ ทำอย่างไรครูจึงจะสามารถสร้างงานวิจัย และสามารถนำผลของการวิจัยมาใช้ในการจัดกระบวนการการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการประชุมปฏิบัติการและพบว่าการประชุมปฏิบัติการในครั้งนี้ มีผลสัมฤทธิ์หลังการประชุมปฏิบัติการสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนการประชุมปฏิบัติการ ทั้งนี้เพราะการกำหนดหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการได้

ดำเนินตามขั้นตอนของการสร้างหลักสูตรที่ถูกต้อง คือ เริ่มต้นด้วยการสำรวจความต้องการจำเป็น แล้วนำผลการสำรวจที่ได้มาสร้างหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการ มีผลโดยสรุปว่ารูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมหรือการประชุมปฏิบัติการมีกระบวนการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ

2.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน คือ ความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการ

2.2 นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการความจำเป็น มากำหนดหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการ

2.3 ดำเนินการประชุมปฏิบัติการ เพราะการประชุมปฏิบัติการทุกเนื้อหาจะใช้กิจกรรมการบรรยายควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ เมื่อครูมีปัญหา ไม่เข้าใจก็จะซักถามเกี่ยวกับประเด็นที่สงสัยทันที และก็จะได้รับคำชี้แจงแนะนำจากวิทยากร จนครูเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง

2.4 ประเมินผลการประชุมปฏิบัติการ

3. การประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ นอกจากจะให้ความรู้ ความเข้าใจแล้ว ยังก่อให้เกิดการรับรู้ในระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับปฏิกิริยา ระดับการเรียนรู้ ระดับพฤติกรรมในการทำงาน ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และ ระดับคุณค่าขั้นสูงสุด ซึ่งพบว่า อยู่ในระดับมาก ถือว่าเป็นความสำเร็จของผู้วิจัย นั่นคือ การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยนี้ไม่ใช่เพียงส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเป็น เพราะทำตามหน้าที่ หรือถูกบังคับให้ทำ แต่ต้องเปลี่ยนแปลงเจตคติของครูให้เห็นคุณค่าของการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติดังนี้

1. รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนมีหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาด้วยตนเอง จากตำรา/เอกสารการวิจัย หรือการนิเทศการวิจัยในสถานศึกษา หรือการพัฒนางานวิจัยแบบร่วมมือกันเรียนรู้ เป็นต้น ในการวิจัยครั้งต่อไปสมควร ได้มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนหลายรูปแบบ เพื่อค้นหาว่ารูปแบบใดเป็นรูปแบบที่ให้ผลสัมฤทธิ์หรือประสิทธิภาพดีที่สุด ทั้งนี้ให้ใช้รูปแบบการวิจัยโดยกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

2. ในการพัฒนาครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรจัดหาวิทยากรหรือที่ปรึกษาคอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูตั้งแต่เริ่มต้นทำวิจัยจนเสร็จสิ้นการเขียนรายงาน โดยใช้การเยี่ยม นิเทศ ติดตาม ให้คำปรึกษา

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนควรกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้แพร่หลายยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ในการทำวิจัยในชั้นเรียนรูปแบบอื่นๆ บ้าง เพื่อหารูปแบบที่ดีที่สุด
2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้ของครูด้านการวิจัย โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริม และสร้างความตระหนักให้ครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการประชุมปฏิบัติการ

1. ในการอบรมปฏิบัติการต้องการให้ครูทุกคนเข้าอบรมโดยแบ่งเป็นรุ่นๆ หรือเป็นกลุ่มวิชา
2. วิทยากรที่ให้ความรู้ควรเป็นวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และสามารถอธิบายขั้นตอนการทำให้เข้าใจง่าย และติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนตั้งแต่ต้นจนจบ
3. ควรได้รับการสนับสนุนทุกด้านจากทางโรงเรียน
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนให้มากขึ้นโดยดำเนินการด้วยวิธีการดังนี้

- 4.1 ส่งเสริมความรู้ทางการวิจัยแก่ครูโดยการจัดอบรมระยะสั้นและระยะยาวเป็นประจำทุกปี และอย่างทั่วถึง
- 4.2 จัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อใช้ในการวิจัยแก่ครูอย่างเพียงพอ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติ ตยัคคานนท์. นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ : บัดเดอร์ฟลาย, 2532.
- กาญจนา วัฒนา. การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ, ธนพรการพิมพ์ 2544.
- โกวิท ประวาลพฤกษ์. ยุทธวิธีสายทาง คู่มือการใช้รูปแบบการติดตามและประเมินผล
โครงการ. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง, 2531.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเล่ม 1.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2531.
- คณะกรรมการข้าราชการครู,สำนักงาน. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งบริหารในสถานศึกษา.
(เอกสารอัดสำเนา), 2540.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนัก
การศึกษา, 2543.
- จุไร ชุมชุม. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากร
ฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันราชภัฏเรื่อง การสร้างและพัฒนาคณะทำงาน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2538.
- จรัส นองมาก. ปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : Sun - Printing, 2544.
- ชัยพจน์ รังงาม. "การวิจัยในชั้นเรียน," วารสารการวิจัยทางการศึกษา. 2,4 (2538) : 38 - 47.
- ณัฐพล ชันธไชย. เทคนิคการประมวลผลในการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์,
2525.
- ทวีป อภิสิทธิ์. เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : พับลิคิชั่นเนสพริ้นท์, 2536.
- ทิตนา แคมมณี. แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. "การวิจัยในชั้นเรียน," วารสารศึกษาศาสตร์. 2,2 (2540) : 38 - 47.
- ฐิระ ประวาลพฤกษ์. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา,
2538.
- นงเยาว์ ธาราศรีสุทธิ์และคณะ. หลักการบริหารโรงเรียนมัธยม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กึ่งจันทร์,
2529.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์ กรุงเทพฯ, 2529.

นพมาศ วงศ์โสภณ. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

นภาพร สิงห์หัต. การพัฒนาชุดการสอนรายบุคคลเพื่อเสริมสมรรถภาพทางการศึกษาสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.

นทีทิพย์ สมเกียรติกุล. "การพัฒนาองค์กร," ใน เอกสารการประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา เรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษา. เอกสารหมายเลข 1, (2533) : 1 - 7.

นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ. เส้นทางพัฒนาครูนักวิจัย: การวิจัยรายงานกรณีศึกษาของครูดีเด่นระดับประถมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

นิตา ชูโต. การประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2538.

บุญเลิศ ไพรินทร์และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานก.พ., 2530.

ประภัศร วงษ์ดี. กระบวนการและการใช้ผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา: การศึกษาเชิงสำรวจและรายงานกรณี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

ประภาวดี มีเหลือ. การศึกษาสมรรถภาพของครูนักวิจัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ประวัตต์ เอราวรรณ. การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ, 2542.

ประสิทธิ์ ดงยั้งศิริ. การวิเคราะห์และประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2524.

ปรีชา ศิวาลัย. การประเมินผลการควบคุมการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2525.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์, 2531.

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.
- พัทยา สายหนู สุภาวงศ์ จันทวานิชและอุทุมพร ทองอุไทย. "สภาพการวิจัยทางการศึกษาของ ประเทศไทย," ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา. 6,6 (2526) : 23 - 24.
- ปิญญู สาธ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.
- มณีนภา ชุตินทร. การวิจัยเชิงพัฒนาระดับโรงเรียน. กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2536.
- มาลี วิชญกุล. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใน วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2525.
- เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. "การวิจัยเชิงปฏิบัติการ," วารสารศึกษาศาสตร์. 17,2 (2537) : 11 - 15.
- เรงลักษณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรทวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม วิชาการ, 2536.
- ลัดดา คำพลงาม. กระบวนการและผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีต่อพฤติกรรม การสอน:กรณีศึกษาของครูนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- วันทนา ชูช่วย. การทำวิจัยในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- วัลลภ กันทรัพย์. "แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน," วารสารวิจัย สนทศ. 8, (2531) : 1 - 11.
- _____. "บทบรรณาธิการ," วารสารการวิจัยทางการศึกษา. 18,3 (2531) : 6..
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. ความลับขององค์การ. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิชาการและพัฒนาระบบงาน ธนาคารกรุงเทพ, 2531.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. องค์กรศิลปการพิมพ์, 2537.

วิชาการ,กรม. การบริหารงานบุคคลกร. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช , 2544.

วิรัช วรรณรัตน์. "การวิจัยในโรงเรียนและชั้นเรียน," วารสารการวัดผลการศึกษา. 16,47(2537) :

44 - 48.

วิน เชื้อโพธิ์นก. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.

วิรัตน์ สุขยิ่ง. การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

ศิริชัย กาณจนวาสี. ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2536.

ส.วาสนา ประวาลพฤกษ์. ผู้วางแผนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร, 2535.

สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒน์จำกัด, 2539.

สมคิด เมตไตรพันธ์. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถภาพการทำงานเป็นกลุ่ม
สำหรับผู้นำท้องถิ่นระดับหมู่บ้านในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

สมบุญ ภู่นวล. การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ,
2533.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สมพร แสงชัย. การวางแผนโครงการพัฒนา. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2520.

สมัยศ นาวิกการ. เศรษฐศาสตร์การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2521.

สมหวัง พิริยานุวัฒน์. การวางแผนและการจัดการหน่วยวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม
วิชาการ, 2525.

สมหวัง พิริยานุวัฒน์. การวิจัยเชิงบรรยาย. กรุงเทพฯ : เจริญผล, 2524.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ
สำนักงาน ก.พ., 2530.

สามัญศึกษา, กรม.กระทรวงศึกษาธิการ. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการขยาย
โอกาสการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา.
กรุงเทพฯ : กองพัสดุ และ อุปกรณ์การศึกษา, 2540.

_____ การมัธยมศึกษา กับสังคมไทยในอนาคต. กรุงเทพฯ : กองพัสดุ และ อุปกรณ์การศึกษา,
2529.

- สุนทร เกิดแก้ว. การประเมินผลโครงการในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : แผนเอกสารและตำรา
สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2520.
- สุภางค์ จันทวานิช. บรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2528.
- สุวัฒนา สุวรรณเชตนิคม. หลักการแนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุวิมล ว่องวานิช. การประเมินผลการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- _____. รายงานการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนากระบวนการประเมินผลภายในของสถาน
ศึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
แห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2543.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดการบริหารสถานศึกษา หน่วยที่ 1 - 7.
พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
- เสนีย์ พัทธกษัณณพ. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2542.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. คู่มือการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ สำนัก
การศึกษา, 2538.
- อัจฉรา สระวาสี. "การวิจัยในชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม," วารสารข้าราชการครู. 17,5 (2540) :
15 - 17.
- อุทุมพร จามรมาน. การวิจัยของครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2537.
- อุณนรินทร์ สิมไพบูลย์. ประมวลเทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
ราชการพลเรือน, 2521.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2530.
- _____. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2528.
- Alkin. Encyclopedia of Educational Research. New York : Macmillian Publishing
Company, 1956.
- Bassey, Micheal. Does Action Reserach Require Sophiticated Research Methods.
D.Hustler, A. cassidy, and E.C. Cuff (eds.), Action Research in Classrooms and
Schools. pp 18 - 24. Groot Britain : 1986.

- Castetter, Williams B. **The personnel Function in Education Administration.** New York : MacMillan Publishing Co.,Inc., 1976.
- Cameron, Jones M. **A Researching Profession? The Growth of Classroom Action Research.** Paper Presented at the Seminar on Pedagogy, 1983.
- Chester, Nolte M. **An Introduction to School Administration: Select Reading.** New York : The McMillan Company, 1966.
- Cronbach, L. J. **Essentials of Psychological Testing.** San Franisco: Jossey - Bass, 1990.
- Flippo, Edwin B. **Management : A Behavioral Approach.** Boston: Allyn and Bacon, 1970.
- Forsythe, Lillian A. **Delivering A Course : Practical Strategies for Teacher, Lecture And Trainer.** New York : American Book Company, 1995.
- Foshay, W., Arther. **Action Research: An Early History in the United States.** Journal of Curriculum and Supervision 9 (summer 1994) : 317-325.
- Glenn Stahl. **Personnel Management.** Cincinnati - Ohio: South - West, 1962.
- Good, Carter V. **Dictionary of Education.**3rd ed. New York: McGraw-Hill, 1973.
- Guffy, Jerry G. **Toward Faculty Renewal.** San Francisco : Jussey-Bass.
- Hambin, A.C. **Research In Education.** New Jersey : Prentice - Hall, 1963.
- Harbison, Frederick A. and Myers Charles A. **Education Manpower of Human Resource.** New York : McGraw - Hill Book, 1964.
- Hass, Glen C. "In-Service Education Today," In-Service Education. **Published by The National Society for the Study of Education,** Chicago 37, Illinois, 1957.
- Herzberg and Others. **The Motive to Work.** New York John Wiley and Sons, 1959.
- Kyte, G.C. **How to Supperrise.** Boston : Houghton Mifflin Co., 1960.
- Marian, Robin Dale. **Education Research.** New York: David Mckay Company, 1998.
- McClelland, Dawid C. **The Achieving Society.** New Jersey : Princeton, Van Nostrend, 1961.
- Oliva, Peter F. **Developing the curriculum.** 3rd ed. New York: Harper Collins Publishers, 1992.
- Saylor, Alexander and Sewis. **Principles of Personnel Management.** New York: McGraw Hill , 1981.

Schempp, P.G. Teaching and Teacher Education. New York, 1995.

Scriven. Evaluation Models : Viewpoint on Education and Madaus. New Jersey: Prentice - Hall, 1963.

Stufflebeam. Toward Faculty.Renewal. San Francisco: Jossey - Bass, 1968.

Tyler. Management Theory and Practice. New York: McGraw Hill, 1949.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ	สถานที่ปฏิบัติงาน	ความเชี่ยวชาญ
1. ผศ.ดร.สุชาติรัตน์ ปธานราษฎร์	สถาบันราชภัฏจันทรเกษม	ด้านเนื้อหา
2. ดร.ภูษงค์ วัฒมาญ	ผู้บริหารโรงเรียนวัดโพธิ์ผไท (เวชพันธุุณสรณ์) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	ด้านหลักสูตร
3. ดร.อรพินธ์ สอนสลั	สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา	ด้านสถิติเพื่อการวิจัย
4. ดร.สมใจ เดชบำรุง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน วัดม่วงกรุงเทพมหานคร	ด้านการประเมินผล
5. อาจารย์นุชนารถ ธาตุทอง	นักวิชาการศึกษาลำนัก พัฒนาการศึกษา เขตการศึกษา 1	ด้านภาษา



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 1

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

11 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาร์ตน์ ปธานราชภัฏ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสุรินทร์ อรุณทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองทวีวัฒนา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา" 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

สำนักงานบัณฑิตศึกษาครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

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



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 2

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

11 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภูษงค์ วัฒมาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์ผั๊กไผ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสุรินทร์ อรุณทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองทวิวัฒนา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนคลองทวิวัฒนา” 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

สำนักงานบัณฑิตศึกษาครุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

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



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 3

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

11 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อรพินธ์ สอนสลั บ อาจารย์สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสุรินทร์ อรุณทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองทวีวัฒนา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา" ตามหลักสูตร คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ออร์สา สุขเปรม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตศึกษาคุรุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

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



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 4

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

11 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สมใจ เดชบำรุง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสุรินทร์ อรุณทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองทวีวัฒนา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าวขอขอบคุณอย่างสูงมา 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 5

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงนิรภัย
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

11 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์นุชนารถ ธาตุทอง นักวิชาการศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา เขตการศึกษา 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายสุรินทร์ อรุณทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองทวีวัฒนา ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนคลองทวีวัฒนา” ตามหลักสูตร คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ 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

สำนักงานบัณฑิตศึกษาคุรุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการสำรวจกับ
วัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยค่า Index of Consistency (IOC) มีสูตรดังนี้
(กาญจนา วัฒนา 2544 : 116)

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

เมื่อ	IC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการสำรวจ หรือข้อคำถาม หรือรายการประเมินกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
	ΣR	หมายถึง	ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

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

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

เมื่อ	α	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ความเชื่อ
	n	หมายถึง	จำนวนข้อ
	S_i^2	หมายถึง	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	หมายถึง	คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

3. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตร KR-21 ตามแบบของ คูเดอร์ ริชาร์ดสัน
(อ้างจาก พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์ 2540 :125)

$$r_{11} = \left\{ \frac{n}{n-1} \right\} 1 - \frac{\bar{x}(n-\bar{x})}{ns_t^2}$$

เมื่อ	r_{11}	หมายถึง	ค่าความเชื่อมั่น
	n	หมายถึง	จำนวนข้อ
	$\bar{x}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
	S_t^2	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยการนำจำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มสูงลบด้วยจำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำหารด้วยจำนวนผู้ตอบทั้งหมด มีสูตรดังนี้ (กาญจนา วัฒมา 2544 : 130)

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

ตรวจสอบความยากง่าย (Difficulty) โดยการนำผลรวมของผู้ตอบถูกกลุ่มสูงและผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำ หารด้วยจำนวนผู้ตอบทั้งหมดของทั้งสองกลุ่ม มีสูตรดังนี้ (กาญจนา วัฒมา 2544 : 133)

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

ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยค่า t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน มีสูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2531 : 139)

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

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

7. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีสูตรดังนี้ (กาญจนา วัฒมา 2544 : 68)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย
 ΣX หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N หมายถึง จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

8. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ค่าการกระจายของข้อมูลความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และค่าการกระจายของข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีสูตรดังนี้ (กาญจนา วัฒายุ 2544 : 73)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 N หมายถึง จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
 ΣX^2 หมายถึง ผลรวมของคะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง
 $(\Sigma X)^2$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทุกคนยกกำลังสอง

9. ค่า t-test (Dependent) ใช้ทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีสูตรดังนี้ (กาญจนา วัฒายุ 2544 : 61)

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

เมื่อ t หมายถึง การทดสอบความแตกต่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน
 D หมายถึง ความแตกต่างของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน
 ΣD หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกคน
 ΣD^2 หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคนยกกำลังสอง

$(\sum D)^2$ หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อน
และหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครู
ทุกคนยกกำลังสอง

N หมายถึง จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

10. ค่า t – test (Independent) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครู
ที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตาม เพศ และอายุ
(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2531 : 175)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{(n_H - 1)S_H^2 + (n_L - 1)S_L^2}{n_H + n_L - 2} \left(\frac{1}{n_H} + \frac{1}{n_L} \right)}}$$

เมื่อ t หมายถึง ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ
การประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

$\bar{X}_H$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยกลุ่มสูง

$\bar{X}_L$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยกลุ่มต่ำ

S_H^2 หมายถึง ความแปรปรวนของกลุ่มสูง

S_L^2 หมายถึง ความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

n_H หมายถึง จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มสูง

n_L หมายถึง จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มต่ำ

ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรง (VALIDITY)

ของแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยการประชุมปฏิบัติการ

รายการที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	IOC
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
18	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60

ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรง (VALIDITY)

ของแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยการประชุมปฏิบัติการ

รายการที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	IOC
	1	2	3	4	5		
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
21	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ระดับ IOC = 0.50 ขึ้นไปที่ยอมรับได้

ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรง (VALIDITY)
ของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

รายการที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	IOC
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
18	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60

ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรง (VALIDITY)
ของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

รายการที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	IOC
	1	2	3	4	5		
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
21	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
29	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ระดับ IOC = 0.50 ขึ้นไปที่ยอมรับได้

ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรง (VALIDITY)
ของแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

รายการที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	IOC
	1	2	3	4	5		
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ระดับ IOC = 0.50 ขึ้นไปที่ยอมรับได้

ผลการตรวจสอบคุณภาพ

ความยากง่าย (Difficulty) และ อำนาจจำแนก (Discrimination)

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

ข้อที่	ความยากง่าย P (%)	อำนาจจำแนก r	ข้อที่	ความยากง่าย P (%)	อำนาจจำแนก r
1.	68	0.55	16.	63	0.82
2.	64	0.45	17.	59	0.54
3.	77	0.73	18.	59	0.64
4.	59	0.55	19.	45	0.73
5.	45	0.52	20.	55	0.73
6.	50	0.91	21.	50	0.82
7.	55	0.64	22.	77	0.91
8.	59	0.45	23.	64	0.73
9.	64	0.55	24.	45	0.73
10.	68	0.64	25.	55	0.64
11.	64	0.54	26.	55	0.82
12.	50	0.73	27.	59	0.54
13.	55	0.82	28.	59	0.54
14.	55	0.64	29.	64	0.73
15.	64	0.91	30.	64	0.91

P = 20 - 80% ที่ยอมรับได้

r = 0.20 1.00 ที่ยอมรับได้

ผลการตรวจสอบคุณภาพอำนาจจำแนก (Discrimination)
แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

รายประเมินที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	$\bar{X}_H$	$SD_{S_H}^2$	$\bar{X}_L$	$SD_{S_L}^2$	
1.	3.96	0.59	2.96	0.65	3.85
2.	3.59	0.80	2.63	0.69	3.00
3.	3.74	0.81	2.70	0.61	3.35
4.	3.70	0.67	3.00	0.48	2.80
5.	3.85	0.72	3.15	0.46	2.69
6.	4.25	0.53	3.26	0.59	4.12
7.	3.62	0.69	2.81	0.68	2.79
8.	3.62	0.74	2.44	0.70	3.81
9.	4.14	0.60	3.37	0.74	2.66
10.	4.00	0.62	2.81	0.74	4.10

t = 1.75 ขึ้นไปที่ยอมรับได้

ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

N = 35

ที่	คะแนนหลัง การประชุมปฏิบัติการ (คะแนนเต็ม 30)	คะแนนก่อนการ ประชุมปฏิบัติการ (คะแนนเต็ม 30)	ความแตกต่าง คะแนนหลัง-ก่อน (D)	ผลรวมของ ความต่างยก กำลังสอง (D^2)
1	24	3	21	441
2	27	2	25	625
3	27	5	22	484
4	25	6	19	361
5	27	3	24	516
6	27	10	17	189
7	27	4	23	529
8	27	3	24	576
9	24	3	21	441
10	23	5	18	324
11	25	5	20	400
12	20	8	12	144
13	26	4	22	484
14	25	4	21	441
15	25	9	16	256
16	25	6	19	361
17	26	8	18	324
18	26	2	24	576
19	26	5	21	441
20	24	5	19	361

ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

N = 35

ที่	คะแนนหลัง การประชุมปฏิบัติการ (คะแนนเต็ม 30)	คะแนนก่อนการ ประชุมปฏิบัติการ (คะแนนเต็ม 30)	ความแตกต่าง คะแนนหลัง-ก่อน (D)	ผลรวมของ ความต่างยก กำลังสอง (D^2)
21	24	6	18	324
22	24	5	19	361
23	21	5	16	256
24	21	3	18	324
25	20	4	16	256
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	23	11	12	144
33	24	7	17	289
34	25	4	21	441
35	24	4	20	400

**แบบสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหา
การทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนคลองทวีวัฒนา
เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง : แบบสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้ :

1. เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนคลองทวีวัฒนา(ทองนวมอนุสรณ์)
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจไปกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

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

- 1.1 เพศ (.....) ชาย
(.....) หญิง
- 1.2 อายุ (.....) ต่ำกว่า 40 ปี
(.....) 41 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 เช่น เอกสาร ตำรา วิดีทัศน์ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน
(.....) ประชุมปฏิบัติการภายในโรงเรียน
(.....) นิเทศการวิจัยภายในโรงเรียน
(.....) จัดกลุ่มครูในโรงเรียนช่วยเหลือกันเอง
(.....) อื่นๆ(โปรดระบุ).....

1.7 ในระยะเวลาที่ผ่านมาท่านไม่ทำวิจัยเพราะเหตุใด

(.....) มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนไม่เพียงพอ

(.....) ไม่เข้าใจภาษาทางสถิติ

(.....) มีภาระงานมากไม่มีเวลาทำวิจัย

แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ
โรงเรียนคลองทวิวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์)

คำชี้แจง : แบบสำรวจนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการ แบ่งการสำรวจเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านวิธีการประชุมปฏิบัติการ ด้านวิทยากร ด้านสื่อประกอบการประชุมปฏิบัติการ และด้านสถานที่ที่ใช้ประชุมปฏิบัติการ ผลที่ได้จากการสำรวจจะนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน 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

ส่วนที่ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการ

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่าน

ข้อ ที่	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.....					
	วิธีการประชุมปฏิบัติการ					
10.	การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ.....					
11.	ฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาในการวิจัย.....					
12.	ฝึกปฏิบัติการออกแบบการวิจัย.....					
13.	ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ.....					
14.	ฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย.....					
15.	ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัย.....					
	วิทยากร					
16.	อาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย.....					

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	วิทยากร					
17.	ศึกษานิเทศก์.....					
18.	อาจารย์ 3 ระดับ 8 ที่มีความเชี่ยวชาญ.....					
19.	บุคลากรในโรงเรียนของตนเอง.....					
	สื่อประกอบการประชุมปฏิบัติการ					
20.	เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะหรือ เครื่อง Projector					
21.	คอมพิวเตอร์ช่วยสอน(CAI)หรือPowerpoint					
22.	เอกสารสิ่งพิมพ์, ใบงาน.....					
	สถานที่ประชุมปฏิบัติการ					
23.	ห้องประชุมสำนักงานเขตทวีวัฒนา.....					
24.	ห้องประชุมของโรงเรียน.....					
25.	สถานที่ใดก็ได้ที่เอื้ออำนวยต่อการประชุม ปฏิบัติการ					

**แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการประชุมปฏิบัติการ
เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน**

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.	ลักษณะใดที่เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย ก. การศึกษาเฉพาะกรณี ข. การศึกษาแนวคิดปรัชญา ค. การศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ง. การศึกษาที่กำหนดกลุ่มควบคุม	5.	การวิจัยชนิดใดที่สามารถนำไปสู่ความรู้วิธีการ หรือทฤษฎีใหม่ ก. การวิจัยเชิงสำรวจ ข. การวิจัยเชิงทดลอง ค. การวิจัยเชิงบรรยาย ง. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์
3.	การติดตามศึกษาพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นการวิจัยลักษณะใด ก. การศึกษาเฉพาะกรณี ข. การศึกษาแนวคิดปรัชญา ค. การศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ง. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน	6.	การวิจัยเชิงบรรยายที่ไม่มีคุณภาพมักเกิดจากสาเหตุใด ก. กลุ่มควบคุมไม่มีความเชื่อมั่นพอ ข. กลุ่มทดลองไม่มีความเที่ยงตรง ค. การวิเคราะห์ข้อมูลไม่เหมาะสม ง. การกำหนดแนวคิดทฤษฎีไม่ถูกต้อง
	ความจริง		

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

ให้ใช้ข้อมูลต่อไปนี้เพื่อตอบคำถามข้อ 9 – 14

“การวิจัยเรื่องหนึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับการรับรู้คุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียน ได้กำหนดตัวแปรที่เป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน”

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.	หากต้องการมั่นใจว่า เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนั้น แม้จะเก็บก็ครั้งกับนักเรียนคนเดิม ก็จะได้ผลเหมือนเดิม 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.	การทดสอบให้เห็นว่าเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นของนักเรียนได้ สามารถทดสอบได้ด้วยวิธีใด ก. หาค่า Validity ข. หาค่า Reliability ค. หาค่า Discrimination ง. หาค่า Testing – ability
13.	หากจะวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้คุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนของรัฐ และเอกชนจะต้องใช้ค่าสถิติใด ก. t – test ข. F – test ค. Correlation ง. Path – analysis	17.	การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิธีใดไม่สามารถทำได้ด้วยการทดสอบเพียงครั้งเดียว ก. Split – half ข. test – Retest ค. Coefficient alpha ง. ถูกทั้ง ก และ ค
14.	หากนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มาจาก 3 สังกัด จะวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติใด ก. t – test ข. F – test ค. Quartile ง. Chi – Square		

สมมุติว่าการเปรียบเทียบระดับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาและ
มัธยมศึกษาปรากฏตามตารางข้างล่างนี้ ให้ท่านตอบคำถามข้อ 18 - 20

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	t
นักเรียนชั้นประถมศึกษา	55	3.42	0.97	
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา	58	4.14	0.58	

ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
18.	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ปรากฏค่า t เท่าไร ก. 2.76 ข. 3.27 ค. 3.50 ง. 4.80	20.	จากตารางข้างต้นสามารถแปลได้ตาม ข้อใด ก. นักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดสร้างสรรค์ต่างกัน ด้วย ข. คะแนนความคิดสร้างสรรค์ของ นักเรียนระดับประถมศึกษามีการ กระจายน้อยกว่านักเรียนระดับ มัธยมศึกษา ค. คะแนนความคิดสร้างสรรค์ของ นักเรียนระดับมัธยมศึกษาห่างจาก Mean มากกว่าระดับประถมศึกษา ง. ระดับความคิดสร้างสรรค์ของ นักเรียนทั้งสองระดับไม่แตกต่างกัน
19.	จากค่า t ที่คำนวณได้ในข้อ 18 พบว่ามีความสำคัญหรือไม่ 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.	จากตารางข้างต้นค่า S.D. ของ การประเมินผลก่อนเรียนมีค่า เท่าไร ก. 2.48 ข. 6.00 ค. 6.80 ง. 9.50	22.	ค่าเฉลี่ยของการประเมินผลหลังเรียน มีค่าเท่าไร ก. 2.70 ข. 6.80 ค. 15.20 ง. 18.00

ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
23.	ผลรวมของความแตกต่างระหว่างคะแนนประเมินผลก่อนเรียนกับคะแนนประเมินผลหลังเรียน มีค่าเท่าไร ก. 68.00 ข. 84.00 ค. 152.00 ง. 484.00	26.	ค่า t ซึ่งคำนวณได้จาก D และ D^2 มีค่าเท่าไร ก. 7.33 ข. 11.46 ค. 53.78 ง. 102.86
24.	ผลรวมยกกำลังสองของความแตกต่างระหว่างคะแนนประเมินผลก่อนเรียนกับคะแนนประเมินผลหลังเรียนมีค่าเท่าไร ก. 754 ข. 4624 ค. 7056 ง. 23104	27.	ค่า df ของการคำนวณในข้อ 26 มีค่าเท่าไร ก. 9 ข. 10 ค. 18 ง. 20
25.	ค่า t ซึ่งคำนวณได้จากค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่าไร ก. 1.34 ข. 1.16 ค. 6.27 ง. 7.24	28.	ค่า t ที่คำนวณได้ = 2.88 ส่วนค่า t ที่ได้จากการเปิดตาราง = 2.58 จะบอกว่าค่า t ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญหรือไม่ ($df = 125$) ก. มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข. มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค. ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ง. ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
29	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลต่อไปนี้ 4, 7, 8, 10, 16, 20 คือเท่าไร ก. 6.80 ข. 9.00 ค. 10.83 ง. 12.78	30.	นักเรียน 4 คน ได้คะแนนวิชาภาษาไทย 4, 5, 8, 9 จงบอกค่าการกระจาย ก. 2.38 ข. 5.66 ค. 6.50 ง. 26.00

แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน

คำชี้แจง : การประเมินความคิดเห็นในที่นี้เป็นการประเมินระดับการรับรู้ในหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการเรื่องการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับการเรียนรู้ ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และระดับคุณค่าขั้นสูงสุด แบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 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 ประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการ

คำแนะนำ : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ระดับปฏิบัติการ					
1.	เนื้อหาสาระในหลักสูตรสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.....					
2.	เนื้อหาสาระในหลักสูตรมุ่งพัฒนาศักยภาพของครูในการสร้างผลงานวิจัยในชั้นเรียน.....					
	ระดับการเรียนรู้					
3.	กิจกรรมการประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้และแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....					
4.	ความพร้อมและความเชี่ยวชาญของวิทยากรช่วยเสริมสร้างให้ผู้เข้าประชุมปฏิบัติการได้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ.....					
	ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน					
5.	การประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่การเป็นครูมืออาชีพ.....					
6.	สาระเนื้อหาและวิธีการประชุมปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ได้อย่างมั่นใจและรูปธรรม.....					

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ความรู้และทักษะที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ ช่วยสร้างศักยภาพการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน โรงเรียน เพื่อการพัฒนามาตรฐานคุณภาพ การศึกษา.....					
8.	ประสบการณ์ที่ได้รับจากการประชุมปฏิบัติการใน ครั้งนี้ช่วยให้ครูสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ พัฒนาการเรียนการสอนมากขึ้น..... ระดับคุณค่าขั้นสูงสุด					
9.	จากการประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ทำให้เห็นคุณค่าของ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....					
10.	การประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน.....					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบประเมิน

ชื่อโครงการ	โครงการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
ผู้รับผิดชอบ	โรงเรียนคลองทวีวัฒนา สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
ปีการศึกษา	2544 - 2547

1. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จึงได้ส่งเสริมให้มีโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา เป็นการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรทางศึกษาโดยเฉพาะบุคลากรในสถานศึกษาให้ใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานครได้ทำแผนงานปรับปรุงระบบการบริหาร คือโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาโดยสอดคล้องกัน

ดังนั้นโรงเรียนเป็นองค์กรที่พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพในทุกด้าน คือพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์คุณภาพ ความต้องการของผู้เรียนอันมีผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ถ้าครูมีความสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ จะทำให้ทราบถึงปัญหาของกระบวนการจัดการเรียนการสอนโดยครูสามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็จะมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้น โรงเรียนจึงได้กำหนดโครงการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในการพัฒนาบุคลากรอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา เพื่อประโยชน์อันสูงสุดต่อผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูตระหนักและมีความรู้ ความเข้าใจในหลักและวิธีวิจัยในชั้นเรียน
- 2.2 เพื่อให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
- 2.3 เพื่อแก้ปัญหาครูค้นหาแนวทางวิธีการส่งเสริมหรือแก้ปัญหานักเรียนในห้องเรียน
- 2.4 เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำมาใช้ในทางปรับปรุงการเรียนการสอน
- 2.5 เพื่อฝึกฝนการดำเนินงานที่เป็นวงจรเมื่อใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และการทำงานแบบมีส่วนร่วม
- 2.6 เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู

3. เป้าหมาย

ด้านปริมาณ

ครูผู้สอน จำนวน 35 คน ได้รับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

ด้านคุณภาพ

เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางที่กรุงเทพมหานครและสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครกำหนด โดยให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนและสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน

4. ลักษณะของโครงการ

เป็นโครงการสนองนโยบายของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และสนับสนุนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. แนวทางการดำเนินงาน

5.1 ระยะเวลาดำเนินการ ตลอดปีการศึกษา 2544 – 2547

5.2 ประชุมคณะครูชี้แจงหลักการ เหตุผล ความจำเป็นและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน

5.3 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจากทุกกลุ่มวิชา

5.4 ประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย

5.4.1 เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่คณะครูใน

วันที่ 16-17 มีนาคม 2545

5.4.2 กำหนดนโยบายส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแก่คณะครู

5.4.3 ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนปรับปรุงศึกษาการวิจัยในชั้นเรียนโดยคณะกรรมการและผู้บริหาร

5.4.3 รวบรวมผลการวิจัยในชั้นเรียน ทำการประเมินผลชี้แจงผลการดำเนินงาน

ในที่ประชุมทราบ

6. งบประมาณ

ใช้เงินอุดหนุนที่ได้รับจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 8,500 บาท เงินบำรุงการศึกษา และเงินบริจาคตามวัตถุประสงค์

7. ปัญหาและอุปสรรค

ครู อาจารย์ขาดทักษะด้านวิทยาศาสตร์ และการวางแผนในการวิจัย

8. ผลประโยชน์ของโครงการ

- 8.1 ครูมีความรู้ มีทักษะในการวิจัยในชั้นเรียน
- 8.2 ครูสามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ
- 8.3 ครูสามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียนนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
- 8.4 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปเป็นแนวทางการบริหารการศึกษา
- 8.5 ครู สามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนาวิชาชีพของตน
- 8.6 โรงเรียนรู้ศักยภาพของครู และความสามารถของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

9. การติดตามและประเมินผล

- 9.1 สังเกตกระบวนการและพฤติกรรมกระทำการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของครูตลอดการศึกษา
- 9.2 ตรวจผลงานจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

ลงชื่อ นายสุรินทร์ อรุณทอง ผู้เสนอโครงการ
(นายสุรินทร์ อรุณทอง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองทวีวัฒนา

ลงชื่อ นายไพโรจน์ ศรีศิลป์ ผู้อนุมัติโครงการ
(นายไพโรจน์ ศรีศิลป์)
ผู้อำนวยการเขตทวีวัฒนา

**กำหนดการประชุมปฏิบัติการ
เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน**

เวลา	รายการประชุมปฏิบัติการ
วันที่ 16 มีนาคม 2545	
08.30-09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00-09.30 น.	พิธีเปิดการประชุมปฏิบัติการ
09.30-10.30 น.	การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย
10.30-10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม
10.45-12.00 น.	การออกแบบการวิจัยและการเขียนเค้าโครงการวิจัย
12.00-13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00-14.30 น.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (บรรยายและฝึกปฏิบัติ)
14.30-14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม
14.45-16.00 น.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียวต่อ (บรรยายและฝึกปฏิบัติ)
วันที่ 17 มีนาคม 2545	
08.30-10.30 น.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง(บรรยายและฝึกปฏิบัติ)
10.30-10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม
10.45-12.00 น.	การวิจัยเชิงบรรยาย(บรรยายและฝึกปฏิบัติ)
12.00-13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00-14.30 น.	การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (บรรยายและฝึกปฏิบัติ)
14.30-14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม
14.45-16.00 น.	การเขียนรายงานการวิจัย
16.00-16.30 น.	พิธีปิดการประชุมปฏิบัติการ

การเตรียมความพร้อมในการประชุมปฏิบัติการ
เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

ลำดับที่	สิ่งที่ต้องเตรียมการ	รายละเอียดในการเตรียมการ
1.	เอกสาร	จัดทำสำหรับผู้เข้าประชุมปฏิบัติการทุกคนละ 1 ชุดดังนี้ 1. เอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการ 2. ใบงาน, ใบความรู้, ตัวอย่างรายงานการวิจัยในชั้นเรียน
2.	อุปกรณ์	ผู้เข้าประชุมปฏิบัติการทุกคนต้องจัดเตรียมดังนี้ 1. เครื่องคิดเลขคนละ 1 เครื่อง 2. ปากกา, ดินสอ, ยางลบ ไม่บรรทัด สมุดจดบันทึก 3. กระดาษคำตอบชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ให้มีจำนวนเป็นสองเท่าของบุคลากรที่เข้าประชุมปฏิบัติการ
3.	ห้องประชุมปฏิบัติการ	1. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ(Over Head) หรือเครื่องฉายภาพทึบแสง (Projector) 2. ที่นั่งของผู้ประชุมปฏิบัติการให้มีโต๊ะสำหรับเขียนด้วย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

	นายสุรินทร์ อรุณทอง
ดวันที่	18 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2490
านที่เกิด	เขตบางแค กรุงเทพมหานคร
านที่อยู่ปัจจุบัน	6 หมู่ 7 แขวงบางแค เขตบางแค กทม. 10160
าแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 8
านที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนคลองทวีวัฒนา (ทองน่วมอนุสรณ์) สำนักงานเขต ทวีวัฒนา กรุงเทพฯ 10170
ระวัติการศึกษา	พ.ศ. 2507 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดรางบัว เขตภาษีเจริญ กทม. พ.ศ. 2511 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง วิทยาลัยครูสวนสุนันทา เขตดุสิต กทม. พ.ศ. 2514 ปริญญาการศึกษามัธยมศึกษา วิทยาลัยวิชา การศึกษาประสานมิตร