

**รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
ในโรงเรียนประชาบำรุง**

**A MODEL FOR ENHANCEMENT OF CLASSROOM RESEARCH PRODUCTION
FOR TEACHERS AT PRACHA BAMRUNG SCHOOL**

**วิทยานิพนธ์
ของ
นายประเสริฐ อัมใจ**

**เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)**

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
วัน เดือน ปี 20 ส.ค. 2547

พ.ศ. 2545

เลขทะเบียน 190999

ISBN 974-373-226-8

เลขเรียกหนังสือ 2011.4

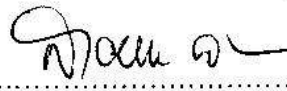
ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

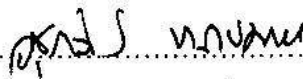
วิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชารัฐ
จัดทำโดย ประเสริฐ อิ่มใจ

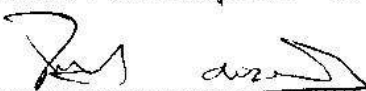
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

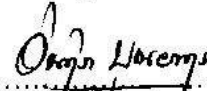
รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อินทิรา บุญยาทร	กรรมการ

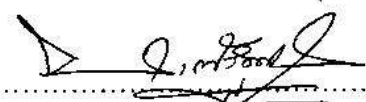
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

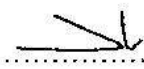

.....ประธานกรรมการ
(ดร.สายหยุด จำปาทอง)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อินทิรา บุญยาทร)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)


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

คณะครุศาสตร์ อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)


.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์วัฒนา พัทธวานิช)

วันที่ 3 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา รองศาสตราจารย์ไพฑูรย์ ธรรมแสง และผู้ช่วยศาสตราจารย์อินทรีา บุญยาทร ซึ่งเป็นประธานและกรรมการที่ปรึกษาได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่มีคุณค่าตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระ ประเสริฐศิลป์ ดร.วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลานันทน์ รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์ และคณาจารย์โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจตลอดจนการประสานงาน และอำนวยความสะดวกจนผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยได้สำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ภูวงศ์ วัฒมาญ ดร.อรพินธ์ สอนสลับ และอาจารย์นุชนารถ ธาตุทอง ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็น แนะนำและตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการบุญส่ง สายสุข ที่กรุณาส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจ ให้โอกาส ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนประชาบำรุงที่ได้ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามและแบบทดสอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัยคือ อาจารย์อารมย์ อิ่มใจ ที่ได้ช่วยเหลืองานและให้กำลังใจตลอดมา ขอขอบคุณอาจารย์ยรรยงค์ สุขเกษม ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญประดิษฐ์ ที่ได้ช่วยกรุณาแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล ขอขอบคุณ อาจารย์สายรุ้ง วุฒิเกษมกิจ ที่ได้ช่วยเหลืองานตลอดจนช่วยพิมพ์งานจนสำเร็จด้วยดี และขอขอบคุณทุกท่านซึ่งมิได้เอ่ยนามในที่นี้ที่มีส่วนช่วยเหลืองาน อำนวยความสะดวกและให้กำลังใจผู้วิจัยเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดามารดา ตลอดจนครูอาจารย์ที่ได้อำนวยความสะดวกได้มีวันนี้แก่ผู้วิจัย

นายประเสริฐ อิ่มใจ

รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง

A MODEL FOR THE ENHANCEMENT OF CLASSROOM RESEARCH PRODUCTION
FOR TEACHERS AT PRACHA BAMRUNG SCHOOL

บทคัดย่อ

ของ

นายประเสริฐ อิมใจ

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

พ.ศ. 2545

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชานำรุง	
ผู้วิจัย	ประเสริฐ อิ่มใจ	
กรรมการควบคุม	รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา	ประธานกรรมการ
	รองศาสตราจารย์ ไพฑูรย์ ธรรมแสง	กรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อินทิรา บุญยาทร	กรรมการ
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	
โปรแกรมวิชา	การบริหารการศึกษา	
สถานศึกษา	สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	
ปีที่พิมพ์	2545	

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชานำรุง โดยจำแนกตัวแปรตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูโรงเรียนประชานำรุง สำนักงานเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบทดสอบ 4 ชุด ได้แก่ แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ และแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test และ F -test (One way Analysis of Variance)

ผลวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประชานำรุง มีความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยากร สื่อที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ และสถานที่ที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยค่าเฉลี่ย (μ) {ซึ่งเป็นค่าความจริงจากกลุ่มประชากร (Parameter)} ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าค่าเฉลี่ยก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการเมื่อทดลองวิเคราะห์ด้วย t -test (Dependent) พบว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ การทำวิจัยในชั้นเรียน

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนพบว่าการรับรู้ในระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับปฏิภาน ระดับการเรียนรู้ ระดับพฤติกรรมในการทำงาน ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และระดับคุณค่าของการวิจัย อยู่ในระดับมาก และพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับปานกลาง โดยส่งเสริมมากที่สุดคือด้านการส่งเสริมความสำเร็จของงานและด้านที่เสริมน้อยที่สุดคือ ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

5. รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชานำรุง ที่นำมาทดลองสามารถนำไปปฏิบัติได้

A MODEL FOR THE ENHANCEMENT OF CLASSROOM RESEARCH PRODUCTION
FOR TEACHERS AT PRACHA BAMRUNG SCHOOL

AN ABSTRACT
BY
MR. PRASERT IMCHAI

Presented in 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 PRACHA BAMRUNG SCHOOL

AUTHOR Prasert Imchai

ADVISORS Associate Professor Dr. Surasakdi Labmala, Ph. D. Chairman
Associate Professor Paitoon Dhammasang Co Adviser
Assistant Professor Intira Boonyatorn Co Adviser

DEGREE Master of Education

PROGRAM Educational Administration

SCHOOL Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya

YEAR 2002

ABSTRACT

The purposes of this study were to propose a model to enhance the conduct of classroom research for the teachers by conducting operational training, and to survey the teachers' opinions towards the enhancement of classroom research classified by sex, age, and years of teaching experiences. The population under study comprised 33 teachers at Pracha Bamrung School, Khet Nong Khaem, Bangkok. The research instruments included four sets of questionnaires; namely, a survey questionnaire on the needs assessment for classroom research training, a pre - test and post - test on classroom research, a survey questionnaire regarding opinions towards classroom research training, and a questionnaire on the roles of the school administrators towards the enhancement of the conduct of classroom research. The collected data were analyzed by means of percentage, mean, standard deviation, t - test and F - test.

Results of the study were as follows :

1. The teachers at Pracha Bamrung School expressed the needs for the enhancement of classroom research at high levels in 5 areas; namely, substantive contents, operational research training methodology, resource persons, training materials as well as instructional media, and training venue.

2. The comparison between the pre-test and post-test scores showed statistically significant difference at 0.05 level indicating that the post-test scores were significantly higher than those of the pre-test scores.

3. The perceptions of teachers relating to the reaction, learning, job behavior and organizational changes as a result of having attended the operational classroom research training were found at high levels. However, upon comparing the opinions towards the training in terms of age, sex and the years of teaching experiences, no significant differences in their perceptions were found.

4. The school administrators' roles towards the enhancement of the classroom research were perceived at moderate levels. The area perceived to be most promoted dealt with the promotion for job success while the least one dealt with the promotion for career advancement.

5. The model for the enhancement of the classroom research for the teachers at Pracha Bamrung School was applicable for implementing.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗ – ๘
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๙ – ๑๐
สารบัญ.....	๑๑ – ๑๓
สารบัญตาราง.....	๑๔
สารบัญแผนภูมิ.....	๑๕
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย.....	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์.....	11
การฝึกอบรม.....	17
การวิจัยในชั้นเรียน.....	33
การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน.....	48
บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน.....	54
การเสริมแรงและทฤษฎีการเสริมแรง.....	62
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
ส่วนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน ประชาบำรุง	71
ส่วนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน ประชาบำรุง.....	90
4 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	98
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครูในโรงเรียนประชาบำรุง.....	98
ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครูในโรงเรียนประชาบำรุง.....	110
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	121
สรุปผลการวิจัย.....	121
อภิปรายผล.....	129
ข้อเสนอแนะ.....	130
บรรณานุกรม.....	131
ภาคผนวก.....	139

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน.....	99
2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน.....	101
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบประชากรก่อนและหลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน.....	110
4 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน.....	111
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน.....	112
6 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามเพศ และอายุ.....	113
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน.....	114
8 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน.....	115
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัย....	116
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน..	114
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน.....	117
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน....	118
13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน.	119
14 ของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน.....	120

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย.....	8
2 รูปแบบจำลองการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนประชานำรุง.....	9
3 กรอบแนวคิดในการทดสอบรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	10
4 แสดงชนิดของตัวเสริมแรง.....	63
5 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน.....	77
6 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิง ปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน.....	80
7 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน.....	83
8 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	86
9 รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชานำรุง.....	123

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติสาระด้านการศึกษาไว้หลายมาตรา ที่สำคัญได้แก่ มาตราที่ 43 “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” มาตราที่ 81 “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาต่างๆ” จากบทบัญญัติดังกล่าว ก่อให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับแรกในประเทศไทยประกาศใช้ เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 และจะมีผลบังคับใช้วันที่ 20 สิงหาคม 2545

เมื่อประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานปฏิรูปการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ ก็ได้รับแรงดำเนินการให้มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การปฏิรูปการศึกษา เมื่อพิจารณาจากภาพกว้างๆจะสรุปเป็นแนวคิดได้ 4 ประการ คือ

1. เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความคิด ทักษะและเจตคติให้คนไทยรู้จักตัวเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนมีส่วนร่วมอยู่ แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหา เสริมสร้างชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น
2. เป็นการสร้างความสำนึกในการเป็นคนไทยร่วมกัน เป็นครอบครัวเดียวกัน ช่วยกันพัฒนาระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ปลุกฝังความสุจริต ยุติธรรม เน้นความเสมอภาคในสังคม สามารถสื่อสารเข้าใจกัน มีสุขภาพดีทั้งกายใจ
3. เป็นการสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนทั้งชาติ โดยจัดการศึกษาภาคบังคับให้แก่ประชาชนทุกคนอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้เท่าเทียมกับผู้ที่มีความสามารถได้ศึกษาก่อนภาคบังคับ และหลังภาคบังคับซึ่งมีอยู่หลายลักษณะหลายประเภท และจัดให้ทุกคนได้มีโอกาสศึกษาตลอดชีวิต
4. เป็นการศึกษาที่มีเอกภาพในการบริหาร เน้นให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมโดยระดมเลือกสรรทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ ทั้งรัฐบาล เอกชนและผู้รับการศึกษา จัดให้มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาในโรงเรียน นอกโรงเรียน กำหนดให้มีภาคปฏิบัติที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในแต่ละระดับ เนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนรู้ผสมผสานระหว่างความงอกงามทาง คุณธรรม จริยธรรม

สติปัญญา เพื่อให้สมดุลกับความเจริญทางวัตถุให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ วรรค 5 บัญญัติให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียน การสอน และแหล่งวิทยาการต่างๆ ใน มาตรา 30 บัญญัติให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา เพราะฉะนั้น การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น และสำคัญที่จะต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาการเรียนรู้ ใน ฐานะครูผู้สอน ถ้าครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน มีการทำวิจัยในชั้นเรียนก็จะเป็น ประโยชน์แก่ผู้เรียน และผู้สอนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ขจิต ฝอยทอง (2543 : 36) การวิจัยในชั้นเรียน คือการวิจัยที่ครูผู้สอนในวิชานั้นๆ ทำขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนของตนมีการวางแผนอย่างเป็น ระบบ และนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บัญชา อึ้งสกุล (2539 : 61 - 73) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นรูปแบบหนึ่งของการ วิจัยทาง การศึกษาซึ่งผู้สอนทำขึ้น เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนในรายวิชาโดยเริ่มจาก การวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบแล้วจบลงที่การค้นพบนวัตกรรมที่ครูผู้สอนสามารถนำไปใช้ ในการ แก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่โดยตรงที่จะพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ เพราะครูรู้ปัญหาในการ จัดการเรียนการสอน รู้ปัญหภายในห้องเรียน หรือวิชาที่ตนเองสอน และรู้ปัญหาของผู้เรียน การจะ แก้ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ได้นั้นครูผู้สอนจะต้องใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์นำมาตั้งสมมติฐาน ทดลองหรือเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเป็นระยะ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ค้นหาคำตอบ สรุปผล และนำผลมาใช้ แก้ปัญหาการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียนก็คือการนำเอาปัญหาที่เกิดจากสภาพการเรียน การสอนมาทำการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อยุติอันสามารถนำมาพัฒนาการเรียนการสอน นั้นเอง การที่ครูได้ทำการวิจัยในวิชาและในห้องเรียนที่ตนเองสอนจะทำให้วิจัยได้ตรงปัญหา สามารถนำผลไปใช้ได้ทันที

กมล สดประเสริฐ (2533 : 106) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิจัยที่ดีมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ ที่สุดในชั้นเรียนจะได้จากครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนจะอยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด ข้อมูลที่ได้ จะเป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้ตรงกับปัญหาที่เกิดกับนักเรียนมากที่สุด

สุมิล ว่องวานิช (2543 : 23) กล่าวว่า ครูส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเป็นเรื่องยาก ครูไม่สามารถทำได้แต่โดยสภาพความเป็นจริงแล้วการวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิจัยในชั้นเรียนนั้น ไม่ใช่สิ่งแปลกแยกไปจากบทบาทหน้าที่ที่ครูปฏิบัติอยู่ ครูเองเป็นบุคคลที่ทำการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากในการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยก็คือ ครูผู้สอน การวิจัยในชั้นเรียนจะเริ่มต้นด้วยการปฏิบัติงานการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการณ์ที่ผู้วิจัยประสบอยู่ จากนั้นทำการศึกษากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาวัยวิธีหรือเครื่องมือต่างๆ ผลที่ได้คือ การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนนั่นเอง การที่ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพราะการวิจัยในชั้นเรียนมีจุดประสงค์สำคัญเพื่อการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของผู้วิจัย (For Improvement) ดังนั้น ครูผู้สอนจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจะทำให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถแก้ปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนรู้และเข้าใจสภาพการเรียนการสอนที่แท้จริง การวิจัยในชั้นเรียนไม่น่าจะเป็นการเพิ่มงานแก่ครู เพราะเมื่อครูพบปัญหาขณะทำการสอนก็สามารถนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการแก้ปัญหาได้ แอลโบรท์ Albright (1997) เสนอแนะว่าเพื่อไม่ให้ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนท้อแท้ ควรใช้วิธีการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยโดยเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของการทำงานปกติประจำวันให้เกิดความยั่งยืนของกิจกรรมการวิจัย ทำให้งานวิจัยในชั้นเรียนน่าสนใจแม้วิธีการอาจไม่ถึงมาตรฐานของงานวิจัยวิชาการ

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 133 - 134) ได้กล่าวถึง หลักการ เหตุผล และความจำเป็น ในการที่จะต้องพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

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

กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ให้กับครูที่จะได้สร้างแรงจูงใจและพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากร

มะลิ คงสกุล (2533 : 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม" ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนสวนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนานุเคราะห์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายส่วนใหญ่ของหน่วยงานในระดับสูงและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มี กิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ 8 กิจกรรม โรงเรียนสวนใหญ่มีการดำเนินการและกิจกรรมที่ต้องการให้จัดมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ รองลงมาคือ การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนกิจกรรมที่ต้องการดำเนินการน้อยที่สุดคือ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการจัดกิจกรรม โรงเรียนมีการประเมินผลเพื่อนำผลไปปรับปรุงการจัดครั้งต่อไป

กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่จัดการศึกษาโดยสำนักงานการศึกษา มีนโยบายส่งเสริมและมุ่งเน้นให้ครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างได้เต็มตามศักยภาพ โดยได้ทำการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 หมวด 4 มาตรา 24 (5) และมาตรา 30

โรงเรียนประชาบำรุง สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีครูทั้งหมดจำนวน 33 คน นักเรียน 910 คน เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีภาระหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีนโยบายที่จะพัฒนา และส่งเสริมให้ครูสามารถมีความรู้ความเข้าใจและสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหา การเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนได้ส่งครูจำนวน 1 คน เข้ารับการอบรม การทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการ ในต้นปีการศึกษา 2544 ซึ่งจัดโดยสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นครูแกนนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมทั้งนำความรู้ที่ได้รับมาขยายผล ให้กับคณะครูของโรงเรียน โดยแบ่งการอบรมเป็น 3 ระยะ ดังนี้คือ

ระยะที่ 1 เข้ารับการอบรมตั้งแต่วันที่ 26 – 27 มีนาคม 2544 ที่โรงเรียนสามเสนนอก สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 2 เข้ารับการอบรมตั้งแต่วันที่ 19 – 20 มิถุนายน 2544 ที่โรงเรียนสามเสนนอก สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 3 เข้ารับการอบรมตั้งแต่วันที่ 23 – 24 กรกฎาคม 2544 ที่โรงเรียนวัดดอกไม้ สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

จากการขยายผลของครูแกนนำการทำวิจัยในชั้นเรียน คณะครูโรงเรียนประชาบำรุงก็ยังไม่ ทำวิจัยในชั้นเรียน ต่อมาในปลายปีการศึกษา 2544 โรงเรียนได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของคณะ

ครูสภาพปัจจุบันปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่าครูส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจการทำวิจัยที่ชัดเจน จึงไม่สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ ผู้วิจัยในฐานะ ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนประชาบำรุง จึงได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พัฒนาและส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชาบำรุง เพื่อให้ครูทุกคนจะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ทุกคน และนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง
2. ครูสามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ
3. ครูสามารถผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อนำไปใช้ในการขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง ปีการศึกษา 2545
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือคณะครูในโรงเรียนประชาบำรุง สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 จำนวน 33 คน
3. ตัวแปรที่ศึกษารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.1 ตัวแปรอิสระคือ รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง
 - 3.1.1 โครงการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.1.2 วิทยากรผู้ให้การบรรยาย
 - 3.1.3 เอกสารประกอบการบรรยาย

3.2 ตัวแปรตาม คือคุณภาพของรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง

3.2.1 ความรู้ความเข้าใจของครูที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

3.2.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

3.2.3 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูหมายถึง
 - 1.1 การสร้างความตระหนัก
 - 1.2 การเสริมแรง
 - 1.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ของคณะครูโรงเรียนประชาบำรุง จำนวน 33 คน ใช้เวลา 3 วัน
 - 1.4 การเยี่ยมและติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกคน หลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ
 - 1.5 การให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูทุกคนหลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. การสร้างความตระหนัก หมายถึง ผู้บริหารสร้างความรู้สึกให้ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการ
 - 2.1 ประชุมชี้แจง
 - 2.2 พาไปศึกษาดูงาน การทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.3 จัดทำและหาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.4 ส่งตัวแทนครูเข้าร่วมโครงการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนของกรุงเทพมหานคร
3. การเสริมแรง หมายถึง ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยการส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือ แนะนำและให้กำลังใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง คะแนนที่ได้จากการทดสอบความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน
5. ความรู้ความเข้าใจของครูหมายถึงความรู้ความเข้าใจของครู เกี่ยวกับการ ทำวิจัยในชั้นเรียน
6. โครงการวิจัยในชั้นเรียนของครู หมายถึง โครงการที่ครูทำขึ้นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของตน

7. วิทยากร หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความชำนาญในการวิจัยที่ได้เชิญมาให้การฝึกอบรม

8. รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูเชิงทฤษฎี หมายถึง รูปแบบ จำลอง การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนที่สังเคราะห์จากเอกสาร ประสบการณ์ของผู้วิจัย และปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ

9. รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูเชิงปฏิบัติการ หมายถึง รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ผ่านการทดสอบแล้ว และสามารถนำไปปฏิบัติได้ในลักษณะวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

10. การทดสอบรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การนำรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนไปทดลองปฏิบัติจริงกับครูในโรงเรียนประชารัฐ เพื่อทดสอบความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ

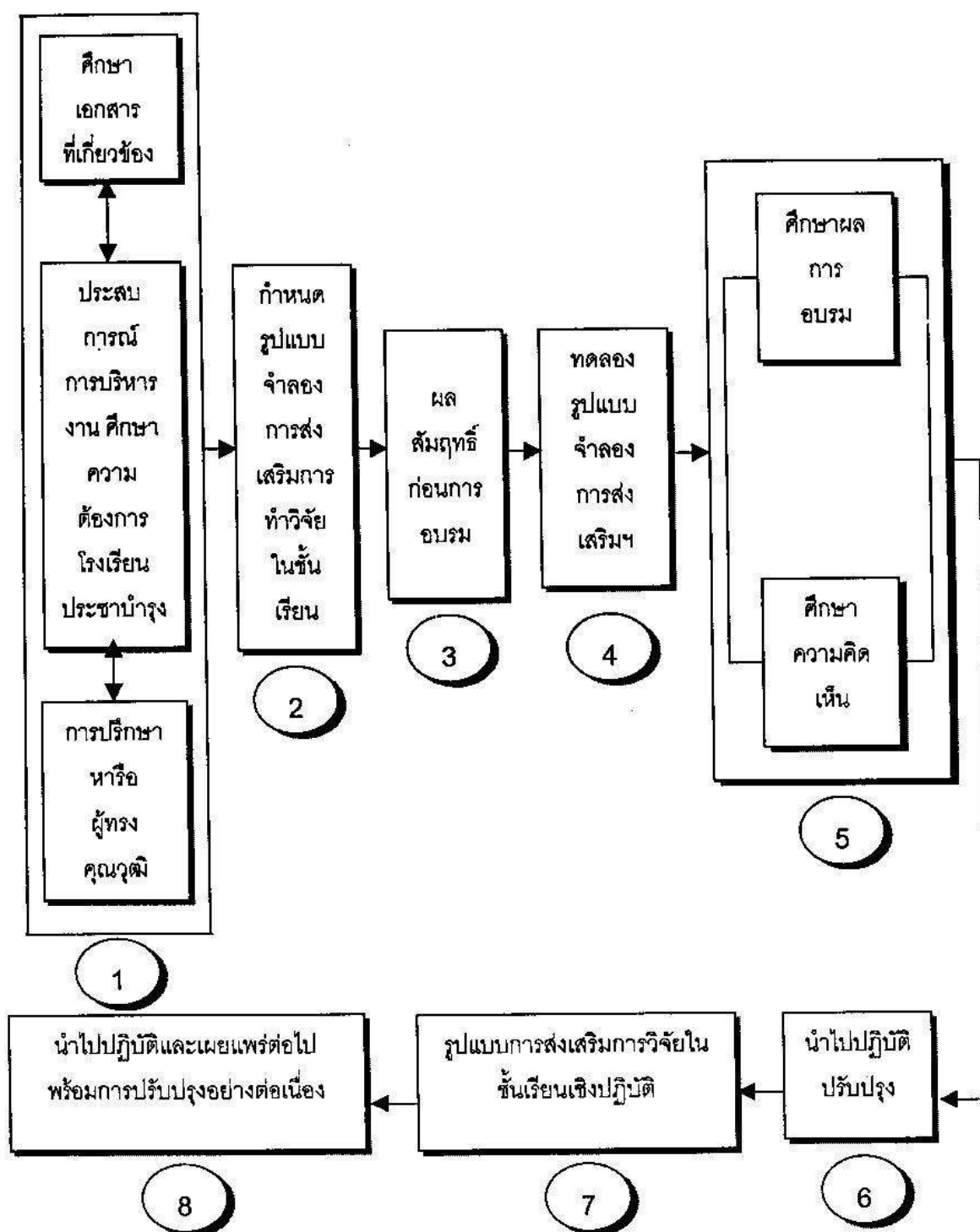
สมมติฐานของการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

2. ประชากรที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

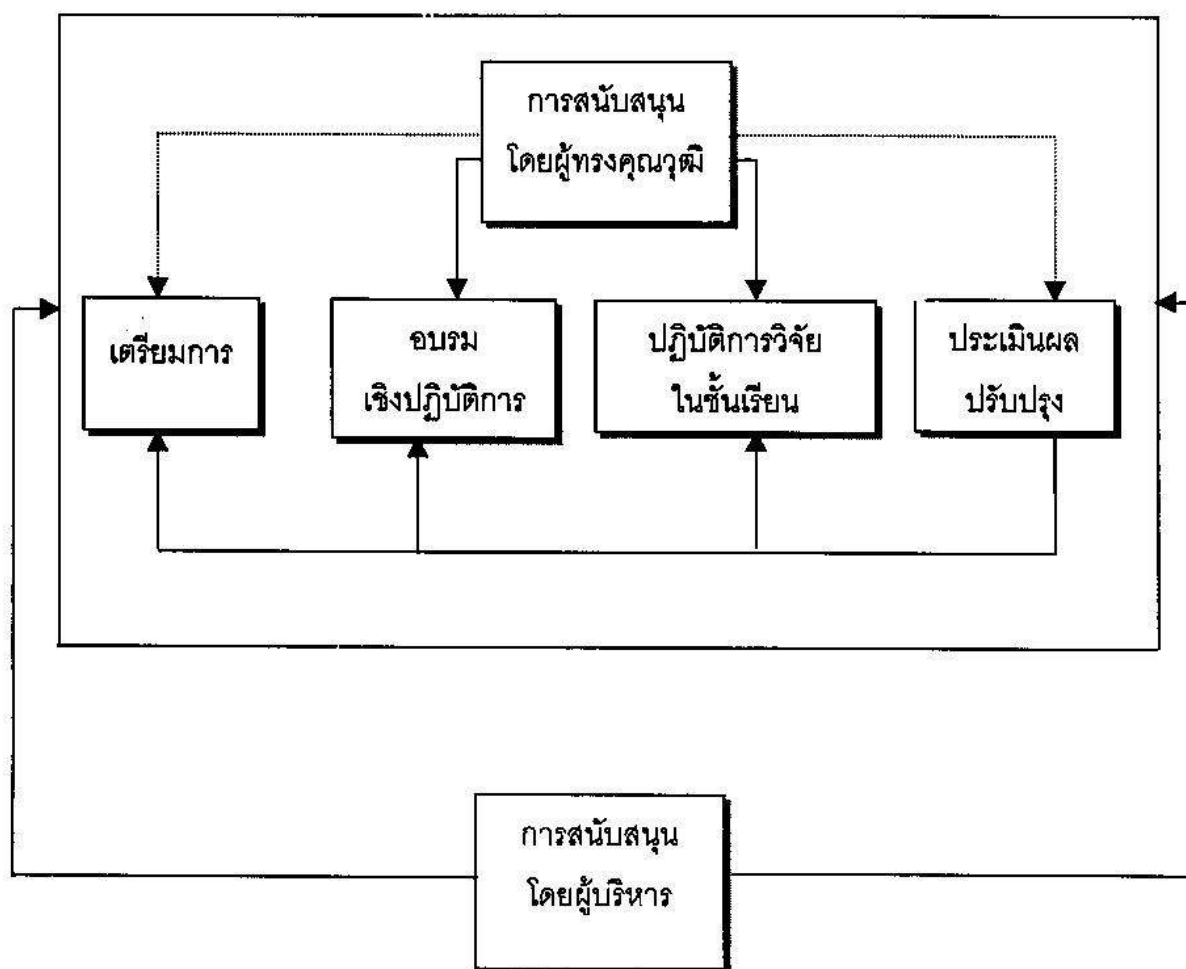
กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร อาศัยประสบการณ์ในการบริหารงาน และปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ ได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัย
ในชั้นเรียนโรงเรียนประชาบำรุง

รูปแบบจำลองการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชารัฐ



แผนภูมิที่ 2 รูปแบบจำลองการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชารัฐ

กรอบแนวคิดในการทดสอบรูปแบบการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

รูปแบบการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเชิงทฤษฎีครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยกรอบแนวคิดเพื่อทำการทดสอบรูปแบบการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน สืบเคราะห์จากการศึกษาเอกสาร ปรัชญาผู้ทรงคุณวุฒิและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการ One Group Pretest Posttest Design

- O₁ T O₂
- O₁ คือความรู้ ความเข้าใจ ต่อการวิจัยในชั้นเรียนก่อนการฝึกอบรม
- O₂ คือความรู้ ความเข้าใจ ต่อการวิจัยในชั้นเรียนหลังการฝึกอบรม
- T คือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดในการทดสอบรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
ของครูโรงเรียนประชาบำรุง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชานำสูง โดยให้การอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร
2. การฝึกอบรม
3. การวิจัยในชั้นเรียน
4. การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
5. บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
6. การเสริมแรงและทฤษฎีการเสริมแรง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพ

ความหมายของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพ

รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพแบ่งเป็นลักษณะใหญ่ๆ ได้ 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบการส่งเสริมด้วยการเพิ่มวุฒิ ได้แก่ การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อ รูปแบบการส่งเสริมลักษณะนี้ปฏิบัติกันมากในวงราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาบุคลากร ส่วนในทางธุรกิจจะมีเฉพาะในการดำเนินธุรกิจขนาดใหญ่ เพราะเป็นรูปแบบการส่งเสริมที่ต้องใช้งบประมาณมาก

2. รูปแบบการส่งเสริมด้วยการเพิ่มสมรรถภาพ ได้แก่ การฝึกอบรมด้วยเทคนิคต่างๆ การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาลักสูตรระยะสั้น รูปแบบการส่งเสริมในลักษณะนี้ใช้เวลาสั้น แต่สามารถพัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถภาพเฉพาะกิจได้ตามที่ต้องการ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ความสามารถทักษะและเจตคติที่ดี เสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น รูปแบบการส่งเสริมสมรรถภาพนิยมมากทั้งในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ และในวงธุรกิจ เพราะสามารถสร้างบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ทันทีสิ้นเปลืองเวลาน้อย และค่อนข้างได้ผลคุ้มค่าในการลงทุน

จึงกล่าวได้ว่า รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาโดยทั่วไปได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายแนวคิด เช่น

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

นงเยาว์ ธาราศรีสิทธิ์และคณะ (2529 : 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและความสามารถของบุคคล เช่น การฝึกอบรม การให้การศึกษาและอื่นๆ

สมาน รังสิโยฤกษ์ (2530 : 82) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ฐิระ ประวาลพฤษ (2538 : 7) กล่าวว่า รูปแบบการส่งเสริม หมายถึง รูปแบบกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของบุคคล ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ฮาร์บิน และ ไมเออร์ (Harbison and Myers 1964 : 33) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า "การพัฒนาบุคลากร" หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) มีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลทั้งมวลของสังคมหนึ่ง

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

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการให้การศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่บุคลากร ทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากร ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปในทางที่ดี

มีกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในที่นี้ หมายถึง รูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มสมรรถภาพ ได้แก่ การฝึกอบรมด้วยเทคนิคการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรครูได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความคิดใหม่ๆ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของครูในการสร้างผลงานการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสรุปได้เป็น 6 ประการ คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช 2532 : 10)

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย
3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ ทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย
4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก ซึ่งมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นหรือบุคคลอื่นๆ ก็ตาม อยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้น

ลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์การก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริง แล้วย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

สำหรับการพัฒนาบุคลากรครู ซึ่งมีบทบาทความสำคัญในโรงเรียนจึงเป็นการพัฒนาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานทางการศึกษา ได้แก่ การพัฒนาในการเรียนการสอน ลักษณะของวิธีการพัฒนาบุคลากรจึงมีกิจกรรมที่แตกต่างไปจากหน่วยงานหรือองค์การอื่นๆ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาแสดงแนวคิดไว้หลายท่าน เช่น

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

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2528 : 126) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการดำเนินงานต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากรในหน่วยงานให้มีสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้น บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครูซึ่งทำหน้าที่สอนถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ไปสู่นักเรียน เมื่อทำงานไปเป็นเวลานานๆ ควรได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ความสามารถตลอดจนเทคนิคต่างๆ ให้มีมากขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการทำงานของครู

กัฟฟ์ (Guff 1975) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรครู มุ่งพัฒนาที่ตัวครูเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะการรับรู้ และเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

มัลลาลีและดัฟฟี (Mullaey and Daffy 1978 : 281 - 282) มีความเห็นสอดคล้องกับ กัทฟีว่า การพัฒนาบุคลากรครูเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพครู และการปรับปรุง การเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาครูนั้นจะช่วยให้ครูทั้งหลายได้พัฒนา ศักยภาพของความเป็นครู (Petential as teacher) ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 151 - 155) สรุปถึงการ พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึงการดำเนินการให้บุคคลของหน่วยงาน ได้มี ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือให้มีความสามารถสูงขึ้นซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงาน และเพื่อเพิ่มพูน ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการ พัฒนาบุคคลนี้อาจจะดำเนินการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือพัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ หลายๆ อย่างก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาหรือความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลในหน่วยงานนั้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า การพัฒนา บุคลากรทางการศึกษาเป็นขบวนการช่วยให้ครูเพิ่มความรู้ ทักษะ ความชำนาญ อย่างมีระเบียบ แบบแผน ตลอดจนการพัฒนานิสัยแห่งความคิด เจตคติที่ดีในการทำงาน มีขวัญ กำลังใจดี มีสมรรถภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีผลกระทบโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียนรวมถึงผลต่อการพัฒนาประเทศอีกทาง หนึ่งด้วย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร "ครู" จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัด กิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร "ครู" ให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนต่อไป

รูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาบุคลากร

รูปแบบการจัดกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามีมากมาย ซึ่งจะกล่าวถึง ลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามทฤษฎีของนักวิชาการ ดังนี้

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

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การสัมมนาทางวิชาการ
4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

7. การแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง
8. การสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน

นงเยาว์ ธาราศรีสุทธิ และคณะ (2529 : 153) ได้เสนอแนะว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมี ดังนี้

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

สมคิด บางโม (2529 : 82 - 90) ให้ความคิดเห็นว่า การถ่ายทอดความรู้ ทักษะและการเปลี่ยนแปลงเจตคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องใช้เทคนิคต่างๆ ประกอบกับ เทคนิคการฝึกอบรมมีหลายวิธี 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 (Conference)
9. การสัมมนา (Seminar)
10. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
11. การสาธิต (Demonstration)
12. กรณีศึกษา (Case Study)
13. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing)

14. การฝึกประสาทสัมผัส (Sensitivity Traing)
15. การสอนงาน (Coaching)
16. เกมการบริหาร (Management Games)
17. สถานการณ์จำลอง (Simulation Technique)
18. การประชุมแบบฟอรัม (Forum)
19. การทัศนศึกษา (Field Trip)
20. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)

จากรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาบุคลากรที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง ที่สามารถส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่ดีอันเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งในหลายๆ อย่างของการฝึกอบรม ดังนั้น เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่า “การฝึกอบรม” และ “การอบรมเชิงปฏิบัติการ” ผู้วิจัยจึงนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

การฝึกอบรม

พะยอม วงศ์สารศรี (2531 : 499) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ส่งผลให้เกิดสมรรถภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพการฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ช่วยป้องกันปัญหาและปรับปรุงคุณภาพงาน บุคคลสามารถใช้ขีดความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง การฝึกอบรมยังช่วยเสริมสร้างขวัญในการทำงานลดความสิ้นเปลือง ลดระยะเวลาในการเรียนรู้ เสริมสร้างเจตคติที่ดี และป้องกันอุบัติเหตุ หากบุคคลใดขาดการพัฒนาบุคคลนั้นจะเสมือนการเดินถอยหลัง ไม่ทันต่อเหตุการณ์ความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะวิทยาการใหม่ ๆ

ความหมายของการฝึกอบรม

กูด (Good 1973 : 613) กล่าวว่า การอบรม หมายถึง การให้ความรู้เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและหน้าที่ เป็นการฝึกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เป็นกระบวนการให้ความรู้และทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการ แต่ไม่เป็นระบบเหมือนการศึกษาทั่วไป

บีช (Beach 1980 : 17) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลสามารถปฏิบัติที่ด้อยอยู่ให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความชำนาญ และมีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น

ทวีป อภิลิทธิ์ (2536 : 24 - 26) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมเกิดทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนเจตคติ และพฤติกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

สมคิด บางโม (2539 : 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนานุคลากร

จากความหมายของคำว่า การฝึกอบรม ที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนานุคลากรให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่องาน ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการพัฒนานุคลากรด้วยการฝึกอบรมสามารถกระทำได้ด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ดังที่จะกล่าวต่อไป

เทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง กลวิธีในการถ่ายทอดประสบการณ์ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ นักฝึกอบรมได้แบ่งเทคนิคการอบรมไว้ ดังนี้

อุณนรินทร์ สิมไพบูลย์ (2521 : 3 - 4) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมตามลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของวิทยากร ใช้เทคนิคการบรรยาย และการปาฐกถา
2. การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการสัมมนา การแสดงบทบาทสมมุติ และการสาธิต

3. การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมใช้เทคนิคการสอนแนะและการสอนแบบสำเร็จรูป
4. การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ ได้แก่ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ เป็นต้น

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

1. เทคนิคการฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานในหน้าที่

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลเมื่อแรกเข้าเพื่อให้ทราบถึงนโยบายและหน้าที่ของหน่วยงาน ตลอดจนเข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนต่างๆ

3. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ เป็นการฝึกอบรมผู้ที่ทำงานอยู่แล้วในหน่วยงาน เพื่อให้นำความรู้ความคิดไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้า มีขวัญกำลังใจ และมีความมั่นใจในอาชีพของตนยิ่งขึ้น การฝึกอบรมด้วยเทคนิคนี้กระทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

กระบวนการฝึกอบรม

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

1. การฝึกอบรมต้องเป็นไปตามความแตกต่างกันของบุคคล
2. การฝึกอบรมต้องเร่งเร้าให้บุคคลแสดงออกซึ่งความสามารถและศักยภาพในตนเอง
3. การฝึกอบรมต้องช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง ในแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

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

1. การหาความต้องการจำเป็นการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหา การจัดลำดับเนื้อหา และกำหนดการฝึกอบรม
3. การเสริมหลักสูตร ประกอบด้วย การคัดเลือกและกำหนดวิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้าอบรม สถานที่อบรม สิ่งอำนวยความสะดวกในการอบรม กำหนดงบประมาณการอบรม
4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม (Training Needs)

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 16 - 17) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึง สภาพการณ์ปัญหาในหน่วยงาน ซึ่งต้องดำเนินการแก้ไขด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุจุดหมาย ความต้องการในการฝึกอบรมจำแนกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

- ประเภทที่ 1 ความต้องการที่ปรากฏชัดแจ้ง
- ประเภทที่ 2 ความต้องการที่ต้องค้นหา
- ประเภทที่ 3 ความต้องการที่เน้นความรู้ ประสบการณ์ เจตคติ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล

รูปแบบที่ 3 เป็นการหาความต้องการในอนาคต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อแผนงานและแนวทางดำเนินการขององค์การต่อไปในอนาคต ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับปรุงตัวขององค์การให้ทันสมัยและอยู่รอดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รูปแบบนี้ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรมจะร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงสิ้นสุดกระบวนการ เพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนไป

กาญจนา วัฒนอายุ (2544 : 45) กล่าวว่า วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาความต้องการสามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ วิธีการรวบรวมจากแหล่งข้อมูลและวิธีการรวบรวมโดยใช้เครื่องมือ

วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เป็นวิธีการที่ได้ข้อมูลจากเอกสารหลักฐานต่างๆ ขององค์การ ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน และผลการปฏิบัติงานขององค์การ นอกจากนี้ยังสามารถรวบรวมได้จากความรู้ ความสามารถทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ

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

2. การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรม

หลังจากที่ได้ข้อมูลความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูล หรือได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผลที่ได้สามารถนำมากำหนดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

- 2.1 ความรู้ เนื้อหาสาระ ที่จะบรรจุในหลักสูตรฝึกอบรม
- 2.2 วิธีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม
- 2.3 วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม
- 2.4 สื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม
- 2.5 สถานที่ที่ใช้ฝึกอบรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น เริ่มด้วยโดยการสำรวจวิเคราะห์ความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เน้นความต้องการของบุคคลด้านความรู้ ประสบการณ์

เจตคติวิธีการปฏิบัติงาน และความต้องการในการฝึกอบรมขององค์กร พิจารณาถึงปัญหาที่ทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรลดลงและปัญหานั้นต้องแก้ไข โดยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารได้รับรู้ และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ครูขาดความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน จึงได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสำรวจความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน แบบสำรวจดังกล่าวประกอบด้วยรายการสำรวจดังนี้

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

ข้อมูลที่รวบรวมได้นี้ นำไปดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกรายการความต้องการ
2. เรียงลำดับความต้องการตั้งแต่รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำที่สุด
3. คัดเลือกรายการความต้องการที่อยู่ในระดับมากขึ้นไป เป็นความต้องการของการ

อบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่กระทำหลังจากวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม คือ หลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผลที่ได้ต้องสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร ได้แก่ ความหมายของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร รูปแบบของหลักสูตร ซึ่งจะกล่าวต่อไปนี้

1. ความหมายของหลักสูตร

คำว่า หลักสูตร มีนักการศึกษาได้ให้นิยามไว้มากมายหลายลักษณะขึ้นอยู่กับปรัชญา ความเชื่อพื้นฐาน ความเข้าใจและประสบการณ์ของแต่ละคน นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับงานเฉพาะอย่างทีแต่ละคนศึกษา หรือกรอบความคิดของงานวิจัยแต่ละเรื่อง ความหมายของหลักสูตรจึงแปรเปลี่ยนไปตามแนวคิด และลักษณะงานที่ใช้ในแต่ละครั้ง แนวทางในการนิยามหลักสูตรสะท้อนถึงข้อ

พิจารณาเกี่ยวกับค่านิยมในเรื่องของธรรมชาติของการศึกษา ว่าเป็นอย่างไร ซึ่งค่านิยมเกี่ยวกับหลักสูตรดังกล่าวมีผลต่อการวางแผนหลักสูตร และการใช้หลักสูตรว่าจะให้เป็นไปในลักษณะใด นักการศึกษาบางคนให้นิยามของหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นมวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดขึ้นสำหรับผู้เรียน เพื่อให้มีประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ บางคนกล่าวว่าหลักสูตรเป็นสื่อกลางที่นำผู้เรียนไปสู่จุดหมาย บางคนมองหลักสูตรในลักษณะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและสิ่งแวดล้อม บางคนมองหลักสูตรว่า เป็นกิจกรรมการเรียนการสอน และบางคนมองว่าหลักสูตรเป็นวิถีชีวิตและโครงการของสถานศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้แนวทางในการดำเนินชีวิต

ความหมายของหลักสูตร โอลิวา (Oliva 1992 : 5 - 6) ได้สรุปว่า ความหมายที่แคบของหลักสูตรคือ รายวิชา ส่วนความหมายที่กว้างของหลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งในและนอกสถานที่ ซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม

2. องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดแนวคิด ระบบ และความสอดคล้องของเอกสารหลักสูตรตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนออกแบบหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล

3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็น ในการสร้างหลักสูตรอย่างมีทิศทาง ช่วยให้สามารถวิเคราะห์และปรับประยุกต์ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรให้กับสภาพแวดล้อมของสังคมและความเป็นจริงมีความเป็นไปได้มากที่สุด รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่ถือว่าเป็นหลัก (Classis Curriculum model) คือ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler 1949) ซึ่งได้ให้แนวคิดในการวางแผนโครงสร้างหลักสูตร โดยใช้วิธีการและเป้าหมาย (Mean and Ends Approach) เป็นหลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรที่เรียกว่า เหตุผลของไทเลอร์ (Tyler's Rationale) เริ่มด้วยการกำหนดปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ซึ่งต้องมีการพิจารณาหลักสูตร ดังนี้ (Tyler 1949 : 1)

3.1 มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถานศึกษาควรแสวงหา

3.2 มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถานศึกษาควรจัดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

3.3 จัดประสบการณ์การศึกษาอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ

3.4 ทราบได้อย่างไรว่าจุดประสงค์ที่กำหนดไว้บรรลุผลแล้ว

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler) ในการจัดหลักสูตรนั้น ควรตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ ตามแนวความคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler) เป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ ผู้เรียนควรได้ฝึกกิจกรรมและเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรจะทำให้ผู้เรียนพอใจที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ได้ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรอยู่ในข่ายความพอใจที่ปฏิบัติได้ กิจกรรมและประสบการณ์หลายๆ ด้านของการเรียนรู้จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้ ในทำนองเดียวกัน กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เพียงหนึ่งอย่างอาจตอบสนองจุดมุ่งหมายหลาย ๆ ข้อก็ได้

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดประสบการณ์ให้เป็นหน่วย ต้องมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลาและด้านเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ในการจัดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความต่อเนื่อง การเรียงลำดับขั้นตอน และการบูรณาการ

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

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา มีลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่างๆ ของสังคม รวมทั้งศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนธรรมชาติของความรู้เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดประสงค์ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 เป็นหลัก ควรเป็นสิ่งที่นำไปปฏิบัติได้จริงและนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหาสาระ พิจารณาถึงความเหมาะสมในการให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ซึ่งอาจจัดเรียงลำดับตามความยากง่าย ความกว้างแคบ หรือการเป็นพื้นฐานต่อกัน

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้และวิธีสอนแบบต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน และ

สอดคล้องกับจุดประสงค์ ตลอดจนเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ด้วย

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

ขั้นที่ 7 การประเมินผลเป็นการพิจารณาว่า หลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขั้นที่ 8 ตรวจสอบความคงที่และความเหมาะสมในแต่ละขั้นตอน

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซลเลอร์, อาเล็กซานเดอร์ และเลวีส์ (Saylor, Alexander and Sewis 1981 : 30 – 39)

1. การกำหนด เป้าหมายวัตถุประสงค์ และขอบเขต เริ่มจากเป้าหมายหลักของการศึกษาก่อน แล้วกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายหลัก

2. กำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการชี้ให้เห็นถึงเป้าหมายและความต้องการฝึกอบรม ว่าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมในด้านความรู้ทักษะ หรือเจตคติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทุกด้าน การตั้งวัตถุประสงค์จึงต้องชัดเจน

3. การเลือกเนื้อหา เนื้อหาที่ควรเลือกมาใช้ ต้องสอดคล้องกับความต้องการในการแก้ปัญหาทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดทักษะและเจตคติที่ดี

4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อ เป็นตัวกลางสำคัญที่ถ่ายทอดเชื่อมโยงความรู้ ทักษะและเจตคติให้กับผู้เข้าอบรมในการจัดการเรียนการสอนจะเป็นรูปแบบใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วิทยาการ เนื้อหา และลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมแนวทางการพิจารณาวิธีการจัดการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

4.1 การเสริมสร้างความรู้ กิจกรรมที่ใช้ นอกจากการบรรยายแล้ว ควรมีกิจกรรมการอภิปรายระหว่างผู้เข้าฝึกอบรม รวมถึงการให้เนื้อหาสาระในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร ตำรา ภาพยนตร์ เป็นต้น

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

4.3 การพัฒนาทักษะ กิจกรรมการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติเป็นสำคัญ ซึ่งอาจเป็นการฝึกหัดร่วม ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง สังเกตการณ์ในสถานการณ์จริงแล้วทดลองปฏิบัติ

4.4 การพัฒนาเจตคติ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ เสริมสร้างให้ผู้เข้าฝึกอบรมรับรู้ความรู้สึกต่อพฤติกรรมตนเองและผู้อื่น การรับรู้อารมณ์ การวิเคราะห์ตนเอง ในทางสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและเห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น

4.5 การเสริมสร้างประสบการณ์ ใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ การสัมมนา หรือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการศึกษาดูงาน

ในการเลือกกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุดเนื้อหาและเป้าหมายของกิจกรรมชัดเจน ลักษณะของกิจกรรมต้องเน้นกระบวนการแก้ปัญหาเป็นหลักและมีแนวทางการประเมินที่ชัดเจน นอกจากนี้ต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เข้าใจธรรมชาติและลักษณะการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม คือ เป็นการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ ผู้เข้าอบรมมีความรู้ลึกซึ้งอ่อนไหวมากกว่าเด็ก มีอุปนิสัยยึดมั่นตามแบบแผนหรือความเคยชิน ต้องการความมั่นคง ต้องการงานที่เข้าใจง่าย ไม่ชอบงานยุ่งยาก ต้องการเรียนรู้บทเรียนที่สั้น บรรยายภาค และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารฝึกอบรม ต้องเหมาะสมมีเวลาหยุดพักทุก 1.30 ชั่วโมง วิธีการต่างๆ ในการให้ความรู้ความเหมาะสม

สำหรับสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีหลายชนิด ได้แก่ แผ่นภาพ แผนภูมิ สไลด์ วีดิทัศน์ เอกสารสื่อเหล่านี้ต้องสามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เข้าอบรมได้ทั้งทางตรง และ ทางอ้อม นับตั้งแต่ประสบการณ์ตรงที่เป็นรูปธรรมเช่น การทำแบบฝึกหัด การดูงาน การฝึกทักษะ ต้องเลือกใช้ตามความเหมาะสม

4.6 กำหนดแนวทางการประเมินผล เป็นการค้นหาสิ่งทีคาดว่าจะจากการฝึกอบรม จะเกิดขึ้นหรือไม่จากข้อมูลที่ได้ เช่น การใช้แบบทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การประเมินผลตนเองเพื่อดูประสิทธิภาพของการฝึกอบรม การประเมินผลมี 3 ระยะ คือ

4.6.1 การประเมินก่อนการฝึกอบรม

4.6.2 ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม

4.6.3 ประเมินผลหลังการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ให้ได้มา ซึ่งผลการดำเนินงานตามโครงการ ฝึกอบรม โดยประเมินว่าการฝึกอบรม สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อย เพียงใด การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรม ดังนั้นในการประเมินผล การอบรมเชิงปฏิบัติ จึงใช้รูปแบบวิธีการเดียวกับการประเมินผลการฝึกอบรมด้วย สิ่งที่ต้องประเมิน

หลังจากการฝึกอบรม หรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
2. สิ่งที่เกิดขึ้นกับโครงการฝึกอบรม ได้แก่ ปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการฝึกอบรม (Process) ผลผลิต (Output) และผลกระทบ (Impact)

หลักในการประเมินผลการฝึกอบรมมีข้อควรพิจารณา ดังนี้

1. ประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม โดยการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปเทียบกับ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพียงใด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร
2. ประเมินกระบวนการในการฝึกอบรม เช่น กิจกรรม หรือการจัดประสบการณ์ในการฝึกอบรมเหมาะสมเพียงใด เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรน่าสนใจเพียงใด การใช้สื่ออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกประกอบการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด

3. ระยะเวลาเหมาะสมเพียงใด

4. สถานที่ฝึกอบรมเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นเพียงใด

วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลการฝึกอบรม จำแนกได้ 2 ลักษณะคือการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.1 การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม (Pretest) เป็นการประเมินความรู้ และ ทักษะ พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ หรือแบบประเมินตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดูระดับคะแนนเฉลี่ยและการกระจายของคะแนน จะทำให้ทราบถึงความรู้ความสามารถพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบฝึกหัด หรือใบงานที่วิทยากรมอบหมายตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม ประเมินลักษณะนี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบผลการปฏิบัติงานในระหว่างการอบรม และหากมีความบกพร่องผิดพลาดก็มีโอกาสได้รับการชี้แนะจากวิทยากรเพื่อปรับปรุงและทำความเข้าใจได้ดี นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตื่นตัวสนใจการอบรมตลอดเวลา

1.3 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม (Posttest) เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ใช้เครื่องมือและวิเคราะห์ผลของการประเมินเหมือนกับการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ผลที่ได้จากการประเมินหลังการฝึกอบรม ให้นำไปเปรียบเทียบกับประเมินก่อนการฝึก

อบรม หากการประเมินผลหลังการฝึกอบรม มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าการประเมินก่อนการฝึกอบรมตาม
 นัยแห่งการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ จึงถือว่าการฝึกอบรมสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึก
 อบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การประเมินผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความรู้ หรือเกณฑ์การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
 เพื่อให้ทราบว่าเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว เขาเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถ
 อยู่ในระดับใด หากเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็ถือว่าการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ

2. การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นการประเมินผล เมื่อเสร็จสิ้น
 การฝึกอบรมโดยประเมินจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนั้นเท่านั้น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
 ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นหรือแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึก
 อบรมที่มีต่อการฝึกอบรม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดู
 ระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รายการที่ใช้ในการประเมินมีรูปแบบเดียวกับการ
 การประเมินโครงการ และเพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับการประเมินลักษณะนี้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอสาระ
 ของการประเมินโครงการไว้ดังต่อไปนี้

การประเมินโครงการ เป็นเครื่องมือสำคัญที่มีประโยชน์มากในการที่จะช่วยตอบคำถาม
 เกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ และช่วยวินิจฉัยและตัดสินใจว่าการดำเนินงาน
 ตามโครงการควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไร ควรมีการดำเนินงานขยายโครงการหรือไม่อย่างไร

อาศัยแนวคิด ทฤษฎีในการประเมินโครงการ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงวิธีการประเมินโครงการ
 ของ แฮมบลิน (A.C.Hamblin) ซึ่งได้เสนอรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมแบบยี่ดระดับของ
 การรับรู้หรือผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม ผู้วิจัยแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.1 ระดับปฏิกิริยา เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีปฏิกิริยาอย่างไรต่อการ
 ฝึกอบรมเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรการฝึก
 อบรมกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเนื้อหาสาระของการวิจัยที่นำไปใช้
 ในการพัฒนาการเรียนการสอน

2.2 ระดับการเรียนรู้ เป็นการประเมินผู้เข้าอบรมว่า ได้รับความรู้มากขึ้นเพียงใด ซึ่ง
 ในที่นี้หมายถึงความรู้ความสามารถ ความคิดความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน

2.3 ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นการประเมินผล เมื่อโครงการสิ้นสุด ว่าผู้เข้า
 รับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร เช่น เปลี่ยนแปลงการทำงานตาม
 ความรู้ความสามารถ

2.4 ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นการประเมินการเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหน้าที่ และภารกิจในหน่วยงานที่ผู้เข้าอบรมทำงานอยู่ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำในการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียน การสอนประเมินการพัฒนาคุณภาพของการวิจัย การเปลี่ยนแปลงความรู้ความสามารถในการจัดระบบใหม่ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจในการสร้างงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ และการนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการฝึกอบรมในครั้งนี้ ไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองในเชิงของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และเผยแพร่ชี้แนะให้กับบุคคลอื่นได้ เป็นต้น

2.5 ระดับคุณค่าการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการประเมินเกี่ยวกับคุณค่าที่ผู้เข้าอบรมได้รับหลังจากฝึกอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ เจตคติ ในส่วนที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และการเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ การจดจำเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์พัฒนาการเรียนการสอน รู้จักการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่ามีการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะความสามารถในเชิงปฏิบัติการ และการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ ความรู้สึก ความเชื่อ ความชอบในการใช้ผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน เป็นต้น

การฝึกอบรมด้วยเทคนิคการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นเทคนิคการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่ง มีผู้ให้ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาร (2517 : 264) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้าอบรมฟังการบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องปฏิบัติการในภาคบ่าย เพื่อปฏิบัติการเรื่องที่เรียนในภาคเช้า ดังนั้น ในภาคบ่ายจึงเป็นการฝึกปฏิบัติการตามทฤษฎีที่ได้เรียนรู้

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 10) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อหาทางปฏิบัติ การแก้ปัญหา

เริงลักษณะ ไรจพันธ์ (2529 : 16) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ได้ทั้งความรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการจะเกิดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ในการอบรมเชิงปฏิบัติการมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน

4. เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนางาน

ขั้นตอนในการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การวางแผนกำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำหนดหลักสูตรภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กำหนดกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมทั้งเนื้อหาในการบรรยายของวิทยากร และประเด็นปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการแบ่งกลุ่มย่อย

ระยะที่ 2 ระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การบรรยาย หรืออภิปรายทางวิชาการโดยวิทยากร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบแนวทางในการพิจารณาปัญหา และแก้ไข ปัญหา ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็นกรอบสำหรับการพิจารณาปัญหา ในการแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นจึงดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย โดยให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติในขั้นนี้เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการบรรยายมาใช้ในการปฏิบัติ เมื่อได้ผลการปฏิบัติงาน ให้มีการจัดทำรายการและเสนอผลการปฏิบัติงานในที่ประชุมใหญ่

ระยะที่ 3 หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประเมินผล เพื่อดูว่าผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการได้นำความรู้สึกและประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นน้อยเพียงใด และผลเป็นอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นในโอกาสต่อไป

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2530 : 139) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ของการอบรมนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการฝึกอบรมด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้เน้นการเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่เรียนรู้มาปฏิบัติในการทำงานของตนเองหรือกล่าวได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมในลักษณะเข้มซึ่งเน้นด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดแนวทางในการทำงานได้อย่างชัดเจน สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน และสามารถแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ฐิระ ประवालพฤษ (2538 : 128) ให้ความเห็นว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการอบรมเชิงปฏิบัติการ จะแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงาน ส่วนที่สองเป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ประเภทที่ 4 ความต้องการในการฝึกอบรมขององค์การ เมื่อพบว่า องค์การนั้นๆ มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และปัญหานั้นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม

ประเภทที่ 5 ความต้องการในปัจจุบันที่ต้องดำเนินการเพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ประเภทที่ 6 ความต้องการที่ต้องทำในปัจจุบันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคต หรือป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สมคิด บางโม (2539 : 41) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาสภาพการณ์หรือปัญหาเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ดี ความต้องการในการฝึกอบรม จำแนกได้เป็น ประเภทต่างๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 ความต้องการที่ปรากฏชัดแจ้งได้แก่ เมื่อรับบุคลากรเข้าใหม่เมื่อมีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติ

ประเภทที่ 2 ความต้องการที่ต้องค้นหา ได้แก่ เมื่อผลผลิตตกต่ำ หรือเมื่อมีต้นทุนมากขึ้น เมื่องานไม่ได้มาตรฐาน เมื่อการปฏิบัติงานไม่คล่องตัว เมื่อประสิทธิภาพลดลง

1. วิธีการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม

กาญจนา วัฒนายุ (2544 : 24) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม เป็น ขั้นตอนแรกของการฝึกอบรม มีวิธีการวิเคราะห์ได้หลายแบบ ได้แก่ วิเคราะห์กระบวนการและ กิจกรรมในการทำงาน วิเคราะห์ความรู้หรือแนวปฏิบัติใหม่ในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานประจำวัน วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ วิเคราะห์ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ และศึกษาผลการประเมินการปฏิบัติงานงานของบุคลากรใน หน่วยงาน

วิธีการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จำแนกเป็นรูปแบบได้ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรมจะเข้าไปดำเนินการศึกษาในหน่วยงานว่า ตรงจุดใดขององค์การที่มีปัญหาและต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นผู้วิเคราะห์และกำหนด ปัญหาที่จำเป็นในการฝึกอบรม

รูปแบบที่ 2 ผู้บริหารรับรู้ และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หรือมีสิ่ง ที่ระบุชัดว่าต้องมีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานผู้บริหารต้องดำเนินการสำรวจข้อมูล เพื่อหา ความต้องการว่ามีอะไรบ้าง โดยสำรวจจากบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง

รูปแบบที่ 3 เป็นการหาความต้องการในอนาคต เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อแผนงานและแนวทางดำเนินการขององค์การต่อไปในอนาคต ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับปรุงตัวขององค์การให้ทันสมัยและอยู่รอดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รูปแบบนี้ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรมจะร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงสิ้นสุดกระบวนการ เพื่อให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนไป

กาญจนา วัฒนายุ (2544 : 45) กล่าวว่า วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาความต้องการสามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ วิธีการรวบรวมจากแหล่งข้อมูลและวิธีการรวบรวมโดยใช้เครื่องมือ

วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เป็นวิธีการที่ได้ข้อมูลจากเอกสารหลักฐานต่างๆ ขององค์การ ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน และผลการปฏิบัติงานขององค์การ นอกจากนี้ยังสามารถรวบรวมได้จากความรู้ ความสามารถทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

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

2. การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรม

หลังจากที่ได้ข้อมูลความต้องการ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูล หรือได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผลที่ได้สามารถนำมากำหนดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

- 2.1 ความรู้ เนื้อหาสาระ ที่จะบรรจุในหลักสูตรฝึกอบรม
- 2.2 วิธีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม
- 2.3 วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม
- 2.4 สื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม
- 2.5 สถานที่ที่ใช้ฝึกอบรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความต้องการในการฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น เริ่มด้วยโดยการสำรวจวิเคราะห์ความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เน้นความต้องการของบุคคลด้านความรู้ ประสบการณ์

เจตคติวิธีการปฏิบัติงาน และความต้องการในการฝึกอบรมขององค์การ พิจารณาถึงปัญหาที่ทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลงและปัญหานั้นต้องแก้ไข โดยวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารได้รับรู้ และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน นั่นคือ คุรขาดความรู้ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน จึงได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสำรวจความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน แบบสำรวจดังกล่าวประกอบด้วยรายการสำรวจดังนี้

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

ข้อมูลที่รวบรวมได้นี้ นำไปดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกรายการความต้องการ
2. เรียงลำดับความต้องการตั้งแต่รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำที่สุด
3. คัดเลือกรายการความต้องการที่อยู่ในระดับมากขึ้นไป เป็นความต้องการของการ

อบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่กระทำหลังจากวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมต้องสอดคล้องกับการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม คือ หลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผลที่ได้ต้องสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร ได้แก่ ความหมายของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร รูปแบบของหลักสูตร ซึ่งจะกล่าวต่อไปนี้

1. ความหมายของหลักสูตร

คำว่า หลักสูตร มีนัยการศึกษาได้ให้นิยามไว้มากมายหลายลักษณะขึ้นอยู่กับปรัชญา ความเชื่อพื้นฐาน ความเข้าใจและประสบการณ์ของแต่ละคน นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับงานเฉพาะอย่างของแต่ละคนศึกษา หรือกรอบความคิดของงานวิจัยแต่ละเรื่อง ความหมายของหลักสูตรจึงแปรเปลี่ยนไปตามแนวคิด และลักษณะงานที่ใช้ในแต่ละครั้ง แนวทางในการนิยามหลักสูตรสะท้อนถึงข้อ

พิจารณาเกี่ยวกับค่านิยมในเรื่องของธรรมชาติของการศึกษา ว่าเป็นอย่างไร ซึ่งค่านิยมเกี่ยวกับหลักสูตรดังกล่าวมีผลต่อการวางแผนหลักสูตร และการใช้หลักสูตรว่าจะให้เป็นไปในลักษณะใด นักการศึกษาบางคนให้นิยามของหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นมวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดขึ้นสำหรับผู้เรียน เพื่อให้มีประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ บางคนกล่าวว่าหลักสูตรเป็นสื่อกลางที่นำผู้เรียนไปสู่จุดหมาย บางคนมองหลักสูตรในลักษณะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและสิ่งแวดล้อม บางคนมองหลักสูตรว่า เป็นกิจกรรมการเรียนรู้การสอน และบางคนมองว่าหลักสูตรเป็นวิถีชีวิตและโครงการของสถานศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้แนวทางในการดำเนินชีวิต

ความหมายของหลักสูตร โอลิวา (Oliva 1992 : 5 - 6) ได้สรุปว่า ความหมายที่แคบของหลักสูตรคือ รายวิชา ส่วนความหมายที่กว้างของหลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งในและนอกสถานที่ ซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม

2. องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดแนวคิด ระบบ และความสอดคล้องของเอกสารหลักสูตรตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนออกแบบหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล

3. รูปแบบการพัฒนานหลักสูตร

รูปแบบในการพัฒนานหลักสูตรเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็น ในการสร้างหลักสูตรอย่างมีทิศทาง ช่วยให้สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงยุคได้ รูปแบบการพัฒนานหลักสูตรให้กับสภาพแวดล้อมของสังคมและความเป็นจริงมีความเป็นไปได้มากที่สุด รูปแบบการพัฒนานหลักสูตรที่ถือว่าเป็นหลัก (Classis Curriculum model) คือ รูปแบบการพัฒนานหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler 1949) ซึ่งได้ให้แนวคิดในการวางแผนโครงสร้างหลักสูตร โดยใช้วิธีการและเป้าหมาย (Mean and Ends Approach) เป็นหลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรที่เรียกว่า เหตุผลของไทเลอร์ (Tyler's Rationale) เริ่มด้วยการกำหนดปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ซึ่งต้องมีการพิจารณาหลักสูตร ดังนี้ (Tyler 1949 : 1)

3.1 มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถานศึกษาควรแสวงหา

3.2 มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถานศึกษาควรจัดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

3.3 จัดประสบการณ์การศึกษาอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ

3.4 ทราบได้อย่างไรว่าจุดประสงค์ที่กำหนดไว้บรรลุผลแล้ว

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler) ในการจัดหลักสูตรนั้น ควรตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ ตามแนวความคิดในการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ (Tyler) เป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ ผู้เรียนควรได้ฝึกกิจกรรมและเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรจะทำให้ผู้เรียนพอใจที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ได้ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรอยู่ในข่ายความพอใจที่ปฏิบัติได้ กิจกรรมและประสบการณ์หลายๆ ด้านของการเรียนรู้จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้ ในทำนองเดียวกัน กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เพียงหนึ่งอย่างอาจตอบสนองจุดมุ่งหมายหลาย ๆ ข้อก็ได้

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดประสบการณ์ให้เป็นหน่วย ต้องมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลาและด้านเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ในการจัดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความต่อเนื่อง การเรียงลำดับขั้นตอน และการบูรณาการ

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

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา มีลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่างๆ ของสังคม รวมทั้งศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนธรรมชาติของความรู้เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดประสงค์ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากขั้นที่ 1 เป็นหลัก ควรเป็นสิ่งที่นำไปปฏิบัติได้จริงและนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหาสาระ พิจารณาถึงความเหมาะสมในการให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ซึ่งอาจจัดเรียงลำดับตามความยากง่าย ความกว้างแคบ หรือการเป็นพื้นฐานต่อกัน

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้และวิธีสอนแบบต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกประสบการณ์เรียนรู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน และ

สอดคล้องกับจุดประสงค์ ตลอดจนเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ด้วย

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

ขั้นที่ 7 การประเมินผลเป็นการพิจารณาว่า หลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขั้นที่ 8 ตรวจสอบความคงที่และความเหมาะสมในแต่ละขั้นตอน

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซเลอร์, อาเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor, Alexander and Sewis 1981 : 30 – 39)

1. การกำหนด เป้าหมายวัตถุประสงค์ และขอบเขต เริ่มจากเป้าหมายหลักของการศึกษาก่อน แล้วกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายหลัก

2. กำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการชี้ให้เห็นถึงเป้าหมายและความต้องการฝึกอบรม ว่าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมในด้านความรู้ทักษะ หรือเจตคติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทุกด้าน การตั้งวัตถุประสงค์จึงต้องชัดเจน

3. การเลือกเนื้อหา เนื้อหาที่ควรเลือกมาใช้ ต้องสอดคล้องกับความต้องการในการแก้ปัญหาทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดทักษะและเจตคติที่ดี

4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อ เป็นตัวกลางสำคัญที่ถ่ายทอดเชื่อมโยงความรู้ ทักษะและเจตคติให้กับผู้เข้าอบรมในการจัดการเรียนการสอนจะเป็นรูปแบบใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วิทยาการ เนื้อหา และลักษณะของผู้เข้ารับอบรมแนวทางการพิจารณาวิธีการจัดการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

4.1 การเสริมสร้างความรู้ กิจกรรมที่ใช้ นอกจากการบรรยายแล้ว ควรมีกิจกรรมการอภิปรายระหว่างผู้เข้าฝึกอบรม รวมถึงการให้เนื้อหาสาระในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร ตำรา ภาพยนตร์ เป็นต้น

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

4.3 การพัฒนาทักษะ กิจกรรมการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติเป็นสำคัญ ซึ่งอาจเป็นการฝึกหัดร่วม ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง สังเกตการณ์ในสถานการณ์จริงแล้วทดลองปฏิบัติ

4.4 การพัฒนาเจตคติ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ เสริมสร้างให้ผู้เข้าฝึกอบรมรับรู้ความรู้สึกต่อพฤติกรรมตนเองและผู้อื่น การรับรู้อารมณ์ การวิเคราะห์ตนเอง ในทางสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและเห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น

4.5 การเสริมสร้างประสบการณ์ ใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ การสัมมนา หรือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการศึกษาดูงาน

ในการเลือกกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุดเนื้อหาและเป้าหมายของกิจกรรมชัดเจน ลักษณะของกิจกรรมต้องเน้นกระบวนการแก้ปัญหาเป็นหลักและมีแนวทางการประเมินที่ชัดเจน นอกจากนี้ต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม เข้าใจธรรมชาติและลักษณะการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม คือ เป็นการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ ผู้เข้าอบรมมีความรู้สึกอ่อนไหวมากกว่าเด็ก มีอุปนิสัยยึดมั่นตามแบบแผนหรือความเคยชิน ต้องการความมั่นคง ต้องการงานที่เข้าใจง่าย ไม่ชอบงานยุ่งยาก ต้องการเรียนรู้บทเรียนที่สั้น บรรยายภาค และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารฝึกอบรม ต้องเหมาะสมมีเวลาหยุดพักทุก 1.30 ชั่วโมง วิธีการต่างๆ ในการให้ความรู้ความเหมาะสม

สำหรับสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีหลายชนิด ได้แก่ แผนภาพ แผนภูมิ สไลด์ วีดิทัศน์ เอกสารสื่อเหล่านี้ต้องสามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เข้าอบรมได้ทั้งทางตรง และ ทางอ้อม นับตั้งแต่ประสบการณ์ตรงที่เป็นรูปธรรมเช่น การทำแบบฝึกหัด การดูงาน การฝึกทักษะ ต้องเลือกใช้ตามความเหมาะสม

4.6 กำหนดแนวทางการประเมินผล เป็นการค้นหาสิ่งที่คาดว่าจะจากการฝึกอบรม จะเกิดขึ้นหรือไม่จากข้อมูลที่ได้ เช่น การใช้แบบทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การประเมินผลตนเองเพื่อดูประสิทธิภาพของการฝึกอบรม การประเมินผลมี 3 ระยะ คือ

4.6.1 การประเมินก่อนการฝึกอบรม

4.6.2 ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม

4.6.3 ประเมินผลหลังการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ให้ได้มา ซึ่งผลการดำเนินงานตามโครงการ ฝึกอบรม โดยประเมินว่าการฝึกอบรม สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อย เพียงใด การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรม ดังนั้นในการประเมินผล การอบรมเชิงปฏิบัติ จึงใช้รูปแบบวิธีการเดียวกับการประเมินผลการฝึกอบรมด้วย สิ่งที่ต้องประเมิน

หลังจากการฝึกอบรม หรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งที่เกิดกับผู้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

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

หลักในการประเมินผลการฝึกอบรมมีข้อควรพิจารณา ดังนี้

1. ประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม โดยการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปเทียบกับ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพียงใด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

2. ประเมินกระบวนการในการฝึกอบรม เช่น กิจกรรม หรือการจัดประสบการณ์ในการฝึก อบรมเหมาะสมเพียงใด เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรน่าสนใจเพียงใด การใช้สื่ออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกประกอบการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด

3. ระยะเวลาเหมาะสมเพียงใด

4. สถานที่ฝึกอบรมเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นเพียงใด

วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลการฝึกอบรม จำแนกได้ 2 ลักษณะคือการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.1 การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม (Pretest) เป็นการประเมินความรู้ และ ทักษะ พื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยให้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ หรือแบบประเมินตนเอง แล้ว นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดูระดับคะแนนเฉลี่ยและการกระจายของ คะแนน จะทำให้ทราบถึงความรู้ความสามารถพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม แบบฝึกหัด หรือใบงานที่วิทยากรมอบหมายตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม ประเมินลักษณะนี้จะ ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบผลการปฏิบัติงานในระหว่างการอบรม และหากมีความบกพร่อง ผิดพลาดก็มีโอกาสได้รับการชี้แนะจากวิทยากรเพื่อปรับปรุงและทำความเข้าใจได้ดี นอกจากนี้ยัง เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตื่นตัวสนใจการอบรมตลอดเวลา

1.3 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม (Posttest) เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้น การฝึกอบรม ใช้เครื่องมือและวิเคราะห์ผลของการประเมินเหมือนกับการประเมินผลก่อนการ ฝึกอบรม ผลที่ได้จากการประเมินหลังการฝึกอบรม ให้นำไปเปรียบเทียบกับประเมินก่อนการฝึก

อบรม หากการประเมินผลหลังการฝึกอบรม มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าการประเมินก่อนการฝึกอบรมตาม
 นัยแห่งการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ จึงถือว่าการฝึกอบรมสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึก
 อบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การประเมินผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความรู้ หรือเกณฑ์การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้
 เพื่อให้ทราบว่าเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว เขาเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถ
 อยู่ในระดับใด หากเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็ถือว่าการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ

2. การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นการประเมินผล เมื่อเสร็จสิ้น
 การฝึกอบรมโดยประเมินจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
 ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นหรือแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึก
 อบรมที่มีต่อการฝึกอบรม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดู
 ระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รายการที่ใช้ในการประเมินมีรูปแบบเดียวกับการ
 ประเมินโครงการ และเพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับการประเมินลักษณะนี้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอสาระ
 ของการประเมินโครงการไว้ดังต่อไปนี้

การประเมินโครงการ เป็นเครื่องมือสำคัญที่มีประโยชน์มากในการที่จะช่วยตอบคำถาม
 เกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ และช่วยวินิจฉัยและตัดสินใจว่าการดำเนินงาน
 ตามโครงการควรแก้ไขปรับปรุงอย่างไร ควรมีการดำเนินงานขยายโครงการหรือไม่อย่างไร

อาศัยแนวคิด ทฤษฎีในการประเมินโครงการ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงวิธีการประเมินโครงการ
 ของ แฮมบลิ้น (A.C.Hamblin) ซึ่งได้เสนอรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมแบบยี่ระดับของ
 การรับรู้หรือผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรม ผู้วิจัยแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.1 ระดับปฏิกิริยา เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีปฏิกิริยาอย่างไรต่อการ
 ฝึกอบรมเรื่องการทําวิจัยในชั้นเรียน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรการฝึก
 อบรมกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเนื้อหาสาระของการวิจัยที่นำไปใช้
 ในการพัฒนาการเรียนการสอน

2.2 ระดับการเรียนรู้ เป็นการประเมินผู้เข้าอบรมว่า ได้รับความรู้มากขึ้นเพียงใด ซึ่ง
 ในที่นี้หมายถึงความรู้ความสามารถ ความคิดความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน

2.3 ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นการประเมินผล เมื่อโครงการสิ้นสุด ว่าผู้เข้า
 รับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร เช่น เปลี่ยนแปลงการทำงานตาม
 ความรู้ความสามารถ

2.4 ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นการประเมินการเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหน้าที่ และภารกิจในหน่วยงานที่ผู้เข้าอบรมทำงานอยู่ ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำในการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียน การสอนประเมินการพัฒนาคุณภาพของการวิจัย การเปลี่ยนแปลงความรู้ความสามารถในการจัดระบบใหม่ในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างขวัญและกำลังใจในการสร้างงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การ และการนำความรู้ความสามารถที่ได้จากการฝึกอบรมในครั้งนี้ ไปใช้ประโยชน์ต่อตนเองในเชิงของการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และเผยแพร่ชี้แนะให้กับบุคคลอื่นได้ เป็นต้น

2.5 ระดับคุณค่าการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการประเมินเกี่ยวกับคุณค่าที่ผู้เข้าอบรมได้รับหลังจากฝึกอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ เจตคติ ในส่วนที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และการเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ การจดจำเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์พัฒนาการเรียนการสอน รู้จักการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่ามีการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะความสามารถในเชิงปฏิบัติการ และการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ ความรู้สึก ความเชื่อ ความชอบในการใช้ผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นต้น

การฝึกอบรมด้วยเทคนิคการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นเทคนิคการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่ง มีผู้ให้ความหมายของการอบรมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาร (2517 : 264) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้าอบรมฟังการบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องปฏิบัติการในภาคบ่าย เพื่อปฏิบัติการเรื่องที่เรียนในภาคเช้า ดังนั้น ในภาคบ่ายจึงเป็นการฝึกปฏิบัติการตามทฤษฎีที่ได้เรียนรู้

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 10) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อหาทางปฏิบัติ การแก้ปัญหา

เริงลักษณ์ ใจพันธ์ (2529 : 16) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ได้ทั้งความรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการจะเกิดความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ในการอบรมเชิงปฏิบัติการมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน

4. เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนางาน

ขั้นตอนในการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยการวางแผนกำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำหนดหลักสูตรภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กำหนดกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมทั้งเนื้อหาในการบรรยายของวิทยากร และประเด็นปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการแบ่งกลุ่มย่อย

ระยะที่ 2 ระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วยการบรรยาย หรืออภิปรายทางวิชาการโดยวิทยากร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบแนวทางในการพิจารณาปัญหา และแก้ไข ปัญหา ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็นกรอบสำหรับการพิจารณาปัญหา ในการแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นจึงดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย โดยให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็น และลงมือปฏิบัติในขั้นนี้เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการบรรยายมาใช้ในการปฏิบัติ เมื่อได้ผลการปฏิบัติงาน ให้มีการจัดทำรายการและเสนอผลการปฏิบัติงานในที่ประชุมใหญ่

ระยะที่ 3 หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประเมินผล เพื่อดูว่าผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการได้นำความรู้สึกและประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด และ ผลเป็นอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นในโอกาสต่อไป

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2530 : 139) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ของการอบรมนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการฝึกอบรมด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้เน้นการเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่เรียนรู้มาปฏิบัติในการทำงานของตนเองหรือกล่าวได้ว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมในลักษณะเข้มซึ่งเน้นด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมี วัตถุประสงค์ เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดแนวทางในการทำงานได้อย่างชัดเจน สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน และสามารถแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ฐิระ ประवालพฤกษ์ (2538 : 128) ให้ความเห็นว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการอบรมเชิงปฏิบัติการ จะแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการให้ความรู้ของวิทยากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงาน ส่วนที่สองเป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ที่จะหารือ อภิปราย ให้ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่ หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งการดำเนินการส่วนที่สองจะอาศัยหลักวิชา หรือหลักการที่วิทยากรได้ บรรยายหรืออภิปรายมาประกอบเป็นแนวทางปฏิบัติงาน

ขั้นตอนของการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานการอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจ
2. จัดให้มีการบรรยายหรืออภิปรายของวิทยากร เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่น่า มาอบรมเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนให้แนวทางเพื่อการประชุมย่อย
3. แบ่งกลุ่มเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
4. นำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุมใหญ่ เพื่อการรับรองเป็นแนวทางที่ใช้ ปฏิบัติหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
5. ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ นำข้อตกลงที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการไปปรับปรุง แก้ไขการทำงาน ให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ
6. สรุปผลการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อตกลงทำความเข้าใจร่วมกัน การฝึกอบรมด้วย เทคนิคการอบรมเชิงปฏิบัติการ เหมาะสำหรับการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นกิจกรรมที่แบ่งเป็น 2 ส่วนอย่างชัดเจน คือ ทฤษฎีกับการ ปฏิบัติงาน และผลที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วม กับการฝึกอบรมโดยตรง

ข้อดีของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้คิดและฝึกปฏิบัติงาน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ ไปใช้ในการดำเนินงานและ ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง

ข้อจำกัดของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. การอบรมเชิงปฏิบัติการต้องใช้วิทยากรจำนวนมาก เช่น วิทยากรที่ให้การบรรยายและ วิทยากรกลุ่ม
 2. ต้องใช้เวลามากในการปฏิบัติงานทั้งการปฏิบัติงานรายบุคคล และการปฏิบัติงานกลุ่ม
- สมิตติ บางโม (2539 : 89) กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้พื้นฐานความรู้ก่อน แล้วจึงลงมือปฏิบัติการ ฝึกอบรมด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เบื่อหน่าย และได้แนวทางการ

นำผลการฝึกอบรมไปใช้ได้ในการปฏิบัติงาน อาศัยหลักการแนวคิด ทฤษฎีจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ที่กล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำว่า "การพัฒนาบุคลากร" หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีเจตคติอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรกระทำโดยการฝึกอบรมด้วยเทคนิคการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งในที่นี้คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน โดยมีจุดมุ่งหวังให้ครูได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลสัมฤทธิ์แก่การพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น การวิจัยครั้งนี้เริ่มต้นด้วยการศึกษาความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ กาญจนา วัฒนา (กาญจนา วัฒนา 2544 : 24) รูปแบบ 2 ที่กล่าวว่าผู้บริหารรับรู้ และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานหรือมีสิ่งที่ระบุชัดว่า ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

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

การประเมินผลการอบรมเชิงปฏิบัติการในที่นี้กระทำใน 3 ลักษณะ คือการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมปฏิบัติการ การประเมินผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Pretest) เป็นการประเมินความรู้และทักษะพื้นฐานของครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. การประเมินผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Posttest) เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ชุดเดียวกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ผลที่ได้จากการประเมินนำไปเปรียบเทียบกับผลการประเมินผลก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตามนัยแห่งการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเพื่อศึกษาพัฒนาการด้านความรู้ทักษะ ที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. การประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ รูปแบบการประเมินโครงการของ แฮมบลิน (A.C.Hamblin) ซึ่งเป็นการประเมินโดยยึด

ระดับของการรับรู้หรือผลที่เกิดขึ้นจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นหลักและแบ่งการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ

3.1 ระดับปฏิกิริยา เป็นการประเมินว่าครูมีปฏิกิริยาอย่างไรต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

3.2 ระดับการเรียนรู้ เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูว่าได้รับความรู้ ทักษะมากขึ้น เพียงใดในการที่จะนำไปใช้ทำวิจัยในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบ

3.3 ระดับพฤติกรรมในการทำงาน เป็นการประเมินความคิดเห็นของครู ว่าจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การเรียนการสอนอย่างไร เช่น เมื่อได้รับความรู้ ทักษะ เรื่อง ทำวิจัยในชั้นเรียนไปแล้วจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยนำผลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาการเรียน การสอนอย่างไร

3.4 ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูที่จะเป็น ผู้นำด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการจัดระบบการเรียนการสอนใหม่ โดยการนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ครูจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน มีขวัญกำลังใจในการสร้างงาน มีบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน และสามารถนำประโยชน์ที่ได้จากการ อบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ไปใช้เพื่อตนเองและเผยแพร่ต่อบุคคลอื่นต่อไป

3.5 ระดับคุณค่าของการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับ คุณค่าของการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนำผลการอบรมเชิงปฏิบัติการไปใช้ ได้แก่การ เปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ เจตคติ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการนำความรู้ ไปใช้ในการ สร้างงานวิจัยในชั้นเรียนและนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียน รู้ของนักเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

สารานุกรมการศึกษา (The Encyclopedia of Education 1971 : 519) ให้ความหมายของ การวิจัยทางการศึกษาว่า การวิจัยการศึกษา คือ การจัดการสืบค้นอย่างมีระบบเกี่ยวกับการศึกษา และผลผลิตที่ได้รับจากการศึกษา

สารานุกรมทางการวิจัยทางการศึกษา (Encyclopedia of Education Research 1969 : 1129) กล่าวว่า การวิจัยทางการศึกษา คือ กิจกรรมทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับพฤติกรรมของ มนุษย์ทางด้านพัฒนาการและผลผลิตทางการศึกษา

กู๊ด (Good 1973 : 494) กล่าวว่า การวิจัยทางการศึกษา หมายถึง การศึกษาและค้นคว้า ข้อมูลต่างๆ ทางด้านการศึกษาหรือศึกษาปัญหาทางการศึกษา

เบสท์ (Best, John.W.1970 : 12) ให้ความหมายของการวิจัยทางการศึกษาว่า หมายถึง การพัฒนาหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวิธีการศึกษาที่ผู้ศึกษาจะได้รับจากการศึกษา

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524 : 25) ให้ความหมายของการวิจัยทางการศึกษาว่าเป็นการ สืบค้นอย่างมีระบบ เพื่อการค้นพบกฎหรือข้อความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรม เพื่อใช้ในการทำนาย และควบคุมปรากฏการณ์ต่างๆ ภายใต้สภาพทางการศึกษา

วัลลภ กันทรัพย์ (2531 : 5) ให้ความหมายของการวิจัยทางการศึกษาว่า เป็นการแสวงหา ความจริงด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ กระบวนการและขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างมี ระบบ จะไม่ใช่สามัญสำนึก ไม่ใช่การเดา ต้องมีข้อมูลหลักฐานที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจ

ภาวณี ศรีสุขวัฒนานนท์ (2531) สรุปความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน หรือการวิจัย ในเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คือ การหาความรู้ใหม่เพื่อประยุกต์กับสภาพการณ์ของ การสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของการเรียนการสอน หรือการแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรค ต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังหมายถึงการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ เช่น อุปกรณ์ สื่อการสอน เพื่อใช้ในการสอนโดยอาศัยระเบียบ วิธีการทางวิทยาศาสตร์

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2532 : 30) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยใน ชั้นเรียนที่จัดทำโดยครู เป็นการวิจัยที่สอดแทรกในการปฏิบัติงานเป็นประจำ โดยครูจัดการแก้ปัญหา โดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นระบบ หรือโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ผลจากการวิจัยสามารถ นำมาแก้ปัญหานั้นๆ เป็นอย่างดี

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2536 : 15) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการ ที่จะหาความจริงเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนใน บริบทของชั้นเรียน โดยมีครูเป็นผู้วิจัยและผู้ใช้ผลงานวิจัย

วิรัช วรรณรัตน์ (2537 : 44 - 49) ได้ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยใน ชั้นเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อพัฒนาปรับปรุง คุณภาพการเรียนการสอนทั้งในส่วนหลักสูตร วิธีการสอน การจัดกิจกรรม สื่อ แบบฝึกหัดรวมทั้งการ วัดผลและประเมินผล

ชัยพนธ์ รักงาม (2539 :12 - 17) ให้ความหมายการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งจากการสำรวจพบว่าสาเหตุ ของปัญหาการเรียนการสอนมาจากนักเรียน วิธีการสอน สื่อการสอน และสภาพแวดล้อม ทั้งการ

วัดผลและประเมินผล เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนและคุณภาพการสอน

สุวิมล ว่องวานิช (2543 : 156 - 194) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจึงนับว่าเป็นนวัตกรรมที่บุคคลหลายฝ่ายคาดหวังว่าจะช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้ เพราะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่มีหลักการและวิธีการที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ทำให้ครูยังคงมีบทบาทเป็นครูปฏิบัติการในห้องเรียน และขณะเดียวกันก็เป็นนักวิจัยที่ทำหน้าที่ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในห้องเรียนด้วยตนเอง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจึงเป็นวิธีการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการ นักการศึกษา ครูอาจารย์หรือผู้บริหารในโรงเรียน มุ่งหวังจะใช้เป็นยุทธวิธีในการพัฒนาศาสตร์ของวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็งขึ้น ทำให้ครูประจำการที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนมีความเป็นครูมืออาชีพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยทางการศึกษา หมายถึงการหาความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนหรือเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่มีอุปสรรคโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งครูเป็นผู้วิจัยและเป็นผู้นำผลงานวิจัยไปใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอน หรือพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง

ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์มากมายหลายประการ ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวิจัยทางการศึกษา ดังนี้

กมล สุดประเสริฐ (2528 : 1 - 4) กล่าวว่า "...เราจะพยายามชี้แนะช่องทางให้ไปถึงครูผู้ปฏิบัติว่าเขาสามารถที่จะทำวิจัย เก็บผลงานต่างๆ ของเขาไว้ วันหนึ่งในอนาคตเขาจะเป็นครูชั้นเยี่ยม ครูที่ทำงานด้วยผลการวิจัย มีผลงานวิจัยว่าได้แก้ปัญหาเด็กต่างๆอย่างไร ได้สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการศึกษาและทำให้ลูกศิษย์ของตนก้าวหน้าในทางที่ควร..."

วิเวก ปางพุฒิพงษ์ (2529 : 1 - 8) ได้กล่าวถึงคุณค่าของการวิจัยในโรงเรียนดังต่อไปนี้ "...งานวิจัยนี้ไม่จำเป็นต้องวางโครงการใหญ่โต เพื่อจะวิจัยหรือแก้ปัญหาระดับสูงในระดับกรม กระทรวงเท่านั้น ปัญหาในห้องเรียนของเรา ปัญหาที่เราสอนนักเรียนทุกๆวัน ปัญหาเฉพาะกิจเฉพาะอย่าง เราก็ต้องมีการศึกษาวิจัยว่าปัญหานั้นเกิดอย่างไร และจะแก้ไขอย่างไร งานสอนในโรงเรียนก็มีเรื่องที่จะต้องศึกษาวิเคราะห์ วิจัยมากเหลือเกิน ถ้าเราเอาหลักงานวิจัยไปใช้ในห้องเรียนเราก็จะได้ผลงาน อย่างน้อยก็ทำให้การเรียนการสอนในโรงเรียนดีขึ้น ไม่ว่าวิชาอะไร กิจกรรมอะไรที่เราทำถ้าเราใช้หลักวิทยาศาสตร์นี้มาวิเคราะห์ มาพัฒนาแล้วก็จะทำให้นางานนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ..."

โอบาส ตรีปัญญา (2529 : 6) กล่าวว่า ผลการวิจัยทำให้นักการศึกษาสามารถใช้ในการจัดทำหลักสูตรจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้นักเรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สามารถเลือกใช้วิธีการประเมินผลได้แม่นยำ รวมทั้งผลการวิจัยยังมีประโยชน์ต่อการบริหารให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ช.ชนบท (2531 : 3 - 9) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นผลงานชนิดหนึ่งที่ครูผู้สอนสามารถจัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และยังสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นผลงานทางวิชาการประกอบการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2537 : 1 - 6) สรุปว่า การวิจัย ในชั้นเรียนช่วยครูในด้านการเรียนการสอน เลือกวิธีสอนได้เหมาะสม ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน รู้สาเหตุของเด็ก ครูได้พัฒนาด้านวิชาการ สอดคล้องกับ ชัยพจน์ รังงาม (2539 : 12 - 17) ที่กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นประโยชน์กับครูในแง่ที่เป็นการสืบค้นปัญหาโดยครูผู้สอน ดำเนินการพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหา โดยครูนั้นคือ "ครูค้น ครูคิด และครูแก้ปัญหานักเรียนในชั้นเรียนได้"

สุวิมล ว่องวานิช (2543 : 156 - 194) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากให้ข้อค้นพบที่ได้มาจากกระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ และครูเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วม นำไปสู่การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ และด้วยหลักการสำคัญของการวิจัยปฏิบัติที่เน้นการสะท้อนผล ทำให้การวิจัยแบบนี้ส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตยที่ทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และยอมรับในข้อค้นพบร่วมกัน

จากความคิดเห็นดังกล่าว สามารถสรุปประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนได้ว่า เป็นการวิจัยที่ช่วยปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนในชั้นเรียน ทำให้ครูผู้สอนสามารถหาความรู้และวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียน ซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ โดยครูเป็นผู้วิจัยและเป็นผู้ใช้ผลงานวิจัยไปใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียน หรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

รูปแบบและลักษณะการวิจัยในชั้นเรียน

ธีระชัย ปุณณโชติ (2532 : 32) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการวิจัยในโรงเรียนว่า การวิจัยในโรงเรียนหรือการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่ง ล้วน สายยศ (2536 : 23 - 24) ให้ความเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยเพื่อมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

เป็นครั้ง ๆ ไป ผลของการวิจัยใช้ได้เฉพาะกลุ่มที่ทำการศึกษาเท่านั้น จะนำไปอ้างอิงกลุ่มอื่นไม่ได้ เพราะมองขอบเขตในวงจำกัด เป็นการวิจัยปัญหาของเด็กในชั้นเรียนของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนเฉพาะชั้นเรียน ในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการวิจัย นิยมใช้วิธีการสำรวจหรือทดลอง หรือการศึกษาเฉพาะกรณี แล้วแต่ลักษณะของปัญหาที่ต้องการจะศึกษา นอกจากนั้น ถ้าพิจารณาลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนแล้ว เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการหรือรูปแบบ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งถ้ายึดระบบโครงสร้างทางการเรียนการสอนเป็นหลักแล้ว ลักษณะของงานวิจัยจะ เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ดังนั้น ลักษณะและรูปแบบงานวิจัยสามารถแยกพิจารณา แต่ละองค์ประกอบของกระบวนการเรียนการสอนได้ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมและวิธีการ ประเมินผล ตลอดจนหลักการโครงสร้างของหลักสูตร ลักษณะงานวิจัยจึงเน้นไปทางการประเมินหลักสูตร การติดต่อการใช้หลักสูตร และการทดลองหลักสูตร เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ตามความเหมาะสมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร

2. ด้านการเรียนการสอน ปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ได้แก่ แผนการสอน วิธีสอน สื่อการสอน แบบฝึกหัด หนังสืออ่านประกอบชุดการสอน และการจัดกิจกรรม ลักษณะงานวิจัยจึงเป็นไปทางการสร้าง การผลิต และการทดลองใช้ นวัตกรรม และผลผลิตภักณ์นั้นๆ เช่น

2.1 การประเมินติดตามการใช้แผนการสอน

2.2 การทดลองวิธีสอนหรือชุดการสอน

2.3 การเปรียบเทียบวิธีสอนหลายวิธี

2.4 การสร้างและผลิตสื่อ แบบฝึกหัด หรือหนังสืออ่านประกอบ

2.5 ผลการใช้สื่อ แบบฝึกหัด หรือหนังสืออ่านประกอบ

2.6 การจัดหรือการใช้รูปแบบกิจกรรมในการเรียนการสอน

2.7 เจตคติของผู้เรียนต่อครูผู้สอน ต่อรายวิชา ต่อแบบฝึกหัด ต่อสื่อ หรือต่อวิธีสอน

ถ้าการเรียนการสอนในชั้นเรียนมีนวัตกรรม หรือผลผลิตภักณ์ที่ผ่านการทดลองที่ใช้ได้ผลดีมาแล้ว และถูกนำมาขยายผลใช้ในสภาพการเรียนการสอนที่แท้จริง ย่อมจะเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อผู้เรียน และครูผู้สอน ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้น

3. ด้านการวัดและประเมินผล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการสอบวัด และผลการสอบวัด ลักษณะงานวิจัยจึงเป็นไปทางการสร้างและพัฒนา แบบทดสอบ การวิเคราะห์คุณภาพข้อสอบ การรายงานผลการสอบ การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การหาความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละรายวิชา หรือกับฐานข้อมูล (Data Base)

ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียน

วัลลภ กันทรัพย์ (2531) ได้จำแนกรูปแบบการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

3.1 การวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการวิจัยเพื่อหาคำตอบ โดยไม่กำหนดกฎเกณฑ์อะไรมากมายนัก เป็นการสำรวจประเด็นที่อยากรู้ แล้วออกแบบไปหาคำตอบ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาลักษณะความเป็นจริงตามสภาพในเรื่องต่างๆ เพื่อมุ่งรวบรวมข้อมูลและรายงานลักษณะที่มีอยู่ในสภาพการณ์นั้นๆ เช่น สำรวจทัศนคติของนักเรียน สำรวจอาชีพผู้ปกครอง สำรวจโรงเรียนสำรวจชุมชน และสำรวจปัญหาการเรียนการสอน

3.2 การวิจัยหาความสัมพันธ์ เป็นการศึกษาค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ตั้งแต่สองตัวขึ้นไป เช่น ศึกษาวิธีสอนของครูกับผลการเรียนของนักเรียน หรือศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนกับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

3.3 การวิจัยเปรียบเทียบ มีลักษณะคล้ายกับ 2 แบบแรก ในช่วงสถิตินั้นการวิจัยเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์เป็นการแสดงว่าตัวแปร 2 ตัว สัมพันธ์กันหรือไม่ มีอิทธิพลต่อกันหรือไม่ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป็นการศึกษาเหตุและผลทางการศึกษา ในกรณีที่ไม่สามารถศึกษาด้วยการทดลอง เช่น การศึกษาว่าอะไรเป็นสาเหตุให้นักเรียนสอบตกซ้ำชั้น การศึกษาสาเหตุที่ทำให้นักเรียนทะเลาะวิวาทกัน เป็นต้น

3.4 การวิจัยแบบทดลอง เป็นการวิจัยทดลองแบบหนูตะเภา โดยกำหนดกลุ่มควบคุมกลุ่มทดลอง การวิจัยแบบนี้ทางสังคมศาสตร์มักจะมีจุดอ่อนมากเกี่ยวกับการควบคุมตัวแปร เพราะมนุษย์ไม่เหมือนสัตว์อื่นๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้วิจัยสามารถกำหนดค่าต่างๆ ของตัวแปรอิสระได้ตามต้องการ แล้วศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ริชาร์ด ปูรณโชติ (2532 : 32) ให้ความเห็นว่า การวิจัยแบบทดลองมี 2 ประเภท คือ การทดลองในสนามและการทดลองในสภาพธรรมชาติ เช่น ทดลองกับนักเรียนในห้องเรียนปกติ และการทดลองในห้องปฏิบัติการ เป็นการกระทำในห้องปฏิบัติการ ซึ่งจะสามารถจะจัดและควบคุมตัวแปรต่างๆ ได้ตามต้องการ การทำวิจัยแบบทดลอง ตัวแปรที่ผู้วิจัยเป็นผู้เปลี่ยนค่าเรียกว่า ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรที่มีผลตามมา เรียกว่าตัวแปรตาม เพราะมีค่าเปลี่ยนไปตามค่าของตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรอื่นๆ ที่อาจทำให้ตัวแปรตามมีค่าเปลี่ยนแปลงได้แต่ผู้วิจัยควบคุมไม่ให้มีค่าเปลี่ยนแปลง เรียกว่า ตัวแปรควบคุม

3.5 การวิจัยเชิงทดลองและพัฒนา เป็นการทดลองที่ใช้เด็กกลุ่มเดียว ไม่ต้องไปเปรียบเทียบวิธีสอนแบบดั้งเดิมกับวิธีสอนแบบใหม่ คิดวิธีสอนแบบใหม่มาแล้ว พัฒนาวิธีสอนแบบใหม่และสอนเสร็จแล้ว สำรวจดูความเข้าใจ ดูพื้นฐานปัญหา เอามาปรับปรุงใหม่สอนเด็กกลุ่ม

เดิมในบทเรียนต่อไป ประยุกต์ไปเรื่อย ๆ วัลลภ กันทรพิทย์ ได้กล่าวอีกว่า การวิจัยเชิงทดลองและพัฒนาว่า ถ้าครูไปใช้ในโรงเรียนแล้วศึกษานานหลักการ วิธีการให้ดี จะเป็นการพัฒนาสื่อพัฒนาอุปกรณ์การสอน พัฒนากิจกรรมการสอน นับเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการวิจัยการพัฒนาการเรียนการสอนมากที่สุด ก็คือ การวิจัยโดยผู้ที่ทำการสอนเอง

จะเห็นได้ว่ารูปแบบและลักษณะการวิจัยในชั้นเรียนนั้น จะเป็นลักษณะเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล ซึ่งจะใช้รูปแบบวิจัยการสำรวจหรือความสัมพันธ์หรือการเปรียบเทียบ หรือการทดลอง หรือการวิจัยทดลองและเชิงพัฒนา จะเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการและขั้นตอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน

กระบวนการและขั้นตอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีลักษณะเช่นเดียวกับกระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยการศึกษา มีบางส่วนเท่านั้นที่แตกต่างกัน นักการศึกษาและนักการวิจัยได้เสนอกระบวนการและขั้นตอนในการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. การเลือกและการกำหนดปัญหา

การเลือกและการกำหนดปัญหาในการทำวิจัย เป็นขั้นตอนที่สำคัญและยุ่งยากสำหรับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เริ่มทำวิจัย ฉะนั้นครูจึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งของปัญหา ประเภทของปัญหา วิธีการกำหนดปัญหา ตลอดจนหลักเกณฑ์ในการกำหนดปัญหา ซึ่งขอเสนอไว้ดังนี้

1.1 แหล่งของปัญหา แหล่งของปัญหาที่จะนำมาทำวิจัยชั้นเรียน อาจได้มาจากหลาย ๆ แหล่ง ญานี ทองพลับ (2529 : 10 - 14) ได้เสนอแหล่งของปัญหาว่ามาจากประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน จากการอ่านหนังสือหรือวารสาร จากข้อเสนอแนะหรือผลงานวิจัย จากบทคัดย่อของวิทยานิพนธ์ หรือรายงานการวิจัย จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สนใจที่จะศึกษา และจากปัญหาของผู้อื่น ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะประสบอยู่เป็นประจำในการจัดการเรียนการสอน

1.2 ประเภทของปัญหา ปัญหาที่จะนำมาทำวิจัยชั้นเรียน คือ ปัญหาที่ครูพบในชั้นเรียนที่จะสามารถนำมาทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ในโรงเรียน ญานี ทองพลับ (2529 : 15) ได้นำเสนอประเภทของปัญหาสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ 7 ประการ คือ

1.2.1 วิธีการสอน เช่น การเปรียบเทียบการสอนด้วยวิธีการแบบเดิม กับวิธีการสอนแบบค้นพบ

1.2.2 วิธีการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้แบบบูรณาการกับการเรียน แบบแยกเป็นรายวิชา

1.2.3 กระบวนการประเมินผล เช่น การปรับปรุงวิธีการประเมินผล วิธีใดวิธีหนึ่ง

อย่างต่อเนื่อง

1.2.4 เจตคติและค่านิยม เช่น ทำอย่างไรจึงจะเพิ่มเจตคติทางบวกในการทำงานของนักเรียน หรือระบบค่านิยมของนักเรียน ที่มีต่อการให้ความเคารพนับถือในบางสิ่งบางอย่างในชีวิตของนักเรียน

1.2.5 การฝึกอบรมส่วนบุคคลเพื่อพัฒนาครู เช่น การปรับปรุงทักษะการสอน การพัฒนาการสอนใหม่ๆ การเพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์สิ่งใหม่ๆ

1.2.6 การจัดและการควบคุม เช่น เทคนิคเบื้องต้นของการแก้ไขให้บุคคลได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

1.2.7 การบริหาร เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบางอย่างที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานของโรงเรียน

1.3 หลักเกณฑ์ในการกำหนดปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน อีริช ปูณโชติ (2532 : 16) ได้ให้หลักเกณฑ์ในการกำหนดปัญหาในการทำวิจัยไว้ดังนี้

1.3.1 ปัญหาในการทำวิจัยระบุในรูปของประโยคคำถาม จะทำให้ตรงประเด็น และชัดเจนกว่าระบุเป็นประโยคบอกเล่า

1.3.2 ปัญหาการวิจัยไม่ควรกำหนดกว้างเกินไป จะทำให้เกิดความคลุมเครือและเกิดปัญหาในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล

1.3.3 ปัญหาการวิจัยควรระบุให้ชัดเจนทั้งในด้านแนวความคิด คำพูดและความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด

1.3.4 ควรเป็นปัญหาที่มีความเหมาะสมและสามารถโยง เกี่ยวกับทฤษฎีหรือการปฏิบัติที่มีอยู่

1.3.5 ปัญหาการวิจัยไม่ควรอิงกับค่านิยม ควรอิงกับข้อเท็จจริงที่สามารถพิสูจน์ได้

1.3.6 ปัญหาการวิจัยจะมีข้อเดียวหรือหลายข้อก็ได้ แต่ถ้ามีหลายข้อ ทุกข้อควรอยู่ในเรื่องเดียวกันและเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด

นอกจากนี้ ญาณี ทองพลับ (2529 : 18 - 19) ยังได้กล่าวถึงขั้นตอนและข้อคำนึงในการเลือกหรือกำหนดปัญหาในการทำวิจัยชั้นเรียนว่าควรที่จะรวบรวมปัญหาทั้งหมดที่พบนำปัญหามาเรียงลำดับตามความสำคัญ พิจารณาเลือกปัญหาที่จำเป็นเร่งด่วนเพียงหนึ่งปัญหา แล้วนำปัญหานั้นมาตั้งเป็นหัวข้อวิจัย โดยผู้วิจัยต้องคำนึงว่า ควรเป็นปัญหาที่จะทำให้ได้รับความรู้ใหม่ อยู่ในความสนใจของตนเอง เป็นปัญหาในประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนประจำ มีความ

เหมาะสมกับความสามารถ เวลา และทุนทรัพย์ เป็นปัญหาที่ไม่ซ้ำกับผลงานของผู้อื่น และควรเป็นปัญหาที่จะได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ถ้าครูผู้ทำวิจัยมีความรู้ และได้ปฏิบัติในการกำหนดและเลือกปัญหาได้ถูกวิธี จะทำให้ครูผู้ทำวิจัยสามารถเลือกปัญหาได้ดีและจะสะดวกต่อการทำวิจัยในขั้นตอนอื่นๆ ด้วย

2. การกำหนดและนิยามตัวแปรในการวิจัย

โดยปกติการกำหนดและนิยามตัวแปร มิได้เป็นขั้นตอนที่กำหนดในการวิจัย โดยทั่วไปแต่การวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การกำหนดหรือนิยามตัวแปรมีความสำคัญมาก

ตัวแปรในการวิจัย หมายถึง สิ่งที่แปรค่าได้ และค่าเหล่านี้อาจแตกต่างกันไปในเชิงปริมาณ หรือคุณภาพ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2539 : 3) ตัวแปรในการทำวิจัยในชั้นเรียน แบ่งตัวแปรออกเป็น ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ โดยตัวแปรตามยังแบ่งเป็น ตัวแปรที่เกี่ยวกับนักเรียน ตัวแปรโรงเรียน และตัวแปรที่เกี่ยวกับบ้านและชุมชน ส่วนตัวแปรอิสระจะแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ ตัวแปรด้านการสอน ตัวแปรนักเรียน ตัวแปรครู และตัวแปรสิ่งแวดล้อม ตัวแปรตาม ที่มีความสำคัญที่สุดคือ ตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน การกำหนดตัวแปรตามควรมีการกำหนดพฤติกรรมนักเรียนที่จะเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากการเรียนการสอน วิเคราะห์รายการพฤติกรรม เลือกพฤติกรรมที่สำคัญที่สุด และเจาะจงที่สุด กำหนดวิธีการวัดพฤติกรรมนั้นๆ เป็นวิธีการกำหนดตัวแปรตามในการวิจัย ส่วนตัวแปรอิสระ การกำหนดไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน

นักการศึกษาและนักวิจัยได้กล่าวถึงการกำหนด หรือนิยามตัวแปรในการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้คือ ชีระชัย ปุณณโชติ (2532 : 21) กล่าวไว้ว่า การกำหนดหรือนิยามตัวแปรในการทำวิจัยในชั้นเรียน คือการวิเคราะห์ตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ผู้วิจัยสนใจ การกำหนดปัญหาการวิจัย และการแก้สมมุติฐานของการวิจัยก็คือ การกำหนดปัญหาและสมมุติฐานเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องศึกษา ครูผู้วิจัยควรจะต้องกำหนดและระบุรายการตัวแปรต่างๆ ที่ต้องการวิเคราะห์ทั้งหมด

อารง สุทธาศาสตร์ (2527 : 49) กล่าวว่า การระบุตัวแปรต่างๆ ช่วยให้ผู้วิจัยได้เห็นชัดว่าการวิจัยของคนนั้นมีตัวแปรอะไรที่ต้องศึกษา ค้นคว้า และตัวแปรแต่ละตัวทำหน้าที่อะไร

การวิจัยในชั้นเรียน จำเป็นต้องระบุหรือกำหนดตัวแปรที่จะศึกษาให้ชัดเจน จะทำให้ครูผู้ทำวิจัยเข้าใจปัญหา และจะได้ออกแบบการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

3. ความคลาดเคลื่อนในการวิจัย

ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ถ้าเกิดความคลาดเคลื่อนในการทำวิจัย จะทำให้งานวิจัยนั้น

ไม่มีคุณภาพและไม่เหมาะสมที่จะนำมาอ้างอิง ครูผู้ทำวิจัยควรป้องกันความคลาดเคลื่อนในการทำวิจัยหรือหาวิธีลดความคลาดเคลื่อนให้เหลือน้อยลง สาเหตุที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการทำวิจัย บุญหา วัฒนะ (2529 : 3) ได้นำเสนอไว้ คือ เกิดจากอคติของครูผู้ทำวิจัย การออกแบบการวิจัยไม่เหมาะสมกับตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ไม่มีความเที่ยงและความตรง การกำหนดตัวแปรไม่ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย การสุ่มตัวอย่างไม่ถูกวิธีและครอบคลุมประชากร การใช้สถิติไม่เหมาะสมกับข้อมูลที่ได้ สาเหตุเหล่านี้จะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการทำวิจัย ครูผู้ทำวิจัยควรหาทางป้องกันหรือลดความคลาดเคลื่อนให้เหลือน้อยที่สุด ดังนี้

3.1 ใช้เครื่องมืออย่างเป็นระบบและใช้วัดหลายๆ ครั้ง เช่น การใช้เทคนิคการสังเกต ควรสังเกตอย่างเป็นระบบ โดยมีการบันทึกทุกครั้ง และสังเกตภายในเวลาที่กำหนด

3.2 ไม่อคติต่อการเก็บข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เลือกใช้เครื่องมือในการวัดตัวแปรให้เหมาะสมและมีคุณภาพ

3.4 การเก็บข้อมูลหรือวัดตัวแปรต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและสภาพของเครื่องมือ

3.5 เลือกใช้สถิติให้เหมาะสม

3.6 สรุปผลการวิจัยให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 ออกแบบการวิจัยให้เหมาะสมกับตัวแปรที่ต้องการวัด

ความคลาดเคลื่อนในการวิจัย จะไม่เกิดขึ้นในการทำวิจัยถ้าครูผู้ทำวิจัยระมัดระวัง และหาทางลดความคลาดเคลื่อนให้เหลือน้อยที่สุด ความคลาดเคลื่อนในการวิจัยเป็นสาเหตุให้ผลการวิจัยที่ได้ไม่มีคุณภาพ ไม่เหมาะสมที่จะนำไปอ้างอิง

4. การออกแบบการวิจัย

การออกแบบการวิจัย ช่วยให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ได้ผลการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ การออกแบบการวิจัยเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการทำวิจัย เพราะแบบวิจัยเป็นตัวกำหนดกิจกรรมวิจัยทั้งหมด ถ้าการออกแบบวิจัยมีจุดอ่อนหรือไม่เหมาะสมจะทำให้ได้ตัวแบบที่เป็นขอบข่ายโครงการวิจัยที่ไม่ดีด้วย ผลจากการออกแบบวิจัยจะแสดงให้เห็นแบบจำลองของการจัดทำตัวแปรในการวิจัย โดยเฉพาะในการจัดเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

พงษ์เทพ มนัสตรง และ ไพเราะ เรืองศิริ (2529 : 3) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการออกแบบการวิจัยเพื่อหาคำตอบในปัญหาต่างๆ โดยสามารถหาคำตอบในปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องตรงจุดมุ่งหมายและประหยัดเวลา ทุนทรัพย์และแรงงาน นอกจากนี้การออกแบบการวิจัยที่ดี ยังช่วยควบคุมความแปรปรวนในการทำวิจัย ด้วยประโยชน์ของการออกแบบการวิจัย ทำให้สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการวิจัย เป็นตัวเสนอแนะวิธีการจัดเก็บข้อมูล ช่วยในการสร้างเครื่องมือ เสนอแนะ

รายละเอียดในการวิเคราะห์และแปลความข้อมูล ทำให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับงบประมาณกำลังคนและเวลา การออกแบบการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

4.1 การออกแบบการวัด (Measurement Design) เป็นการกำหนดรูปแบบและวิธีการวัดค่าตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด รวมทั้งการวัดหรือการจัดดำเนินการควบคุมตัวแปรเกิน เพื่อขจัดอิทธิพลของตัวแปรเกิน

4.2 การออกแบบการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Design) เป็นการกำหนดรูปแบบวิธีการสุ่มตัวอย่าง และขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถใช้เป็นตัวแทนประชากรเป้าหมาย

4.3 การออกแบบการวิเคราะห์ (Analysis design) เป็นการเลือกใช้สถิติเชิงบรรยาย และสถิติเชิงสรุปอ้างอิงให้เหมาะสมกับ สเกลการวัดของตัวแปร ข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนวางแผนแนวทางการวิเคราะห์ และแปลผลการวิเคราะห์อย่างถูกต้อง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นการทำวิจัยโดยครูผู้สอน หรือครูภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา ส่วนตัวอย่างประชากรที่ใช้ศึกษาคือ นักเรียนในชั้นเรียนหรือในโรงเรียนที่ทำการสอน ครูผู้ทำวิจัยจึงสามารถใช้ประชากรทั้งหมดได้โดยไม่ต้องสุ่มตัวอย่าง หรือบางที่อาจใช้นักเรียนโดยการเลือกห้องเรียนมาจำนวนหนึ่ง ถ้ามีนักเรียนและห้องเรียนหลายห้อง เช่น เลือกนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใกล้เคียงกันมา 2 ห้องเรียน แล้วให้นักเรียนใน 2 ห้องเรียนทุกคนเป็นตัวอย่างประชากร เมื่อครูผู้ทำวิจัยเลือกตัวอย่างประชากรได้แล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบปัญหาการวิจัยหรือทดสอบสมมุติฐานการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลต้องคำนึงถึงลักษณะของข้อมูลประชากรและแบบการวิจัยแต่ละเรื่อง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายชนิด ดังที่ ชีระชัย ปุณณโชติ (2532 : 36) นำเสนอไว้ 7 แบบ คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบสำรวจแบบวัดเจตคติหรือค่านิยม และแบบวิเคราะห์เนื้อหา

มาณี ชัยธีรานุกวัฒน์ศิริ (2526 : 27) กล่าวถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เหมาะสมกับปัญหาของการวิจัย ตลอดจนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เช่น การวิจัยเชิงทดลอง และใช้แบบสอบถามหรือเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ การวิจัยเชิงสำรวจควรต้องใช้แบบสอบถาม แบบวัดและการสัมภาษณ์ การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ จะต้องใช้เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้รู้

พงษ์เทพ มนัสตรง และ ไพเราะ เรืองศิริ (2529 : 34 - 36) กล่าวถึง ลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลไปพร้อมกับการจัดการเรียนการสอน โดยครูจะต้องเตรียมเอกสารหรือแบบฟอร์มต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้เก็บข้อมูลในขณะเตรียมการสอนไว้ให้พร้อม เช่น แบบทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินคุณลักษณะ แบบสำรวจรายการ และบันทึกการสอน โดยครูดำเนินการสอนตามแผนที่กำหนดไว้ เริ่มตั้งแต่การนำเข้าสู่บทเรียน การตรวจสอบความรู้ของนักเรียนก่อนเรียน ซึ่งขั้นตอนนี้อาจใช้แบบสอบถามหรือการซักถาม การให้ออกมาอธิบายหรือแสดงความคิดเห็น ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย ขั้นต่อไปครูดำเนินการสอนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามที่เตรียมไว้ การเก็บข้อมูลในตอนนี้ใช้การสังเกตพฤติกรรม และในขั้นสุดท้ายคือการสรุป ทบทวน เรื่องที่เรียนมา ครูจะใช้การวัดผลหลังเรียนโดยใช้แบบสอบถาม การถาม - ตอบ การให้นักเรียนสรุป

การวิจัยในชั้นเรียน นอกจากจะเก็บข้อมูลในขณะที่ทำการสอน การวิจัยบางเรื่องครูอาจต้องเก็บข้อมูลหลังจากที่นักเรียนได้เรียนไปแล้ว เช่น การสังเกตพฤติกรรมหลังเรียนครูจะใช้การสังเกตด้วยตนเอง หรือสอบถามจากเพื่อนนักเรียนและสัมภาษณ์ผู้ปกครอง หรือเพื่อนของนักเรียน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

เมื่อได้ข้อมูลในการทำวิจัยแล้ว ครูผู้ทำวิจัยควรที่จะได้สัมผัสข้อมูล จะทำให้ครูผู้ทำวิจัยรู้จักข้อมูลดีขึ้น ไม่ควรนำข้อมูลไปคำนวณโดยใช้เครื่องคำนวณโดยทันที ควรที่จะมีการทำแผนภูมิและแผนภาพต่างๆ เสียก่อน นอกจากนี้ควรที่จะมองข้อมูลในแง่ต่างๆ ก่อนจะวิเคราะห์ข้อมูล จะทำให้ง่ายต่อการแปลความหมายยิ่งขึ้น

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำเป็นจะต้องใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มาณิชัยธรรมาวัฒน์ศิริ (2526 : 27) ได้กล่าวถึงข้อควรระวังในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติว่า ควรเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม ถ้าใช้ค่าสถิติคลาดเคลื่อนไปจากที่ควรจะเป็น จะทำให้เกิดปัญหาในการสรุปผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ควรจะมีการวางแผนก่อนที่จะทำการวิเคราะห์และแปลความหมาย วีระชัย ปุณณโชติ (2532 : 28) ได้เสนอการวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ดังนี้

6.1 จะวิเคราะห์ตัวแปรแต่ละตัวอย่างไร เช่น จะจัดจำแนก แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ฯลฯ เพื่อแสดงให้เห็นอะไร

6.2 จะกำหนดให้ตัวแปรใดเป็นตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม ต้องการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอย่างไร และสถิติที่จะใช้วิเคราะห์คืออะไร

6.3 สถิติและวิธีการใดที่จะใช้ในการพิสูจน์หรือทดสอบสมมุติฐาน

6.4 ครูผู้วิจัยควรหาทางควบคุมตัวแปรที่จะส่งผลต่อตัวแปรตาม

6.5 ควรวางแผนในการแปลความข้อมูลที่จะได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ควรเลือกใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น อีระชัย ปุณณโชติ (2532 : 31 - 34) ได้เสนอแนะสถิติที่เหมาะสมไว้ดังนี้

6.5.1 การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ซึ่งเป็นการหาค่าตัวกลางที่นิยมใช้คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$)

6.5.2 การวัดการกระจาย เป็นการบอกความแตกต่างของข้อมูลว่า มีความแตกต่างกันมากหรือน้อย ที่นิยมใช้คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความแปรปรวน (S) พิสัย (Range)

6.5.3 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน นิยมใช้มากที่สุด

6.5.4 การทดสอบสมมติฐานใช้ในการวิจัยเชิงทดลองเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งขึ้น ค่าสถิติที่นิยมใช้ คือ การหาค่าที (t - test)

สมหวัง พริยานุวัฒน์ (2530 : 1) กล่าวถึงสถิติที่จำเป็นในการทำวิจัยชั้นเรียนไว้เหมือนกับ อีระชัย ปุณณโชติ แต่มีการแยกสถิติในการทดสอบสมมติฐานออกเป็น 2 ประเภท คือ สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับตัวกลางเลขคณิตของประชากร กับสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสัดส่วนของประชากร

ค่าสถิติและการแปลความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการให้ค่าสถิติต่างๆ ซึ่งเหมาะกับครูผู้เริ่มทำวิจัย ค่าสถิติที่เหมาะสมกับการทำวิจัยในชั้นเรียนคือ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียนมักจะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง

7. การเขียนโครงการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน จะต้องมีการเขียนโครงการวิจัย เพื่อนำเสนอให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแนวดำเนินงานที่จะปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความช่วยเหลือ ความร่วมมือในเรื่อง เอกสาร วัสดุ สถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก ตลอดจนงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยให้ประสบผลสำเร็จ

บุหงา วัฒนะ และอรรวรรณ ณรงค์ศรีศักดิ์ (2529 : 1 - 19) กล่าวถึงการเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจะประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

7.1 ชื่อโครงการ ชื่อโครงการวิจัยต้องกำหนดให้กะทัดรัด ตัวแปรต้องกำหนดให้ชัดเจน ครอบคลุมสิ่งที่จะศึกษา เป็นเรื่องที่น่าสนใจและสำคัญที่สุด โครงการวิจัยในชั้นเรียนควรมุ่งจะทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน

7.2 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนต้องรวบรวมปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ทำวิจัยในเรื่องนั้นๆ โดยการเขียนสภาพปัญหาต่างๆ ไปนำเสนอต่อความหรือทฤษฎีที่ปรากฏอยู่แล้วมาสนับสนุนปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย เขียนเป็นความเรียงที่สละสลวย อ่านได้ใจความ มีข้อความที่ต่อเนื่องกันไป ภาษากระชับรัดกุม เข้าใจง่าย

7.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย ต้องระบุวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการจะศึกษาในเรื่องอะไร มีขอบเขตการวิจัยที่เด่นชัด วัตถุประสงค์ต้องสอดคล้องกับชื่อโครงการวิจัย จะช่วยกำหนดรูปแบบของการวิจัยด้วย ภาษาเขียนต้องมีความชัดเจน วัตถุประสงค์ต้องไม่มากข้อ แต่ถ้ามีหลายข้อ ให้เขียนเรียงจากวัตถุประสงค์หลักไปหาวัตถุประสงค์ย่อย

7.4 แนวคิดสำคัญ หรือสมมุติฐานการวิจัย สมมุติฐานเป็นข้อความที่เขียนไว้ เพื่อคาดคะเนคำตอบของปัญหาการวิจัย ซึ่งในการดำเนินการวิจัยนั้น ผู้วิจัยมักจะคาดหวังผลบางอย่างจากการวิจัยไว้ตั้งแต่ต้น โดยอาศัยประสบการณ์ ทฤษฎี การสังเกตหรือผลงานวิจัยที่มีมาก่อน

7.5 ขอบเขตของการวิจัย การกำหนดขอบเขตของการวิจัยจะช่วยให้ผู้อ่านโครงการวิจัยทราบว่าการวิจัยมีขอบเขตกว้างหรือแคบ เฉพาะเจาะจงหรือไม่ ขอบเขตการวิจัยจะกำหนดเรื่องต่างๆ คือ พื้นที่ที่จะดำเนินการวิจัย ช่วงเวลา กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่จะดำเนินการวิจัย

7.6 ข้อตกลงเบื้องต้น เป็นกติกาที่ยอมรับอย่างมีเหตุผล เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัยที่ครูผู้วิจัยตั้งข้อตกลงไว้ว่าเป็นจริงโดยไม่ต้องทดสอบ สิ่งที่ครูผู้วิจัยสมมุติขึ้นเองว่าเป็นจริงนี้ต้องมีเหตุผลที่เหมาะสม ข้อตกลงนี้จะทำให้ผู้อ่านงานวิจัยยอมรับงานวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้นจะตกลงในเรื่องของการวัด การแปลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

7.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ครูผู้ทำวิจัยต้องให้คำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจตรงกับผู้วิจัย คำนิยามที่ครูผู้ทำวิจัยต้องคำนึงถึงคือการนิยามตัวแปร ซึ่งจะช่วยให้อ่านเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ ไม่เกิดความคลาดเคลื่อนในการวิจัย นักวิจัยจะต้องนิยามตัวแปรบางตัวที่สำคัญเสียก่อนว่าตัวแปรแต่ละตัวนั้น นักวิจัยหมายถึงอะไรโดยถือว่าเป็นคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ซึ่งอาจแตกต่างจากงานวิจัยอื่น

7.8 วิธีดำเนินงานวิจัย ครูผู้วิจัยต้องเขียนแนวทางในการดำเนินงานวิจัยให้ผู้อ่านโครงการวิจัยได้มองเห็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สามารถให้ความเห็นชอบหรือให้งบประมาณสนับสนุนงานวิจัย องค์ประกอบที่จะทำให้ผู้อ่านโครงการวิจัยเห็นแนวทาง ในการดำเนินการวิจัย คือ แบบวิจัย และตัวแปรในการทำวิจัย ลักษณะและปริมาณของกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

7.9 ปฏิทินปฏิบัติการวิจัย การเสนอปฏิทินปฏิบัติงานเพื่อจะได้ทราบระยะเวลาในการ

ดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน โดยเขียนเป็นตารางแผนภูมิ

7.10 ประโยชน์ของการวิจัย ควรเขียนเป็นรายข้อ ระบุถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นซึ่งจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ต้องเขียนให้ชัดเจน โนม่น้าวให้อ่านเห็นประโยชน์ที่จะได้รับ

การเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อให้ผู้อ่านโครงการวิจัยได้เข้าใจการวิจัย รูปแบบของการเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้ทำวิจัยสามารถดัดแปลงได้

สรุป กระบวนการและขั้นตอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ

1. การเลือกและกำหนดปัญหา
2. การกำหนดและนิยามตัวแปรในการวิจัย
3. ความคลาดเคลื่อนในการวิจัย
4. การออกแบบการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย
7. การเขียนโครงการวิจัย
8. การเขียนรายงานวิจัย
9. การเขียนรายงานการวิจัย

การเขียนรายงานการวิจัย เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะทำให้งานวิจัยสำเร็จ สมบูรณ์ การเขียนรายงานการวิจัยเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพื่อการนำผลงานไปเผยแพร่อ้างอิง

ประนอม สุรัสวดี (2529 : 1 - 3) กล่าวถึงรูปแบบในการเขียนรายงานการวิจัยไว้ คือ รายงานการวิจัยต้องเขียนด้วยรูปแบบที่ชัดเจน สื่อความหมายได้เป็นอย่างดี ควรคำนึงถึงภาษาที่ใช้ในการเขียน ควรเป็นภาษาที่ชัดเจน ได้ใจความ แสดงเหตุผล เป็นภาษาต่อเนื่อง มีความกระชับไม่ยืดเยื้อและแสดงความคิดสร้างสรรค์ ไม่เป็นภาษาพูดหรือใช้สำนวนโลดโผน ไม่ใช้ภาษาแสดงและภาษาอื่น

หัวข้อหรือองค์ประกอบในการเขียนรายงานการวิจัย คล้ายกับการเขียนโครงร่างการวิจัย จะแตกต่างกันในหัวข้อ การสรุปผลการวิจัย ซึ่ง อีระชัย ปุณณโชติ (2532 : 37) นำเสนอไว้ 7 รายการ คือ

1. คำนำ หรือบทนำ กล่าวถึงความสำคัญของเรื่องที่ทำการวิจัยและสาเหตุที่นำเรื่องนั้นๆ มาทำการวิจัย
2. วัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งสมมุติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

3. การนิยามตัวแปรและกำหนดขอบเขตของการวิจัย
4. การทบทวนทฤษฎีและผลการวิจัยอื่นๆ
5. ระเบียบวิธีการวิจัย ซึ่งรวมถึงแบบแผนการวิจัย วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับตัวแปร ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและวิธีการที่ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล การใช้สถิติ
6. ผลของการวิจัย
7. การอภิปรายผลของการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ทั้ง 7 รายการในการเขียนรายงานการวิจัยชั้นเรียน จำเป็นต้องมีในการเขียนรายงานการวิจัยทุกครั้ง เพราะจะทำให้ผู้อ่านงานวิจัยเข้าใจในรายงานการวิจัย และควรคำนึงถึงภาษาในการเขียนรายงานการวิจัยด้วย

การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

วัฒนา สุตรสุวรรณ (ม.ป.ป.) ให้ความหมายว่า การส่งเสริมหมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะคิด และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ให้ความหมายของการส่งเสริมว่า หมายถึง เกื้อหนุนหนุนหลัง เชิดชู ส่วนคำว่าการศึกษาในชั้นเรียน ธีระชัย ปุณณะโชติ (2532) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า หมายถึง การหาความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับสภาพการณ์ของการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หรือ เพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ นอกจากค้นหาคำตอบใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ แล้วยังหมายความรวมถึงการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ เช่น สื่อการเรียนการสอน หรืออุปกรณ์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน หรืออาจเป็นการดัดแปลงอุปกรณ์ประเภทอื่นมาใช้ในการเรียนการสอนก็ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องดำเนินการโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

การบริหารเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้ปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียน ได้มีกำลังใจและสามารถทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ หรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น เอิร์ชเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 60 – 63) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด ชนิดแรก เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน องค์ประกอบชนิดนี้มีความสำคัญอยู่ในระดับสูงมากในการทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ และกำลังใจที่จะทำงาน ปัจจัยที่ 2 เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความ

พึงพอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารของหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน จากการศึกษาของ เฮิร์ซเบิร์กในคราวเดียวกันกับการศึกษาปัจจัยกระตุ้น พบว่า ปัจจัยคำจุนนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมากที่จะส่งผลต่อความรู้สึกพอใจในการทำงานของตน แต่มีความสำคัญเพียงเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น กิลเมอร์ และคนอื่นๆ (Gilmer and others 1960 : 91) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 อย่าง คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. การจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และพึงพอใจในการจัดการของผู้บริหาร
4. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
5. ลักษณะงานที่ทำถ้าตรงกับความสามารถของบุคลากร ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
6. การบังคับบัญชาและการนิเทศงาน องค์ประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึกไวกว่าคนงานชาย
7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
8. การคมนาคมและการสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง หนองน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงาน
10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัยวันหยุด เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ฮาริส (Harris 1969 : 3) กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานค้นคว้าวิจัยของครู และเห็นว่าสมควรที่จะสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานค้นคว้าวิจัยของครูได้ดีกว่าการปรับปรุงในด้านใดทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับโลเวลล์ (Lovell 1980 : 109) ให้ความเห็นว่าการสร้างสิ่งจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำ ใ้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่ง ภิญโญ สาร (2519 : 159) ให้ความเห็นว่าการบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยสิ่งจูงใจ

ที่สำคัญ 5 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจเป็นโอกาส เช่นการให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้ที่นั่งทำงานที่ดี มีห้องทำงานส่วนตัว โต๊ะหัวหน้ทำงานใหญ่กว่าโต๊ะบุคลากรอื่น หรือวัตถุอย่างอื่นที่เป็นพิเศษ เพื่อสนองความดีความชอบ

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกัน

5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า ควรมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน อันเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 56 - 57) ให้ความเห็นว่าการส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานด้วยความพึงพอใจ ดังนี้

- 5.1 ต้องพยายามทำความรู้จักลูกน้อง หรือผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล โดยมีประวัติการทำงานของแต่ละคนที่เป็นทันสมัยอยู่เสมอ

- 5.2 ศึกษาความต้องการและความสนใจที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกน้อง หรือผู้ได้บังคับบัญชา ความต้องการความสนใจนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ

- 5.3 การให้ลูกน้องหรือผู้ได้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ หรือท้าทายความสามารถบ้าง แต่ต้องคอยสังเกตดูว่าเกินกำลังความสามารถของเขาหรือไม่

- 5.4 พยายามวิเคราะห์หาจุดอ่อน และจุดเด่นในการปฏิบัติงานของแต่ละคนและหาทางให้เขามีโอกาสได้ใช้จุดเด่นในการทำงานให้มากที่สุด

- 5.5 การสอนงานและแนะนำวิธีทำงาน ในส่วนที่ลูกน้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติผิด หรือส่วนที่เป็นจุดอ่อนในการทำงานของเขา ทั้งนี้อาจจะเป็นการฝึกอบรมหรือพัฒนาให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานก็ได้

- 5.6 ถ้าลูกน้องหรือผู้ได้บังคับบัญชาคนใดปฏิบัติงานได้ดี และถูกต้อง ควรชมเชยหรือแสดงพฤติกรรมการยอมรับในการทำงานที่ดีของเขาทันที

- 5.7 ต้องมีความมั่นใจว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

- 5.8 พยายามเปิดโอกาสให้ลูกน้อง หรือผู้ได้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยท่านอาจจะมีส่วนร่วมเพื่อสังเกต หรือให้คำปรึกษาแนะนำ

5.9 พยายามกระตุ้นให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดที่มีต่อการทำงาน วิธีการทำงาน หรือปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้มากที่สุด เพราะเขาเป็นผู้ปฏิบัติ ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานเขาย่อมรู้ดีกว่า

5.10 ระบบข้อมูลข่าวสารจะต้องทั่วถึง เพื่อไม่ให้เกิดข่าวลือ หรือความเข้าใจผิด

5.11 ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่จะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องงานถ้าปัญหานั้นจะมีผลกระทบต่อองค์กรแต่จะต้องคำนึงถึงความถูกต้องเป็นหลัก

5.12 การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แสง เสียง เหล่านี้จะมีส่วนเสริมให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างมีความสุข จะเป็นการเสริมสร้างทัศนคติทางบวกในการทำงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2531 : 75 - 78) ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบของการส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจต่อการนำไปใช้ในการบริหารองค์การที่สำคัญ คือ

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ จะจูงใจให้คนใช้ความสามารถของเขาได้เต็มที่ แต่ทั้งนี้ต้องให้เหมาะสมกับคนที่มีความสนใจและกระตือรือร้นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะของแต่ละคน และต้องไม่ลืมว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อคนหนึ่งอาจไม่เป็นการท้าทายต่ออีกคนหนึ่งก็ได้
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการทำงานเองเขาจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น อย่างไรก็ตามอาจมีบางคนที่ต้องการเป็นเพียงผู้ตาม และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น
3. การให้การยกย่อง คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอไม่ว่าจะอยู่ในฐานะไหน และตำแหน่งใด
4. การยกย่องชมเชยในบางกรณีอาจให้ในรูปแบบให้สิทธิพิเศษ เช่น ที่จอดรถ ห้องพักพิเศษ เพื่อแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีสถานภาพเหนือผู้อื่นก็ได้
5. การให้ความรับผิดชอบการมอบหมายงานที่ให้ความรับผิดชอบที่เหมาะสมก็เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้ปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น นอกจากนี้การใช้แผนการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่ดีจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจด้วย เพราะก่อให้เกิดการคาดหวังจะได้รับอำนาจความรับผิดชอบและบารมีมากขึ้นจากการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น
6. ความมั่นคงและปลอดภัย การให้ความมั่นใจว่าจะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ จะเป็นการจัด

อน
071.1
1/10/95
05-3

สำนักวิทยบริการ
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

190999 ★

ความกล้า และสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการจูงใจด้านหนึ่งและดำเนินไปใช้ ประกอบกับการให้ความเป็นธรรมในการทำงานจะส่งผลต่อการจูงใจมากขึ้น

7. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนงานที่มีความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตัวเองนั้น จะต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน ผู้บริหารจึงไม่ควรบอกทุกอย่างว่าควรทำงานอย่างไรทุก ขั้นตอน เพราะอาจเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ การแก้ปัญหาที่ นอกจากการให้ความเป็นอิสระมากขึ้นแล้ว ผู้บริหารต้องวางรูปแบบงานให้มีความน่าสนใจท้าทาย ความสามารถ และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

8. การเติบโตด้านส่วนตัว เป็นการส่งเสริมให้มีโอกาสเติบโตด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากขึ้น โดยการฝึกอบรม การให้ดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์ในการทำงานด้านต่างๆ

9. โอกาสในการก้าวหน้า เป็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งปรารถนาของผู้บริหารงาน การมีโอกาสนเลื่อนตำแหน่งจะทำให้คนงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์การที่มีการขยายงานและมีตำแหน่งเพิ่มอยู่เสมอย่อมสร้างแรงจูงใจได้มากกว่าองค์การที่คงที่ไม่เติบโต และไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง

10. การแข่งขัน การยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่น จะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และมีความมานะพยายามมากขึ้น เพื่อให้ได้ การยกย่องชมเชยบ้างนั่นเอง

กิติ ตยัคตานนท์ (2532 : 123 – 125) ให้ความเห็นว่า ในการที่จะส่งเสริมสิ่งจูงใจเพื่อให้ ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรู้สึกอยากทำงาน ผู้บริหารควรจะใช้วิธีการ ดังนี้

1. การชมเชย หัวหน้าจะต้องชมเชยผู้ปฏิบัติงานในโอกาสที่เหมาะสม และเป็นการเพิ่ม กำลังใจในการทำงานให้แก่เขา

2. การยกย่องให้เกียรติและให้การยอมรับจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความภาคภูมิใจที่จะ ได้รับการยกย่อง และเป็นที่ยอมรับของสังคมรอบ ๆ ตัวเขา และจากผู้บังคับบัญชา

3. การให้ความเป็นมิตร ลูกน้องจะรู้สึกอบอุ่นเมื่อหัวหน้าให้ความเป็นมิตรอย่างจริงใจ

4. การให้ความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเป็นธรรม อย่างเสมอภาคแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

5. การให้ร่วมคิด การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ร่วมคิดกับผู้บังคับ บัญชา และผู้ร่วมงานในโอกาสอันควร เช่น ร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์วางแผนงานแก้ปัญหา เป็นต้น จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของด้วย

6. การร่วมทำงาน การที่ผู้บังคับบัญชาร่วมมือทำงานกับลูกน้อง ในบางโอกาสจะสร้างความพอใจให้แก่เขามาก เนื่องจากเขามีความรู้สึกว่าหัวหน้าให้ความสำคัญกับเขา และยอมเหน็ดเหนื่อยร่วมกับเขาด้วย

7. การจัดการให้เหมาะสมกับคน ทั้งชนิดและปริมาณของงาน ผู้ปฏิบัติได้ทำงานที่ตนถนัด มีปริมาณของงานเหมาะสมกับความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความสนุก เต็มใจ ไม่เบื่อหน่าย

8. ช่วยเหลือเมื่อติดขัด หรือมีปัญหาเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดปัญหา หรือข้อขัดข้องในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าช่วยเหลือแก้ไขปัญหา หรือข้อขัดข้องต่างๆ เหล่านั้นด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ให้คำแนะนำ ร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหาลงมือร่วมแก้ปัญหาละเอียดหรือข้อขัดข้องกับผู้ปฏิบัติด้วยเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ทอดทิ้ง หรือปล่อยให้เขาทำงานอย่างโดดเดี่ยว

7. ให้ได้ทราบผลงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ถ้าเขาได้ทราบผลการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะๆ จะทำให้เขาภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของเขา ถ้าพบข้อบกพร่องเขาจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์

8. ให้มีการแข่งขัน ผู้บังคับบัญชาที่ฉลาดจะพยายามยั่วยุให้มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มบุคคล เช่น ให้รางวัลหรือคำยกย่องชมเชยผู้ชนะจะมีผลเป็นการยั่วยุให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นทำงานให้ดียิ่งขึ้นๆ เพื่อที่จะชนะอีกฝ่ายหนึ่ง

9. พยายามให้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก โดยการกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่กระทำตัวให้เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี จะเป็นอิทธิพลที่ดึงดูดคนส่วนน้อยที่เหลือให้กระทำตามไปด้วย

10. การมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้คน อยากรทำงาน เมื่อมีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ก็จะทำงานได้รวดเร็ว

11. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ก็เป็นหน้าที่อีกประการหนึ่งที่สำคัญของผู้บังคับบัญชา ถ้าบรรยากาศในการทำงานดี ทั้งทางกายและทางจิตใจ เช่น ห้องทำงานสะอาด โปร่ง ไม่อับ โต๊ะเก้าอี้ทำงานนั่งสบาย ผู้ร่วมงานทุกคนตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาก็ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่มีการขูข่มขู่ข่มขู่ ใสร้ายกัน บรรยากาศเช่นนี้จะทำให้ทุกคนในที่นั้นอยากทำงาน

12. การให้รางวัลในโอกาสอันควร อาทิ การให้การยกย่องสรรเสริญ ชมเชย การเลื่อนยศเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้สิ่งตอบแทนทางวัตถุ เช่น เลื่อนเงินเดือน

13. การทดสอบ ถ้ามีการทดสอบการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อยู่เสมอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ผลดี และ ข้อผิดพลาดในการทำงานของเขา จะทำให้เขาได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไข

ข้อผิดพลาดให้ดีขึ้น และภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานของเขาเอง

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานวิจัยมีกำลังใจและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในโรงเรียนนั้นที่จะช่วยสนับสนุน และกระตุ้นให้ครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการที่จะนำหลักการจูงใจในการทำงานไปใช้ในการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และเกิดความพึงพอใจต่อครูผู้ปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียน เพราะการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน เป็นความจำเป็นที่จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการปฏิบัติการสอนของครู เพื่อนำข้อค้นพบจากผลการวิจัยของตนไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของตนเอง หรือแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ประสบอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ กมล ภูประเสริฐ (2535 : 121) ได้ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่ต้องเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นเพราะมีปัญหาเกี่ยวกับการสอนของครู ครูส่วนใหญ่ไม่สามารถโยงทฤษฎี หลักการที่ได้เรียนมาไปสู่การปฏิบัติได้ ครูจึงเน้นการสอนด้านเนื้อหาเป็นสำคัญ ดังนั้น ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู ครูจึงควรมุ่งทำวิจัยในชั้นเรียนหรือภายในโรงเรียนของตนเอง เพื่อศึกษาหาความรู้ หรือวิธีการที่จะนำมาใช้แก้ไขปัญหาการเรียนการสอน หรือปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์ (2536 : 84) ได้วิจัย พบว่ากระบวนการพัฒนาครูมีความจะเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอทั้งในและนอกระบบ โดยเฉพาะมีการฝึกอบรมซ้ำให้ความรู้ 3 ด้าน คือ หลักสูตร เนื้อหา และวิธีสอนใหม่ๆ โดยการฝึกอบรมให้เรียนรู้ และนำไปจัดกิจกรรมที่มีเทคนิคใหม่ๆ เช่นการสอนด้วยกระบวนการทางวิจัย สรุป ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการต่างๆ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน 5 ด้าน ได้แก่

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน
2. การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน
4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน

แมคเคลแลนด์ (McClelland 1961 : 121 - 126) ได้กล่าวถึงลักษณะของความสำเร็จจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ

1. มีความรับผิดชอบ แสวงหาโอกาส เพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไขปัญหามืออยู่

2. เป้าหมายระดับกลาง เพราะหากไม่ประสบความสำเร็จแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจ ดังนั้นจึงไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป เพื่อลดความเสี่ยงและให้ความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง

3. ต้องการได้รับข้อมูลกลับที่ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลวเพื่อการตัดสินใจของตนในงานครั้งต่อไป

4. ต้องการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถ เพื่อที่เขาจะได้พยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมผู้ที่มีความสามารถ ความรู้เช่นนี้จะเป็แรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จสูงต่อไป สอดคล้องกับ พัทยา สายหู และคนอื่นๆ (2526) ให้ความเห็นว่าในการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน ย่อมอยู่ที่ความต้องการของผู้บริหารที่จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย หรือคำสั่งที่ชัดเจนมีการจัดทำลงบุคลากร งบประมาณ และวัสดุส่งเสริมการวิจัยที่เหมาะสม ซึ่งเอกชัย กิษฐพันธ์ (2530) ให้ความเห็นว่า การที่ผู้บริหารจะบริหารให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักในการจูงใจโดยพิจารณาว่า

1. ได้สร้างให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้น น่าสนใจท้าทายความสามารถและอยากทำงานเพิ่มขึ้นหรือยัง

2. ผู้ใต้บังคับบัญชารู้หรือไม่ว่า ผู้บริหารคาดหวังอะไรจากเขาในการปฏิบัติงาน และเขาต้องทำอะไรเพื่อให้ถึงมาตรฐานขององค์การที่กำหนดไว้

โกวิท ประวาลพฤกษ์ (2531) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาพความสำเร็จของงานตลอดแนวและมีการสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์การ โดยมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่สำคัญคือ

1. จัดให้มีการประชุมสังเคราะห์นโยบายร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติ

2. ร่วมกันตรวจความสอดคล้องและความสมบูรณ์ของสภาพความสำเร็จในทุกๆ ระดับของงานตั้งแต่ปัจจัยการดำเนินงานผลผลิตไปจนถึงผลกระทบ

3. ร่วมกันประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของโรงเรียน

4. มีการตกลงกันว่าจะพัฒนางานของแต่ละบุคคลถือว่าเป็นสัญญาสุภาพบุรุษ ทุกคนต้องรักษาคำมั่นสัญญา และกลุ่มต้องช่วยกันติดตามตรวจสอบช่วยเหลือให้แก่แต่ละบุคคล หรือแต่ละ

โรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่ให้สัญญาไว้ตามกำหนด

5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติตามแนวดังกล่าว โดยการเยี่ยมเยียนได้ตามและให้กำลังใจตลอดจนเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติเป็นระยะ ซึ่งสอดคล้องกับ นทีทิพย์ สมเกียรติกุล (2533) กล่าวถึงองค์การที่ประสบความสำเร็จควรมีลักษณะดังนี้

5.1 องค์การต้องยืดหยุ่นมีระบบงานที่ดีสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา

5.2 ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5.3 เป้าหมายขององค์การเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกระดับ

5.4 มีการสื่อสารระบบเปิด ผู้บริหารไว้วางใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆ

5.5 โครงสร้างระบบขององค์การจะเกี่ยวกับจุดประสงค์หน้าที่ และสภาพแวดล้อมขององค์การ

5.6 กระจายงานในเรื่องการตัดสินใจเกี่ยวกับงานประจำวัน ให้แก่ระดับล่างขององค์การ

5.7 ขวัญกำลังใจของพนักงานดีอยู่เสมอ

สรุปจะเห็นได้ว่า การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียนเป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารต้องจัดกระบวนการบริหารให้เอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับความต้องการความสนใจของผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การให้การยอมรับนับถือเป็นการบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจในการทำงานเฮิร์ซเบิร์กและคนอื่นๆ (Herzberg and Others 1959) ได้ระบุว่าการให้การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นมนุษย์จากสถานะที่เป็นกลางให้ไปอยู่ในสถานะที่อยากทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกว่า

1. งานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อหน่ายเป็นสิ่งที่ท้าทาย และต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่

2. มีอิสระภาพที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถใช้ความคิดริเริ่มของตนเองอย่างเต็มที่

3. มีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงาน

4. ได้รับการยอมรับนับถืออย่างจริงจังในผลสำเร็จของงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชา

5. การทำงานนั้นทำให้ผู้ทำเกิดการพัฒนาตนเองได้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

สมยศ นาวิการ (2521 : 75 - 78) ให้ความเห็นว่า ผลตอบแทนหรือผลลัพธ์จะมีความสำคัญและจะเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมได้ ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนนั้น บุคคลจะต้องรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากพฤติกรรม และถ้าหากจะกระทบต่อความพยายามของบุคคลหนึ่งๆ แล้วเขาจะต้องรับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในระดับของกำลังความพยายาม จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในผลของการปฏิบัติงานของเขา

กรมสามัญศึกษา (2529) ได้กำหนดวิธีการดำเนินงานของผู้บริหารที่สำคัญ คือการส่งเสริมมาตรการที่จะสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และลดปัญหาต่างๆ ที่จะทำลายขวัญกำลังใจในการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานหน้าที่ให้มีผลงานดีเด่นด้วยการใช้นวัตกรรมในกระบวนการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุมเสนอผลงานดีเด่น การส่งเสริมให้มีการเยี่ยมชมผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ผลงานเป็นฐานในการสร้างความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2531 : 3 - 9) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีหลักการเพื่อส่งเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สำคัญคือ

1. บุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเอง เขาก็จะมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น

2. คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอไม่ว่าจะอยู่ในฐานะไหน และตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

3. การยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่น จะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และมีความมานะพยายามมากขึ้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชยบ้างนั่นเอง

สรุปได้ว่า การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการให้เกียรติและยกย่องชมเชยครูที่มีความสามารถในด้านการวิจัย ซึ่งผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจและความภาคภูมิใจกับผลงานวิจัยของตนเอง รวมทั้งเผยแพร่ผลการวิจัยให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย

การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในโรงเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนการนำ

การวิจัยเข้าไปช่วยการเรียนการสอนได้นั้น ครูผู้สอนต้องสามารถวิจัยได้ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามสภาพปัญหาความเป็นจริง

แฮส (Hass 1957) ได้ชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของการส่งเสริมครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญคือ จะต้องส่งเสริมและปรับปรุงด้านวิชาชีพครู และครูทุกคนจะต้องศึกษาและทดลองวิจัยกันอย่างจริงจัง เพื่อความก้าวหน้าในการสอน ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูเกิดความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ไคท์ (Kyte 1960) ได้เสนอวิธีปรับปรุงคุณภาพของครูโดยการสนับสนุนครูให้ทำการทดลองวิจัยทำการสอนโดยใช้เนื้อหา วัสดุ อุปกรณ์ วิธีสอน และวิธีจัดชั้นเรียนใหม่ๆ ให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์กับครูคนอื่น ซึ่งกำลังทดลองหรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องเดียวกัน ผูกให้เป็นผู้บรรยาย ปาฐกถาในกิจกรรมต่างๆ ทั้งระดับโรงเรียนและท้องถิ่น สนับสนุนให้ครูได้เขียนบทความ หรือหนังสือเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ หรือจัดให้ทำงานในด้านที่มีความสามารถหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาวงศ์ จันทวานิช (2528) ให้ความเห็นว่าโครงสร้างของหน่วยงานและระบบการบริหาร เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยทางการศึกษา องค์ประกอบด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ได้แก่ การจัดให้มีศูนย์ข้อมูลพื้นฐานที่ดีและพร้อมที่จะหยิบข้อมูลมาใช้ได้ มีเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับการทำวิจัยแต่ละเรื่องมีคณะนักวิจัยที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย และมีทุนสำหรับการวิจัย ส่วนองค์ประกอบของระบบการบริหาร ได้แก่ การจัดหาและกระจายบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ สำหรับการวิจัยอย่างเหมาะสม มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีช่องทาง หรือเครือข่ายสำหรับการเผยแพร่และการติดต่อในการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ นภาพร สิงหนัต (2531 : 70 - 78) ได้รายงานถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัยให้แก่ครู และบุคลากรประจำการทางการศึกษา ในฐานะนักวิจัยประจำโรงเรียนว่าสมรรถภาพพื้นฐานทางการวิจัยที่จะเป็นสำหรับครู และบุคลากรประจำการจะช่วยให้มีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย จะเป็นการเอื้ออำนวยให้ความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรของหน่วยงานต่าง ๆ และนำความรู้ทางด้านการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา เทคนิควิธีสอน ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนอันเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

วัลลภ กันทรพัญ์ (2534 : 30) กล่าวสรุปไว้ว่า ในการนำวิจัยเข้าสู่โรงเรียนผู้บริหารจะต้องมองโรงเรียนในรูปของระบบ คือมองให้เห็นความสัมพันธ์ภารกิจขององค์ประกอบต่างๆ ในระบบโรงเรียนทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการและผลผลิตให้ชัดเจน เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียน

อาจจะเกิดปัญหาที่ระดับปัจจัย หรือระดับกระบวนการหรือระดับผลผลิตการวิจัยจะเข้ามามีส่วนช่วยในการหาคำตอบว่า ได้เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องอะไรบ้างในระบบโรงเรียนนั้นๆ

สรุปได้ว่า การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการมองเห็นคุณประโยชน์ของงานวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องสร้างความตระหนักและสร้างเจตคติที่ดีต่อการวิจัยในชั้นเรียนและกระตุ้นให้ครูได้เห็นความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน และส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อจะได้ความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน โดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน โดยการช่วยเหลือทั้งทางด้านปัจจัยและกระบวนการเพื่อนำไปสู่ผลผลิตทางการวิจัย และใช้เทคนิคในการเสริมแรงและให้กำลังใจเพื่อความสำเร็จในการวิจัยของครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียน

การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ความรับผิดชอบมีความสำคัญในการบริหารงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เชสเตอร์ (Chester 1966) ได้วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูศึกษาทดลองวิจัยเทคนิคการสอนหลายๆ วิธีให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีการสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่างๆ อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนกันเยี่ยมเยียนชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดหาวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการ การประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน ประเมินผลและติดตามผลการประชุมปฏิบัติงาน การประชุมปรึกษาและการสาธิตการสอน จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบติเพื่อก่อโดยไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมประชุมอภิปรายปัญหาการสอน ให้ครูได้มีเวลาสำหรับงานสอนมากขึ้น ให้มีส่วนร่วมในการเลือกวัสดุทัศนวัสดุและอุปกรณ์การสอนอื่นๆ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือ หรือบทความเกี่ยวกับวิชาชีพครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้โครงการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนประชุมครูเพื่อประเมินผลการเยี่ยมห้องเรียน และจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะและค่าที่พักให้แก่ครูที่ไปประชุมอบรมทางวิชาการ

กิติ ตยัคคานนท์ (2532 : 40) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนามักใช้เวลาส่วนใหญ่ อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานใหม่ๆ กระตุ้นให้เขาเป็นตัวของตัวเอง รู้จักความรับผิดชอบ ชยัน และมีความคิดสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่า การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแลเพื่อให้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ได้รับความช่วยเหลือทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ และแหล่งค้นคว้า

เกี่ยวกับการวิจัยให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของข้าราชการด้านหนึ่ง ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล เป็นการให้บำเหน็จความชอบที่ได้รับด้วยเนื่องจากบำเหน็จที่บุคคลมีความพึงพอใจเท่านั้น จึงจะสามารถนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

สมพงศ์ เกษมสิน (2521 : 31 - 33) ให้ความเห็นไว้ว่า สภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การใดก็ตาม ควรมีการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ การงาน ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจ และกำลังขวัญที่ดี อันเป็นหลักของการให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไปนั้น คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดให้ข้าราชการครูผู้นั้นจะต้องมีผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสารที่เกี่ยวกับการสอน 7 ประการ คือ

1. เอกสารที่เกี่ยวกับการสอนโดยตรง เช่น เอกสารประกอบการสอน แผนการสอน เอกสารคำสอน ชุดการสอน หนังสือเรียนแบบหน่วย ใบงานการสอนและอื่นๆ

2. หนังสือเสริมประสบการณ์

3. งานแปล

4. งานประดิษฐ์

5. งานวิจัย

6. บทความทางวิชาการ

7. ผลงานในลักษณะอื่นๆ ซึ่งแสดงความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับหน้าที่ของครู อาจารย์ที่ปฏิบัติ

วัลลภ กันทรัพย์ (2531 : 30) สรุปว่า ตามปริมาณและคุณภาพของเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดสำหรับงานวิจัย ครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ควรคำนึงถึงแนวทางการทำวิจัยในเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ

1. การพัฒนางานที่รับผิดชอบ งานวิจัยนั้นจะนำไปพัฒนาในหน้าที่ความรับผิดชอบได้หรือไม่

2. การนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง ผลงานวิจัยนอกจากเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ จะต้องมีส่วนประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นที่สามารถนำไปใช้อย่างได้ผล และเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาโดยทั่วไป

3. ความเป็นปรนัยของผลวิจัย ผลการวิจัยจะต้องไม่คลุมเคลือ การแปลความของข้อมูลต้องชัดเจน ผลงานจะต้องปรากฏในรูปที่ทุกคนสามารถตีความ หรือเข้าใจความหมายได้ถูกต้องในทิศทางเดียวกัน

4. ความลึกซึ้งของงานวิจัยต้องอาศัยข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าอย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง

5. ความรอบรู้ในเรื่องที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยควรจะต้องศึกษาข้อมูลในเรื่องนั้น ๆ อย่างถี่ถ้วน และถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้อย่างจริงจังในเรื่องที่ศึกษา และสามารถขยายผลให้บุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้สอนพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ความทันสมัยของเรื่องที่จะทำการวิจัย จากผลการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน เป็นบ่งชี้ถึงความชอบตามภาระหน้าที่ของครูที่เกิดจากผลของการที่ครูได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารบุคคลในโรงเรียน โดยใช้ผลงานวิจัยของครูเป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่การงานของครูให้สูงขึ้น บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามหน้าที่ของผู้บริหารที่ได้กระตุ้น สนับสนุน ให้ครูในโรงเรียนได้มีการพัฒนาค้นคว้าหรือคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย โดยอาศัยทักษะการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนในทุกๆ ด้าน ได้แก่การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การให้ความสำคัญของงานวิจัยในชั้นเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ภายในโรงเรียน คือ

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน
2. การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน
4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การเสริมแรงและทฤษฎีการเสริมแรง

ทฤษฎีการมุ่งใจด้านการเสริมแรงและการปรับพฤติกรรมมีความเชื่อว่า การกระทำที่ได้รับผลทางบวกหรือมีการเสริมแรงทางบวกจะทำให้มีการกระทำซ้ำอีกต่อไป และการกระทำที่ได้รับผลทางลบหรือเสริมแรงทางลบ จะมีการกระทำซ้ำน้อยลงหรือหยุดการกระทำ การนำแนวความคิดนี้ไปใช้ในการบริหาร คือ การจัดให้มีการเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบ มีการลงโทษ การระงับ และการปรับพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยจะเน้นที่วิธีการเสริมแรงซึ่งมีอยู่หลายวิธี เช่น การให้การเสริมแรงแบบต่อเนื่อง การให้การเสริมแรงเป็นระยะคงที่และไม่คงที่ การให้การเสริมแรงในอัตราส่วนคงที่และไม่คงที่ ส่วนในการปรับพฤติกรรมนั้นมีข้อเสนอแนะว่าควรใช้ควบคู่ไปกับการให้การเสริมแรงด้วย

ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theory)

ทฤษฎีการเสริมแรงเป็นบทแย้ง (Antithesis) กับทฤษฎีมุ่งใจเชิงกระบวนการ (Process model) เนื่องจากไม่ได้อธิบายถึงกระบวนการทางความคิดของบุคคล แต่เป็นการอธิบายความในเชิงพฤติกรรม (Behavior) มีทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักกันดี คือ ทฤษฎีการวางเงื่อนไข (Operant - conditioning theory) หรือทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) ของ Skinner ลักษณะสำคัญของทฤษฎีการเสริมแรง คือ เชื่อในเรื่องกฎของผล (Law of effect) ว่าพฤติกรรมที่จะก่อผลในทางบวกควรได้รับการเสริมแรงซ้ำๆ ส่วนที่จะก่อผลในทางลบควรเป็นไปในทางตรงกันข้าม (Thorndike 1911: อ้างถึงใน Bartol and others 1998) การเสริมแรงทางการบริหาร จึงควรให้เงื่อนไขที่จะนำไปสู่การตอบสนองหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ซ้ำๆ จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม (Behavioral modification) ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการเสริมแรง 4 ชนิด คือ การเสริมแรงในทางบวก (Positive) การเสริมแรงในทางลบ (Negative) การหยุดยั้ง (Extinction) และการลงโทษ (Punishment) ในสองชนิดแรกมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพฤติกรรมหรือก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ส่วนสองชนิดหลังเพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งนี้ Skinner เชื่อว่า การเสริมแรงทางบวกและการหยุดยั้งจะกระตุ้นความมีวุฒิภาวะของบุคคล (Maturity) เพราะบุคคลจะเกิดความสำนึกในตนเอง เช่น กรณีสมาชิกที่มักทำตลกในที่ประชุม หากประธานเห็นเป็นเรื่องขบขัน อาจทำให้การประชุมไม่ราบรื่น หากประธานต้องการหยุดยั้งพฤติกรรมดังกล่าว ไม่หัวเราะในความตลกนั้น สมาชิกก็จะไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้นต่อเนื่อง เป็นต้น ส่วนการเสริมแรงทางลบ และการลงโทษจะกระตุ้นความไม่มีความมีวุฒิภาวะของบุคคล (Immaturity) เพราะเป็นเสมือนการบังคับ หากไม่มีการบังคับก็จะกลับไปสู่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ เช่น คนงานอาจทิ้งงานเมื่อเห็นว่าเจ้านายไม่อยู่สำนักงาน เป็นต้น (การลงโทษ เช่น การไม่ให้เข้าร่วมประชุม การไม่ให้อุปกรณ์การทำงานใหม่ๆ

เป็นต้น ส่วนการเสริมแรงทางลบ เป็นการให้เงื่อนไขที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมทางบวกเพื่อหยุดหรือหลีกเลี่ยงเงื่อนไขนั้น เช่น คนงานจะทำงานหนักให้เสร็จทันเวลา เพื่อหลีกเลี่ยงการตำหนิจากหัวหน้างาน เป็นต้น) การนำทฤษฎีการเสริมแรงไปใช้ทางการบริหารนั้น ผู้บริหารควรเน้นการเสริมแรงในทางบวกเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ควรเป็นในที่ลับและให้อยู่กับร่องกับรอย ดูจะให้ผลได้ดีกว่า (Beyer and Trice 1984 ; Hamner 1987 ; Bivee, Thill, Wood and Dovel 1993 ; Bartol and others 1998) สำหรับชนิดการเสริมแรง 4 ชนิดแสดงชนิดของตัวเสริมแรงตามทฤษฎี Skinner (วิโรจน์ สารัตนะ 2542 :105) ดูภาพประกอบ

เพิ่มพฤติกรรม		การเสริมแรงทางลบ
ลดพฤติกรรม	การหยุดยั้ง	
	กระตุ้นคุณลักษณะ	ไม่กระตุ้นคุณลักษณะ

แผนภูมิที่ 3 แสดงชนิดของตัวเสริมแรง

ที่มา : วิโรจน์ สารัตนะ : 2542 : 105

สรุปได้ว่า การเสริมแรง สามารถกระทำได้ทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งความแตกต่างของบุคคลากรที่จะให้การเสริมแรง โดยจะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคลากรนั้นๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ไพโรจน์ แสงจันทร์ (2527 : 62) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สภาพการวิจัยและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง" โดยศึกษาสภาพองค์ประกอบในการทำวิจัยการบริหารหน่วยงาน การส่งเสริมการวิจัย และผลงานวิจัยของอาจารย์ พบว่า

1. องค์ประกอบในการทำงานวิจัยที่จัดอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม และสนับสนุนในการทำงานวิจัย ความรู้ด้านเนื้อหาในสาขาที่ต้องการวิจัย ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และวิทยาลัยมีการเผยแพร่ทุนให้อาจารย์ทราบโดยทั่วถึง องค์ประกอบที่เป็นปัญหามากที่สุดนั้น ได้แก่ ความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัย เวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหาในวิทยาลัย

2. อาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง มีความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัย อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดในทุกประเด็น แต่ที่มีความต้องการเร่งด่วน คือ ความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัย เวลาที่ใช้ในการวิจัย การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานวิจัยของอาจารย์

3. สภาพการทำงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เคยทำวิจัยในระหว่างการศึกษา มาแล้ว มีอาจารย์เพียงส่วนน้อยเคยทำงานวิจัยในระหว่างการทำงานในวิทยาลัยครู และอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจะทำการวิจัยอย่างแน่นอนในอนาคต ด้วยเหตุผลที่ว่า การวิจัยมีประโยชน์ ในด้านการสอนและการปฏิบัติงานอื่นๆ โดยมีความต้องการวิจัยหัวข้อที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของ สาขาวิชาที่ถนัดมากที่สุด

4. งานวิจัยที่อาจารย์ทำในระหว่างการทำงาน นั้น ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยประเภทวิจัย ประยุกต์ และใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้เวลาในการทำวิจัยโดยเฉลี่ยประมาณ 1 ปี โดยได้รับทุนจาก วิทยาลัยครูและกรมการฝึกหัดครูมากที่สุด ส่วนการเผยแพร่ผลการวิจัยนั้น ส่วนใหญ่พิมพ์เป็นรูปเล่ม

5. อาจารย์ที่เคยทำวิจัยในระหว่างการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโท มีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นอาจารย์ และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ ในช่วง 11 – 15 ปี

6. การเปรียบเทียบสภาพองค์ประกอบและความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัย ระหว่างวิทยาลัยครู 5 แห่ง ปรากฏว่าองค์ประกอบการทำงานวิจัยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ความรู้ ด้านเทคนิควิธีวิจัย ความสามารถหาหัวข้อการวิจัย และประสิทธิภาพของศูนย์วิจัยในการประสาน งานด้านการวิจัยแก่อาจารย์ ส่วนความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัย นั้น ไม่แตกต่างกัน

7. ศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง ที่ทำหน้าที่ประสานงานด้านการวิจัยของ อาจารย์ และทำวิจัยตามที่ได้รับมอบหมายนั้น มีปัญหาด้านการบริหาร คือ ขาดนโยบาย/แผนงานที่ ชัดเจน ขาดงบประมาณและบุคลากร เป็นต้น และอาจารย์ยังไม่มีความรู้หรือรู้ร้อนในการทำวิจัย

พร้อมพรรณ อุดมสิน (2528 : 58) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความต้องการการเสริมสมรรถภาพ การวิจัยทางการศึกษา" โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูอาจารย์ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและ อุดมศึกษา พบว่า จำนวนอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยคิดเป็น ร้อยละ มากกว่าในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ครูมัธยมศึกษามีความต้องการเสริม สมรรถภาพด้านการอ่านมากที่สุดในเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน และต้องการ ความรู้ทางการวิจัยและสถิติ อยู่ในระดับมาก อาจารย์ในระดับอุดมศึกษามีความต้องการเครื่อง อำนวยความสะดวก แหล่งความรู้พร้อมทางการวิจัยมากกว่าครูในระดับประถม และมัธยมศึกษา

การเสริมสมรรถภาพทางการวิจัยสำหรับครูประถมและมัธยมศึกษา เน้นรูปแบบการให้อ่านงานวิจัยที่เป็นภาษาง่าย ๆ และการทำงานวิจัยประยุกต์ หรืองานวิจัยเชิงปฏิบัติการ

นภาพร สิงห์ดี (2531 : 40) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาชุดการสอนรายบุคคล เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางการวิจัยสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ พบว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการศึกษาหาความรู้ทางการวิจัยเพิ่มเติม แต่ขาดแหล่งความรู้ในโรงเรียน เอกสาร ตำรา และรายงานการวิจัย และได้เสนอแนะให้หน่วยงานจัดฝึกอบรม และฝึกปฏิบัติทางการวิจัย นอกจากนี้ครูยังมีความสนใจในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น เพราะคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดให้ครูสามารถใช้ผลงานวิจัยในการขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้อีกด้วย

1. สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครูผู้สอน มีความต้องการที่จะปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกหมวดวิชา และสภาพปัจจุบันครูทำการสอนโดยใช้แผนการสอนที่ตนเองได้จัดทำขึ้น และสามารถสอนได้ตรงตามแผนการสอนในระดับปานกลาง สาเหตุที่ไม่สามารถสอนได้ตรงตามแผน เนื่องจากนักเรียนมีจำนวนมากในแต่ละห้อง ทำให้การจัดกิจกรรมการใช้สื่อ เวลา และการประเมินผลไม่เป็นไปตามที่กำหนด แนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงแผนการสอนก็คือ ควรให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด เน้นการจัดกิจกรรมเป็นกลุ่มให้นักเรียนทำร่วมกัน ด้านสื่อ และการประเมินผลควรใช้หลายๆ รูปแบบ สื่อที่ใช้ต้องมีคุณภาพสร้างความสนใจของนักเรียนได้ และง่ายต่อความเข้าใจของนักเรียน และควรใช้การประเมินผลเป็นกลุ่มแทนรายบุคคลเพื่อลดเวลา นอกจากนี้ จำนวนนักเรียนแต่ละห้องไม่ควรเกิน 35 คน และให้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่วนด้านผลการเรียนยังอยู่ในระดับไม่น่าพอใจ สาเหตุเพราะตัวนักเรียนเอง รองลงไป คือ ผู้ปกครองและครูผู้สอน วิธีการที่จะช่วยยกระดับผลการเรียนของนักเรียนก็คือ ต้องมีการสอนซ่อมเสริมและสอนพิเศษให้นักเรียน โดยการสอนที่ครูเห็นว่าให้ผลดีต่อผลการเรียนของนักเรียน คือ การอภิปรายการเรียนเป็นกลุ่ม การเรียนแบบศูนย์การเรียนการค้นคว้า การใช้วีดีโอประกอบ และการทดลอง

2. สถานภาพด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย และการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยน้อยหรือไม่รู้เลย และส่วนใหญ่ได้ความรู้มาจากการเรียนในระดับมหาวิทยาลัย และมีความยินดีที่จะเข้ารับการอบรม โดยมีเงื่อนไขว่าจะกลับไปทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หัวข้อที่สนใจจะทำวิจัย คือ เทคนิควิธีสอนใหม่ๆ และการสร้างสื่อประกอบการเรียนการสอน ปัจจุบันได้มีการนำผลการวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนในระดับน้อยมาก หรือไม่มีเลย สาเหตุเพราะขาดประสบการณ์ยังไม่ได้รับการอบรม ไม่มี

ความรู้พอยังไม่เข้าใจ และไม่รู้จักขั้นตอนกระบวนการที่ถูกต้อง ไม่มั่นใจในการเก็บข้อมูลส่วนผู้ที่เคยนำผลการวิจัยไปใช้แล้วนั้น นวัตกรรมที่นำไปใช้ได้แก่ เทคนิค วิธีสอน การผลิต และใช้สื่อประเภทต่างๆ

สุภวัฒน์ เวชประดิษฐ์ (2532 : 6 -11) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เกี่ยวกับการทำวิจัยในโครงการวิจัยและพัฒนาคุณภาพก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา” สรุปผลการวิจัย

1. ผู้กำหนดหัวข้อวิจัยเป็นคณะศึกษานิเทศก์จังหวัด กำหนดหัวข้อวิจัยจากรายงานการประเมินคุณภาพนักเรียนระดับจังหวัด การวิจัยส่วนมากเป็นโครงการวิจัยและทดลองรูปแบบเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน กลุ่มทักษะ โดยเน้นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและพัฒนาความสามารถทางการสอนของครู แหล่งที่ใช้ค้นคว้าหาเอกสารทางการวิจัยคือ ห้องสมุดวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งสร้างขึ้นเองทั้งหมดและนำของผู้คนอื่นมาดัดแปลง ลักษณะโครงการวิจัยเป็นการวิจัยเป็นคณะ งานวิจัยไม่เสร็จตามกำหนดเพราะศึกษานิเทศก์จังหวัดมีงานอื่นทำมากเกินไป งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้วจะพิมพ์เป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์และฉบับย่อ ส่งให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอต่างๆ ในสังกัด ผลการวิจัยส่วนใหญ่นำไปใช้พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน และมีผลคือครูมีพฤติกรรมการสอนดีขึ้น

2. ข้อมูลด้านปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย แสดงว่า ด้านการบริหารงานวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การเผยแพร่งานวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้มีปัญหาน้อยมากส่วนด้านเนื้อหาของการทำวิจัย และการติดตามการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นปัญหาปานกลาง

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่าปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัยคือปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายการบริหารการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินที่ได้รับ ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์กสามารถทำนายการทำหรือไม่ทำการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตรได้ถูกต้องร้อยละ 71.16

พิรวัฒน์ วงษ์พรหม (2533 : 85 - 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการทำวิจัยชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า

1. ครูในโรงเรียนประถมศึกษามีการแก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยวิธีการทำวิจัยร้อยละ 38.90 และเรื่องที่ทำวิจัยส่วนมากเป็นหัวข้อเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในการทำวิจัยชั้นเรียนครูที่ทำวิจัยส่วนมากกำหนดปัญหาจากประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน และให้ความสำคัญ

แก่การวางแผนในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบการวิจัยที่นิยมใช้ คือการวิจัยเชิงสำรวจ แหล่งวิทยาศาสตร์ที่ใช้ศึกษา คือ ตำรา เอกสาร วารสาร ผู้ให้คำปรึกษาในการทำวิจัยคือเพื่อนครู เครื่องมือที่ใช้มากคือ แบบสังเกตและบันทึกที่สร้างโดยผู้วิจัยเอง ประชากรที่ใช้คือนักเรียน ค่าสถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ครูผู้ทำวิจัยส่วนใหญ่บันทึกผลการวิจัย งบประมาณที่ใช้คือ งบประมาณส่วนตัว ช่วงเวลาที่ใช้ทำวิจัยคือเวลาที่ว่างจากการสอน ผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้แก้ปัญหาและสามารถใช้แก้ปัญหาได้ในระดับพอใช้ ผลการวิจัยมีการเผยแพร่เป็นส่วนน้อย ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยชั้นเรียนของครู ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาด้านงบประมาณและเวลาในการทำวิจัยเป็นปัญหาในระดับมาก

2. ครูมีความต้องการความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ในระดับมาก โดยต้องการให้มีแหล่งความรู้ในระดับอำเภอที่รวบรวมเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการวิจัยในระดับมากที่สุด

3. ครูผู้สอน และครูวิชาการโรงเรียนมีปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยชั้นเรียนไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการในการทำวิจัยชั้นเรียน มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการจัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยครูส่วนมากต้องการให้จัดสรรงบประมาณให้แก่ครูโดยตรง ไม่ควรผ่านทางโรงเรียน

วันทนา ชูช่วย (2533 : 122) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำวิจัยในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. เหตุจูงใจในการทำวิจัยของกลุ่มครูมัธยมศึกษาที่ทำการวิจัยได้แก่ การประสบปัญหาในการทำงานที่โรงเรียน และต้องการข้อมูลที่เชื่อถือได้ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติ และได้รับการแต่งตั้งมอบหมายหรือได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ทำการวิจัย สาเหตุการไม่ทำวิจัยของครูมัธยมศึกษา กลุ่มที่ไม่ทำการวิจัย ได้แก่ การไม่มีเวลา ไม่มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำวิจัย และไม่เห็นคุณค่า และประโยชน์ของการวิจัย

2. การทำวิจัยของครูมัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2531 และ 2532 ปรากฏว่า มีจำนวนโครงการวิจัย 42 โครงการ ซึ่งทั้ง 42 โครงการในการดำเนินการพบว่า

2.1 ปัจจัยพื้นฐานในการทำการวิจัย ที่ครูมีความต้องการมากได้แก่ ที่ปรึกษาในการทำวิจัย เวลาในการทำการวิจัย ได้แก่ ตัวอย่างรายงานการวิจัย หนังสือ คู่มือ

2.2 การทำวิจัยของครูมัธยมศึกษาทั้ง 42 โครงการ พบว่า ทำสำเร็จ 15 โครงการ อยู่ระหว่างการดำเนินการ 19 โครงการ และล้มเลิก 8 โครงการ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้กระบวนการวิจัยดำเนินไปได้สำเร็จ ได้แก่ การมีบุคลากรในคณะวิจัยหรือผู้ช่วยวิจัยที่มีความรู้ด้านการวิจัย ผู้บริหารสนับสนุนติดตามงาน ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและการมีเวลาในการทำการวิจัย

2.3 ผลงานวิจัยที่ทำสำเร็จ มีลักษณะของรายงานการวิจัยส่วนใหญ่ เป็นแบบย่อ โดยเน้นเฉพาะผลการวิจัย จะมีรายงานที่มีลักษณะสมบูรณ์เพียง 3 เรื่อง

2.4 การเผยแพร่และการนำผลการวิจัยไปใช้ ส่วนใหญ่ เผยแพร่ภายในโรงเรียน โดยนำเสนอต่อผู้บริหาร และแจกครูในโรงเรียนและผู้บริหารได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการเสนอปรับปรุงในโรงเรียน

ศิวพร ดิลกโกมล (2533 : 87 - 88) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1” ผลการวิจัย

1. ครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 มีความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยและมีความต้องการวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยโดยรวม ในระดับน้อย

2. ครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่เคยและไม่เคยรับการอบรมหรือร่วมการสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัยและสถิติเพื่อการวิจัย ที่เคยและไม่เคยเรียนวิชาวิจัยและวิชาสถิติเพื่อการวิจัย มีความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่เคยและไม่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัย มีความต้องการวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1 ที่เคยและไม่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับสถิติเพื่อการวิจัยที่เคยและไม่เคยร่วมการสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัยและสถิติเพื่อการวิจัยที่เคยและไม่เคยเรียนวิชาวิจัยและวิชาสถิติ เพื่อการวิจัยมีความต้องการวิธีการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บัญชา อึ้งสกุล (2537 : 103) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน และประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เยาวภา เจริญบุญ (2537 : 42) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน คือ

สูงขึ้น

1. ความต้องการหาวิธีสอนที่จะทำให้นักเรียนสนใจการเรียน และมีผลสัมฤทธิ์การเรียน
2. การแก้ไขปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนในการเรียน
3. การทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3
4. การสนับสนุนของผู้บริหารให้ทำวิจัยในชั้นเรียน
5. ความร่วมมือและการร่วมกันทำวิจัยในชั้นเรียนของเพื่อนครู

ปราณี นุ่นน้อย (2540 : 66) ศึกษาการพัฒนางานองค์ประกอบการประเมินงานวิจัยในชั้นเรียนโดยการสัมภาษณ์พบว่า องค์ประกอบของการประเมินงานวิจัยในชั้นเรียนประกอบด้วย คุณสมบัติของครุณักวิจัย กระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหา กระบวนการในการพัฒนานวัตกรรม กระบวนการตรวจสอบผลงานทางวิชาการ ความถูกต้องของเอกสาร และคุณลักษณะที่สำคัญของงานวิจัยในชั้นเรียน

นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “เส้นทางพัฒนาครุณักวิจัยครุณักวิจัย : การวิจัยรายกรณีครุติเด่นระดับประถมศึกษา” การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเส้นทางในการพัฒนาครุณักวิจัย จากการวิจัยรายกรณีครุติเด่นระดับประถมศึกษาท่านหนึ่ง ด้วยวิธีการศึกษาครอบคลุมการศึกษาอัตชีวประวัติ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย สรุปได้ว่า เส้นทางพัฒนามาสู่การเป็นครุณักวิจัยของกรณีการศึกษาเริ่มจาก คุณลักษณะส่วนตัวที่เป็นคนชอบใฝ่หาความรู้ ช่างคิด ชอบอ่าน ชอบเขียนและรักธรรมชาติ ลักษณะดังกล่าวพัฒนามาด้วยการเรียนจากการปฏิบัติงาน ในลักษณะของการสังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ และ สังคมประสบการณ์ชีวิต และการทำงานอย่างบูรณาการในหน้าที่ครุที่รักเด็ก และปรารถนาจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก ส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนาสู่การเป็นครุณักวิจัย ที่ใช้รูปแบบของการวิจัยที่เป็นการวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร ศึกษาเป็นรายกรณี การวิจัยพัฒนา ส่วนปัญหาของการวิจัยมาจากปัญหาของนักเรียน โดยครูมองเห็นโอกาสของการเรียนรู้ คือ มโนทัศน์เริ่มต้นที่สำคัญ การวิเคราะห์ปัญหาซึ่งมีขอบข่ายจากการสังเกตนักเรียนแต่ละคนในวงกว้าง ไปสู่แนวคิดของการช่วยเหลือเด็กรายบุคคล วัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ภาษาไทย เพื่อใช้ในชีวิตประจำวัน และในอนาคตด้วยวิธีการสอนอย่างหลากหลาย และในลักษณะบูรณาการ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพและธรรมชาติการเรียนรู้ของนักเรียน ประโยชน์จากการวิจัย คือ การพัฒนา นักเรียน พัฒนาตนเองให้สามารถพัฒนาการสอนนักเรียนให้ถูกต้องและสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น และ ผลกระทบสู่การพัฒนาเพื่อนครู

ประภัสสร วงษ์ดี (2540) ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการและการใช้ผลผลิตการวิจัยปฏิบัติการ

ในชั้นเรียนของครูนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเชิงสำรวจและรายกรณี" ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการวิจัยของครูนักวิจัย เริ่มจากปัญหาการจัดการเรียนการสอนและขาดความพร้อมของนักเรียน ครูนักวิจัยจะเลือกปัญหาวิจัยที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในการทำงานสอน และเป็นเรื่องที่ตนเองถนัดโดยหัวข้อที่ศึกษามักเป็นเรื่องการพัฒนาวิธีการสอน และสื่อการสอนและการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น เครื่องมือในการวิจัย คือ นักเรียนในชั้นเรียนของตนเอง และการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย

2. ครูได้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งในด้านพัฒนาวิธีการสอนและสื่อ เพื่อการพัฒนานักเรียน และการพัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู

ลัดดา คำพลงาม (2540) ได้ศึกษาเรื่อง "กระบวนการและผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอน" เพื่อศึกษากระบวนการและผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีต่อพฤติกรรมของครูนักวิจัย ในฐานะที่เป็นผู้บริหารจัดการชั้นเรียนและผู้จัดการกิจกรรมการเรียนการสอน และศึกษาพฤติกรรมของครูที่มีผลต่อการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการและผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน สนับสนุนให้ครูนักวิจัยเกิดความคิด ความมั่นใจในการดำเนินงาน และเป็นแรงจูงใจให้ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อันสืบเนื่องไปยังลักษณะและพฤติกรรมของครู คือ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความสนใจในการค้นคว้า การเห็นโอกาสของการเรียนรู้ ความสนใจในการสังเกตและบันทึกความเอาใจในการค้นคว้า การเห็นโอกาสของการเรียนรู้ ความสนใจในการสังเกต และบันทึกความเอาใจใส่นักเรียน และมีความรับผิดชอบในงานครู ทั้งนี้กระบวนการและผลของการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูนักวิจัยมีพฤติกรรม ดังนี้ เป็นผู้ร่วมเรียนรู้กับศิษย์และเป็นกัลยามิตรของศิษย์ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีความยืดหยุ่นทั้งเนื้อหา กิจกรรม สื่อการเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความเข้าใจนักเรียนมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านปัญหาและพฤติกรรมของนักเรียน อันนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ตลอดจนการให้คำแนะนำและส่งเสริมนักเรียนได้ตรงตามต้องการและความสามารถ

วีรพล จลาตแย้ม (2544) ได้ทำการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ครูประถมศึกษาจำนวนร้อยละ 15.21 เท่านั้นที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนร้อยละ 7.60 ทำวิจัย 1 เรื่อง และร้อยละ 6.14 ทำวิจัย 2-5 เรื่อง โรงเรียนประถมให้การสนับสนุนการทำวิจัยอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ครูประถมศึกษามีความรู้และทักษะในการวิจัยอยู่ในระดับน้อย แต่ครูประถมศึกษามีความเห็นว่า ตนมีคุณลักษณะของนักวิจัย

อยู่ในระดับมาก ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา มีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การขาดความรู้เกี่ยวกับหลักการวิจัย ขาดแหล่งค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัย ขาดงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์สนับสนุนการวิจัย และขาดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษางานวิจัย ส่วนความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา มีอยู่ในระดับ "มาก" ได้แก่ การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัย และแหล่งศึกษาค้นคว้า

งานวิจัยในต่างประเทศ

สมุลยัน (Smulyan อ้างถึงใน วันทนา ชูช่วย 2533 : 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "The Collaboration Process in Action Research" โดยทำการศึกษาระบวนการร่วมมือกันของทีมวิจัย ซึ่งประกอบด้วยครู 5 คน และนักวิจัยจากมหาวิทยาลัย 2 คน โดยมีการพบปะกันทุก ๆ อาทิตย์ในช่วง 2 ปี ในปีแรก มีการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น เพื่อกำหนดปัญหา ซึ่งจะต้องมีความร่วมมือกันในการตั้งวัตถุประสงค์ ในปีที่ 2 พวกเขาตระหนักว่าวัตถุประสงค์ของการวิจัยไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงโรงเรียน แต่เป็นการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาโรงเรียน ผลที่ได้จากความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ตามความรู้สึกของครู พบว่า ถึงแม้ข้อค้นพบที่ได้จะเป็นเพียงส่วนเล็ก ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติแต่ครูทั้ง 5 คน ก็พบว่า ในช่วง 2 ปีที่ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง และวิชาชีพมีความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย มีทักษะในการทำวิจัยมากขึ้น และพร้อมที่จะทำการวิจัยในโอกาสต่อไป

ซานโตส (Santos 1959 : Abstract) ได้ศึกษาการใช้งานวิจัย : กรณีศึกษาระหว่างนักเรียนฝึกหัดครู และครูที่ร่วมงานกันมาส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียน จากผลการวิจัย พบว่า ครูสามารถเป็นนักวิจัยได้ แต่ต้องใช้เวลาและวางแผนในการส่งเสริมทักษะ การเปลี่ยนแปลงเจตคติ และแก้ปัญหาความคิดของครูในการเป็นนักวิจัย โดยต้องได้รับการริเริ่มตั้งแต่หลักสูตรการฝึกหัดครู การพัฒนาความสามารถในการวิจัยต้องเป็นกระบวนการตามลำดับขั้น และดำเนินต่อเนื่องตลอดการประกอบอาชีพครู การมีส่วนร่วมในการวิจัยในครั้งนี้ ได้สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงาน ได้แก่ นักเรียนฝึกหัดครู และ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย

เชมปี (Schempp 1995) ศึกษาวิจัยเรื่อง "การเรียนรู้ในงานที่ทำ : วิเคราะห์การเสาะแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการสอนให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้กรณีศึกษากับครู 2 คน ที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนรัฐบาล ที่ตั้งอยู่ด้านตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา เก็บข้อมูลโดยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและใช้วิธีทัศนัยบันทึกภาพ วิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ใช้เทคนิค Ethnographic เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษา พบว่าเกณฑ์ที่วัดความรู้ที่ชัดเจนของครูมี 5 องค์ประกอบ คือ การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน (ครูได้สังเกตดู

ประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน นำมาดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน) พฤติกรรมของครู (ครูได้จากการสังเกตพฤติกรรมของครูคนอื่น) ความรู้ด้านเนื้อหาวิชา (ครูได้ฐานความรู้มาจากความรู้เดิม ศึกษาตามความสนใจของตน หามาจากความรู้อื่น ๆ ที่สะดวกต่อการค้นคว้า และจากความสนใจของนักเรียน) ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู (ได้มาจากทั้ง 3 ข้อ ข้างต้นที่ผ่านการปฏิบัติฝึกฝน สาธิต และการทำกิจกรรม) และเงื่อนไขภายนอก (เป็นอิทธิพลจากนอกห้องเรียน เช่น กฎหมาย นโยบายของโรงเรียน เป็นต้น)

ฟอร์เซท (Forsythe 1995 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ซึ่งให้นักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล ในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งให้นักเรียนเป็นผู้ประเมินด้วยตนเอง โดยการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดหัวข้อสำหรับการประเมิน และวางแผนการประเมิน ในด้านข้อมูลทางสังคมการบ้านวิชาคณิตศาสตร์และการตัดสินใจในการกำหนดเนื้อหาในแฟ้มสะสมงาน (portfolio) ส่วนผู้ปกครอง จะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากแฟ้มสะสมงาน การประชุมหนังสือพิมพ์ของโรงเรียน และการสัมภาษณ์โดยตรง ซึ่งครูจะได้ข้อมูลจากการบันทึกสั้น ๆ (anecdotal) การสังเกตการเขียนบันทึกแบบ journal writing และการแสดงออก กระบวนการวิจัยนี้ใช้เวลา 4 เดือน โดยที่ผู้ปกครองและครูร่วมมือกันในการติดต่อสื่อสารในเรื่องของการประเมินผล ซึ่งเป็นการร่วมมือกันระหว่าง 3 ฝ่าย ได้แก่ ผู้ปกครอง นักเรียน และครู ผลที่ได้รับเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับครูแต่ละคนเกี่ยวกับหลักสูตรและ วิธีการประเมินผลการเรียน

มาเรียน (Marion 1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนของครู ซึ่งจุดสำคัญของงานวิจัยชิ้นนี้ คือ การเปิดเผยเงื่อนไขต่าง ๆ ซึ่งครูได้รับจากประสบการณ์การเรียนรู้ในมุมมองอย่างมีความหมายและมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้อยู่บนพื้นฐานของการวิจัยที่รายงานออกมาเกี่ยวกับการคิด การปฏิบัติ และการแก้ปัญหา หัวใจของงานวิจัยนี้ คือ การสำรวจคำถามว่า อะไรคือลักษณะของงานวิจัยในชั้นเรียนโดยทำการวิจัยตลอดระยะเวลา 1 ปี งานวิจัยจบลงด้วยข้อเสนอเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องคุณภาพของการเรียนรู้จากมุมมองของครูที่ร่วมดำเนินการวิจัย

จากผลการวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพการวิจัยในชั้นเรียนดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ทราบแนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียน ในด้านความสำคัญ และประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบ กระบวนการและขั้นตอนในการวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาและปัจจัยจำเป็นที่เอื้ออำนวยต่อการวิจัยในชั้นเรียน และบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง เป็นการวิจัยที่ผสมผสานกันระหว่างการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) กับการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) รูปแบบการวิจัยโดยใช้คณะครูของโรงเรียนประชาบำรุง เป็นกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว (One Group Pretest – Posttest Design) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง

ส่วนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง

1. การจัดกลุ่มทดลอง
2. การดำเนินการทดลอง
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. การสรุปผลและอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ในโรงเรียนประชาบำรุง

ในการดำเนินการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ในโรงเรียนประชาบำรุง ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

ขั้นเตรียมการ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประชาบำรุง โดยการสร้างแบบสำรวจแล้ว นำผลที่ได้จากการสำรวจไปกำหนดรูปแบบ การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งในแบบสำรวจจะมีจำนวน 10 ข้อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสำรวจให้กับคณะครู เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2545 และเก็บรวบรวมภายใน 1 สัปดาห์

2. สร้างความตระหนัก โดยผู้บริหารจะต้องสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ครูเห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนโดย

2.1 ประชุมชี้แจง และทำความเข้าใจกับคณะครู เกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2545 ณ ห้องประชุมโรงเรียนประชาบำรุง

2.2 พาไปศึกษาดูงาน โดยผู้บริหารได้จัดทำโครงการศึกษาดูงานด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ และนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการเรียนการสอน โดยได้ดำเนินการในต้นปีการศึกษา 2545

2.3 จัดทำ และจัดหาเอกสาร ตำรา และคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นแบบอย่างให้กับครู เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน ได้ดำเนินการตั้งแต่ต้นปีการศึกษา 2544

2.4 ส่งตัวแทนครูไปเข้าร่วมโครงการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน ของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ระยะที่ 1 เข้ารับการอบรมตั้งแต่วันที่ 26 – 27 มีนาคม 2544 ที่โรงเรียนสามเสนนอก สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 2 เข้ารับการอบรมตั้งแต่วันที่ 19 – 20 มิถุนายน 2544 ที่โรงเรียนสามเสนนอก สำนักงานเขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

ระยะที่ 3 เข้ารับการอบรมตั้งแต่วันที่ 23 – 24 กรกฎาคม 2544 ที่โรงเรียนวัดดอกไม้ สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

3. สำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งแบบสำรวจนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งการสำรวจออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านวิทยากร ด้านสื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และด้านสถานที่ที่ให้อบรมเชิงปฏิบัติการ ผลที่ได้จากการสำรวจนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสำรวจให้กับคณะครูเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2545 แล้วเก็บรวบรวมภายใน 1 สัปดาห์

4. วางแผน เขียนโครงการ และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2545 ผู้วิจัยได้วางแผนการทำงานตามรายการ และประเด็นต่อไปนี้

4.1 กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการ

4.2 ประชุมชี้แจงโครงการ และนโยบายการวิจัยในชั้นเรียนต่อคณะครู

4.3 การกำหนดหลักสูตร และเนื้อหาในการฝึกอบรม โดยนำผลที่ได้จากการสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนมากำหนดหลักสูตร และเนื้อหา

4.4 คัดเลือกวิทยากร ให้การฝึกอบรม

4.5 กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งได้แก่เอกสารการฝึก
อบรม ประกอบด้วย

4.5.1 คู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน

4.5.2 เอกสารประกอบการบรรยาย

4.5.3 เอกสารฝึกการเขียนโครงการ การทำวิจัยในชั้นเรียน

5. นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่สร้างขึ้น และผ่าน
การตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาทดสอบกับคณะครูในช่วงเช้าวันแรกของการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในขั้นตอนการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้วิจัย
ได้ดำเนินการดังนี้

1. แนะนำวิทยากรที่ให้การฝึกอบรม
2. ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามตารางการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
3. ผู้เข้ารับการอบรมประเมินวิทยากร เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำ

วิจัยในชั้นเรียน

ขั้นตอนการปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน

1. ผู้เข้ารับการอบรมฝึกเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียน
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะในการเขียนโครงการวิจัย

ในชั้นเรียน

ขั้นตอนการประเมินผล ในขั้นตอนการประเมินผลผู้วิจัย ได้ดำเนินการประเมินผล
ขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ประเมินผลขั้นเตรียมการ
2. ประเมินผลขั้นอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. ประเมินผลปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน

ส่วนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการเตรียมการ ประกอบด้วย

1. แบบสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประชานาฏ
2. แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบ

การอบรมเชิงปฏิบัติการ

เครื่องมือที่ใช้ในการอบรม

1. โครงการส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งได้จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยในครั้งนี้
2. เอกสารฝึกอบรม ประกอบด้วย
 - 2.1 คู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.2 เอกสารประกอบการบรรยาย
 - 2.3 เอกสารการฝึกการเขียนโครงการ การทำวิจัยในชั้นเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบ

การอบรมเชิงปฏิบัติการ

2. แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 4 ฉบับ ซึ่งมีลักษณะของเครื่องมือ วิธีการสร้าง และวิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

1. แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบสำรวจที่มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน เพื่อนำไปใช้ในการแบ่งกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ความต้องการจำเป็นของครูในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 25 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยากร สื่อ และสถานที่ที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีวัฒน์ 2535 : 114) โดยให้ผู้ตอบแบบสำรวจประเมินระดับความต้องการ ตามค่าคะแนน

ของชวงน้ำหนัก 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

น้ำหนัก 1 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

น้ำหนัก 2 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นน้อย

น้ำหนัก 3 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นปานกลาง

น้ำหนัก 4 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมาก

น้ำหนัก 5 หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ มีวิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ ได้แก่ สภาพสังคมของโรงเรียนประชานำรุง สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน สภาพปัญหาและอุปสรรคของการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น จากนั้นจึงสร้างแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบสำรวจ จำนวน 25 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ จำนวน 9 รายการ ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน 6 รายการ ด้านวิทยากร จำนวน 4 รายการ ด้านสื่อจำนวน 3 รายการ และด้านสถานที่ จำนวน 3 รายการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลีเคอร์ท ดังรายละเอียดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแบบสำรวจฉบับร่างนี้ไปขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ และทำการปรับปรุงแก้ไข

1.2 นำแบบสำรวจที่ปรับปรุงแก้ไขจากข้อ 1.1 ไปขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) คือ การตรวจสอบว่ารายการสำรวจนั้นสามารถสำรวจได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการสำรวจ และมีความสอดคล้องระหว่างรายการสำรวจกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ ทั้งนี้โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดคะแนนการให้ดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

+1 หมายถึง แนใจว่ารายการสำรวจนั้นสำรวจได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แนใจว่ารายการสำรวจนั้นสำรวจได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

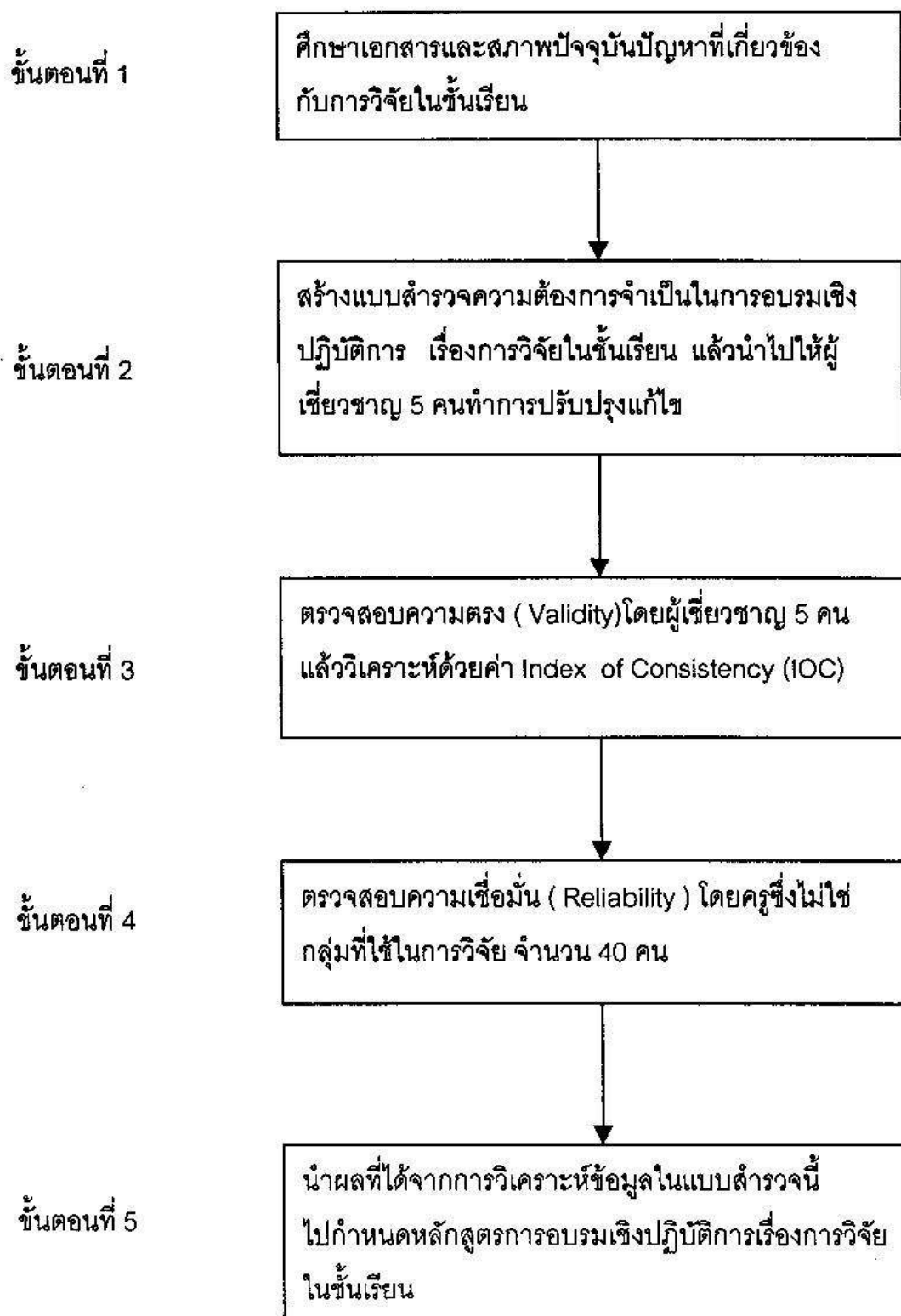
-1 หมายถึง แนใจว่ารายการสำรวจนั้นไม่สามารถสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ของการวิจัย

หลังจากได้ผลรวมของดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ในแต่ละข้อคำถามแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง รายการสำรวจกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยค่า IOC (Index of Consistency) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 124) แล้วเลือกรายการสำรวจที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นรายการสำรวจที่ถือว่ามีความตรงที่ยอมรับได้หากรายการสำรวจ รายการใดมีค่า IOC ไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบด้วยค่า IOC อีกครั้ง เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสำรวจให้เรียบร้อย เตรียมพร้อมสำหรับการทดลองใช้ และพบว่าได้รายการสำรวจในแบบประเมินฉบับนี้ จำนวน 25 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ จำนวน 9 รายการ ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 6 รายการ ด้านวิทยากร จำนวน 4 รายการ ด้านสื่อ จำนวน 3 รายการ และด้านสถานที่ที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน 3 รายการ

1.3 แบบสำรวจที่ได้จากข้อ 1.2 ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูโรงเรียน วัดอุดมรังสี จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การตรวจสอบว่าผลสำรวจ มีความคงที่สม่ำเสมอแม้จะสำรวจกี่ครั้งก็จะได้ผลการสำรวจเหมือนเดิม ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามแบบของ ครอนบาค (Cronbach 1990 : 202 – 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจเท่ากับ 0.78

1.4 นำแบบสำรวจที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยค่าความตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้ว ตามกระบวนการในข้อ 1.1 – 1.3 ไปจัดทำเป็นแบบสำรวจเพื่อใช้ในการสำรวจความต้องการจำเป็นในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์ หลังจากได้ผลการวิเคราะห์จากแบบสำรวจ แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการประชุมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนแล้ว จึงนำผลที่ได้จากการสำรวจไปกำหนดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพปรากฏในแผนภูมิที่ 4 ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 5 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสำรวจความต้องการจำเป็น
ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

2. แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

แบบทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน มีจำนวนข้อสอบ 30 ข้อ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ และหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

2.2 ศึกษาทฤษฎี หลักการ และวิธีการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลทางการศึกษา

2.3 สร้างแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 40 ข้อ ให้มีข้อคำถามกระจายครอบคลุมจุดประสงค์และเนื้อหาในหลักสูตร

2.4 นำแบบทดสอบในข้อ 2.3 ไปขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาสาระการวิจัยในชั้นเรียน ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติทางการศึกษา เพื่อให้ดูลยพินิจเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ และเนื้อหาในหลักสูตรการประชุมปฏิบัติการ กำหนดคะแนนการให้ดูลยพินิจ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์และเนื้อหา

หลังจากได้ผลรวมของดูลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ในแต่ละข้อคำถามแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์และเนื้อหาด้วยค่า IOC (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 124) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นข้อสอบที่ถือว่ามีความตรงที่สามารถนำไปใช้ได้

2.5 นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความตรงในข้อ 2.4 ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดอุดมรังสีที่ผ่านการอบรมวิจัยในชั้นเรียนมาแล้ว จำนวน 40 คน หลังจากได้ผลการประเมินแล้วได้นำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าความยากง่าย (Difficulty) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.5.1 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) คือการวิเคราะห์ข้อคำถามที่สามารถจำแนกคนกลุ่มสูงและคนกลุ่มต่ำได้ ในการแบ่งผู้ตอบเป็นผู้ตอบกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้จำนวนผู้ตอบทั้งหมดในกลุ่มสูง 20 คน และจำนวนผู้ตอบถูกทั้งหมดในกลุ่มต่ำ จำนวน 20 คน ในการวิเคราะห์อำนาจจำแนก กำหนดให้จำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มสูงลบด้วยจำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำ

หารด้วยจำนวนผู้ตอบทั้งหมดของกลุ่มสูง ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามใดมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จึงถือว่าเป็นค่าอำนาจจำแนกที่ผ่านเกณฑ์และยอมรับได้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 138) ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 30 ข้อ

2.5.2 การวิเคราะห์ค่าความยากง่าย (Difficulty) คือ การวิเคราะห์ความเหมาะสมของข้อคำถามที่ควรมีความยากง่ายพอเหมาะ ในการแบ่งผู้ตอบเป็นผู้ตอบกลุ่มสูงและผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำ ได้จำนวนผู้ตอบทั้งหมดในกลุ่มสูง 20 คน และจำนวนผู้ตอบถูกทั้งหมดในกลุ่มต่ำ จำนวน 20 คน ในการวิเคราะห์ความยากง่ายกำหนดให้ผลรวมของผู้ตอบถูกกลุ่มสูง และผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำ หารด้วยจำนวนผู้ตอบทั้งหมดของทั้งสองกลุ่ม ค่าความยากง่ายของข้อคำถามใดมีค่าตั้งแต่ 20% - 80% จึงถือว่าเป็นค่าความยากง่ายที่ผ่านเกณฑ์ และยอมรับได้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 135 - 136) ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์และยอมรับได้ จำนวน 30 ข้อ

2.5.3 หลังจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความยากง่าย (Difficulty) แล้ว ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถาม เพื่อบรรจุลงในแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จากข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความยากง่าย จำนวน 30 ข้อ พบว่าข้อคำถามในแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.45 - 0.91 และค่าความยากง่ายส่วนใหญ่อยู่ใกล้เคียงค่าอุดมคติ (50%)

2.5.4 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) คือ การตรวจสอบผลของการทดสอบได้ค่าคงที่สม่ำเสมอ และเชื่อมั่นว่าแม้จะประเมินกี่ครั้งก็จะได้ค่าเท่าเดิม ผู้วิจัยนำเฉพาะข้อคำถามที่ได้รับการคัดเลือกแล้วในข้อ 2.5.2 - 2.5.3 จำนวน 30 ข้อ ไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ คูเดอร์ - ริชาร์ดสัน จากสูตร KR - 21 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 131) จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ พบค่าความเชื่อมั่นที่ $r = 0.76$ ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนในแผนภูมิที่ 5 ต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1

ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง
การทำวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 2

สร้างแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5
คนเพื่อให้ดูลยพินิจเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับจุดประสงค์และเนื้อหาในหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3

ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน
แล้ววิเคราะห์ด้วยค่า Index Of Consistency (IOC)

ขั้นตอนที่ 4

ตรวจสอบอำนาจจำแนก (Discrimination) ความยาก
ง่าย(Difficulty) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยครู
ซึ่งไม่ใช่กลุ่มที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน

ขั้นตอนที่ 5

นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในแบบทดสอบนี้ ไปจัด
ทำเป็นแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์

แผนภูมิที่ 6 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบทดสอบก่อนและหลัง
การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

แบบประเมินความคิดเห็นของครูนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ อบรมปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 10 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ด้านปฏิริยานการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมในการทำงานด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านคุณค่าขั้นสุด มีลักษณะเป็นแบบประเมินความคิดเห็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (อ้างถึงใน รัตน์ ทวีวัต 2535 : 114) โดยให้ผู้ตอบประเมินระดับความคิดเห็นตามค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

น้ำหนัก 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในเชิงบวกระดับน้อยที่สุด

น้ำหนัก 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในเชิงบวกระดับน้อย

น้ำหนัก 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในเชิงบวกระดับปานกลาง

น้ำหนัก 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในเชิงบวกระดับมาก

น้ำหนัก 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในเชิงบวกระดับมากที่สุด

แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน
วิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

3.1 ศึกษารูปแบบการสร้างแบบประเมินความคิดเห็น จากเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นจึงสร้างแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 10 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิริยานการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมในการทำงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การและด้านคุณค่าขั้นสุด จำนวนด้านละ 2 รายการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ลิเคอร์ท รายละเอียดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินฉบับร่างนี้ไปขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาสาระการวิจัยในชั้นเรียน ผู้เชี่ยวชาญด้านประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติทางการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และทำการปรับปรุงแก้ไข

3.2 นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขจากข้อ 3.1 ไปตรวจสอบความตรงโดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ให้ดุลยพินิจ การตรวจสอบความตรง (Validity) คือ การตรวจสอบรายการประเมินนั้นสามารถประเมินได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการประเมิน และมีความสอดคล้องหว่างรายการประเมินกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ กำหนดคะแนนการให้ดุลยพินิจ ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นประเมินได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นประเมินได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นไม่สามารถประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์

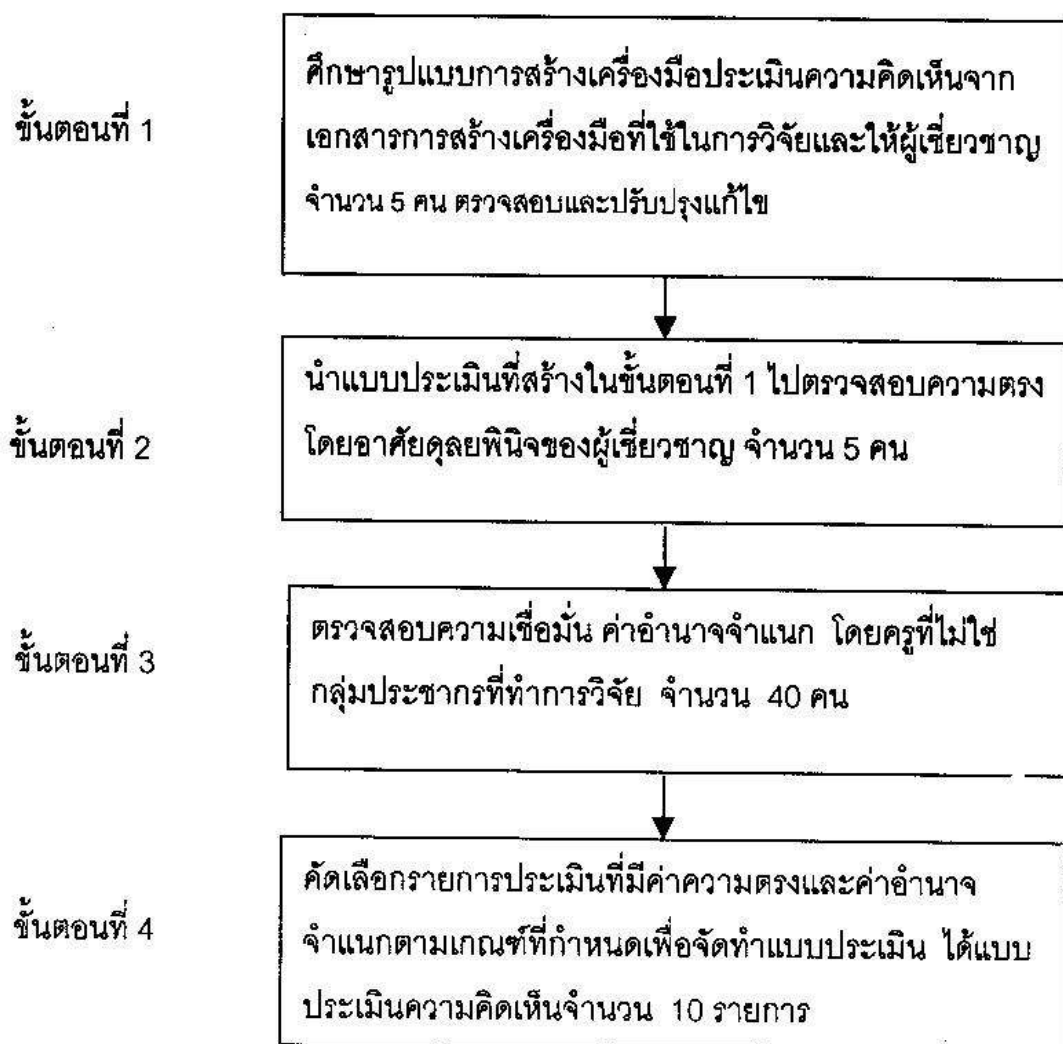
ของการวิจัย

หลังจากได้ผลรวมของดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ในแต่ละข้อคำถามแล้วผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินกับวัตถุประสงค์ ของการวิจัยด้วยค่า IOC (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 124) แล้วเลือกรายการประเมินที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นรายการประเมินที่ถือว่ามีค่าความตรงที่ยอมรับได้ หากรายการประเมินใดมีค่า IOC ไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กำหนด ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบด้วยค่า IOC อีกครั้ง เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินให้เรียบร้อยเตรียมพร้อมสำหรับการทดลองใช้ และพบว่าได้รายการประเมิน ในเครื่องมือฉบับนี้ จำนวน 10 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านปฏิภาน จำนวน 2 รายการ ด้านการเรียนรู้ จำนวน 2 รายการ ด้านพฤติกรรมในการทำงานจำนวน 2 รายการ ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ จำนวน 2 รายการ และด้านคุณค่าของการวิจัย จำนวน 2 รายการ

3.3 แบบประเมินที่ได้จากข้อ 3.2 ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูโรงเรียนวัดอุดมรังสี เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามแบบของ ครอนบาค (Cronbach 1990 : 202 – 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินเท่ากับ 0.74

3.4 นอกจากการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมิน ในข้อ 3.3 แล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบประเมิน การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก คือการวิเคราะห์ข้อคำถามที่สามารถจำแนกความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ตอบได้ ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิค 25% ในการแบ่งผู้ตอบแบบประเมินความคิดเห็นซึ่งเป็นครูโรงเรียนวัดอุดมรังสี จำนวน 40 คนเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ และได้จำนวนผู้ตอบแบบประเมินทั้งหมดของทั้งสองกลุ่มจำนวนกลุ่มละ 10 คน การวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อดำเนินการ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มสูงและค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มต่ำ แล้วนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้แสดงความคิดเห็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำด้วยค่า $t - test$ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน รายการประเมินรายการใดที่มีค่า $t - test$ ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปถือว่ารายการประเมินนั้นสามารถจำแนกความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้ตอบได้ (กาญจนา วัฒนา 2543 :133) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก พบว่า มีรายการประเมินที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 10 รายการ

3.5 นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วย ค่าความตรง (Validity) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) แล้ว ตามวิธีการในข้อ 3.1 – 3.4 ไปจัดทำเป็นแบบประเมิน เพื่อใช้ในการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนฉบับสมบูรณ์ โดยคัดเลือกรายการประเมินที่มีค่าความตรง และค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่กำหนด ในการนี้ได้แบบประเมินจำนวน 10 รายการ ประกอบด้วย รายการประเมินระดับปฏิกิริยา ระดับการเรียนรู้ ระดับพฤติกรรมในการทำงาน ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และระดับคุณค่าของการวิจัย จำนวนด้านละ 2 รายการ ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ปรากฏในแผนภูมิที่ 6 ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 7 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน เพื่อนำไปใช้ในการแบ่งกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลีเคอร์ท (อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 114) ซึ่งแบบสอบถามนี้ จะมีทั้งหมด 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 5 ข้อ
2. การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 5 ข้อ
3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 5 ข้อ
4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 5 ข้อ
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน มีวิธีการสร้าง และตรวจสอบคุณภาพดังนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบการสร้างแบบประเมินความคิดเห็นจากเอกสารตำราเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นจึงสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น และความต้องการของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน จำนวนด้านละ 5 รายการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลีเคอร์ท ดังรายละเอียดข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแบบสำรวจฉบับร่างนี้ไปขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาสาระการวิจัยในชั้นเรียน ผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติทางการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และทำการปรับปรุงแก้ไข

4.2 นำแบบสำรวจที่ปรับปรุงแก้ไข จากข้อ 4.1 ไปตรวจสอบความตรงโดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ให้ดุลยพินิจ กำหนดคะแนนการให้ดุลยพินิจ ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นประเมินได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นประเมินได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการประเมินนั้นไม่สามารถประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์

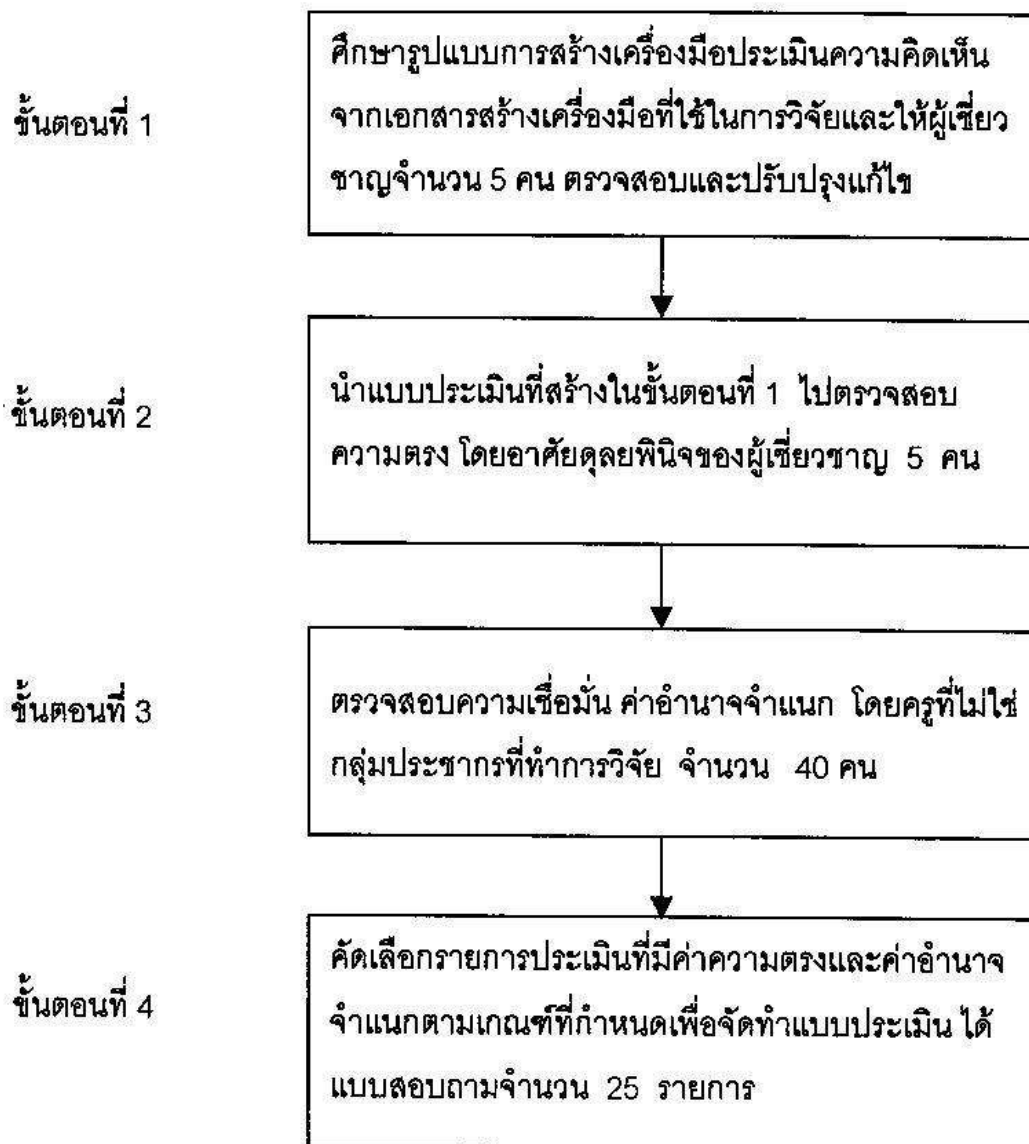
การวิจัย

หลังจากได้ผลรวมของดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ในแต่ละข้อคำถามแล้วผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยค่า IOC (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 124) แล้วเลือกรายการสำรวจที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นรายการประเมินที่ถือว่ามีค่าความตรงที่ยอมรับได้ หากรายการประเมินรายการใดมีค่า IOC ไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กำหนด ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบด้วยค่า IOC อีกครั้ง เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วผู้วิจัยได้จัดทำแบบสำรวจให้เรียบร้อย เตรียมพร้อมสำหรับการทดลองใช้และพบว่าได้รายการประเมินในรูปแบบเครื่องมือฉบับนี้ จำนวน 25 รายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนด้านละ 5 รายการ

4.3 แบบสำรวจที่ได้จากข้อ 4.2 ได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูโรงเรียนวัดอุดมรังสี เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามแบบของ ครอนบาค (Cronbach 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจเท่ากับ 0.98 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนฉบับนี้ สามารถประเมินความคิดเห็นได้ข้อมูลที่คงที่ และนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยใจครั้งนี้ได้อย่างมั่นใจ

4.4 นอกจากการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบประเมินในข้อ 4.3 แล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบประเมิน การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก คือการวิเคราะห์ข้อคำถามที่สามารถจำแนกความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ตอบได้ ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิค 25% ในการแบ่งผู้ตอบแบบประเมินความคิดเห็นซึ่งเป็นครูโรงเรียนวัดอุดมรังสี จำนวน 40 คน เป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ และได้จำนวนผู้ตอบแบบประเมินทั้งหมดของทั้งสองกลุ่ม จำนวนกลุ่มละ 10 คน การวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อดำเนินการ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มสูงและค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มต่ำ แล้วนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้แสดงความเห็นกลุ่มสูงและต่ำด้วยค่า t -test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น

อิสระต่อกัน รายการประเมินรายการใดที่ค่า t - test ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไปถือว่ารายการประเมินนั้นสามารถจำแนกความคิดเห็นที่แตกต่างกันของผู้ตอบได้ (กาญจนา วัฒมาญ 2543 : 133) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกพบว่ารายการประเมินที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 25 รายการ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยค่าความตรง (Validity) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) แล้ว ตามวิธีการในข้อ 4.1 – 4.4 ไปจัดทำเป็นแบบประเมินเพื่อใช้ในการประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ฉบับสมบูรณ์ ได้แบบสอบถามจำนวน 25 รายการ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนด้านละ 5 รายการ ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนประชานำรุง แสดงไว้ในแผนภูมิที่ 7 ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 8 ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามความคิดเห็นของครู
เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัย
ในชั้นเรียน

ส่วนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ในโรงเรียนประชาบำรุง

การจัดกลุ่มทดลอง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง เป็นการวิจัยที่ผสมผสานกันระหว่างการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) กับการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) รูปแบบการวิจัยโดยใช้คณะครูของโรงเรียนประชาบำรุง เป็นกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว (One Group Pretest – Posttest Design) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดประชากร คือ คณะครูของโรงเรียนประชาบำรุง สำนักงานเขตหนองแขม ปีการศึกษา 2545 จำนวน 33 คน

การดำเนินการทดลอง

1. ขั้นเตรียมการ

1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน ของโรงเรียนประชาบำรุง โดยการสร้างแบบสำรวจแล้วนำผลที่ได้จากการสำรวจไปกำหนดรูปแบบ การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งในแบบสำรวจจะมีจำนวน 10 ข้อ

1.2 สร้างความตระหนัก โดยผู้บริหารจะต้องสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ครูเห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนโดย

1.2.1 ประชุมชี้แจง และทำความเข้าใจ กับคณะครูเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.2.2 พาไปศึกษาดูงาน โดยผู้บริหารได้จัดทำโครงการศึกษาดูงานด้านการทำวิจัยใน

1.2.3 ชั้นเรียนของโรงเรียนแกนนำปฏิบัติการเรียนรู้ และนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาการเรียนการสอน

1.2.4 จัดทำ และจัดหาเอกสาร ตำรา และคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นแบบอย่างให้กับครู เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน

1.2.5 ส่งตัวแทนครู ไปเข้าร่วมโครงการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.3 สำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งแบบสำรวจนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการแบ่งการสำรวจออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านวิทยากร ด้านสื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และด้านสถานที่ที่ใช้อบรม

เชิงปฏิบัติการ ผลที่ได้จากการสำรวจนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดหลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

1.4 วางแผน เขียนโครงการ และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมผู้วิจัยได้วางแผนการทำงานตามรายการ และประเด็นต่อไปนี้

1.4.1 กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการ

1.4.2 ประชุมชี้แจงโครงการ และนโยบายการวิจัยในชั้นเรียนต่อคณะครู

1.4.3 การกำหนดหลักสูตร และเนื้อหาในการฝึกอบรม โดยนำผลที่ได้จากการสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน มากำหนดหลักสูตร และเนื้อหา

1.4.4 คัดเลือกวิทยากร ให้การฝึกอบรม

1.4.5 กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งได้แก่ เอกสารการฝึกอบรม ประกอบด้วย

1.4.5.1 คู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.4.5.2 เอกสารประกอบการบรรยาย

1.4.5.3 เอกสารฝึกการเขียนโครงการ การทำวิจัยในชั้นเรียน

1.5 นำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาทดสอบกับคณะครูก่อนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

2. ขั้นตอนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและชั้นปฏิบัติการ ในขั้นตอนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 แนะนำวิทยากรที่ให้การฝึกอบรม

2.2 ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการตามตารางการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

3. ขั้นตอนประเมินผลโครงการ

3.1 ผู้เข้ารับการอบรมประเมินวิทยากร เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

3.2 ผู้เข้ารับการอบรมประเมินผลโครงการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.3 ทดสอบความรู้ ความเข้าใจกับผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ผู้วิจัยได้แจกแบบสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนกับคณะครู เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2545 และเก็บรวบรวมแบบสำรวจด้วยตนเองภายใน 1 สัปดาห์

1.2. ส่งแบบสำรวจความต้องการ จำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยให้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับคณะครู เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2545 แล้วเก็บรวบรวมแบบสำรวจด้วยตนเอง ภายใน 1 สัปดาห์

1.3 แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ ในภาคเช้าของวันอบรมวันแรกผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนมาทดสอบกับคณะครูที่เข้าอบรมโดยใช้เวลา 1 ชั่วโมง แล้วตรวจให้คะแนน และหลังสิ้นการฝึกอบรมในวันสุดท้าย ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบชุดเดิมมาทดสอบกับคณะครูโดยใช้เวลา 1 ชั่วโมงพร้อมแล้วให้คะแนน

1.4. เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในวันสุดท้าย ผู้วิจัยได้แจกแบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากข้อมูลของประชากร (Population) จึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความจริงจากกลุ่มประชากร (Parameter) คือใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของประชากรกลุ่มต่างๆ มาวิเคราะห์และเปรียบเทียบกันโดยตรง และเนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนน้อยผู้วิจัยจึงทดลองใช้ t - test และ F - test ในการเปรียบเทียบด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นในการอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการ อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และใช้เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน

2.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ค่าการกระจายของข้อมูลความต้องการจำเป็นในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และค่าการกระจายของข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

2.3 ค่า t - test (Dependent) ใช้ทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

2.4 ค่า t - test (Independent) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตาม เพศ และอายุ

2.5 ค่า F - test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างรายการประเมินกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยค่า Index of Consistency (IOC) มีสูตรดังนี้

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

(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 124)

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการสำรวจ หรือข้อคำถาม หรือ รายการประเมินกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอล (Alpha - Coefficient) ตามแบบของ ครอนบาค (Cronbach) มีสูตรดังนี้

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

(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 132 - 133)

เมื่อ α หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n หมายถึง จำนวนข้อ

S_i^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

3.3 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสูตร KR -21 ตามแบบของ คูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder - Richardson)

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

(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 131)

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

3.4 ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยการนำจำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มสูงลบด้วยจำนวนผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำหารด้วยจำนวนผู้ตอบทั้งหมดของกลุ่มสูง มีสูตรดังนี้

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

(กาญจนา วัฒมาญ 2543 : 199)

3.5 ตรวจสอบความยากง่าย (Difficulty) โดยการนำผลรวมของผู้ตอบถูกกลุ่มสูงและผู้ตอบถูกกลุ่มต่ำคูณด้วย 100 หารด้วยจำนวนผู้ตอบทั้งหมดของทั้งสองกลุ่ม มีสูตรดังนี้

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

(กาญจนา วัฒมาญ 2543 : 202)

3.6 ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยค่า t -test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_{\text{สูง}} - \bar{X}_{\text{ต่ำ}}}{\sqrt{\frac{S_{\text{สูง}}^2}{n_{\text{สูง}}} + \frac{S_{\text{ต่ำ}}^2}{n_{\text{ต่ำ}}}}}$$

(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 139)

เมื่อ	$\bar{X}_1$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยกลุ่มสูง
	$\bar{X}_2$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยกลุ่มต่ำ
	S_1^2	หมายถึง	ความแปรปรวนกลุ่มสูง
	S_2^2	หมายถึง	ความแปรปรวนกลุ่มต่ำ
	n_1	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบกลุ่มสูง
	n_2	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบกลุ่มต่ำ

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.7.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้วิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนและระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีสูตรดังนี้

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

(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 146)

เมื่อ $\bar{X}$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N หมายถึง จำนวนครูที่อบรมทั้งหมด

3.7.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ค่าการกระจายของข้อมูลความต้องการจำเป็นในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และค่าการกระจายของข้อมูลความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีสูตรดังนี้

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

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2528 : 64)

เมื่อ $S.D.$ แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละคนยกกำลังสอง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทุกคนยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนครูที่อบรม

3.7.3 ค่า t-test (Dependent) ใช้ทดสอบความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีสูตรดังนี้

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

(ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2536 : 87)

เมื่อ t หมายถึง การทดสอบความแตกต่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการฝึก
อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

D หมายถึง ความแตกต่างของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการ
ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

$\sum D$ หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและ
หลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกคน

$\sum D^2$ หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและ
หลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูทุกคนยกกำลังสอง

$(\sum D)^2$ หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนและ
หลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคนยกกำลังสอง

N หมายถึง จำนวนครูที่อบรม

3.7.4 ค่า t -test (Independent) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับ
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตาม เพศและอายุ
มีสูตรดังนี้

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

(พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2535 : 175)

เมื่อ t หมายถึง ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อ
การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

$\bar{X}_H$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยกลุ่มสูง

$\bar{X}_L$ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยกลุ่มต่ำ

S_H^2 หมายถึง ความแปรปรวนของกลุ่มสูง

S_L^2 หมายถึง ความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

n_H หมายถึง จำนวนครูกลุ่มสูง

n_L หมายถึง จำนวนครูกลุ่มต่ำ

3.7.5 ค่า F -test (ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับ
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการสอน มีสูตรดังนี้

MS_b = ค่าประมาณความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าประมาณความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

MS_w

$Df = N - K$ และ $K - 1$

N = จำนวนทั้งหมด

K = จำนวนกลุ่มทดลอง

4. การสรุปผลและอภิปรายผล ในการสรุปผลและอภิปรายผลผู้วิจัยใช้วิธีการเสนอเป็น
ความเรียงประกอบตาราง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชาบำรุง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ
2. ขั้นอบรมเชิงปฏิบัติการ
3. ขั้นปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. ขั้นประเมินผล

ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง

1. ขั้นเตรียมการ

จากผลของการดำเนินการในขั้นเตรียมการ โดยการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประชาบำรุง ทำให้ทราบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ทำวิจัยในชั้นเรียนเพราะไม่มีความรู้ ความสามารถ เพียงพอสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยในฐานะผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พัฒนา และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ จึงได้ดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งการสำรวจออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านวิทยากร ด้านสื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และด้านสถานที่ที่ใช้ในอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจไปเป็นข้อมูลในการกำหนดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผลของการวิเคราะห์แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้ดังต่อไปนี้

ความต้องการของครูในการส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ โดยใช้แบบสำรวจจากประชากรที่เป็นครูโรงเรียนประชาบำรุง จำนวน 33 คน จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอนตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	6	18.18
- หญิง	27	81.82
รวม	33	100.00
อายุ		
- ต่ำกว่า 40 ปี	15	45.45
- 40 ปี ขึ้นไป	18	54.55
รวม	33	100.00
ประสบการณ์ในการสอน		
- 1 - 10 ปี	11	33.33
- 11 - 20 ปี	11	33.33
- 21 ปีขึ้นไป	11	33.33
รวม	33	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มประชากรซึ่งเป็นครูโรงเรียนประชาบำรุงจำนวน 33 คน จำแนกเป็นครูชาย 6 คน คิดเป็น 18.18% ครูหญิง 27 คน คิดเป็น 81.82% จำแนกเป็นครูที่มีอายุ ต่ำกว่า 40 ปี 15 คน คิดเป็น 45.45% ครูที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป 18 คน คิดเป็น 54.55% และจำแนกเป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 - 10 ปี 11 คน ประมาณ 33% ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 - 20 ปี 11 คน ประมาณ 33% และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปี ขึ้นไป 11 คน ประมาณ 33% แสดงให้เห็นว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นครูหญิง ประชากรอายุ 40 ปี ขึ้นไปมากกว่าประชากรอายุต่ำกว่า 40 ปี เล็กน้อย และประชากรที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 - 10 ปี 11 - 20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสำรวจความต้องการ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ แบ่งความต้องการเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยากร สื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และสถานที่ที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ความต้องการด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วจัดอันดับรายการความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน เป็นความต้องการอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยในอันดับรองลงไปให้ถือว่าเป็นความต้องการในอันดับที่ลดหลั่นกันลงไป ความต้องการที่ได้รับการคัดเลือกต้องมีค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.50 ซึ่งเทียบเท่ากับระดับมากขึ้นไป

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความต้องการ ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับความต้องการมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับความต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการ ได้นำมาใช้ในการกำหนดเป็นหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการ ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ ปรากฏในตารางที่ 2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง
การทำวิจัยในชั้นเรียน

รายการ ที่	รายการความต้องการ	μ	σ	ระดับ ความต้องการ
เนื้อหาสาระ				
1.	การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542.....	3.96	0.77	มาก
2.	ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย.....	4.15	1.02	มาก
3.	การเขียนเค้าโครงการวิจัย.....	4.18	1.02	มาก
4.	การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน.....	4.09	0.76	มาก
5.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว.....	4.03	1.02	มาก
6.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง.....	4.00	0.75	มาก
7.	การวิจัยเชิงบรรยาย.....	3.90	1.01	มาก
8.	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	3.96	1.02	มาก
9.	การเขียนรายงานการวิจัย.....	4.24	1.02	มาก
	รวม	4.06	0.93	มาก
วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ				
10.	การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ.....	4.15	0.78	มาก
11.	ฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาที่ใช้ในการวิจัย.....	4.09	0.71	มาก
12.	ฝึกปฏิบัติการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน.....	4.18	0.68	มาก
13.	ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ.....	3.96	0.77	มาก
14.	ฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย...	3.90	0.72	มาก
15.	ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัย.....	3.96	0.74	มาก
	รวม	4.04	0.73	มาก
วิทยากร				
16.	อาจารย์ในสถาบันการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย.....	4.54	1.02	มาก
17.	ศึกษานิเทศก์.....	4.03	0.82	มาก
18.	อาจารย์ 3 ระดับ 8 ที่มีความเชี่ยวชาญ.....	4.12	1.02	มาก
19.	บุคลากรในโรงเรียนของตนเอง.....	3.96	1.08	มาก
	รวม	4.16	0.99	มาก

ตารางที่ (2) ต่อ

รายการ ที่	รายการความต้องการ	μ	σ	ระดับ ความต้องการ
20.	สื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ			
21.	เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะหรือเครื่องฉายภาพทึบแสง	4.09	1.03	มาก
22.	คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) / Power point.....	4.09	1.04	มาก
22.	เอกสารสิ่งพิมพ์/ใบงาน.....	4.24	1.04	มาก
	รวม	4.14	1.04	มาก
23.	สถานที่อบรมเชิงปฏิบัติการ			
24.	ห้องประชุมสำนักงานเขตหนองแขม.....	2.90	1.03	มาก
25.	ห้องประชุมของโรงเรียนประชาบำรุง.....	3.96	0.84	มาก
25.	สถานที่ใดก็ได้ที่เอื้ออำนวยต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ	3.96	0.98	มาก
	รวม	3.61	0.93	มาก
	รวม	4.00	0.93	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คณะครูโรงเรียนประชาบำรุง มีความต้องการในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การเขียนเค้าโครงการวิจัย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง การวิจัยในชั้นเรียน กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการวิจัยเชิงบรรยาย ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทุกรายการสำรวจอยู่ในระดับมากและเป็นความต้องการของผู้ตอบที่คล้ายตามกัน

ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่าคณะครูโรงเรียนประชาบำรุงมีความต้องการฝึกปฏิบัติออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาที่ใช้ในการวิจัย ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานวิจัย ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ และฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบของการวิจัย ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทุกรายการสำรวจอยู่ในระดับมาก และเป็นความต้องการของผู้ตอบที่คล้ายตามกัน

ด้านวิทยากร พบว่า คณะครูโรงเรียนประชาบำรุงมีความต้องการให้อาจารย์ในสถาบัน การศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเป็นผู้ให้ความรู้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ อาจารย์ 3 ระดับ 8 ที่เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรในโรงเรียนของตนเอง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทุกรายการสำรวจอยู่ในระดับมาก และเป็นความต้องการของผู้ตอบที่คล้ายตามกัน

ด้านสื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า คณะครูโรงเรียนประชาบำรุงมีความต้องการใช้เอกสารสิ่งพิมพ์/ใบงาน ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ส่วนเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะหรือเครื่องฉายภาพทึบแสง และคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) / Power point ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทุกรายการสำรวจอยู่ในระดับมาก และเป็นความต้องการของผู้ตอบที่คล้ายตามกัน

ด้านสถานที่ที่อบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า คณะครูโรงเรียนประชาบำรุงมีความต้องการให้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการที่ห้องประชุมของโรงเรียนประชาบำรุง ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ สถานที่ใดก็ได้ที่เอื้ออำนวยต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และห้องประชุมสำนักงานเขตหนองแขม ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ และเป็นความต้องการที่ค่อนข้างคล้ายตามกัน

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการของครูโรงเรียนประชาบำรุง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และเขียนเป็นโครงการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และจัดทำตารางอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยกำหนดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน วันที่ 6 - 8 กันยายน 2545 ณ ห้องประชุมโรงเรียนประชาบำรุง มีขั้นตอนคือ ทดสอบก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ และทดสอบหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการแล้วนำผลที่ได้ มาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ชั้นอบรมเชิงปฏิบัติการ ชั้นอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ในขั้นตอนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้ดำเนินการดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมในการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

ลำดับที่	สิ่งที่ต้องเตรียมการ	รายละเอียดในการเตรียมการ
1.	เอกสาร	จัดทำสำหรับผู้เข้าประชุมปฏิบัติการทุกคน ๗๕๑ ชุดดังนี้ 1. เอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ 2. ใบงาน, ใบความรู้, ตัวอย่างรายงานการวิจัยในชั้นเรียน
2.	อุปกรณ์	ผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการทุกคนต้องจัดเตรียมดังนี้ 1. เครื่องคิดเลขคนละ 1 เครื่อง 2. ปากกา, ดินสอ, ยางลบ, ไม้บรรทัด, สมุดจดบันทึก 3. กระดาษคำตอบชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ให้มีจำนวนเป็นสองเท่าของบุคลากรที่เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ
3.	ห้องอบรมเชิงปฏิบัติการ	1. เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ (Over Head) หรือ เครื่องฉายภาพทึบแสง (Projector) 2. ที่นั่งของผู้อบรมเชิงปฏิบัติการ ให้มีโต๊ะสำหรับเขียนด้วย

2. ทดสอบความรู้ ความเข้าใจของครูก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามตารางกำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

กำหนดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน
โรงเรียนประชารัฐ สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
วันที่ 6 - 8 กันยายน พ.ศ. 2545

วัน/เดือน/ปี	เวลา	รายการอบรมเชิงปฏิบัติการ
6 ก.ย. 45	08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน
	09.00 – 09.30 น.	พิธีเปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการ
	09.30 – 10.30 น.	การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
	10.30 – 10.45 น.	และ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย
	10.45 – 12.00 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม
	12.00 – 13.00 น.	กระบวนการพัฒนา
	13.00 – 14.30 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
	14.30 – 14.45 น.	ลักษณะของปัญหา
	14.45 – 16.00 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม การสำรวจความบกพร่อง
7 ก.ย. 45	08.30 – 10.30 น.	สถิติพื้นฐานและการนำไปใช้
	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)
8 ก.ย. 45	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.	พิธีปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้เข้ารับการอบรมประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. ทดสอบความรู้ ความเข้าใจของครูหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

ชั้นปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน ในชั้นปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชาบำรุง โรงเรียนได้ดำเนินการคือหลังเสร็จสิ้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. คณะครูทุกคนที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้เขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียนในหัวข้อเรื่องต่างๆ ดังนี้

ที่	ชื่อ - นามสกุล	เรื่อง
1	นางสายรุ้ง วุฒิเกษมกิจ	การพัฒนาการเรียนรู้ เรื่องจำนวน 1 – 5 โดยใช้เกมของนักเรียนชั้นอนุบาล 1/1
2	นายจาตุรนต์ แม่บุญเรือน	การพัฒนาการเล่นมุมบล็อก ของนักเรียนชั้นอนุบาล 1/2
3	นางชนิดา ศรีโสภา	การพัฒนาการเขียนคำภาษาไทยพื้นฐาน โดยใช้ชุดฝึกทักษะการเขียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
4	น.ส. นาทยา ทองเสงี่ยม	การแก้ไขปัญหาการเขียนหนังสือและตัวเลขหัวกลับของนักเรียนชั้นอนุบาล 2/1
5	นางอรุณศรี จำเนียร	การพัฒนาพฤติกรรมความมีวินัยในตนเองด้วยการสร้างข้อตกลงของนักเรียนชั้นอนุบาล 2/2
6	น.ส. วิภาวี อัจฉรานนท์	การพัฒนาฝึกการคิด โดยใช้แผนที่ความคิด ของนักเรียนชั้น ป.1/1
7	นางเพ็ญศรี ธนบดีธรรมจารีย์	การพัฒนาการเขียนคำ ของนักเรียนชั้น ป.1/2
8	น.ส. สุภาพรรณ ขาญประเสริฐ	การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม ของนักเรียนชั้น ป.1/3
9	น.ส. เทวี ขาญชัย	การพัฒนาการอ่านในมาตราแม่ ก. กา ของนักเรียนชั้น ป.1/4
10	นางพจนพร ไกรสรโกวิท	การศึกษามลของการใช้แบบฝึกหัดที่มีต่อความสามารถในการอ่านจับใจความ ของนักเรียนชั้น ป.2/1
11	น.ส. ลักขณา วงศ์ชาสันต์	การพัฒนาลายมือสวยด้วยแบบฝึกคัดไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2/2
12	น.ส. นิอร ไชยพรพัฒนา	การพัฒนาทักษะการบวกและการลบ โดยใช้สื่อและเกมทางคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้น ป.2/3
13	นายวิฑูรย์ พระวิต	การแก้ปัญหาการอ่านหนังสือไม่คล่อง โดยใช้แบบฝึกการอ่านของนักเรียนชั้น ป.2/4

ที่	ชื่อ - นามสกุล	เรื่อง
14	นายประกอบ ถนนแก้ว	การแก้ปัญหาการใช้ตารางสูตรคูณ ในการคิดคำนวณของนักเรียนชั้น ป.3/1
15	น.ส. สุรัสวดี บุรณะไพบุลย์	การพัฒนาการปฏิบัติงานตามขั้นตอนในการเรียนกลุ่มการทำงาน พื้นฐานอาชีพ ของนักเรียนชั้น ป.3/2
16	น.ส. บุญรัตน์ ศรีสังวรณ์	การสร้างความรู้ความรับผิดชอบในการส่งงาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม ของนักเรียนชั้น ป.3/3
17	นางจันทิมา ทิพย์สิงห์	การพัฒนาทักษะการเขียนสะกดคำ โดยใช้แบบฝึกการเขียนสะกดคำ ของนักเรียนชั้น ป.3/4
18	นางวิไล บัวนิล	การแก้ปัญหาการคูณตัวเลขสองหลัก โดยใช้แบบฝึกการคูณ ของนักเรียนชั้น ป.4
19	นางเอมพลีย์ สิทธิรัตน์	การแก้ปัญหาการบวก การลบ และการคูณที่มีการกระจาย ของนักเรียนชั้น ป.4
20	น.ส. ไข่มุก ภาคภูมิ	การพัฒนาการเรียนรู้วันสำคัญให้สนุก โดยใช้เกมของนักเรียนชั้น ป.4/3
21	น.ส. อนัญญา คำหิรัญ	การพัฒนาการเขียนตามคำบอกวิชาภาษาไทย โดยใช้ชุดกิจกรรม ของนักเรียนชั้น ป.5
22	น.ส. จันทร์เพ็ญ บุญแสน	การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เรื่องทักษะการสังเกต โดยใช้ชุดฝึกการสังเกต ของนักเรียนชั้น ป.5/2
23	น.ส. สุจิตรา รำพรรณ	การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษนักเรียนชั้น ป.5
24	นางสุมาลี เจริญรักษา	การศึกษาวิธีการเขียนประโยคภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้น ป.6
25	น.ส. มาลี เกิดเนียม	การศึกษากาการใช้แบบฝึกวิเคราะห์การแก้โจทย์ปัญหาร้อยละเกี่ยวกับการซื้อขาย ของนักเรียนชั้น ป.6
26	นายโพธิราช สุพรรณ	การศึกษาวิธีการพัฒนาความคงทนในการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้น ป.4
27	นายถาวร คำพรรณ	การพัฒนาทักษะการใช้ และเก็บรักษาเครื่องมือเกษตร โดยใช้แบบบันทึกพฤติกรรม ของนักเรียนชั้น ป.4
28	น.ส. สารีย์ บริบูรณ์	การพัฒนาทักษะการอ่านคำควบกล้ำ โดยใช้แบบฝึกการอ่านคำควบกล้ำ ของนักเรียนชั้น ป.4
29	นางศิริลักษณ์ เชื้อมั่ง	การศึกษากาแก้ปัญหาให้นักเรียนไม่นำวัสดุอุปกรณ์มาฝึกปฏิบัติวิชา งานบ้าน โดยใช้แบบบันทึกการสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนชั้น ป.4

ที่	ชื่อ - นามสกุล	เรื่อง
30	น.ส. สุธฤทัย รอดพิทักษ์	การพัฒนาการฝึกทักษะในการปฏิบัติขลุ่ยไทย
31	นายเกษม สุทธิพงศ์	การแก้ปัญหาการวิ่งแกว่งแขน ขณะถือไม้ผัดในการเรียนกรีฑา ของนักเรียนชั้น ป.5
32	นางอัมพร ปัญญาเหลือ	การพัฒนาการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้น ป.1
33	นางพริพัทธ์ แยมผกา	การพัฒนาการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้น ป.2

ผู้วิจัยได้ให้ความรู้เรื่องการเขียนโครงการวิจัยแก่ประชากร โดยยึดตามส่วนประกอบของเค้าโครงการวิจัยในคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (2543 : 85 – 90) และสนับสนุนให้ทุกคนกำหนดหัวข้อเรื่องวิจัยในชั้นเรียนที่ตนสนใจ แล้วเขียนโครงการวิจัยโดยให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียนอย่างใกล้ชิด ซึ่งคณะครูโรงเรียนประชาบำรุง ได้ดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนในหัวข้อเรื่องที่ได้กล่าวมาแล้ว ในข้อ 3.1

1. ชั้นประเมินผล

ในขั้นตอนการประเมินผล ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินผล ดังนี้

1.1 การประเมินผลขั้นเตรียมการ

การสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดทำหลักสูตร พบว่า ประชากรมีความต้องการในรายการต่าง ๆ ที่สอบถามในระดับมากเกือบทั้งหมด และเป็นความต้องการที่คล้ายคลึงกัน จึงสามารถใช้เป็นข้อมูลจัดทำหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการได้

1.2 การประเมินผลขั้นอบรมเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest – Posttest Design) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และโดยทดสอบด้วย t – test (Dependent) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน

1.2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วทดสอบความคิดเห็นจำแนกตามตัวแปรที่เป็นเพศและอายุด้วย t – test (Independent) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น

อิสระต่อกัน และทดสอบความคิดเห็นจำแนกตามตัวแปรที่เป็นประสบการณ์ในการสอนด้วย F – test (ANOVA)

1.2.3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

1.3 การประเมินผลขั้นปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน

ขั้นปฏิบัติการเป็นการเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียน ในการประเมินโครงการวิจัยในชั้นเรียนที่ประชากร 33 คน ได้เขียนเสร็จแล้ว ผู้วิจัยเป็นผู้ประเมินโดยพิจารณาจากภาพรวมของส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการเขียนโครงการในคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร (2543 : 85 – 90) โดยสร้างเป็นแบบประเมิน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมิน ดังนี้

ด้านที่พิจารณา	ระดับ				
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
1. ชื่อเรื่อง มีความแจ่มชัดรัดกุม ตรงตามเนื้อเรื่อง.....					
2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา มีเหตุผลเพียงพอที่จะทำการวิจัย.....					
3. คำถามวิจัย มีความชัดเจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย.....					
4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย กำหนดไว้ชัดเจนและเหมาะสม.....					
5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาได้.....					
6. ตัวแปรในการวิจัย กำหนดตัวแปรได้ถูกต้องและเหมาะสม.....					
7. วิธีดำเนินการวิจัย มีการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนและถูกต้อง.....					
8. กลุ่มตัวอย่าง เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างได้เหมาะสม.....					
9. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้เก็บข้อมูลได้อย่างเที่ยงตรงและเชื่อมั่น.....					
10. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีความเหมาะสม.....					
11. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเหมาะสม และกระทำได้อย่างถูกต้อง.....					

ผลการประเมินรายบุคคล พบว่า ครูทั้ง 33 คน เขียนโครงการวิจัยในระดับ ดี – ดีมาก และจากการสังเกตในการให้คำปรึกษากับคณะครูส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถที่จะดำเนินการทำวิจัยได้อย่างถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ให้คำแนะนำกับครูบางคนที่ยังมีข้อสงสัยในการดำเนินการวิจัยที่ยังไม่ชัดเจน พร้อมทั้งได้เสนอแนะในการดำเนินการวิจัย เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน

ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ในโรงเรียนประชาบำรุง

จากการนำรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุงไปทดสอบ ทำให้ทราบผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการทดสอบกลุ่มประชากรก่อนและหลังการอบรมปฏิบัติการ แสดงไว้ในตารางที่ 3 - 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการทดสอบประชากรก่อนและหลังการอบรมปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

	μ	σ	N
ก่อนการอบรม	11.54	2.74	33
หลังการอบรม	29.33	1.16	33

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยก่อนการอบรมได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าครึ่งของคะแนนเต็ม(คะแนนเต็ม 30 คะแนน) แต่หลังการอบรมได้คะแนนเฉลี่ยเกือบเท่าคะแนนเต็มเนื่องจากประชากรที่ใช้ทดลองมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest – Posttest Design) ใช้ค่าสถิติ t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน ปรากฏผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest - Posttest Design)

ประชากร	N	ΣD	ΣD^2	t
ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน	33	587	10791	30.93*

$$t_{0.05} = 2.04$$

จากตารางที่ 4 พบว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชาบำรุง จำนวน 33 คน มีค่า $\Sigma D = 587$, ค่า $\Sigma D^2 = 10791$ เมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยค่า t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent) พบว่า $t = 30.93$ แสดงว่า ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชาบำรุง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการผลการวิเคราะห์ยอมรับสมมุติฐานการวิจัยที่ว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความแตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน
ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ แบ่งความต้องการซึ่งเป็นระดับการรับรู้ 5 ด้าน คือ ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และด้านคุณค่าของการวิจัย ตามแนวคิดของ แฮมบลิน (A.C. Hamblin) ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับประชากร ทั้งหมดจำแนกตามตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอน ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทำนองเดียวกันกับตอนที่ 1 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเชิงบวกมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเชิงบวกมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเชิงบวกปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเชิงบวกน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นเชิงบวกน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 5 ต่อไปนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรม
เชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

รายการ	รายการประเมิน	μ	σ	ความหมาย
	ระดับปฏิกิริยา			
1.	เนื้อหาสาระในหลักสูตรสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542.....	4.15	0.50	มาก
2.	เนื้อหาสาระในหลักสูตรมุ่งพัฒนาศักยภาพของครูในการสร้าง ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน.....	4.27	0.95	มาก
	ระดับการเรียนรู้			
3.	กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้แนว คิดเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	4.21	0.74	มาก
4.	ความพร้อมและความเชี่ยวชาญของวิทยากรช่วยเสริมสร้างให้ ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ....	4.36	0.78	มาก
	ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน			
5.	พฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่การเป็นครูมืออาชีพ	4.00	0.61	มาก
6.	เนื้อหาสาระและวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ได้ อย่างมั่นใจและเป็นรูปธรรม.....	4.12	0.64	มาก
	ระดับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร			
7.	ความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วย สร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.90	0.39	มาก
8.	ประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยให้ครู สามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน.....	4.03	0.58	มาก
	ระดับคุณค่าของการวิจัย			
9.	การอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ทำให้เห็นคุณค่าของการวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน.....	4.18	0.99	มาก
10.	การอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำ วิจัยในชั้นเรียน.....	4.18	0.98	มาก
	รวม	4.14	0.71	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า คณะครูโรงเรียนประชาบำรุง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในเชิงบวกต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายข้อ พบว่า ความพร้อมและความเชี่ยวชาญของวิทยากรช่วยเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมีค่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่สูงสุดรองลงมา คือ เนื้อหาสาระในหลักสูตรมุ่งพัฒนาศักยภาพของครูในการสร้างผลงานการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน เพื่อการพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก

สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่ารายการประเมินที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากมีทั้งหมด 10 รายการ

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การสอน ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ จำแนกตามตัวแปรที่เป็น เพศ และอายุ ทดสอบด้วยค่า t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent) ส่วนความแตกต่างของค่าของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการจำแนกตามตัวแปรที่ประสบการณ์ในการสอนทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) หรือ F - test ผลการทดสอบปรากฏในตารางที่ 6 - 8 ต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตาม เพศ และอายุ

ตัวแปร	N	X	S.D.	t
เพศ				
- ชาย	6	4.52	1.19	0.98
- หญิง	27	4.06	0.66	
อายุ				
- ต่ำกว่า 40 ปี	15	4.18	0.39	0.43
- 40 ปี ขึ้นไป	18	4.12	0.32	

$$t_{0.05} = 2.04$$

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเชิงบวกต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน 4.52 (S.D. = 1.19) ส่วนครูหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเชิงบวกต่อการอบรม เชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน 4.06 (S.D. = 0.66) ซึ่งต่างก็อยู่ในระดับมาก จะเห็นว่าค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครูชายและครูหญิงแตกต่างกันเล็กน้อย เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t - test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent) พบว่า $t = 0.98$ ซึ่งแสดงว่า ครูชาย และหญิงมีความคิดเห็นต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลของการวิเคราะห์ยอมรับสมมุติฐานที่ว่าครูชายและหญิงมีความคิด เห็นต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

ครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยใน ชั้นเรียน 4.18 (S.D. = 0.39) ส่วนครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเชิงบวกต่อการอบรม เชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน 4.12 (S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่มและจะเห็นว่า ค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม ใกล้เคียงกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t - test สำหรับกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent) พบว่า $t = 0.43$ ซึ่งแสดงว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และ ครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลของการวิเคราะห์ยอมรับสมมุติฐานที่ว่าครูที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปร	N	X	S.D.	ความหมาย
ประสบการณ์ในการสอน				
- 1 - 10 ปี	11	4.15	0.62	มาก
- 11 - 20 ปี	11	4.11	0.49	มาก
- 20 ปี ขึ้นไป	11	4.18	0.70	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 - 10 ปีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น เชิงบวกต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน 4.15 (S.D. = 0.62) ส่วนครูที่มีประสบ การณ์ในการสอน 11 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน 4.11 (S.D. = 0.49) และ 4.18 (S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ซึ่งค่าเฉลี่ยดังกล่าวอยู่ในระดับมาก และพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูทั้ง 3 กลุ่ม ประสพการณ์ใกล้เคียงกันมาก เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) หรือ F - test ดังปรากฏ ผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 8 ต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.015	0.04
ภายในกลุ่ม	30	12.26	0.41	
รวม	32	12.29		

$$F_{0.05} = 3.30$$

จากตารางที่ 8 พบว่า การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเชิงบวกต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) หรือ F - test พบว่า $F = 0.04$ ซึ่งแสดงว่า ครูที่มี ประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลของการวิเคราะห์ยอมรับ สมมุติฐานที่ว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติมากที่สุด ปฏิบัติมาก ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติน้อยที่สุด และกำหนดให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ แบ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็น 5 ด้าน คือ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัย ในชั้นเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ดำเนินการวิเคราะห์เกี่ยวกับการส่งเสริมด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วจัดลำดับเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน เป็นอันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยอันดับ

รองลงไปให้ถือว่าเป็นลำดับที่ลดหลั่นกันลงไป

สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมาย เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 9 – 13 ต่อไปนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัย

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริม การวิจัยในโรงเรียน	μ	σ	ความ หมาย
1.	การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน จัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย.....	3.27	0.55	ปานกลาง
2.	ประชุมชี้แจงคณะครูเพื่อให้ทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และบทบาทที่ครูต้องการทำการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน.....	3.30	0.53	ปานกลาง
3.	จัดหาอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อส่งเสริม การทำวิจัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องคิดคำนวณ กระดาษ อัดสำเนา เป็นต้น.....	2.78	0.89	ปานกลาง
4.	ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดหา เอกสารตำราและ งานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัย.....	3.00	0.61	ปานกลาง
5.	ติดตามดูแลการทำวิจัยของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผน ปฏิบัติการวิจัย.....	3.18	0.84	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.10	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประจำบ้านที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน คือ ประชุมชี้แจงคณะครู เพื่อ

ให้ทราบ นโยบาย วัตถุประสงค์ และบทบาทที่ครูต้องทำวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ จัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนด เพื่อสนับสนุนการทำวิจัย ติดตามดูแลการทำวิจัยของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการปฏิบัติการวิจัย ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการจัดหา เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัย และจัดหาอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ หรือส่งเสริมการทำวิจัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องคิดคำนวณ กระดาษอัดสำเนา เป็นต้น ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยทุกรายการสำรวจอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน	μ	σ	ความหมาย
6.	การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ให้การยกย่องชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยต่อที่ประชุมในโรงเรียน และที่อื่น.....	3.15	0.56	ปานกลาง
7.	สนับสนุนให้ครูผู้ทำวิจัยเป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม สัมมนาด้าน การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน.....	3.12	0.69	ปานกลาง
8.	ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถทางการวิจัยเป็นวิทยากร ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครู.....	3.06	0.65	ปานกลาง
9.	สนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็น ครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยของครู.....	3.09	0.57	ปานกลาง
10.	สนับสนุนให้นำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ คนทั่วไป.....	2.63	0.65	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.01	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประจำบ้านที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนวิจัยคือ ให้การยกย่องชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยต่อที่ประชุมในโรงเรียน และที่อื่น สนับสนุนให้ครูผู้ทำวิจัยเป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม

สัมมนาด้านการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นครูที่เลี้ยงในการทำวิจัยของครู ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถทางการวิจัยเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครู และสนับสนุนให้นำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์แก่คนทั่วไปตามลำดับ โดยเฉลี่ยปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารปฏิบัติการส่งเสริมการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน	μ	σ	ความหมาย
11.	การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยหรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน.....	2.91	0.57	ปานกลาง
12.	สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน.....	3.12	0.75	ปานกลาง
13.	ติดต่อประสานงานเพื่อแสวงหาแหล่งความรู้หรือที่ปรึกษางานวิจัยให้ครูทราบ.....	3.00	1.01	ปานกลาง
14.	จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติงานวิจัย.....	2.93	0.58	ปานกลาง
15.	จัดให้มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเสริมความรู้ เรื่องการวิจัยแก่ครู.....	3.03	0.72	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	2.99	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประจำบ้านที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ครูเห็นว่าปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน รองลงไปได้แก่ จัดให้มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเสริมความรู้ เรื่องการวิจัยแก่ครู ติดต่อประสานงานเพื่อแสวงหาแหล่งความรู้หรือที่ปรึกษางานวิจัยให้ครูทราบ จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติงานวิจัย และส่งเสริมให้ครูมี

การทำวิจัยหรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนตามลำดับ โดยเฉลี่ยปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.99$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารปฏิบัติ การส่งเสริมการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริม การวิจัยในโรงเรียน	μ	σ	ความหมาย
16.	การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน จัดระบบการดูแลเอาใจใส่ครูให้ทำการวิจัยที่สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน.....	2.96	0.58	ปานกลาง
17.	พยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อปรับ ปรุงการเรียนการสอนของครู.....	2.96	0.58	ปานกลาง
18.	ให้ความช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการ ดำเนินงานวิจัย.....	2.91	0.57	ปานกลาง
19.	ส่งเสริมให้มีครูผู้นำด้านการวิจัย เพื่อจูงใจครูให้ทำวิจัย.....	3.00	1.06	ปานกลาง
20.	มีส่วนร่วมในการคิดหาทางเลือกนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อการวิจัย เช่น สื่อหรืออุปกรณ์ การเรียนการสอน....	2.82	0.58	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	2.93	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประชานำร่องที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน ที่ปฏิบัติมากที่สุด และรองลงมาได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีครูผู้นำด้านการวิจัย เพื่อจูงใจครูให้ทำวิจัย จัดระบบการดูแลเอาใจใส่ครูให้ทำการวิจัยที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน พยายามให้คำแนะนำ ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู ให้ความช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานวิจัย ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดหาทางเลือกนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อการวิจัย เช่น สื่อหรืออุปกรณ์ การเรียนการสอน โดยเฉลี่ย ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารปฏิบัติ การส่งเสริมการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน	μ	σ	ความหมาย
21.	การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน			
22.	กระตุ้นและช่วยผู้ให้ครูคิดปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยอันเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพของครู.....	3.06	0.60	ปานกลาง
23.	การผลิตงานวิจัยในโรงเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ.....	2.91	0.52	ปานกลาง
24.	พิจารณาให้ความดีความชอบแก่ครูที่ทำการวิจัยแล้วนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานในหน้าที่.....	2.85	0.50	ปานกลาง
25.	ให้การสนับสนุนผลงานวิจัยของครู เพื่อนำไปขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น.....	2.69	0.68	ปานกลาง
	ส่งเสริมให้ครูผู้มียผลงานวิจัยมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน.....	2.88	0.48	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	2.87	0.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประจำบ้านที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยชั้นเรียน ที่ปฏิบัติมากที่สุดและรองลงไปได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นและช่วยผู้ให้ครูคิดปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยอันเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพของครู การผลิตงานวิจัยในโรงเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ ส่งเสริมให้ครูผู้มียผลงานวิจัยมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พิจารณาให้ความดีความชอบแก่ครูที่ทำการวิจัยแล้วนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานในหน้าที่ และให้การสนับสนุนผลงานวิจัยของครู เพื่อนำไปขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยเฉลี่ยผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารปฏิบัติการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

สรุปในภาพรวม จากตารางที่ 9 – 13 ผู้บริหารโรงเรียนประจำบ้านให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชานำรุง มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชานำรุง

สรุปผลวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประชานำรุง จำนวน 33 คน จำแนกเป็น เพศชาย 6 คน คิดเป็น 18.18% เพศหญิง 27 คน คิดเป็น 81.82% จำแนกเป็นครูที่มีอายุ ต่ำกว่า 40 ปี 15 คน คิดเป็น 45.45% 40 ปีขึ้นไป 18 คน คิดเป็น 54.55% จำแนกเป็นครูที่มีประสบการณ์ ในการสอน 1 - 10 ปี 11 คน ประมาณ 33% 11 - 20 ปี 11 คน ประมาณ 33% 20 ปีขึ้นไป 11 คน ประมาณ 33%

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ด้วยการสำรวจสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นใน โรงเรียนประชานำรุง เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน พบว่าครูไม่ทำวิจัยในชั้นเรียนและไม่นำผลการวิจัย ในชั้นเรียนไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน เพราะมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยไม่เพียงพอ ดังนั้น ครูจึงต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้วยเหตุนี้ รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในครั้งนี้ จึงหมายถึงการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ครูด้วยรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเริ่มต้นด้วยการศึกษาความต้องการในการส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ แล้วนำผลที่ได้มากำหนด หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน จากนั้นจึงศึกษาผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลัง การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติ การเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มี ต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสำรวจความต้องการ จำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบ การอบรมเชิงปฏิบัติการ
2. แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัย ในชั้นเรียน

4. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยายผสมผสานกับการวิจัยทดลอง คือ การศึกษาและกำหนดความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยเชิงทดลองแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว (One Group Pretest - Posttest Design) มีรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นตัวแปรต้น และผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นตัวแปรตาม ส่วนการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยเชิงบรรยายมีเพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอนเป็นตัวแปรต้น และความคิดเห็นของครูที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นตัวแปรตาม

สถิติที่ใช้ในการศึกษาและกำหนดความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ด้วยการนำค่าเฉลี่ย (μ) จากการทดสอบก่อนและหลังการอบรมมาเปรียบเทียบกันโดยตรงและเนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนน้อย จึงทดลองวิเคราะห์ด้วย ค่า t - test (Independent) ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ อายุ และจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วิเคราะห์โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่จำแนกและได้ทดลองวิเคราะห์ด้วย ค่า t - test และ F - test อีกด้วย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนประชาบำรุง มีความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ 5 ด้าน ได้แก่

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

ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาที่ใช้ในการวิจัย ฝึกปฏิบัติออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย และฝึกปฏิบัติการเขียน

รายงานการวิจัยในชั้นเรียน

นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านวิทยากร ต้องการวิทยากรที่เป็นอาจารย์ในสถานบันการศึกษา ระดับมหาวิทยาลัย ด้านสื่อ ต้องการสื่อที่เป็นเอกสารสิ่งพิมพ์/ใบงานและเครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เป็นสื่อทัศนูปกรณ์ประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และด้านสถานที่ ต้องการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในห้องประชุมของโรงเรียนประชารัฐ

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (μ) ของกลุ่มประชากร สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการและเมื่อทดลองใช้การวิเคราะห์ด้วย t - test พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ในระดับมาก ทุกด้าน คือ ด้านระดับปฏิกิริยา ด้านระดับการเรียนรู้ ด้านระดับพฤติกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านระดับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และด้านระดับคุณค่าของการวิจัย และพบอีกว่า ครูที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่แตกต่างกัน

4. การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน 5 ด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อรวมทุกด้านก็จะอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

5. การปฏิบัติการเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียน พบว่าประชากรสามารถเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียนในหัวข้อเรื่องที่ตนเลือกได้สำเร็จทุกคน และผลการประเมินอยู่ในระดับดี - ดีมาก

จากข้อค้นพบดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุง เพื่อนำไปกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชารัฐ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชารัฐ มีความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ด้านวิทยากร

ด้านสื่อที่ใช้ประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และด้านสถานที่ที่ใช้อบรมเชิงปฏิบัติการ และทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่า ความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 5 ด้าน เป็นความต้องการในการได้รับการส่งเสริมการทำวิจัยของครูโรงเรียนประชาบำรุง ดังนั้นจึงยังคงไว้ในส่วนประกอบของรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนประชาบำรุงตามความต้องการในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการทั้ง 5 ด้าน

2. ขั้นตอนอบรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้คณะครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น จากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ และเมื่อทดลองใช้การวิเคราะห์ด้วย $t - test$ พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ได้ผล ซึ่งทำให้ครูที่เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และจากเนื้อหาในหลักสูตรของการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีดังนี้

2.1 การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย

2.2 กระบวนการพัฒนา

2.3 ลักษณะของปัญหา

2.4 การสำรวจความบกพร่อง

2.5 สถิติพื้นฐานและการนำไปใช้

2.6 การออกแบบการวิจัยและการเขียนเค้าโครงการวิจัย

2.7 การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว

2.8 การวิจัยเชิงบรรยาย

2.9 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.10 การเขียนรายงานการวิจัย

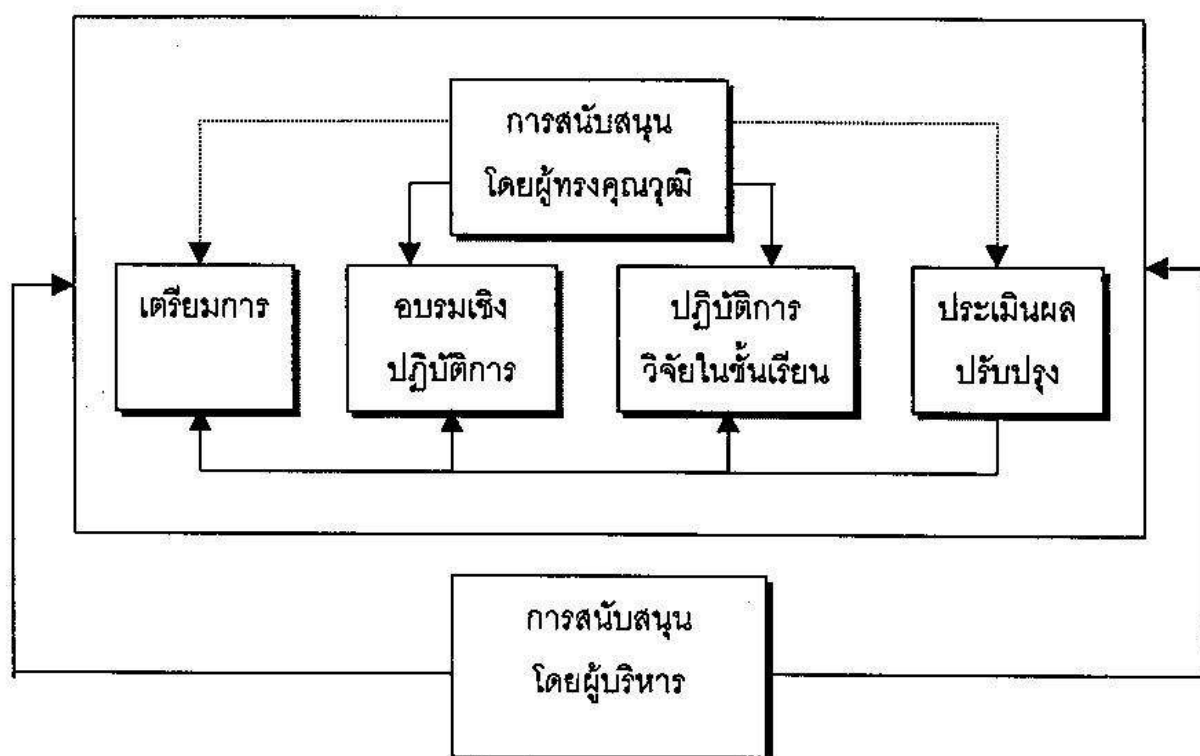
ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงโดยใช้กิจกรรมการบรรยายควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ และเน้นที่การฝึกปฏิบัติให้มากขึ้นพร้อมทั้งเปิดโอกาสผู้เข้ารับการอบรมได้ซักถามได้ทันทีเมื่อมีข้อสงสัย

3. ความคิดเห็นของครูต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับมากทุกด้าน คือด้าน

ระดับปฏิภาน ด้านระดับการเรียนรู้ ด้านระดับพฤติกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านระดับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และด้านระดับคุณค่าของการวิจัย และพบอีกว่าครูที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ในการสอนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ไม่แตกต่างกัน จากข้อค้นพบดังกล่าว ครูมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการนี้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงยังคงความคิดเห็นทั้ง 5 ด้านไว้ในส่วนประกอบของรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชาบำรุง เพื่อให้ประเมินความคิดเห็นของครูต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

4. การสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 5 ด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อรวมทุกด้านก็จะอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นข้อเสนอในการปฏิบัติการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับผู้บริหาร เพื่อที่ผู้บริหารจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

จากการปรับปรุงข้อค้นพบดังกล่าว ทำให้รูปแบบจำลองของการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง สามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชาบำรุง จนปรากฏเป็นรูปแบบได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 9 รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชาบำรุง

ขั้นเตรียมการ

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประชาบำรุง โดยใช้แบบสำรวจ แล้วนำผลไปกำหนดรูปแบบจำลองของการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. สร้างความตระหนัก โดยผู้บริหารโรงเรียนสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ครูเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน โดย

2.1 ประชุมชี้แจง และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.2 ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.3 จัดทำ และจัดหาเอกสาร ตำรา และคู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับคณะครู

2.4 ส่งครูเข้ารับการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. สำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านวิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านวิทยากร ด้านสื่อที่ใช้ประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และด้านสถานที่ที่ใช้อบรมเชิงปฏิบัติการ

4. วางแผน เขียนโครงการ และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการอบรม

4.1 กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการ

4.2 ประชุมชี้แจงโครงการ และนโยบายเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

4.3 กำหนดหลักสูตร และเนื้อหาการฝึกอบรมโดยนำผล ที่ได้จากการสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

4.4 คัดเลือกวิทยากรให้การฝึกอบรม

4.5 กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการ ได้แก่ เอกสารการฝึกอบรม ประกอบด้วย

4.5.1 คู่มือการทำวิจัยในชั้นเรียน

4.5.2 เอกสารประกอบการบรรยาย

4.5.3 เอกสารฝึกเขียนโครงการการทำวิจัยในชั้นเรียน

5. ทดสอบความรู้ความเข้าใจเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นตอนการแข่งขันปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
ตามตารางการอบรมดังนี้

วัน/เดือน/ปี	เวลา	รายการอบรมเชิงปฏิบัติการ
วันที่หนึ่ง	08.30 – 09.00 น.	ลงทะเบียน
	09.00 – 09.30 น.	พิธีเปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการ
	09.30 – 10.30 น.	การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย
	10.30 – 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม
	10.45 – 12.00 น.	กระบวนการพัฒนา
	12.00 – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
	13.00 – 14.30 น.	ลักษณะของปัญหา
	14.30 – 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม
	14.45 – 16.00 น.	การสำรวจความบกพร่อง
วันที่สอง	08.30 – 10.30 น.	สถิติพื้นฐานและการนำไปใช้
	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)
วันที่สาม	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.	พิธีปิดการอบรมเชิงปฏิบัติการ

1. ขั้นตอนปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.1 ดำเนินการเขียนโครงการวิจัยในชั้นเรียน

1.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. ชั้นประเมินผล

2.1 ประเมินผลขั้นเตรียมการ

2.2 ประเมินผลขั้นอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.3 ประเมินผลขั้นปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน

อภิปรายผล

1. จากผลของการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาก่อนทำการวิจัยในครั้งนี้ได้ พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ทำวิจัย เพราะไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้น ครูจึงต้องการได้รับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู และการวิจัยในครั้งนี้ได้ พบว่าการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีหนึ่งที่ได้ผล

2. การวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ และพบว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ มีผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ สูงกว่าผลสัมฤทธิ์ก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการ อาจเป็นเพราะการอบรมเชิงปฏิบัติการทุกเนื้อหา สาระใช้กิจกรรมการบรรยายควบคู่กับการฝึกปฏิบัติ เมื่อครูมีปัญหา ไม่เข้าใจก็จะซักถามเกี่ยวกับ ประเด็นที่สงสัยทันที และก็จะได้รับคำชี้แจงแนะนำจากวิทยากร จนครูเกิดความรู้ความเข้าใจ อย่างแท้จริง

3. การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ นอกจากจะให้ความรู้และความ เข้าใจแล้ว ยังทำให้ครูความคิดเห็นในเชิงบวกต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านต่างๆ ได้แก่ด้านระดับ ปฏิกริยา ด้านระดับการเรียนรู้ ด้านระดับพฤติกรรมในการทำงาน ด้านระดับการเปลี่ยนแปลง ในองค์การด้านระดับคุณค่าของการวิจัยและด้านระดับการเป็นผู้นำในองค์การ ซึ่งพบว่าอยู่ใน ระดับมาก จึงถือว่าการอบรมเชิงปฏิบัตินี้ประสบความสำเร็จ นั่นคือ การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยนี้ไม่ใช่ เพียงส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเป็นเพราะทำตามหน้าที่ หรือถูกบังคับให้ทำแต่ต้องเปลี่ยนแปลงเจตคติ ของครูให้เห็นคุณค่าของการวิจัยด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ McClelland (อ้างถึงใน สมภพ อินทรจันทร์ 2543 : 21) กล่าวถึงทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญในการมีส่วนร่วมช่วยกระตุ้น หรือจูงใจให้คนทำงาน คือความสำเร็จในการทำงาน

3. ครูเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับบทบาทผู้บริหารปฏิบัติการส่งเสริมจากมากไปหาน้อย จะได้ ดังต่อไปนี้ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือ

ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แสดงว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติหรือดำเนินการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนครบทุกด้าน แต่ครูเห็นว่าการส่งเสริมอยู่ในระดับปานกลาง เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากมายหลายด้านที่จะต้องปฏิบัติภายในโรงเรียน จึงทำให้ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินการส่งเสริมได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้ครูมีความคิดว่าผู้บริหารยังไม่ได้ส่งเสริมมากเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติดังนี้

1. ในการพัฒนาครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรจัดหาวิทยากรหรือที่ปรึกษาคอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ครูตั้งแต่เริ่มต้นทำวิจัยจนเสร็จสิ้นการเขียนรายงาน โดยใช้การเยี่ยม นิเทศ ติดตามให้คำปรึกษา

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน ควรกำหนดนโยบายและแนวทางเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้แพร่หลายยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนให้มากขึ้นในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนของประชากร

1. ในการอบรมเชิงปฏิบัติการควรให้ครูทุกคนเข้ารับการอบรม โดยแบ่งเป็นรุ่น ๆ หรือเป็นกลุ่มวิชา

2. วิทยากรที่ให้ความรู้ควรเป็นวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และสามารถอธิบายขั้นตอนการทำให้เข้าใจง่ายและติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนตั้งแต่ต้นจนจบ

3. ควรได้รับการสนับสนุนทุกด้านจากทางโรงเรียน

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนให้มากขึ้น โดยดำเนินการด้วยวิธีการต่อไปนี้

4.1 ส่งเสริมความรู้ทางการวิจัยแก่ครู โดยการการจัดอบรมระยะสั้นและระยะยาวเป็นประจำทุกปีและอย่างทั่วถึง

4.2 จัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อใช้ในการวิจัย แก่ครูอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนรูปแบบอื่นบ้าง เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ได้รูปแบบการส่งเสริมที่ดีที่สุด
2. ควรมีการวิจัย เพื่อพัฒนาความรู้ของครูด้านการวิจัย โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. ควรมีการศึกษาในลักษณะเดียวกันนี้ในเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. แนวทางการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาผลงานวิชาการ. เอกสารรายงาน
การวิจัยทางการศึกษา อันดับที่ 134 / 2535 กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2535.
- กมล สดประเสริฐ. "การวิจัยการศึกษาจากวันนั้นถึง...วันนี้," *วิจัยสนเทศ*. 84, (2533) : 1 - 5.
- _____. "แนวคิดในการนำผลวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพในโรงเรียน," *วิจัยสนเทศ*. 6, (2528) :
1 - 4.
- กาญจนา วัฒนา. การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ธนพรการพิมพ์,
2544.
- กิติ ตัญคดี. *นักบริหารทันสมัย* กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย, 2532.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. *ยุทธวิธีสายแทง*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง, 2531.
- ขจิต ฝอยทอง. "การวิจัยในชั้นเรียน : ทางเลือกใหม่ที่น่าสนใจ," *วารสารวิชาการ*. 11, (2543) : 36.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. *คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเล่ม 1*
กรุงเทพฯ : ครูสภา, 2531
- ช ชนบท. (นามแฝง). "การวิจัยในชั้นเรียนไม่ใช่การวิจัย Stat Math เพียงอย่างเดียว," *สารพัฒนา
หลักสูตร*. 75, (2531) : 3 - 9.
- ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์. *การจัดการศึกษาไทยในทศวรรษหน้า มุมมองของผู้เชี่ยวชาญ*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.
- ชัยพจน์ รักราม. "การวิจัยในชั้นเรียน," *ข่าวสารวิจัยการศึกษา*. 19, (2539) : 12 - 17.
- ญาณิ ทองพลับ. "การเผยแพร่ผลงานวิจัยและการใช้ประโยชน์," *เอกสารการวิจัยในชั้นเรียน
หน่วยที่ 11*. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ,
2529.
- ฐิระ ประวาลพุกษ์. *การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมศาสนา,
2538.
- ทวีป อภิสทธิ. *เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กึ่งจันทร์การพิมพ์,
2536
- ธีระชัย ปุณณะโชติ. *การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

- นงเยาว์ ธาราศรีสุทธิ์และคณะ. หลักการบริหารโรงเรียนมัธยม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กิ่งจันทร์
การพิมพ์, 2529
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์
กรุงเทพ, 2539.
- นพมาศ วงศ์โสภ. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2524.
- นทีทิพย์ สมเกียรติกุล. "การพัฒนาองค์กร," ใน เอกสารการประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา
เรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษา. เอกสารหมายเลข 1 หน้า 1 - 7.
- นภาพร สิงห์ดี. การพัฒนาชุดการสอนรายบุคคลเพื่อเสริมสมรรถภาพการวิจัยสำหรับครู
และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ. เส้นทางพัฒนาครุฑนักวิจัย : การวิจัยรายกรณีศึกษาของครูดีเด่นระดับ
ประถมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาชั้น
พื้นฐาน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- บัญชา อึ้งสกุล. "ครูกับการวิจัย : สะพานเชื่อมช่องว่างระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริง
ของการพัฒนาการศึกษาของชาติ," *วิธีวิทยาการวิจัย*, 8, (2539) : 31 - 39.
- _____. "ครูผู้นำทางการวิจัย : การอบรมวิจัยเชิงพัฒนาระดับโรงเรียน," *วิจัยสนเทศ*.
11, (2533) : 28 - 29.
- _____. "บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน," *สารพัฒนาหลักสูตร*.
15, (2539) : 61 - 73.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. การการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ., 2530.
- บุหงา วัฒนะ. "การวิจัยในชั้นเรียน," *วิทยจารย์*, 85, (2530) : 63 - 65.
- _____. "ความคาดเคลื่อนในการวิจัย," *เอกสารการวิจัยในชั้นเรียน หน่วยที่ 5 สำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ*, 2529.
- ประนอม สุรัสวดี "การเขียนรายงานการวิจัย," *เอกสารการวิจัยในชั้นเรียน หน่วยที่ 10
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ*, 2529.

ประภัศร วงษ์ดี. กระบวนการและการใช้ผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครุศึกษ
ในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเชิงสำรวจและรายกรณี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ปราณี นุ่มน้อย. การพัฒนาองค์ประกอบการประเมินงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

พนม พงษ์ไพบูลย์. "แนวคิดในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน," *วิจัยสนเทศ.* 14, (2536) :

1 – 6.

_____. "แนวนโยบายในการดำเนินการวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ," *วิจัยสนเทศ.* 14,
(2537) : 30 – 31.

พนัส หันนาคินทร์. *หลักการบริหารโรงเรียน* กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.

พยอม วงศ์สารศรี. *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์, 2531.

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิทยาเขตประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2532.

พร้อมพรรณ อุดมสิน. *รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการเสริมสมรรถภาพการวิจัยทางการ
ศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ฟิงเกอร์ปรีน
แอนด์ มีเดีย, 2535.

พัทธา สายหู สุภาวงศ์ จันทวานิช และอุทุมพร ทองอุไทย. "สภาพการวิจัยทางการศึกษาของ
ประเทศไทย," *ข่าวสารวิจัยการศึกษา.* 6, (2526) : 23 – 24.

พิรวัฒน์ วงษ์พรม. *สภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 10*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ไพโรจน์ แสงจันทร์. *สภาพการทำงานวิจัยและความต้องการทำงานวิจัยของอาจารย์
วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2527.

ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานนท์. "ครูกับงานวิจัยในชั้นเรียน," *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์.* 5, (2531) :
101 – 115.

ภิญโญ สาธร. *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศ.ส.การพิมพ์, 2524

- ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.
- _____. หลักการบริหารศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2519.
- มะลิ คงสกุล. การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- มานี ชัยธีรานันต์ศิริ. "การควบคุมคุณภาพของการวิจัย" เอกสารการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับ
การวิจัยทางการศึกษา ครั้งที่ 3 เรื่อง การปรับปรุงคุณภาพงานวิจัยทางการศึกษา.
กองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2526.
- มาลี วิชญากุล. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใน
วิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2525.
- เยาวภา เจริญบุญ. การศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยม
ศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2537.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2529.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม
วิชาการ, 2536.
- ลัดดา คำพลงาม. กระบวนการและผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีต่อ
พฤติกรรมการสอน : กรณีศึกษาของครูนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. ฉบับเฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 3 นครหลวง :
ไทยอนุเคราะห์ไทย, ม.ป.ป.
- วันทนา ชูช่วย. "การทำวิจัยในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์, 2533.
- วัลลภ กันทรัพย์. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
การศาสนา, 2534.
- _____. "แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน," วารสารวิจัยสนเทศ.
8, (2531) : 1 – 11.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. ความล้มเหลวขององค์การ ฝ่ายวิชาการและพัฒนาระบบงานธนาคารกรุงเทพ, 2531.

วิรัช วรรณรัตน์. "การวิจัยในโรงเรียน และชั้นเรียน" วารสารการวัดผลการศึกษา. 17, (2537) : 44 – 49.

วิเวก ปางพุฒิพงศ์. "การพัฒนาศึกษากับการวิจัย" วิจัยสนเทศ. 6, (2529) : 1 – 8.

วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ, 2542.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.

วีรพล จลาดแย้ม. การพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2544.

ศิวพร ดิลกโกมล. ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรม และการประชุม. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒน์ จำกัด, 2539.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2521.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. "การพัฒนาสมรรถนะของนักวิจัยทางการศึกษา," ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา. 19, (2539) : 3 – 9.

_____. "การวิจัยเชิงบรรยาย" กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2524.

_____. "คุณภาพงานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา," เอกสารการวิจัยทางการศึกษา. อันดับที่ 107/ 2534, กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ, (เอกสารอัดสำเนา). 2534.

สมาน รังสิโยกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2530.

สามัญศึกษา, กรม. กระทรวงศึกษาธิการ. การมัธยมศึกษา กับสังคมไทยในอนาคต. กรุงเทพฯ : กองพัสดุและอุปกรณ์การศึกษา, 2529.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดการบริหารสถานศึกษา หน่วยที่ 1 - 7. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.

- สุวัฒน์ เวชประดิษฐ์. ความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์จังหวัด สังกัดคณะกรรมการการ
 ประถมศึกษาแห่งชาติ เกี่ยวกับการทำวิจัย และพัฒนาคุณภาพก่อนประถมศึกษา
 และประถมศึกษา วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2531.
- สุวงศ์ จันทวานิช. บรรณานุกรมที่เอื้อต่อการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2528.
- สุวัฒนา สุวรรณเชตนิคม. หลักการ แนวคิดและรูปแบบที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน.
 กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2538.
- สุวิมล ว่องวานิช. แนวคิดและหลักการของการวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย, 2543.
- อารง สุทธศาสตร์. การปฏิบัติการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์,
 2527.
- อุณนรินทร์ สิมไพบูลย์. ประมวลเทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
 ราชการพลเรือน, 2521.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2530.
 _____. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2528.
- โสภาส ตริปัญญา. "การวิจัยสำหรับครูประถมศึกษายุคใหม่," เอกสารการวิจัยในชั้นเรียน.
 หน่วยที่ 1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, 2529.
- Beach, Dale s. Personal : The manegement of People at Work 3rd ed. New York :
 MacMillian Publishing Co., 1980
- Best. John W. Research in Education. New Delhi : Prentice – Hall, 1981.
- Castetter, Williams B. The personnel Function in Education Administration. New York :
 MacMillian Publishing Co., 1976
- Chester, Nolte M. An Introduction to School Administration : Selected Reading. New York
 : The McMillan Company, 1966.
- Cronbach, L. J. Essentials of Psychological Testing, San Franisco : Jossy – Bass, 1990
- Forsythe, Lillian A. Delivering A Course : Practical Strategies for Teacher, Lecture And
 Trainer. New York : American Book Company, 1995.

- Good, Carter V. "Role," **Dictionary of Education**. 3rd ed, New York : McGraw – Hill Book Co., 1973.
- Gilmer, Von Haller B.and Others. **Industrial Psychology**. 2nd ed., New York : McGraw – Hill Book Co., 1966.
- Guff, Jerry G..**Toward Faculty Renewal**. San Francisco : Jussey – Bass, 1975.
- 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, Illinois, 1957.
- Herzberg and Others. **The Motive to Work**. New York John Wiley and Sons, 1959.
- Kyte, G.C. **How to Supervise**, Boston : Houghton Mifflin Co., 1960.
- Lee G.**The Encyclopedia of Education**. Vo 17. New York : Macmillan and Free Press, 1971.
- 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.
- Santos, Karen Eliasson. **The Management of People at Work**. New York : The Macmillian Company,1959.
- Saylor, Alexander and Sewis. **Principles of Personal Management**. New York : Jersay : Prentice – Hall, 1963
- Scgempp, P.G. **Teaching and Teacher Education**. New York, 1995.
- Tyley. **Management theory and Practice**. New York : McGraw Hill, 1949.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ	สถานที่ปฏิบัติงาน	ความเชี่ยวชาญ
1. รศ.ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	ด้านเนื้อหา
2. ดร.ภูซังค์ วัฒมาญ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์ผักไหม (เวชพันธ์อนุสรณ์)	ด้านหลักสูตร
3. รศ. ไพฑูรย์ ธรรมแสง	ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	ด้านสถิติเพื่อการวิจัย
4. ดร. อรพินธ์ สอนสลัป	สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา	ด้านการประเมินผล
5. อาจารย์นุชนารถ ชาติทอง	นักวิชาการศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษาฯ เขตการศึกษา 1	ด้านภาษา



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 15

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

14 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภูษงค์ วัฒมาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายประเสริฐ อิมใจ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนประชานาถ ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชานาถ" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

หัวหน้าสำนักงานบัณฑิตศึกษาคุศาสตร

สำนักงานบัณฑิตศึกษาคุศาสตร

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

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



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 16

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

14 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อรพินธ์ สอนสลั บ อาจารย์สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายประเสริฐ อิมใจ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนประชาบำรุง ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง” ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อิมใจ เหมทานนท์)

หัวหน้าสำนักงานบัณฑิตศึกษาครุศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษาครุศาสตร์

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

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



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 17

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

14 ตุลาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์นุชนารถ ธาตุทอง นักวิชาการศึกษา สำนักพัฒนาการศึกษา เขตการศึกษา 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายประเสริฐ อิมใจ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนประชาบำรุง ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประชาบำรุง” ตามหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุม
วิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ
ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณ
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อิมใจ อิมใจ)

หัวหน้าสำนักงานบัณฑิตศึกษาครุศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษาครุศาสตร์

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

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

**แบบสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหา
การทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประชาบำรุง
สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร**

คำชี้แจง แบบสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้ :

1. เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนประชาบำรุง
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจไปกำหนดรูปแบบการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

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

1.1 เพศ (.....) ชาย

(.....) หญิง

1.2 อายุ (.....) ต่ำกว่า 40 ปี

(.....) 40 ปี ขึ้นไป

1.3 ประสบการณ์ในการสอน

(.....) 1 – 10 ปี

(.....) 11 – 20 ปี

(.....) 21 ปี ขึ้นไป

1.4 ท่านเคยได้รับความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนมาก่อนหรือไม่

(.....) เคย

(.....) ไม่เคย

1.5 ท่านต้องการให้โรงเรียนจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนหรือไม่

(.....) ต้องการ

(.....) ไม่ต้องการ

1.6 ท่านต้องการให้โรงเรียนพัฒนาบุคลากรเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนด้วยวิธีใด (ตอบได้

มากกว่า 1 ข้อ)

(.....) ศึกษาด้วยตนเองจากสื่อ เช่น เอกสาร ตำรา วีดิทัศน์
คอมพิวเตอร์ช่วยสอน

(.....) อบรมเชิงปฏิบัติการ ภายในโรงเรียน

(.....) นิเทศการวิจัย ภายในโรงเรียน

(.....) จัดกลุ่มครูในโรงเรียนช่วยเหลือกันเอง

(.....) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

1.7 การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญและสามารถนำไปใช้แก้ปัญหการเรียนรู้การสอน
 มากน้อยเพียงใด

(.....) มาก

(.....) ปานกลาง

(.....) น้อย

1.8 ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพียงใด

(.....) มีความรู้ ความเข้าใจมาก

(.....) มีความรู้ ความเข้าใจปานกลาง

(.....) มีความรู้ ความเข้าใจน้อย

1.9 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นเรื่องใด

(.....) ไม่มีความรู้และความเข้าใจที่ชัดเจน

(.....) ภาระงานมากไม่มีเวลาทำการวิจัยในชั้นเรียน

(.....) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

1.10 ในระยะเวลาที่ผ่านมา ท่านไม่ทำวิจัยเพราะเหตุใด

(.....) มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนไม่เพียงพอ

(.....) ไม่เข้าใจภาษาทางสถิติ

(.....) มีภาระงานมากไม่มีเวลาทำวิจัย

(.....) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

1.7 การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญและสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอน
 มากน้อยเพียงใด

- (.....) มาก
- (.....) ปานกลาง
- (.....) น้อย

1.8 ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพียงใด

- (.....) มีความรู้ ความเข้าใจมาก
- (.....) มีความรู้ ความเข้าใจปานกลาง
- (.....) มีความรู้ ความเข้าใจน้อย

1.9 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นเรื่องใด

- (.....) ไม่มีความรู้และความเข้าใจที่ชัดเจน
- (.....) ภาระงานมากไม่มีเวลาทำการวิจัยในชั้นเรียน
- (.....) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

1.10 ในระยะเวลาที่ผ่านมา ท่านไม่ทำวิจัยเพราะเหตุใด

- (.....) มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนไม่เพียงพอ
- (.....) ไม่เข้าใจภาษาทางสถิติ
- (.....) มีภาระงานมากไม่มีเวลาทำวิจัย
- (.....) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ
โรงเรียนประชาบำรุง

คำชี้แจง : แบบสำรวจนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งการสำรวจเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเนื้อหาสาระ ด้านวิธีการประชุมปฏิบัติการ ด้านวิทยากร ด้านสื่อประกอบการประชุมปฏิบัติการ และด้านสถานที่ใช้ประชุมปฏิบัติการ ผลที่ได้จากการสำรวจจะนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนด หลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน แบบสำรวจแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจ

คำแนะนำ : โปรดกาเครื่องหมาย ☐ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

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

ตอนที่ 2 ประเมินความต้องการจำเป็นในการอบรมเชิงปฏิบัติการ

คำชี้แจง : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการของท่าน

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	เนื้อหา การวิจัยในชั้นเรียนกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.....					
2.	ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย.....					
3.	การเขียนเค้าโครงการวิจัย.....					
4.	การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน.....					
5.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มเดียว.....					
6.	การวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง.....					
7.	การวิจัยเชิงบรรยาย.....					
8.	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....					
9.	การเขียนรายงานการวิจัย.....					
	วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ					
10.	การบรรยายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ.....					
11.	ฝึกปฏิบัติการกำหนดปัญหาในการวิจัย.....					
12.	ฝึกปฏิบัติการออกแบบการวิจัย.....					
13.	ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ.....					
14.	ฝึกปฏิบัติการนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบการวิจัย.....					
15.	ฝึกปฏิบัติการเขียนรายงานการวิจัย.....					
	วิทยากร					
16.	อาจารย์ในสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย.....					
17.	ศึกษานิเทศก์.....					
18.	อาจารย์ 3 ระดับ 8 ที่มีความเชี่ยวชาญ.....					
19.	บุคลากรในโรงเรียนของตนเอง.....					
	สื่อประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ					
20.	เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะหรือเครื่อง Projector.....					
21.	คอมพิวเตอร์ช่วยสอน(CAI)หรือPower point.....					
22.	เอกสารสิ่งพิมพ์, ใบงาน.....					
	สถานที่ประชุมปฏิบัติ					
23.	ห้องประชุมสำนักงานเขตหนองแขม.....					
24.	ห้องประชุมของโรงเรียน.....					
25.	สถานที่ใดก็ได้ที่เอื้ออำนวยต่อการประชุม.....					

**แบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน**

คำแนะนำ : โปรดกาเครื่องหมาย ✕ ลงหน้าตัวเลือกที่ท่านคิดว่าถูกต้องเพียงตัวเลือกเดียว

ข้อ ที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อ ที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
1.	การวิจัยที่อาศัยการค้นคว้าจากหลักฐานเอกสาร เป็นการวิจัยประเภทใด ก. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ ข. การวิจัยเชิงบรรยาย ค. การวิจัยเชิงทดลอง ง. การวิจัยเชิงสำรวจ	5.	การวิจัยชนิดใดที่สามารถนำไปสู่ความรู้วิธีการหรือทฤษฎีใหม่ ก. การวิจัยเชิงสำรวจ ข. การวิจัยเชิงทดลอง ค. การวิจัยเชิงบรรยาย ง. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์
2.	ลักษณะใดที่เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ก. การศึกษาเฉพาะกรณี ข. การศึกษาแนวคิดปรัชญา ค. การศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ง. การศึกษาที่กำหนดกลุ่มควบคุม	6.	การวิจัยเชิงบรรยายที่ไม่มีคุณภาพมักเกิดจากสาเหตุใด ก. กลุ่มควบคุมไม่มีความเชื่อมั่นพอ ข. กลุ่มทดลองไม่มีความเที่ยงตรง ค. การวิเคราะห์ข้อมูลไม่เหมาะสม ง. การกำหนดแนวคิดทฤษฎีไม่ถูกต้อง
3.	การติดตามศึกษาพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นการวิจัยลักษณะใด ก. การศึกษาเฉพาะกรณี ข. การศึกษาแนวคิดปรัชญา ค. การศึกษาสภาพการณ์ที่เป็นจริง ง. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานความจริง	7.	การวิจัยเชิงบรรยายแตกต่างจากการวิจัยเชิงทดลองในข้อใด ก. การวิจัยเชิงบรรยายต้องควบคุมตัวแปร ข. การวิจัยเชิงบรรยายไม่สามารถเปรียบเทียบตัวแปรได้ ค. การวิจัยเชิงทดลองมีการควบคุมตัวแปร ง. การวิจัยเชิงทดลองเป็นการศึกษาผลที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ
4.	ข้อมูลที่ถูกถ่ายทอดมาอีกต่อหนึ่ง เรียกว่าข้อมูลประเภทใด ก. ข้อมูลปฐมภูมิ ข. ข้อมูลทุติยภูมิ ค. ข้อมูลตติยภูมิ ง. ข้อมูลจตุรภูมิ	8.	สมมุติฐานที่ไม่มีข้อความเอนเอียงไปในทางข้างใดข้างหนึ่ง เป็นสมมุติฐานชนิดใด ก. Null Hypothesis ข. Substantive Hypothesis ค. Alternative Hypothesis ง. Expective Hypothesis

ให้ใช้ข้อมูลต่อไปนี้เพื่อตอบคำถามข้อ 9 - 14

"การวิจัยเรื่องหนึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับการรับรู้คุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียน ได้กำหนดตัวแปรที่เป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน"

ข้อ ที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อ ที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
9.	การวิจัยข้างต้นเป็นการวิจัยประเภทใด ก. การวิจัยเชิงทดลอง ข. การวิจัยเฉพาะกรณี ค. การวิจัยเชิงบรรยาย ง. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์	14.	หากนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาจาก 3 สังกัดจะวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติใด ก. t - test ข. F - test ค. Quartile ง. Chi - Square
10.	เพศ และอายุ เป็นตัวแปรชนิดใด ก. ตัวแปรตาม ข. ตัวแปรอิสระ ค. ตัวแปรควบคุม ง. ตัวแปรเชิงซับซ้อน	15.	หากต้องการมั่นใจว่าเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนั้น แม้จะเก็บก็ครั้งกับนักเรียนคนเดิมก็จะได้ผลเหมือนเดิม จะต้องทดสอบด้วยวิธีการใด ก. หาค่า Validity ข. หาค่า Reliability ค. หาค่า Discrimination ง. หาค่า Testing - ability
11.	การรับรู้คุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรชนิดใด ก. ตัวแปรต้น ข. ตัวแปรตาม ค. ตัวแปรอิสระ ง. ตัวแปรควบคุม	16.	การทดสอบให้เห็นว่าเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลสามารถจำแนกระดับความคิดของนักเรียนได้สามารถทดสอบได้ด้วยวิธีใด ก. หาค่า Validity ข. หาค่า Reliability ค. หาค่า Discrimination ง. หาค่า Testing - ability
12.	สถิติใดที่สามารถบอกระดับการรับรู้คุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมได้ดีที่สุด ก. ค่าเฉลี่ย ข. ค่าร้อยละ ค. ค่าสหสัมพันธ์ ง. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	17.	การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิธีใดที่ไม่สามารถทำได้ด้วยการทดสอบเพียงครั้งเดียว ก. Split - half ข. Test - Retest ค. Coefficient alpha ง. ถูกทั้งข้อ ก. และ ค.
13.	หากจะวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้คุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนของรัฐ และเอกชน จะต้องใช้ค่าสถิติใด ก. t - test ข. F - test ค. Correlation ง. Path - analysis		

สมมุติว่าการเปรียบเทียบระดับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาปรากฏตามตารางข้างล่างนี้ ให้ท่านตอบคำถามข้อ 18-20

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

ข้อ ที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อ ที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
18.	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปรากฏค่า t เท่าไร ก. 2.76 ข. 3.27 ค. 3.50 ง. 4.80	20.	จากตารางข้างต้นสามารถแปลความได้ตามข้อใด ก. นักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดสร้างสรรค์ต่างกันด้วย ข. คะแนนความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษามีการกระจายน้อยกว่านักเรียนระดับมัธยมศึกษา ค. คะแนนความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาห่างจาก mean มากกว่าระดับประถมศึกษา ง. ระดับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนทั้งสองระดับไม่แตกต่างกัน
19.	จากค่า t ที่คำนวณได้ในข้อ 18 พบว่ามีนัยสำคัญหรือไม่ ก. ไม่มีนัยสำคัญ ข. มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค. มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ง. มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.10		

สมมติให้การสอนวิชาวิทยาศาสตร์มีคะแนนการประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียนปรากฏ
ในตารางต่อไปนี้ 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

ข้อ ที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อ ที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
21.	จากตารางข้างต้น ค่า S.D. ของการประเมิน ผลก่อนเรียนมีค่าเท่าไร ก. 2.48 ข. 6.00 ค. 6.80 ง. 9.50	23.	ผลรวมของความแตกต่างระหว่างคะแนน ประเมินผลก่อนเรียน กับคะแนนประเมินผลหลัง เรียน มีค่าเท่าไร ก. 68.00 ข. 84.00 ค. 152.00 ง. 484.00
22.	ค่าเฉลี่ยของการประเมินผลหลังเรียนมีค่า เท่าไร ก. 2.70 ข. 6.80 ค. 15.20 ง. 18.00	24.	ผลรวมยกกำลังสองของความแตกต่าง ระหว่างคะแนนประเมินผลก่อนเรียนกับคะแนน ประเมินผลหลังเรียน มีค่าเท่าไร ก. 754 ข. 4624 ค. 7056 ง. 23104

ข้อ ที่	ข้อคำถามและตัวเลือก	ข้อ ที่	ข้อคำถามและตัวเลือก
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 ที่ ได้จากการเปิดตาราง = 2.58 จงบอกค่า t ที่คำนวณได้มีนัยสำคัญหรือไม่ ($df = 125$) ก. มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข. มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ค. ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ง. ไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01
26.	ค่า t ซึ่งคำนวณได้จาก D และ D^2 มีค่าเท่าไร ก. 7.33 ข. 11.46 ค. 53.78 ง. 102.86	29.	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลต่อไปนี้ 4, 7, 8, 10, 16, 20 คือเท่าไร ก. 6.80 ข. 9.00 ค. 10.83 ง. 12.78
27.	ค่า df ของการคำนวณในข้อ 26 มีค่าเท่าไร ก. 9 ข. 10 ค. 18 ง. 20	30.	นักเรียน 4 คน ได้คะแนนวิชาภาษาไทย 4, 5, 8, 9 จงบอกค่าการกระจาย ก. 2.38 ข. 5.66 ค. 6.50 ง. 26.00

**แบบประเมินความคิดเห็นที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน**

คำชี้แจง : การประเมินความคิดเห็นในที่นี้เป็นการประเมินระดับการรับรู้ในหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ระดับปฏิกิริยา ระดับการเรียนรู้ ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และระดับคุณค่าของการวิจัย 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 ประเมินผลความคิดเห็นที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ

คำแนะนำ : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้

ข้อที่	รายการประเมิน	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ระดับปฏิกิริยา เนื้อหาสาระในหลักสูตรสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.....					
2.	เนื้อหาสาระในหลักสูตรมุ่งพัฒนาศักยภาพของครู.....					
	ระดับการเรียนรู้					
3.	กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ ช่วยเสริมสร้างความรู้และแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....					
4.	ความพร้อมและความเชี่ยวชาญของวิทยากรช่วยเสริมสร้างให้ผู้เข้าอบรมเชิงปฏิบัติการได้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ.....					
	ระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน					
5.	การประชุมปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่การเป็นครูมืออาชีพ.....					
6.	สาระเนื้อหาและวิธีการประชุมปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ได้ อย่างมั่นใจและเป็นรูปธรรม.....					
	ระดับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ					
7.	ความรู้และทักษะที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยสร้างศักยภาพการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน เพื่อการพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา.....					
8.	ประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ช่วยให้ครูสามารถนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนมากขึ้น.....					
	ระดับคุณค่าของการวิจัย					
9.	จากการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ทำให้เห็นคุณค่าของการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.....					
10.	การอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน.....					

**แบบสอบถามเกี่ยวกับ
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน**

.....

คำชี้แจง : 1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการ
ทำ
วิจัยในชั้นเรียน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : 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 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารที่ท่านต้องการอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริม การวิจัยในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1.	การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน จัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย.....					
2.	ประชุมชี้แจงคณะครูเพื่อให้ทราบนโยบายวัตถุประสงค์และบทบาทที่ครูต้องการทำการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน...					
3.	จัดหาอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อส่งเสริม การทำวิจัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องคิดคำนวณ กระดาษ อัดสำเนา เป็นต้น.....					
4.	ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดหา เอกสารตำรา และ งานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัย.....					
5.	ติดตามดูแลการทำวิจัยของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผน ปฏิบัติการวิจัย.....					
การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนวิจัย						
6.	ให้การยกย่อง ชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยต่อที่ประชุมในโรงเรียนและ ที่อื่น.....					
7.	สนับสนุนให้ครูผู้ทำวิจัยเป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม สัมมนา ด้าน การวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน.....					
8.	ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถทางการวิจัยเป็นวิทยากร ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ครู.....					
9.	สนับสนุนให้ครูที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นครูที่ เลี้ยงในการทำวิจัยของครู.....					
10.	สนับสนุนให้นำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับแก่คน ทั่วไป.....					
การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน						
11.	ส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยหรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน.....					
12.	สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาค้นคว้าความรู้และประสบการณ์เกี่ยว กับการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน.....					
13.	ติดต่อประสานงานเพื่อแสวงหาแหล่งความรู้หรือที่ปรึกษาทาง วิจัยให้ครูทราบ.....					

ข้อ ที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริม การวิจัยในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
14.	จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และแนว ปฏิบัติงานวิจัย.....					
15.	จัดให้มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเสริมความรู้ เรื่องการวิจัย แก่ครู.....					
16.	การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน จัดระบบการดูแลเอาใจใส่ครูให้ทำการวิจัยที่สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน.....					
17.	พยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนของครู.....					
18.	ให้ความช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการ ดำเนินงานวิจัย.....					
19.	ส่งเสริมให้มีครูผู้นำด้านการวิจัย เพื่อจูงใจครูให้ทำวิจัย.....					
20.	มีส่วนร่วมในการคิดหาทางเลือกนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อการวิจัย เช่น สื่อหรืออุปกรณ์ การเรียนการสอน.....					
21.	การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัย ชั้นเรียน					
22.	กระตุ้นและช่วยให้ครูคิดปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการ วิจัยอันเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพของครู.....					
23.	การผลิตงานวิจัยในโรงเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา ความดีความชอบ.....					
24.	พิจารณาให้ความดีความชอบแก่ครูที่ทำการวิจัยแล้วนำผลการ วิจัยไปปรับปรุงงานในหน้าที่.....					
25.	ให้การสนับสนุนผลงานวิจัยของครู เพื่อนำไปขอเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น.....					
25.	ส่งเสริมให้ครูผู้มผลงานวิจัยมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน.....					

ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรง (VALIDITY)
แบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
โดยใช้รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ

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
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

ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรง (VALIDITY)
แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

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
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

ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรง (VALIDITY)
แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

รายการที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	IOC
	1	2	3	4	5		
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

ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรง (VALIDITY)

แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

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

ผลการตรวจสอบคุณภาพความตรง (VALIDITY)

แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

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	0	+1	+1	+1	4	0.80
5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
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	3	0.60
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	+1	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
19	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80
20	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
21	-1	+1	+1	0	+1	4	0.80
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ผลการตรวจสอบคุณภาพ

ความยากง่าย (Difficulty) และอำนาจจำแนก (Discrimination)

แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

ข้อที่	ความยากง่าย P (%)	อำนาจจำแนก r	ข้อที่	ความยากง่าย P (%)	อำนาจจำแนก r
1.	68.18	0.55	16.	63.64	0.82
2.	63.64	0.45	17.	59.09	0.54
3.	77.27	0.73	18.	59.09	0.64
4.	59.09	0.55	19.	45.45	0.73
5.	45.45	0.82	20.	54.55	0.73
6.	50.00	0.91	21.	50.00	0.82
7.	54.55	0.64	22.	77.27	0.91
8.	59.09	0.45	23.	63.64	0.73
9.	63.64	0.55	24.	45.45	0.73
10.	68.18	0.64	25.	54.54	0.64
11.	63.64	0.54	26.	54.54	0.82
12.	50.00	0.73	27.	59.09	0.54
13.	54.54	0.82	28.	59.09	0.54
14.	54.54	0.64	29.	63.64	0.73
15.	63.64	0.91	30.	63.64	0.91

ผลการตรวจสอบคุณภาพอำนาจจำแนก (Discrimination)
แบบประเมินความคิดเห็นของครูที่มีต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

รายการประเมินที่	กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ		t
	X	S.D.	X	S.D.	
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

ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน

N = 33

คนที่	คะแนนหลัง การประชุมปฏิบัติการ	คะแนนก่อน การประชุมปฏิบัติการ	ความแตกต่าง คะแนนหลัง - ก่อน	ผลรวมของความต่าง ยกกำลังสอง
1	30	9	21	441
2	30	7	23	529
3	30	12	18	324
4	30	11	19	361
5	30	11	19	361
6	30	16	14	196
7	30	8	22	484
8	27	13	14	196
9	27	16	11	121
10	30	13	17	289
11	30	11	19	361
12	28	9	19	361
13	30	10	20	400
14	27	16	11	121
15	30	9	21	441
16	27	13	14	196
17	28	13	15	225
18	30	9	21	441
19	30	11	19	361
20	30	12	18	324

ผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน
(ต่อ)

N = 33

คนที่	คะแนนหลัง การประชุมปฏิบัติการ	คะแนนก่อน การประชุมปฏิบัติการ	ความแตกต่าง คะแนนหลัง - ก่อน	ผลรวมของความต่าง ยกกำลังสอง
21	30	10	20	441
22	29	7	22	529
23	29	10	19	324
24	30	10	20	361
25	30	9	21	361
26	30	12	18	196
27	30	14	16	484
28	30	14	16	196
29	29	14	15	121
30	30	11	19	289
31	30	11	19	361
32	29	19	10	361
33	28	11	17	400
N=33			D = 587	D = 1079

ชื่อโครงการ	ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โรงเรียนประชาบำรุง สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
ปีการศึกษา	2545

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการส่งเสริม และมุ่งเน้นให้ครูผู้สอน สามารถใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 24 (5) "ให้ สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียน รู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ การเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจาก สื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ" และมาตรา 30 "เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา" และในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อเข้า มาตรฐานตามระบบการประกันคุณภาพนั้น ครูมีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และนำผลการวิจัยในชั้นเรียนมาแก้ปัญหาการเรียนการสอน อย่าง เป็นระบบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก็จะมีพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น

ด้วยความสำคัญดังกล่าวโรงเรียนจึงได้กำหนดโครงการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้น เรียน ในการพัฒนาบุคลากร อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ครูตระหนักและมีความรู้ ความเข้าใจในหลักและวิธีวิจัยในชั้นเรียน
- 2.2 เพื่อให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
- 2.3 เพื่อให้ครูค้นหาแนวทางวิธีเป็นการส่งเสริมหรือแก้ปัญหาให้นักเรียนในห้องเรียน
- 2.4 เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำมาใช้ในทางปรับปรุงการเรียน การสอน
- 2.5 เพื่อฝึกฝนการดำเนินงานที่เป็นวงจรเมื่อใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และ การทำงานแบบมีส่วนร่วม
- 2.6 เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู

3. เป้าหมาย

ด้านปริมาณ

ครูผู้สอน จำนวน 33 คน ได้รับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

ด้านคุณภาพ

เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางที่กรุงเทพมหานคร และสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครกำหนด โดยให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

4. ลักษณะของโครงการ

เป็นโครงการสนองนโยบายของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และสนับสนุนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. แนวทางการดำเนินงาน

5.1 ระยะเวลาดำเนินการ ตลอดปีการศึกษา 2545

5.2 ประชุมคณะครูชี้แจงหลักการ เหตุผล ความจำเป็นและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน

5.3 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจากทุกกลุ่มวิชา

5.4 ประชุมคณะกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย

เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่คณะครู ในวันที่ 6 - 8 กันยายน 2545

5.4.1 กำหนดนโยบายส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแก่คณะครู

5.4.2 ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนปรับปรุงศึกษาคำวิจัยในชั้นเรียน โดยคณะกรรมการและผู้บริหาร

5.4.3 รวบรวมผลการวิจัยในชั้นเรียน ทำการประเมินผลชี้แจงผลการดำเนินงานให้ที่ประชุมรับทราบ

6. งบประมาณ

เงินบำรุงการศึกษา จำนวน 10,000 บาท

7. ผลประโยชน์ของโครงการ

- 7.1 ครูมีความรู้ มีทักษะในการวิจัยในชั้นเรียน
- 7.2 ครูสามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ
- 7.3 ครูสามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียนนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน
- 7.4 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปเป็นแนวทางการบริหารการศึกษา
- 7.5 ครู สามารถนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนาวิชาชีพของตน
- 7.6 โรงเรียนรู้จักสภาพของครู และความสามารถของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

8. ปัญหาและอุปสรรค

ครู อาจารย์ขาดทักษะด้านวิทยาศาสตร์ และการวางแผนในการวิจัย

9. การติดตามและประเมินผล

- 9.1 สังเกตกระบวนการและพฤติกรรมการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของครู
ตลอดปีการศึกษา 2545
- 9.2 ตรวจผลงานจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

(นายประเสริฐ อิมใจ)

ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนประชาบำรุง

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นายบุญส่ง สายสุข)

ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาบำรุง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายประเสริฐ อิ่มใจ

เกิดวันที่ 12 เดือนพฤษภาคม พุทธศักราช 2501

สถานที่เกิด บ้านหนองไผ่ ตำบลท่าตะโก อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 24 / 6 หมู่ 7 แขวงบางไผ่ เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 10160

สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนประชาบำรุง หมู่ที่ 1 ถนนเลียบคลองภาษีเจริญฝั่งเหนือ แขวงหนองแขม เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนประชาบำรุง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2516 ป.7 โรงเรียนวัดหนองม่วง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

พ.ศ. 2519 ม.ศ. 3 โรงเรียนโคกสำโรงวิทยา อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

พ.ศ. 2521 ม.ศ. 5 โรงเรียนพิบูลวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

พ.ศ. 2525 กศ.บ. (พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พลศึกษา)

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2526 – 2527 ตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านห้วยกนก ตำบลคูเมือง อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

พ.ศ. 2531 – 2532 ตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนวัดพิชัยญาติ สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2532 – 2533 ตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนบางเขื่อนก้าง สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2534 – 2537 ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนบางเขื่อนก้าง สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2538 – 2540 ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 โรงเรียนบางเขื่อนก้าง สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2541 – 2542 ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนบางเขื่อนก้าง สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2542 – 2543 ตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดโคกนอน สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร