

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับครูโรงเรียนบ้านบ่อพนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ครังนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีการเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 1.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 1.2 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 1.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 1.4 ความสำคัญของการฝึกอบรม
 - 1.5 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 1.6 กระบวนการฝึกอบรม
 - 1.7 การฝึกอบรมครู
 - 1.8 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 1.9 การประเมินหลักสูตร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูทั้งโรงเรียนและการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 - 2.1 แนวคิดการอบรมอย่างมีส่วนร่วม
 - 2.2 การอบรมอย่างมีส่วนร่วม เพื่อแก้ปัญหการปฏิบัติงานแบบครบวงจร
 - 2.3 แนวคิดการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการ
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยแบบมีส่วนร่วม
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

- 3.4 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 3.5 หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 3.6 ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 3.7 คุณลักษณะของนักวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
- 3.8 บทบาทของนักวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
4. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 4.1 ความหมายการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 4.2 ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 4.3 ความสำคัญการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 4.4 ขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 4.5 การเขียนโครงร่างการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 4.6 การเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 4.7 สภาพปัญหาในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 4.8 ข้อจำกัดของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 4.9 ประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
5. เจตคติและความพึงพอใจ
 - 5.1 เจตคติ
 - 5.1.1 ความหมายของเจตคติ
 - 5.1.2 คุณลักษณะของเจตคติ
 - 5.1.3 องค์ประกอบของเจตคติ
 - 5.1.4 การวัดเจตคติ
 - 5.2 ความพึงพอใจ
 - 5.2.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 5.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 5.2.3 การวัดความพึงพอใจ
 - 5.2.4 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจ
 - 5.2.5 แบบวัดความพึงพอใจโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า
6. บริบทของโรงเรียนบ้านป่อหนา

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาทุกระดับ เพราะเป็นตัวกำหนดหรือกรอบของแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามความมุ่งหมายที่วางไว้

1. ความหมายของหลักสูตร

คำว่า “หลักสูตร” แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “Curriculum” นักการศึกษาหลายท่านสามารถสื่อความหมายคำว่าหลักสูตร ตามความรู้และประสบการณ์บนพื้นฐานความเชื่อทางปรัชญาที่ตนเองคุ้นเคย แตกต่างกันไป บางความหมายก็มีขอบเขตกว้างขวาง บางความหมายก็มีขอบเขตเฉพาะเจาะจง ดังที่ได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

ชนัท ธาตุทอง (2550, หน้า 4) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง การบูรณาการศิลปะ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุง และพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ชวลิต ชูกำแหง (2551, หน้า 15) ได้สรุปว่าหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนมีทั้งส่วนที่เป็นเอกสารหลักฐาน กระบวนการที่ใช้ในการเรียนการสอนการจัดกิจกรรมสื่อวัสดุต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

พิสนุ พงศ์ศรี (2550, หน้า 154) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึงการวางแผนหรือจัดระบบทางการศึกษาเกี่ยวกับประมวลวิชาประสบการณ์ต่างๆ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

สุนทร โคตรบรรเทา (2553, หน้า 4-5) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรอาจเป็นแผนการปฏิบัติ หรือเอกสารที่เขียนขึ้นโดยมียุทธวิธีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายปลายทางที่พึงประสงค์ นักวิชาการและผู้บริหารส่วนใหญ่ที่ใช้ วิธีจัดทำหลักสูตรตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ และวิธีการจัดการ เห็นด้วยกับคำนิยามนี้ หรือจะมองว่า

หลักสูตรเป็นเนื้อหาวิชา โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และ ประวัติศาสตร์ ฯลฯ และระดับชั้น จุดเน้นจากทัศนะนี้คงเป็นในเรื่องความรู้ แนวความคิด รวบรวม และการแยกย่อยรายละเอียดของวิชาเฉพาะ หรือกลุ่มวิชา เช่น หลักสูตรแกนกลาง ซึ่งรวมสองสาขาเข้าด้วยกัน เช่น วิชาประวัติศาสตร์กับภาษาอังกฤษ หรือ หลักสูตรในแนวกว้าง ซึ่งรวมหลายวิชาเข้าด้วยกัน เช่น วิชาสังคมศึกษา ศิลปะ ภาษา หรือวิทยาศาสตร์ทั่วไป วิธีการจัดทำหลักสูตรทั้งหมดมีองค์ประกอบของค่านิยมนี้ นั่นคือ มีการยอมรับวิชาและระดับชั้น

บุญเลี้ยง หุมทอง (2553, หน้า 16-17) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นแนวทางที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอน ลักษณะของหลักสูตรที่ดีจะต้องนำไปสู่การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และเกิดสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา หลักสูตรที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ตรงตามความมุ่งหมายของการศึกษา
2. ตรงตามลักษณะของการพัฒนาการของเด็กในวัยต่างๆ
3. ตรงตามลักษณะวัฒนธรรม ชนบธรรมเนียมประเพณี
เอกลักษณ์ของชาติ
4. มีเนื้อหาสาระของเรื่องที่สอนบริบูรณ์เพียงพอที่จะช่วยให้นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น และมีพัฒนาการในทุกด้าน
5. สอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน คือจัดวิชาทักษะและวิชาเนื้อหาในเหมาะสมกันเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาทุกด้าน
6. หลักสูตรที่ดีควรสำเร็จขึ้นด้วยการร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อจะได้ผลดีควรจัดทำเป็นรูปคณะกรรมการ
7. หลักสูตรที่ดีจะต้องให้นักเรียนได้เรียนรู้ต่อเนื่องกันไป และจะต้องเรียนลำดับความยากง่ายไม่ให้ขาดตอนจากกัน
8. หลักสูตรที่ดีจะต้องเป็นประสบการณ์ที่เกี่ยวกับชีวิตประจำวันของเด็ก เพื่อให้เด็กได้มีโอกาสแก้ปัญหาต่างๆ ในชีวิต เพื่อให้มีความเป็นอยู่อย่างมีความสุข
9. หลักสูตรที่ดีจะต้องเพิ่มพูนและส่งเสริมทักษะเบื้องต้นที่จำเป็นของเด็ก
10. หลักสูตรที่ดีย่อมส่งเสริมให้เด็กเกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ ความคิดริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินชีวิต

11. หลักสูตรที่ดีจะต้องส่งเสริมให้เด็กทำงานเป็นอิสระ และทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพื่อพัฒนาให้รู้จักการอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตย

12. หลักสูตรที่ดีย่อมบอกแนวทาง วิธีสอน และอุปกรณ์สื่อสาร ประกอบเนื้อหาสาระที่สอนไว้อย่างเหมาะสม

13. หลักสูตรที่ดีย่อมมีการประเมินผลอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องในอันที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป

14. หลักสูตรที่ดีจะต้องจัดประสบการณ์ให้เด็กเกิดความรู้ ความเข้าใจและมีโอกาสในการแก้ปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ

15. หลักสูตรที่ดีต้องส่งเสริมให้เด็กรู้จักแก้ปัญหา

16. หลักสูตรที่ดีต้องจัดประสบการณ์ที่มีความหมายต่อชีวิตของเด็ก

17. หลักสูตรที่ดีต้องจัดประสบการณ์และกิจกรรมหลายๆ อย่าง เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกอย่างเหมาะสมตามความสนใจ ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

18. หลักสูตรที่ดีจะต้องวางกฎเกณฑ์ไว้อย่างเหมาะสมแก่การนำไปปฏิบัติและสะดวกแก่การวัดและประเมินผล

รัตน์ะ บัณฑิต (2554, หน้า 30-32) ได้อธิบายคำว่า “หลักสูตร” ซึ่งตรงกับคำว่า “Curriculum” ในภาษาอังกฤษ และตรงกับคำว่า “Currere” ในภาษาละติน ซึ่งแปลว่า “The course to run” หรือเส้นทางที่จะวิ่งไป หากพิจารณาที่มาของคำศัพท์ จะเห็นได้ว่า หลักสูตรน่าจะหมายถึง เส้นทางหรือลู่ที่กำหนดให้ผู้เรียน (ในหลักสูตรนั้นๆ) หลักสูตรจะ หมายถึง รายวิชาหรือโปรแกรมการเรียนต่างๆ ที่โรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย จัดไว้ให้สำหรับผู้เรียนได้เรียนรู้ ก่อนที่จะจบการศึกษา ความหมายของหลักสูตรในที่นี้จึงหมายถึง เอกสารที่ครอบคลุมมวลวิชา เนื้อหาสาระใดๆ ที่ทางสถาบันจัดเตรียมไว้เป็นแผนหรือโปรแกรมการเรียนตามลำดับ สำหรับให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา ในระดับการศึกษาหนึ่งๆ ความหมายในหลักสูตรนี้จึงหมายถึง หลักสูตรที่จัดทำเป็นเอกสาร เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือกำกับแนวทางการจัดการศึกษา ในแต่ละระดับ การศึกษานั้นเอง

หลักสูตรในความหมายที่กล่าวแบ่งออกเป็นสองส่วนใหญ่ๆ คือ ส่วนที่ 1 ตัวหลักสูตร ส่วนที่ 2 เอกสารประกอบหลักสูตร ดังนั้นในการพัฒนานวัตกรรมการศึกษาที่เป็นหลักสูตร จึงต้องจัดทำให้ครบถ้วนทั้งสองส่วน ทั้งนี้แต่ละส่วนก็มีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

1. ตัวหลักสูตร โดยทั่วไปแล้วตัวหลักสูตร ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1.1 ปรัชญาหรือหลักการของหลักสูตร หมายถึง ส่วนที่บ่งบอกถึงความเชื่อ เป็องหลังซึ่งเป็นที่มาของหลักสูตรนั้น หรือความคาดหวังเกี่ยวกับหลักสูตร ที่มีต่อสังคม ชุมชนนั้นๆ และข้อกำหนดพื้นฐานของหลักสูตรดังกล่าว

1.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร หมายถึง ส่วนที่ระบุถึงความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เรียนที่หลักสูตรมุ่งหวังให้เกิดขึ้น ภายหลังจากผู้เรียนได้ทำการศึกษา ในหลักสูตรนั้นๆ จบสิ้นแล้ว โดยทั่วไปวัตถุประสงค์ของหลักสูตรใดๆ ก็ตามมักจะครอบคลุมคุณลักษณะทั้งสามด้านของผู้เรียนที่หลักสูตรต้องการให้เกิดขึ้น คุณลักษณะทั้งสามด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain) ด้านจิตพิสัย (Affective domain) ซึ่งจะมุ่งเน้นด้านใดมากกว่ากันนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทของหลักสูตร อาทิ ถ้าเป็นหลักสูตรการกีฬา ก็ควรเน้นด้านทักษะพิสัย มากกว่าพุทธิพิสัย เป็นต้น

1.3 เนื้อหาสาระ คือ ส่วนที่กำหนดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ซึ่งอาจกำหนดเป็นกลุ่มสาระ หรือเป็นรายวิชา แบ่งเนื้อหาแยกย่อยตามหัวเรื่องใหญ่เรื่องย่อย และจัดเรียงตามลำดับ เนื้อหาที่ง่ายไปสู่ที่ยากตามลำดับ โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับช่วงวัยของกลุ่มผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4 แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในส่วนนี้จะระบุถึงเทคนิค วิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระความรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เนื้อหานั้นๆ ได้ง่ายขึ้น หรือระบุถึงสิ่งที่ผู้เรียนต้องการกระทำหรือลงมือปฏิบัติ ในการเรียน เนื้อหาสาระหนึ่งๆ หรือกล่าวง่ายๆ ว่าส่วนนี้ของหลักสูตรคือส่วนที่ระบุถึงสิ่งที่ผู้สอนและผู้เรียนปฏิบัติ

1.5 การวัดประเมินผลผู้เรียน เป็นส่วนที่ระบุถึงวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในเนื้อหาสาระหนึ่งๆ ว่าควรจะใช้วิธีใดหรือเครื่องมือวัดผลแบบใดจึงจะเหมาะสม รวมทั้งแนวทางเกี่ยวกับการตัดสินผลการเรียนรู้ใน

เนื้อหาสาระนั้นๆ อีกด้วย ในการพัฒนาหลักสูตรนั้นองค์ประกอบเหล่านี้จำเป็นต้องพิจารณาให้มีความสอดคล้องกันอย่างสมเหตุสมผล อาทิ เมื่อเนื้อหาสาระเป็นเช่นนี้ควรจัดกิจกรรมแบบใด และควรใช้เทคนิควิธีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างไรจึงสอดคล้องกัน เป็นต้น

2. เอกสารประกอบหลักสูตรเป็นส่วนที่ทำให้การนำหลักสูตรไปใช้เป็นไปอย่างมีทิศทางถูกต้องตรงตามเจตนารมณ์ของการสร้างหลักสูตร นอกจากนี้ยังช่วยให้การใช้หลักสูตรมีความสะดวกมากขึ้น เอกสารประกอบหลักสูตรที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่ คู่มือครู แผนการใช้หลักสูตรหรือแผนการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

Oliva (1992, p. 9) ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง แผนหรือโปรแกรมของประสบการณ์ทั้งหมดที่จัดให้กับผู้เรียนในทิศทางของสถานศึกษา หลักสูตรจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนที่ได้กำหนดโครงสร้างไว้ครอบคลุมกับประสบการณ์ที่จัดให้ผู้เรียนตามที่ได้กำหนด ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ เนื้อหาของหลักสูตร ที่บรรจุในโปรแกรมของสถานศึกษา

Armstrong (2003, p. 4) ให้ความหมายว่า หลักสูตรเป็นการยืนยันในกระบวนการตัดสินใจกับผลผลิต ซึ่งให้ความสำคัญจากการเตรียมแผนและออกแบบเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะโดยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน ผลผลิต คือผู้เรียนการได้รับข้อมูลและความรู้ใหม่

Ornstein and Hunkins (2004, pp. 10-11) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง กิจกรรมและวิธีการในการวางแผนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย โดยครูเป็นผู้จัดเนื้อหาและความรู้และประสบการณ์ทั้งหลายให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และประสบการณ์

Posner (2004, p. 5) ได้ให้ความหมายคำว่าหลักสูตร หมายถึง เนื้อหา มาตรฐาน หรือวัตถุประสงค์ ที่ระบุวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ครูวางแผนไว้ และรวมถึงวางแผนการจัดโอกาสการเรียนรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

สรุปได้ว่า หลักสูตร คือ แนวทางในการจัดประมวลประสบการณ์แก่ผู้เรียน ผู้อบรม เพื่อจัดโอกาสการเรียนรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้เนื้อหาสาระ และกิจกรรมประสบการณ์ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามสิ่งที่สังคมคาดหวัง

และมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า โดยสามารถปรับปรุงและพัฒนาให้เอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียน มีความรู้ ความสามารถสูงสุด ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2551, หน้า 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2550, หน้า 15) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่องานในปัจจุบันหรืองานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคต

วิจิตร อวระกุล (2550, หน้า 47) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความรู้ทางธรรมชาติ ทักษะ หรือความชำนาญ ความสามารถของบุคคลให้มีเทคนิควิชาการในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมใหม่ หรือเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรืออีกนัยหนึ่ง การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะสม หรือเข้ากับงานหรือการทำงาน

สันต์ ศูนย์กลาง (2551, หน้า 37) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เฉพาะอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติจริง อันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อหน่วยงานและผู้เข้ารับการอบรมเอง

ชูชัย สมितिโกร (2554, หน้า 5) ได้ให้นิยามของการฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

วรวรรณ ศรียาภัย (2554, หน้า 11) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการหนึ่งๆ ที่องค์กรจัดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงาน ประสบการณ์แก่บุคลากร เป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ขององค์กร

Harbison and Mayers (1964, p. 200); Beach (1975, p. 110) และ Rabey (1981, p. 95) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ความสามารถ (Capacity) และทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน (Skill) รวมถึงเจตคติ (Attitude) ภายใต้เงื่อนไขบางประการ เป็นการเตรียมความพร้อม เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการ

Beebe, Mottet and Roach (2005, p. 5) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการที่จะพัฒนาทักษะ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจที่จะต้องกระทำได้อย่างดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความหมายของการฝึกอบรมที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และมีระเบียบแบบแผนชัดเจน เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ทำให้บุคลากรก้าวหน้าในงานอาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

3. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดอบรมจะแตกต่างกันไป โดยทั่วไปพอจะสรุปเป็น 2 แนวทาง คือ

1. วัตถุประสงค์ที่มุ่งให้เกิดผลต่อบุคคลในองค์กร มีความรู้ (Knowledge) มีความเข้าใจ (Understanding) มีทักษะหรือความชำนาญ (Skill) สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง คล่องแคล่วด้วยตนเอง มีทัศนคติที่ดี (Attitude) (KUSA: Knowledge Understanding Skill Attitude) และสร้างนิสัย (Habit) ในการทำงาน ให้มีระเบียบแบบแผน

เพื่อประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น รูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการอบรมปฏิบัติอยู่ (นันทวัฒน์ สุขผล, 2543, หน้า 30-31)

2. วัตถุประสงค์ที่มุ่งให้เกิดผลความเป็นเลิศต่อองค์กร การฝึกอบรมมีความจำเป็นต่อเนื่องสำหรับองค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ทุกหน่วยงานต้องการคนที่กระตือรือร้นพัฒนาศักยภาพแห่งตนให้เป็นคนทำงานดี มีคุณภาพ การฝึกอบรมยังสามารถใช้แก้ปัญหาในองค์กร เช่น ปัญหาความขัดแย้งไม่ไว้วางใจ สัมพันธภาพของคนในหน่วยงาน

สมคิด บางโม (2544, หน้า 14) กล่าวว่า วัตถุประสงค์สำคัญของการฝึกอบรม คือ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง โดยมีจุดประสงค์ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ซึ่งประกอบด้วย

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) เป็นการให้ความรู้ หลักการ ทฤษฎี และแนวคิด เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากการให้ความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้หลักการ ทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) เป็นการฝึกฝนความชำนาญ หรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อหน้าที่รับผิดชอบ

วิจิตร อวระกุล (2547, หน้า 69) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมในองค์กรแต่ละหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาด้านต่างๆ ดังนี้

1. การปรับปรุงให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น เทคนิคการปฏิบัติงานและสังคม

2. ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้มีความรอบรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องที่ทำงานรับผิดชอบ หรือด้านใดด้านหนึ่ง

3. ปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่างๆ สามารถวิเคราะห์ กลั่นกรองความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกันในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง
5. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดอย่างรอบคอบ ทำงานด้วยฝีมือและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน
6. สามารถทำงานด้วยตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเอง และทำงานให้ดีขึ้น

Rothwell W.J. (1999, pp. 12-18 อ้างถึงใน สันต์ ศุภย์กลาง, 2551, หน้า 37-38) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สภาวะของการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองด้วยแนวโน้มจากสาเหตุ 4 ประการ คือ

แนวโน้มที่ 1 ได้แก่ การรักษาสภาพหรือจังหวะของการทำงานที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งทุกสิ่งไม่สามารถรอช้า ไม่สามารถยืดหยุ่นจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ได้

แนวโน้มที่ 2 ได้แก่ การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมแห่งการทำงานเป็นความคาดหวังสูงสุดขององค์กรที่ต้องการให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรได้รับการเสริมสร้างพลังจูงใจ (Empowerment) ในการทำงาน

แนวโน้มที่ 3 ได้แก่ การจัดกิจกรรมภายในองค์กรด้วยแนวทางแห่งนวัตกรรมใหม่ สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง สร้างมุมมองหรือวิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้กว้างขึ้น สร้างทักษะทางด้านการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม การจัดการองค์กร และความมีส่วนร่วมสร้างความรู้สึกลดภัยให้กับบุคลากร และสร้างบุคลากรเป็นบุคคลแห่งคุณภาพ

แนวโน้มที่ 4 ได้แก่ การปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริง เป็นการเสริมสร้างเพื่อเพิ่มการผลิต กำไร และปรับปรุงด้านการสื่อสารบุคคลให้มีบทบาทด้วยการเริ่มต้นในการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หากมองในภาพกว้าง คือ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยเป้าหมายของการอบรมอยู่ที่การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติในการทำงาน ให้แก่บุคลากร ให้สามารถทำงานให้ดีขึ้น รวมถึงการปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

4. ความสำคัญของการฝึกอบรม

การอบรมเป็นกรรมวิธีหรือเทคนิคที่สำคัญและจำเป็นสำหรับหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องบริหารด้วยบุคลากร เนื่องจากการฝึกอบรมช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ ให้แก่หน่วยงานได้ดีดัง สุภาพร พิศาลยบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545) กล่าวไว้ว่าการฝึกอบรมมีประโยชน์ที่จะพัฒนาบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. การพัฒนาบุคคลช่วยให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะเมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ก็จะสามารถนำเทคนิค และวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่อง ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ และมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น
2. การพัฒนาบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองเสียหายย่อมลดน้อยลง ทำให้ประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้
3. การพัฒนาบุคคลช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และลดเวลามากกว่าที่จะต้องทำงานและเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน
4. การพัฒนาบุคคลช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น
5. การพัฒนาบุคคลเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลทางหนึ่งเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายเพื่อความก้าวหน้า

นรินทร์ จุลทรัพย์ (2551) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการฝึกอบรม คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์กรมักจะมี ความแตกต่างกัน จึงเป็นการยากที่สถานศึกษาต่างๆ จะสามารถที่จะผลิตบุคลากรได้ตรงตามสภาพ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหา (Preventive) ที่จะเกิดกับบุคลากรที่เริ่ม

มีหน่วยงานใหม่ ทางองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน (Pre Service Training) อาจจัดขึ้นในรูปแบบการปฐมนิเทศ (Orientation) หรือการให้คำแนะนำการทำงาน (Introduction Training) เพื่อให้บุคลากรใหม่ทราบถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ

2. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นไปอย่างไม่หยุดยั้ง การเปลี่ยนแปลงภายในมักเกิดจากนโยบายของรัฐบาล ส่วนต่างประเทศได้มีการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้บุคลากรมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมในระหว่างการทำงาน เพื่อเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาก็อาจเกิดขึ้นจากการนำเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร

3. การฝึกอบรมเป็นการช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากร โดยสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษามาผสมผสานกับความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมระหว่างการทำงานไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

4. ในขณะที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมไปได้ระยะหนึ่ง จะเริ่มเกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงาน ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อาจไม่เกิดขึ้น หรือเมื่อเกิดการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งงานใหม่ ทั้งสองกรณี มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการกระตุ้นโดยการฝึกอบรมเพื่อให้รู้เทคนิคแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติ

5. ในกรณีที่บุคลากรไม่สามารถจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง เกิดการเจ็บป่วย ขาดงานบ่อยๆ ผลของงานต่ำกว่ามาตรฐาน การฝึกอบรมสามารถช่วยแก้ไขและช่วยลดปัญหาเหล่านี้ลงได้

6. เมื่อพบว่าเกิดความเสียหายบ่อยครั้ง อาจเป็นความสูญเสีย สิ้นเปลืองวัสดุอุปกรณ์ หรือเกิดการชำรุดเสียหายมากกว่าปกติ ควรรีบจัดการอบรมโดยเร็ว

7. เมื่อจำนวนบุคลากรและปริมาณงานขยายตัวมากขึ้น อาจก่อให้เกิดปัญหาในการประสานงาน ทำให้งานไม่สำเร็จตามกำหนดเวลา การฝึกอบรมจะช่วยลดปัญหาได้

นอกจากนี้ สมคิด บางโม (2551, หน้า 15) กล่าวว่าความสำคัญของการฝึกอบรม มีดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยป้องกันปัญหา ตามปกติเมื่อรับบุคลากรใหม่จำเป็นต้องฝึกอบรมให้รู้วิธีทำงานขององค์กรแม้จะมีประสบการณ์จากที่อื่นมาแล้วก็ตาม เพราะสภาพการทำงานของแต่ละแห่งย่อมแตกต่างกัน
 2. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีช่วยแก้ปัญหาเมื่อบุคลากรทำงานมาเป็นเวลานานจะทำให้เฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 3. การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัยให้แก่บุคลากร ในปัจจุบันวิทยาการเจริญก้าวหน้าไปรวดเร็วมากการฝึกอบรมจึงมีบทบาทเข้ามาช่วยเหลือให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ
 4. การฝึกอบรมช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง เจริญเติบโต และช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เพราะในปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก
 5. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มเติม โดยไม่ต้องเสียเวลาการทำงานปกติมากเกินไป เนื่องจากการจัดการอบรมเป็นการจัดในช่วงเวลาที่สั้นอาจจัดนอกเวลาการทำงานตามปกติหรือในวันหยุดสุดสัปดาห์
- จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการปฏิบัติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

5. ประเภทของการฝึกอบรม

การจัดแบ่งประเภทของการฝึกอบรม สามารถจัดได้หลายลักษณะ ผู้รับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมควรจะต้องทราบประเภทของการฝึกอบรมเพื่อทราบกลุ่มคนที่ จะเข้าฝึกอบรมว่าเป็นใครมีความรู้และประสบการณ์เพียงใด จะได้จัดเนื้อหาสาระ (Course Content) ตลอดจนการเลือกใช้เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับลักษณะ และความต้องการอบรมนั้นๆ ซึ่ง ลีระ ประวาลพฤษ์ (2538, หน้า 61) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. การแบ่งตามลักษณะก่อนหลังการเข้าทำงาน

1.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-Service Training) เช่น การปฐมนิเทศ การแนะนำงาน เพื่อให้ผู้เข้าทำงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กร และงานที่จะต้องทำให้สามารถทำได้ถูกต้อง

1.2 การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In-Service Training) เช่น การฝึกอบรมที่ให้การสอนงาน (Coaching) การสาธิต (Demonstration) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

2. การแบ่งประเภทตามจำนวนผู้เข้าอบรม

2.1 การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล (Individual Training) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้เทคนิควิธีสอนตัวต่อตัว การเรียนด้วยตนเอง เป็นต้น

2.2 การฝึกอบรมเป็นกลุ่ม (Group Training) เป็นการฝึกอบรมที่มีผู้เข้าอบรมครั้งละหลายๆ คน ใช้เทคนิควิธีการบรรยาย หรือสถานการณ์จำลอง หรือสาธิต เป็นต้น

3. การแบ่งประเภทตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

3.1 การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ (Promotions) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้นหรือหน้าที่ใหม่ เช่น การฝึกอบรมหัวหน้าคนงานที่จะเป็นผู้จัดการสาขา เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมที่ต้องจัดให้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การแบ่งประเภทตามลักษณะ วิธีการฝึกอบรม

4.1 การฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน (On-the-job training) เป็นการฝึกอบรมที่มีการทำงานจริงๆ ในสถานการณ์จริง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจวิธีการทำงานและเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน ลักษณะการฝึกปฏิบัติจะเป็นแบบทำไปเรียนรู้ไป อาจมีการอธิบายประกอบหรือการสาธิตให้ดู

4.2 การฝึกอบรมนอกการปฏิบัติงาน (Off-the-job training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมให้คนพร้อมสู่การปฏิบัติงานจริง เพราะงานแต่ละงานมีเทคนิคเฉพาะทาง เทคนิคการฝึกอบรมมีทั้งการบรรยาย การสาธิต การทดลองปฏิบัติ ในสถานการณ์จำลอง เป็นต้น

จกกลนี้ ชุดติมาเทรินทร์ (2542, หน้า 10-11) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Entry Training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่ หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของการอบรมจะเน้นในเรื่องภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน คือ มีทั้งการฝึกอบรมในห้อง และการฝึกอบรมภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นานนัก

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการอบรมในช่วงที่เข้าไปทำงานแล้ว หรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดเป็นระยะๆ ให้กับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีทั้งในเรื่องการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดอบรมเฉพาะหน้าที่ หรือการอบรมเฉพาะเรื่อง ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการ ส่วนใหญ่ใช้เวลาไม่นานนัก ประมาณ 1-3 สัปดาห์

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project-Related Training) เป็นการอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ อาทิเช่น โครงการเฉพาะที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ ซึ่งมีระยะเวลาไม่นานนัก เป็นการอบรมเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทบุคลากร มีทั้งการอบรมด้านเทคนิค และการอบรมเชิงการจัดการ ปกติจัดระยะ 1-3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-Development Training) มีความหมายกว้าง อาทิเช่น กรณีที่บุคคลทำงานมานานและมีความรู้เท่าที่เป็นอยู่ ไม่เท่าทันข้อมูลหรือเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ และส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนช่วงเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงิน และส่วนใหญ่จะไปอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาไปศึกษาต่อ ถือว่าการศึกษาต่อเป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน

สุภาพ พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 74-75) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรม โดยใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. การฝึกอบรมโดยยึดจุดประสงค์เป็นเกณฑ์ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1.1 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงาน (Technical Know-How Training) เหมาะอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนลักษณะงาน ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วิธีการปฏิบัติต่างๆ หรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน

1.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสบการณ์ (Skill or Experiences Training) บุคลากรในแต่ละระดับขององค์กร อาจต้องใช้ทักษะในการทำงานหรือต้องการทักษะเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่

2. การฝึกอบรมโดยยึดระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

2.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-Service Training) เป็นความต้องการขององค์กรที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ความชำนาญเกี่ยวกับงานในส่วนที่บุคคลจะต้องรับผิดชอบก่อนที่จะเริ่มการปฏิบัติงาน

2.2 การฝึกอบรมเมื่อได้เข้าทำงานแล้ว (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมตั้งแต่แรกเริ่มที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กร และเป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้กำลังปฏิบัติงานให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ต้องการสำหรับการฝึกอบรมครูที่ใช้ในวงการศึกษา สามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555, หน้า 17)

3. การฝึกอบรมในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-job Training) ได้แก่ การปฐมนิเทศ การช่วยเหลืองาน การเป็นพี่เลี้ยง การติดตามดูแล การฝึกงาน การสับเปลี่ยนงาน

4. การฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน (Off-the-job Training) ได้แก่ การบรรยาย การใช้บทเรียน แบบโปรแกรม การจำลองสถานการณ์ การใช้คอมพิวเตอร์ ช่วยสอน การสัมมนาทางโทรทัศน์ การประชุมสัมมนา และการศึกษาต่อ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดประเภทของการฝึกอบรม มีการแบ่งประเภทอย่างหลากหลายแตกต่างกันตามเกณฑ์ เช่น การแบ่งโดยยึดเวลาเป็นเกณฑ์ ได้แก่ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน การฝึกอบรมระหว่างทำงาน การฝึกอบรมในโครงการ และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การแบ่งโดยยึดจำนวนผู้เข้าอบรมเป็นเกณฑ์ ได้แก่ การฝึกอบรมรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม การแบ่งโดยยึดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ และการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการจัดอบรมที่มีประสิทธิภาพนั้นควรคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ทั้งนี้ควรนำข้อดีหรือลักษณะที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมแต่ละประเภทมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมและคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องของการฝึกอบรมด้วย

6. กระบวนการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2551, หน้า 19–21) และ ชูชัย สมितिโกกร (2554, หน้า 29–34) ให้ความเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนในการฝึกอบรม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs Assessment) เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่เป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุด การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมประกอบด้วยการวิเคราะห์จาก 3 ส่วน คือ การวิเคราะห์องค์กร (Organization Analysis) เป็นการตรวจสอบเป้าหมายขององค์กร แนวโน้มต่างๆ และบรรยากาศการในองค์กรการวิเคราะห์ภารกิจ (Task Analysis) เป็นการวิเคราะห์ว่าผู้เข้าอบรมจะต้องปฏิบัติอะไรภายหลังการฝึกอบรม บ่งบอกว่างานนั้นจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรบ้างในการปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์บุคคล (Personal Analysis) เป็นการวิเคราะห์ว่าผู้เข้าอบรมแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับใด มีความจำเป็นต้องพัฒนาส่วนใดเพิ่ม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และยังเป็นสิ่งกำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะใช้ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนแรก

ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการในขั้นตอนนี้มีความละเอียดอ่อนและต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ นักจัดการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านหลักการเรียนรู้ การเลือกสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้เข้าอบรม การฝึกอบรมแบบใดที่จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีการเรียนรู้และพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การออกแบบการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ หลายอย่าง เช่น หัวข้อวิชา เนื้อหา รูปแบบและวิธีการอบรม สื่อ วิทยากร และเวลาสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผลจะกระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการตามแผนการอบรมที่ออกแบบไว้ ผู้จัดการอบรมจะต้องดูแลการอบรมทั้งเรื่องสถานที่ อุปกรณ์ และสื่อต่างๆ อาหาร ที่พัก และต้องดูแลประสานงานกับวิทยากรด้วย และนอกจากนี้ ยังต้องเตรียมการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรมจะต้องบริหารโครงการเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะเตรียมการ คือการเตรียมการก่อนฝึกอบรม เช่น การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม การประสานงานกับวิทยากร การเตรียมสื่อ เตรียมสถานที่ให้พร้อม เป็นต้น

2. ระยะฝึกอบรม คือตั้งแต่วันแรกของการฝึกอบรมจนถึงวันสิ้นสุดการฝึกอบรม ในระหว่างนี้อาจมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เกิดขึ้นได้ ดังนั้นจึงควรมีการตระเตรียมการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไว้ด้วย

3. ระยะหลังการฝึกอบรม จะต้องมีการประเมินผล การส่งหนังสือขอบคุณ และการจัดทำรายงานโครงการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการตรวจสอบว่าผลที่ได้จากการฝึกอบรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลการประเมินเป็นเสมือนข้อมูลย้อนกลับซึ่งจะปรับเปลี่ยนการอบรมให้เหมาะสมขึ้น

Dessler (1985, pp. 223-269) ได้เสนอว่าแบบจำลองโดยทั่วไปของการฝึกอบรมจะมีกระบวนการหลักๆ ที่สำคัญอยู่ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประเมินความจำเป็น (Assessment) เพื่อศึกษาปัญหาว่าจำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรมหรือต้องการพัฒนา

ด้วยการฝึกอบรมขั้นกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (Set Training Objective) จะต้องกำหนดให้เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้หรือวัดได้ ขั้นฝึกอบรม (Training) ต้องประกอบด้วยเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมและมีโปรแกรมการดำเนินงานประกอบ และขั้นประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินปฏิบัติการการเรียนรู้ พฤติกรรม หรือผลที่เกิดขึ้น



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองระบบการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Dessler
ที่มา : Dessler (1985, p. 269)

นอกจากนี้ Silberman (1988, pp. 15–16 อ้างถึงใน เสถียร แป้นเหลือ, 2550, หน้า 58) ได้เสนอแนวคิดในการออกแบบการฝึกอบรมโดยเน้นผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1. ประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรม (Assess the Need for Training and the Participants)
2. ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ทั่วไป (Set General Learning Goals)
3. ตั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ (Specify Objectives)
4. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (Design Training Activity)
5. เรียงลำดับความเหมาะสมของกิจกรรมการฝึกอบรม (Sequence Training Activity)
6. เริ่มปฏิบัติการตามแผนการรายละเอียดทั้งหมด (Start Detail Planning)

7. ทบทวนรายละเอียดเกี่ยวกับการออกแบบ (Revise Design Detail)

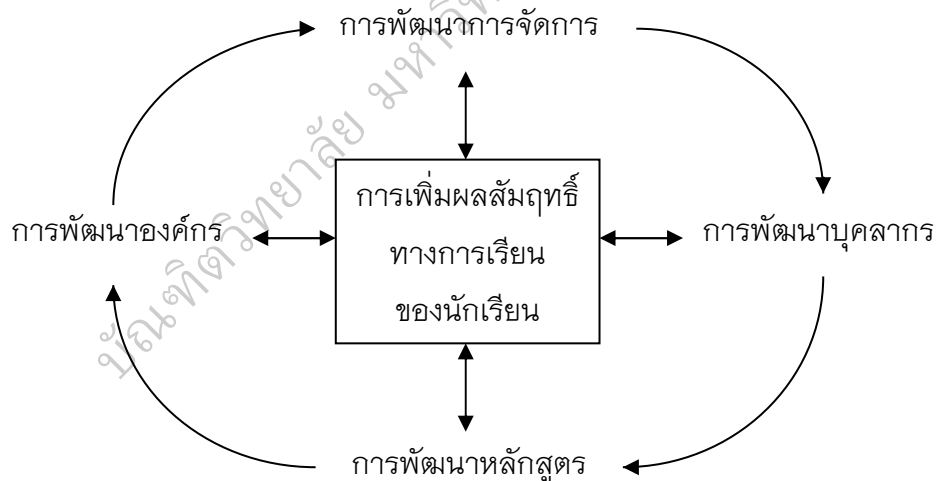
8. ประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluation the Total Result)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมในแต่ละแนวคิด มีขั้นตอนที่คล้ายกัน ซึ่งถ้าแบ่งตามช่วงเวลาการดำเนินการจะแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก เป็นกิจกรรมก่อนการฝึกอบรม เป็นการเตรียมการล่วงหน้าก่อนที่จะดำเนินการอบรม เช่น การประเมินความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์งาน การกำหนดเป้าหมาย การออกแบบหลักสูตร รวมถึงการเตรียมการเพื่อการฝึกอบรม ขั้นตอนที่สองเป็นกิจกรรมระหว่างฝึกอบรม การใช้เทคนิคการอบรม รวมถึงการทบทวนหรือสะท้อนผลการฝึกอบรม ขั้นตอนที่สามเป็นกิจกรรมประเมินผลการฝึกอบรม

7. การฝึกอบรมครู

7.1 ความหมายของการฝึกอบรมครู

Oldroyd and Hall (1991 อ้างถึงใน อรุณี สำเภาทอง, 2538) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนจะต้องพัฒนา 4 ด้าน และจะมีความสัมพันธ์กันและส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ที่มา : Oldroyd and Hall (1991 อ้างถึงใน อรุณี สำเภาทอง, 2538)

7.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมครูประจำการ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมครูประจำการมี ดังนี้ (อรุณี สำเภาทอง, 2538)

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้น เนื่องจากการเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้ได้รับความรู้และกลยุทธ์วิธีการสอนใหม่ๆ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยให้เกิดการคิดริเริ่มและมองเห็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของตน
2. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในระบบโรงเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการแสวงหาทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง
3. เพื่อช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม วัฒนธรรม วิทยาการ และเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการ
4. เพื่อช่วยให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยกันวางแผน และปรับปรุงวิธีสอน และวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการนำหลักสูตรไปใช้ การเพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหาวิชา การวางแผนและการจัดการด้านการดำเนินการเรียนการสอน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับเจตนาารมณ์ของหลักสูตร
6. เพื่อให้ครูเกิดเจตคติ ขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ
7. เพื่อพัฒนาบรรยากาศการทำงานภายในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพราะการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้สมาชิกในสถานศึกษามารวมกัน เพื่อศึกษาหาแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ช่วยพัฒนากระบวนการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

อนุชิต จันทศิลา (2558, หน้า 162) กล่าวว่า เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่ครูทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความใส่ใจ มีความกระตือรือร้นในการที่จะปรับปรุงงานของตนให้มีคุณภาพ

จากวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมครูประจำการ จะเห็นว่า จุดประสงค์ของการฝึกอบรม คือ การพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานที่ครูทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในระบบโรงเรียน เกิดความกระตือรือร้นในการแสวงหาทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาบรรยากาศการทำงานภายในสถานศึกษา ให้ดีขึ้นอีกด้วย

หลักการฝึกอบรม

Lieberman (1984) ได้เสนอหลักการของการฝึกอบรมครูไว้ ดังนี้

1. การฝึกอบรมครูจะต้องเริ่มต้นที่ตัวครู โดยเริ่มจากจุดที่ครูคิดว่ามีปัญหา
2. การฝึกอบรมครูอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องทำแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดเป็นรูปแบบ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน และอยู่ในลักษณะที่ครูสามารถจะเรียนรู้ได้
3. การฝึกอบรมครูควรมีจุดเน้นที่เทคนิคเฉพาะบางอย่าง หรือเนื้อหาวิชาเฉพาะ ซึ่งจะทำให้ครูให้ความสนใจกับกิจกรรมเฉพาะด้านที่จัดขึ้น
4. ในการฝึกอบรมครูควรให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วม และเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมนั้นอย่างเต็มที่ โดยให้มีส่วนร่วมในการคิดและวางแผน การฝึกอบรมตั้งแต่ต้น
5. การกำหนดเรื่องในการฝึกอบรมควรให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของครู หรือเพื่อแก้ไขปัญหาของหน่วยงานนั้นๆ
6. การจัดกิจกรรมควรจะเป็นการจัดหาสิ่งต่างๆ ให้มากกว่า การบอกและควรจะสอนมากกว่าสั่ง และควรจะพยายามให้ครูเรียนรู้วิธีการและขั้นตอนของนวัตกรรมนั้นๆ อย่างเข้าใจก่อนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ
7. บรรยากาศของการอบรมไม่ควรเป็นทางการมากนัก ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถโต้ตอบ และมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่และควรคำนึงถึงความสำคัญของคนมากกว่าเทคนิควิธีการ

8. บุคคลจะเรียนรู้ได้โดยผู้อื่นบอก หรือแสดงวิธีการปฏิบัติ เป็นตัวอย่างให้ดูก่อนแต่วิธีที่จะให้ผลดีที่สุด คือจะต้องให้ผู้รับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติตาม ภายใต้การแนะนำ การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการเสริมแรงจากวิทยากร

9. ควรมีการจัดกลุ่มย่อยเพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
Sparks and Horsley (1989) ได้เสนอหลักการของการฝึกอบรมครู ซึ่งคล้ายคลึงกับของ Lieberman สรุปได้ ดังนี้

1. โปรแกรมการฝึกอบรมครูจะต้องสัมพันธ์กับเป้าหมาย ในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
2. ควรมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในการดำเนิน กิจกรรมการฝึกอบรมและครูจะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
3. กระบวนการฝึกอบรมครูควรเน้นการศึกษาด้วยตนเอง และควรมีการฝึกฝนในรูปแบบที่แตกต่างกัน
4. ควรให้ครูได้มีโอกาสเลือกและกำหนดเป้าหมายและกิจกรรม การฝึกอบรมครูด้วยตนเอง
5. กระบวนการฝึกอบรมครูควรเน้นกิจกรรมสาธิตการทดลองปฏิบัติ ภายใต้การให้ข้อเสนอแนะและการให้ข้อมูลป้อนกลับของวิทยากร
6. กระบวนการฝึกอบรมครูจะต้องเป็นรูปธรรมและเป็น กระบวนการต่อเนื่อง
7. กระบวนการติดตามผลจะต้องมีเพื่อให้ความช่วยเหลือครู หลังจากการฝึกอบรม

อนุชิต จันทศิลา (2558, หน้า 162) กล่าวว่า การจัดการฝึกอบรมครู ประจำการให้มีประสิทธิภาพนั้น โครงการอบรมจะต้องสอดคล้องกับปัญหาเพื่อสนอง ความต้องการของครู หนึ่งการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่มีเป้าหมายให้ครูเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมจะต้องคำนึงถึงลำดับของการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงของครู เพื่อที่จะได้หา แนวทางและรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสม

สรุปได้ว่าการจัดการฝึกอบรมครูประจำการให้มีประสิทธิภาพนั้น ควรมีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม โปรแกรมการฝึกอบรมครูจะต้องสัมพันธ์กับเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาของ

สถานศึกษา โดยครูควรได้มีโอกาสเลือกและกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมการฝึกอบรม
ครูด้วยตนเอง เพื่อที่จะได้หาแนวทางและรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสม

8. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรมีแนวคิดอยู่ 2 ลักษณะ คือ การจัดทำหลักสูตร
ขึ้นมาใหม่โดยที่ยังไม่เคยมีหลักสูตรนั้นมาก่อนเลย กับอีกความหมายหนึ่ง คือ การจัดทำ
หลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีกว่าเดิม ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการและเป็นขั้นตอน
(นิริมล ศตวุฒิ, 2548, หน้า 5) กระบวนการพัฒนาหลักสูตรนั้นมีนักการศึกษาหลายท่าน
ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ โดยมี Tyler เป็นผู้นำยุคแรกที่เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร
สำหรับจัดการศึกษาในโรงเรียน ต่อจากนั้นก็ยังมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา
หลักสูตรออกมาหลากหลาย ทั้งผู้ที่ดำเนินการตามแนวคิดของ Tyler และทั้งผู้ที่ประยุกต์
แนวคิดของ Tyler ซึ่งได้เสนอแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรว่าต้องวิเคราะห์คำถาม
ต่อการพัฒนาหลักสูตร ดังต่อไปนี้ (Tyler, 1969 อ้างถึงใน เสถียร แป้นเหลือ, 2550, หน้า
65-66)

1. โรงเรียนมีเป้าประสงค์ทางการศึกษา (Education Purposes)

อย่างไร

2. ประสบการณ์ทางการศึกษา (Education Experiences) ที่ต้องการ

ให้เกิดขึ้นได้แก่อะไร

3. จะจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร

ให้มีประสิทธิภาพ

4. จะตัดสินอย่างไรว่าการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์ทาง

การศึกษาได้บรรลุตามจุดหมาย

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler นั้นจะยึดจุดมุ่งหมายทางการศึกษา
เป็นหลัก การตอบคำถามทั้ง 4 ข้อ ต้องเป็นไปตามลำดับ เพราะคำตอบ 3 ข้อที่เหลืออยู่นั้น
ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (ชมพันธ์ ฤกษ์จร ณ อยุธา, 2540, อ้างถึงใน สมัท
ธาตุทอง, 2552, หน้า 76) กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler มีขั้นตอน ดังนี้
(ชวลิต ชูกำแพง, 2551, หน้า 51)

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เริ่มจากการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราวโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษา สังคม ผู้เรียน และความคิดเห็นของนักวิชาการ จากนั้นจึงเลือกเป็นจุดมุ่งหมายถาวร โดยการกลั่นกรองเพื่อคัดเลือกเฉพาะสิ่งที่สำคัญ โดยการพิจารณาจาก จิตวิทยา การเรียนรู้ ปรัชญาการศึกษา และปรัชญาสังคม

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์ในการเรียนรู้ โดยมีสิ่งที่ต้องพิจารณาคือ ผู้เรียนต้องได้ฝึกกิจกรรมและเรียนรู้ตามเนื้อหาที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย และเนื้อหา กิจกรรมที่จัดไว้ต้องอยู่ในขอบข่ายที่สามารถปฏิบัติได้

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยต้องมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลากับเนื้อหา มีเกณฑ์จัดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความต่อเนื่อง การเรียงลำดับขั้นตอน และการบูรณาการ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นตอนที่พิจารณาประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

Taba (1962, pp. 316–323) พัฒนาหลักสูตรจากความต้องการของผู้ใช้หลักสูตรเป็นหลัก โดยการให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร วิธีการของ Taba ได้รับการยกย่องมากและได้ทำให้นักพัฒนาหลักสูตรได้ตระหนักว่า ในการพัฒนาหลักสูตรนั้นควรให้บุคคลหลายๆ ฝ่ายมีส่วนร่วมดำเนินการด้วย โดยมีขั้นตอน ดังนี้ (ชวลิต ชุกก่าแพง, 2551, หน้า 52–53)

1. วิเคราะห์สภาพปัญหา สำรวจความต้องการและความจำเป็นต่างๆ ของสังคม ศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ และธรรมชาติการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยอาศัยข้อมูลที่ได้มาจากขั้นที่ 1 เป็นหลัก ควรเป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้จริง และเป็นแนวทางในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

3. การเลือกเนื้อหาสาระ ต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เนื้อหาที่คัดเลือกบรรจุลงในหลักสูตรจะต้องมีความสำคัญและถูกต้อง

4. การจัดรวบรวมเนื้อหาหลักสูตร พิจารณาถึงความเหมาะสมในการที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้เรื่องใดก่อนหลัง

5. เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการเลือกถึงกระบวนการเรียนรู้ และวิธีสอนแบบต่างๆ

6. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้คัดเลือกแล้ว เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามขั้นตอนที่ได้ตั้งไว้ในวัตถุประสงค์

7. การประเมินผล เป็นการพิจารณาความสำเร็จของหลักสูตรนั้น ประสพผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีข้อบกพร่องที่จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไปหรือไม่

สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีลักษณะแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาที่คล้ายกับการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการเรียนการสอน ซึ่งจะมองเห็นชัดในส่วนของการกำหนดความต้องการจำเป็น การออกแบบกิจกรรมการอบรม และการประเมินผลการอบรม นักการศึกษาไทยได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมไว้ ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง (2544, หน้า 45) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนในการสร้างหลักสูตร ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพการณ์หรือปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อผลสำเร็จของงานที่ต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม และความต้องการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดหลักการและเหตุผล หมายถึง การนำความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ทำการเรียบเรียงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องดำเนินการฝึกอบรมหรือสร้างหลักสูตร ซึ่งควรประกอบด้วย สภาพที่พึงประสงค์ สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ปัญหาและผลเสียหายที่เกิดขึ้น ความพยายามในการแก้ปัญหา ความจำเป็นที่ต้องแก้ปัญหาด้วยการฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง สิ่งที่กำหนดว่าในโครงการฝึกอบรมนั้นจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปในลักษณะใดจึงจะสามารถแก้ปัญหาที่เป็นความต้องการจำเป็นของหน่วยงานได้

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์งาน หมายถึง การจำแนกหน้าที่และชิ้นงานในตำแหน่งเพื่อระบุวิธีการทำงานของแต่ละชิ้นงาน มีขั้นตอนอย่างไร หรือต้องทำอะไรบ้าง และต้องใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ใดบ้าง

ขั้นตอนที่ 5 การกำหนดหัวข้อวิชา หมายถึง เนื้อหาสาระในลักษณะเดียวกันของเรื่องที่ต้องการให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถ

ขั้นตอนที่ 6 การกำหนดหัวข้อวิชา เป็นการระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในลักษณะอย่างไร

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดหลักการ/ทฤษฎีการเรียนรู้ เป็นการกำหนด
ว่าภายในวิชานั้นต้องการทฤษฎี แนวคิด และหลักการอะไรบ้าง

ขั้นตอนที่ 8 การกำหนดวิธีการฝึกอบรม เป็นเครื่องมือที่จะทำให้
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติ และความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

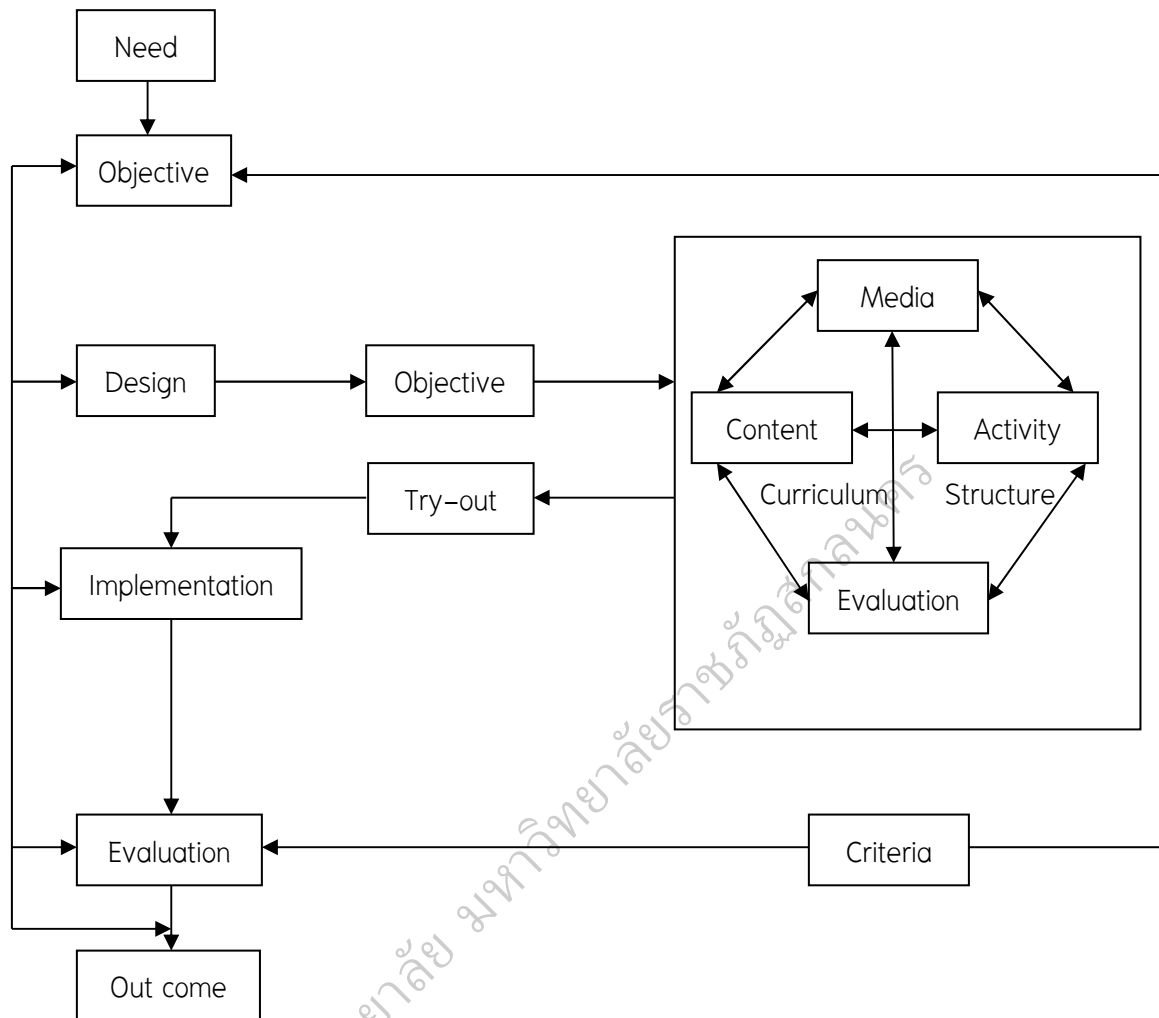
ขั้นตอนที่ 9 การกำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร
ทั้งระยะเวลาของหัวข้อวิชา ระยะเวลาของหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 10 การกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบ
คุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 11 การเรียงลำดับหัวข้อวิชาและการกำหนดการฝึกอบรม
เป็นการกำหนดการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งส่วนย่อยและส่วนรวมทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 12 การกำหนดวิธีติดตามผล หมายถึง การตรวจสอบ
หลังการฝึกอบรมระยะหนึ่งว่า ผู้ที่อบรมไปแล้ว สามารถนำความรู้ หมายถึง เจตคติ
และความชำนาญที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติได้จริงเพียงใด

ฟิลิฐ เมธากัทร (2549, หน้า 3) ได้สรุปรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรม ดังนี้



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ที่มา : พิลิฐุ เมธากัทร และสุชาติ โพธิ์ศรี (2549, หน้า 3)

จากภาพประกอบ 4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเริ่มจาก

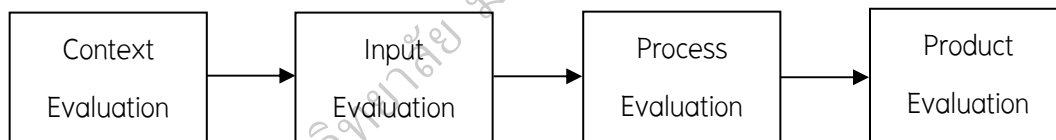
การหาความต้องการของการฝึกอบรม กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ออกแบบหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ และประเมินหลักสูตรโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งก่อนนำหลักสูตรไปใช้ต้องมีการทดลองใช้และปรับปรุงหลักสูตรให้สมบูรณ์ก่อน

9. การประเมินหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร โดยที่การประเมินหลักสูตร หมายถึง การพิจารณาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และคุณค่าของหลักสูตรอย่างเป็นทางการ เพื่อหาคำตอบว่าหลักสูตรบรรลุผลตามที่กำหนด จุดมุ่งหมายไว้หรือไม่บรรลุผลมากน้อยเพียงใด และสาเหตุที่ไม่บรรลุผลเพราะอะไร การประเมินหลักสูตรจึงเป็นกระบวนการเปรียบเทียบ ระหว่างผลการใช้หลักสูตรกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรว่าการนำหลักสูตรไปใช้จริงแล้วนั้นได้ผลใกล้เคียงกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ ซึ่งมีนักการศึกษา ได้ให้แนวทางในการประเมินหลักสูตร ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543, หน้า 195) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักสูตร โดยให้ผลจากการวัดในแง่มุมต่างๆ ของสิ่งที่ประเมินเพื่อนำมาพิจารณาร่วมกันและสรุปว่าจะได้คุณค่าของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมาขึ้นนั้นว่าเป็นอย่างไร มีคุณภาพดีหรือไม่เพียงใด หรือได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

ชวลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 180) ได้เสนอรูปแบบการประเมินหลักสูตรแบบ CIPP Model รูปแบบนี้เน้นเกี่ยวกับการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และความสอดคล้องของสิ่งที่บรรจุในหลักสูตร ดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Phi Delta Kappa

ที่มา : ชวลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 180)

Context Evaluation หมายถึงการประเมินผลสภาวะแวดล้อมถึงความเป็นไปได้ตามสภาพที่เป็นจริง วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายต่างๆ ที่มีอยู่ในหลักสูตร

Input Evaluation หมายถึง การประเมินผลกระทบโครงสร้างของหลักสูตร รวมทั้งระบบการจัดการบริหารหลักสูตรต่างๆ ด้วย

Process Evaluation หมายถึง การประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการตรวจสอบความสามารถที่จะบรรลุผลสำเร็จ

Product Evaluation หมายถึง การประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร

Taba (1962, pp. 316–323) ให้ความหมายไว้ว่า การประเมินหลักสูตรมีความมุ่งหมายที่จะครอบคลุมขอบข่ายหลายประการ เราอาจประเมินหลักสูตรโดยประเมินจุดมุ่งหมายและขอบข่ายของหลักสูตร คุณสมบัติของบุคคลที่รับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตร ความสามารถของนักเรียนความสำคัญของรายวิชาต่างๆ ผลสัมฤทธิ์ของการนำจุดมุ่งหมายของหลักสูตรไปใช้และวัสดุสื่อการเรียนต่างๆ เป็นต้น

ฉะนั้นจึงกล่าวสรุปได้ว่าการประเมินหลักสูตรคือการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจน เป็นการตรวจสอบคุณค่าและสัมฤทธิ์ผลของหลักสูตร เป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาหลักสูตรการประเมินหลักสูตร จะครอบคลุมตั้งแต่การพิจารณารายละเอียดหลักสูตร การนำเสนอหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและผลการเรียนที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ อันเนื่องมาจากการใช้หลักสูตรนั้น ส่วนรูปแบบในการประเมินอาจแตกต่างกันไปซึ่งย่อมต้องขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ในการประเมิน

จากแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเป็นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น กำหนดหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมการอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม กำหนดวิธีการวัดและประเมินผล หลังจากนั้นจึงนำหลักสูตรไปใช้และประเมินผลหลักสูตร

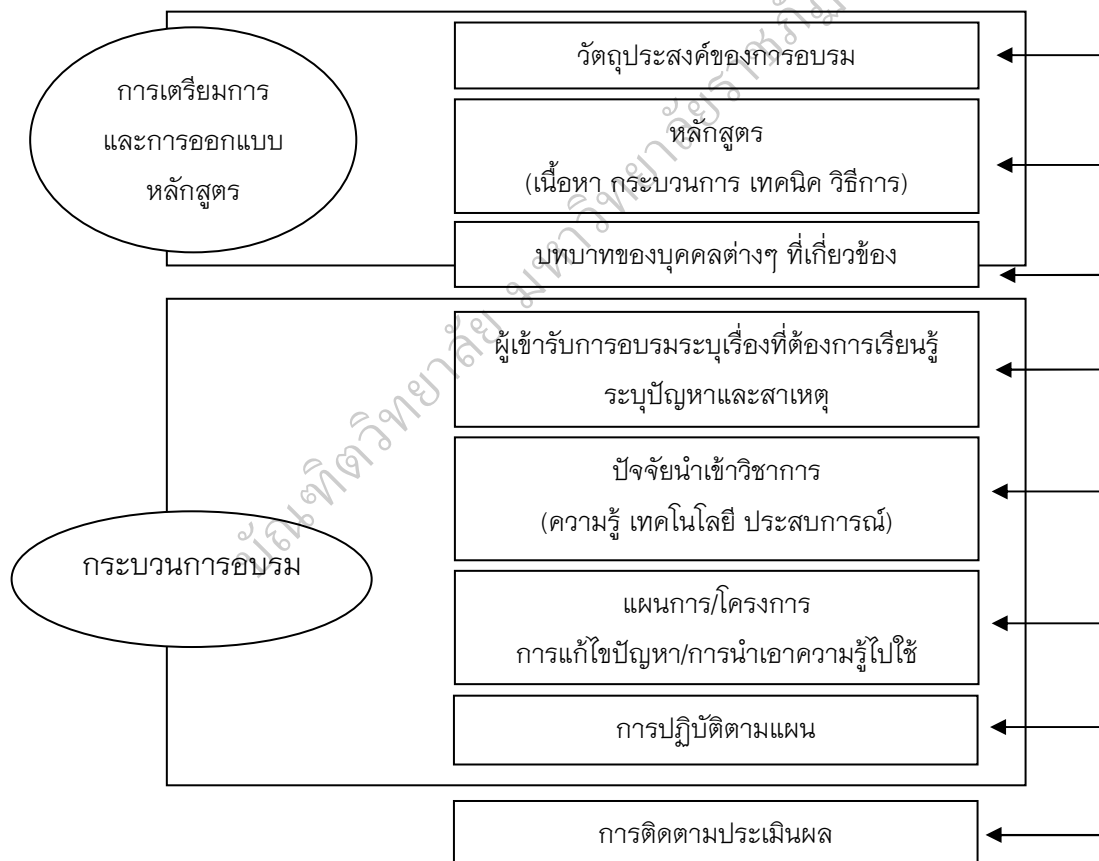
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูทั้งโรงเรียนและการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การพัฒนาครูมีหลากหลายรูปแบบ แต่เท่าที่ผ่านมามีส่วนใหญ่มักจะใช้รูปแบบของการฝึกอบรมโดยที่การฝึกอบรมครูก่อนการบริหารจัดการทุกอย่างเสร็จสรรพภายในช่วงเวลาสั้นๆ โดยที่ทีมงานจัดการอบรมและวิทยากร เมื่ออบรมเสร็จก็แยกย้ายกันไป ไม่มีการนิเทศ ติดตามผล ทำให้การฝึกอบรมครูไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร แต่ในปัจจุบันได้มีการนำเอาแนวคิด การอบรมอย่างมีส่วนร่วมการอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานแบบครบวงจร และการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งน่าจะเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการวิจัย

ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับครูโรงเรียนบ้านบ่อพนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ในครั้งนี้ ดังนั้น ในการนำเสนอ ประเด็นหัวข้อแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นไปที่แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ครูทั้ง 3 แนวคิดดังกล่าว

1. แนวคิดการอบรมอย่างมีส่วนร่วม

แนวคิดของการอบรมอย่างมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดของการอบรม แนวใหม่ที่ใช้กลวิธีและข้อดีของการมีส่วนร่วมมาพัฒนาศักยภาพของผู้เข้าอบรม โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตามความสนใจของผู้เข้าอบรมในกรอบของหลักสูตร บทหลักการและทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการมีส่วนร่วม ซึ่งกรอบแนวคิดของการอบรม อย่างมีส่วนร่วมมีลักษณะดังภาพประกอบ 6 (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2544, หน้า 125)



ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดของการอบรมอย่างมีส่วนร่วม

ที่มา : จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544, หน้า 125)

การอบรมอย่างมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ให้ผู้เข้าอบรมได้เข้ามา
มีส่วนร่วมในการอบรมตั้งแต่การวางแผน การเตรียมการ การออกแบบหลักสูตร
การดำเนินการอบรม รวมทั้งการติดตามและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดทักษะของ
การทำงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการมีส่วนร่วมในลักษณะเช่นนี้ จะเป็นการจัดหลักสูตร
เพื่อประโยชน์ของผู้เข้าอบรมที่แท้จริง ผู้เข้าอบรมจะรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร
ทำให้เกิดความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (จงกลณี ชุติมา
เทวินทร์, 2544, หน้า 126) ซึ่งลักษณะการอบรมอย่างมีส่วนร่วมจะยึดเอาผู้เข้าอบรม
เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ วิทยากรเป็นผู้ทำหน้าที่ในการเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้
เกิดการพัฒนาตนเองบนความสามารถและศักยภาพของตนเอง ตามวัตถุประสงค์ที่วาง
เอาไว้ โดยการเรียนรู้ในลักษณะนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีดังนี้ (จงกลณี ชุติมาเทวินทร์,
2544, หน้า 128)

1. แรงจูงใจของผู้เข้าอบรมจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ
และการมีส่วนร่วม ฉะนั้นวิทยากรจึงจำเป็นต้องมีเทคนิควิธีจูงใจที่ไม่ใช่การบังคับ
2. นอกจากศักยภาพและแรงจูงใจของผู้เข้ารับการอบรมแล้ว
วิธีการของผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากรยังเป็นสิ่งสำคัญในสัมฤทธิ์ผลของการเรียนรู้ รวมทั้ง
บรรยากาศต่างๆ ไปของการฝึกอบรม
3. การฝึกอบรมและการดำเนินกิจกรรมฝึกอบรม ควรจะเป็น
การร่วมมือร่วมใจกันระหว่างผู้เข้าอบรมและวิทยากรหรือทีมอบรม

ตัวอย่างการเปรียบเทียบการฝึกอบรมแนวเก่ากับการอบรมแนวใหม่
ที่มุ่งให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังแสดงในตาราง 1 (นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, 2547,
หน้า 90)

ตาราง 1 ตัวอย่างการเปรียบเทียบการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมน้อยและแบบมีส่วนร่วมมาก

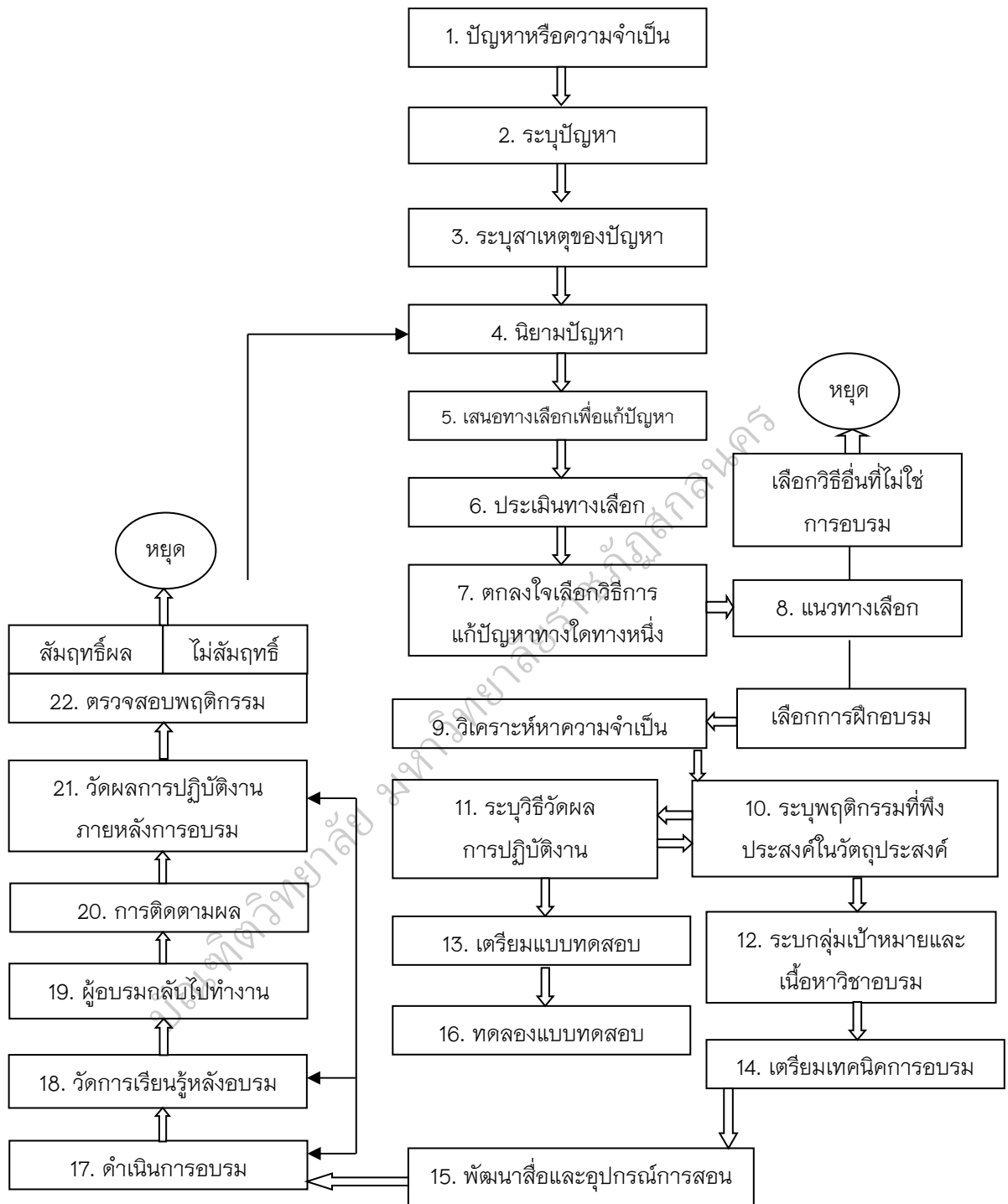
การฝึกอบรมแนวทางเก่า (มีส่วนร่วมน้อย)	การฝึกอบรมแนวทางใหม่ (มีส่วนร่วมมาก)
1. มีการถ่ายทอดความรู้หรือบอกความรู้แก่ผู้เข้าอบรม	1. ฝึกให้ผู้เข้าอบรมรู้จักค้นหาความรู้ด้วยตนเอง (ต่อไปวิธีหาความรู้ได้เอง)
2. มักฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมจดจำหรือท่องจำ	2. ฝึกให้ผู้เข้าอบรมรู้จักคิดอย่างมีเหตุผล
3. มักฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมต่างคนต่างเรียนหรือเรียนรู้แบบตัวใครตัวมัน	3. ฝึกให้ทราบวิธีการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือเรียนรู้โดยใช้กระบวนการกลุ่ม
4. การเรียนรู้มักเป็นแบบเผด็จการ คือวิทยากรมักผูกขาดความคิดทุกอย่าง เริ่มต้นจากวิทยากร กิจกรรม ฝึกอบรมยึดความสะดวกสบายของวิทยากรเป็นหลัก วิทยากรเป็นผู้ให้ ผู้เข้าอบรมเป็นผู้รับ	4. การเรียนรู้มีลักษณะประชาธิปไตยโดยการฝึกอบรมเริ่มต้นจากการคำนึงถึงสภาพของผู้เข้าอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมยึดผลประโยชน์ของผู้เข้าอบรม
5. การแสดงออกเป็นการทำตามคำสั่งของวิทยากร	5. กิจกรรมส่วนใหญ่จะปรึกษากันระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม ซึ่งยอมรับในเหตุผลของกันและกัน

จากแนวคิดการอบรมอย่างมีส่วนร่วมข้างต้น พอสรุปได้ว่า การอบรมอย่างมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการพัฒนาผู้เข้าอบรมให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมอาศัยการมีส่วนร่วมกันระหว่างผู้เข้าอบรมกับวิทยากร เริ่มตั้งแต่การวางแผน การเตรียมการ การออกแบบหลักสูตร การดำเนินการอบรม รวมทั้งการติดตามและประเมินผล ซึ่งลักษณะของการอบรมอย่างมีส่วนร่วมจะยึดเอาผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ วิทยากรมีบทบาท เป็นผู้ทำหน้าที่ในการเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ เกิดการพัฒนาตนเองบนความสามารถและศักยภาพของตนเอง ตามแผนหรือตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

2. การอบรมอย่างมีส่วนร่วม เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

แบบครบวงจร

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544, หน้า 128) เสนอกระบวนการอบรมแบบครบวงจร โดยดัดแปลงมาจากรูปแบบของ แบริ่ สมิท และเบรน เดลาเฮย์ (Smith & Delahavy) ซึ่งได้แบ่งขั้นตอนการอบรมเป็น 22 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 กระบวนการอบรมแบบครบวงจร

ที่มา : จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544, หน้า 128)

จากภาพประกอบ 7 อธิบายเพิ่มเติม ดังนี้ (จงกลณี ชูติมาเทรินทร์, 2544, หน้า 29-34)

1. กิจกรรมในขั้นตอนที่ 1-8 เป็นกิจกรรมวางแผนการอบรม โดยเริ่มจากให้องค์กรต่างๆ ที่เข้ารับการอบรมมองเห็นปัญหาหรือความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหาใด จากนั้นฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องพิจารณากระบวนการแก้ปัญหาร่วมกัน โดยระบุนายการของปัญหาว่ามีอะไรบ้าง ปัญหาของใคร รู้ได้อย่างไรว่ามีปัญหา ระบุถึงสาเหตุของแต่ละปัญหาเพื่อจะดูว่าใครบ้างที่จะต้องร่วมรับผิดชอบในการแก้ปัญหานั้น จากนั้นนิยามปัญหาให้ถูกต้องเพื่อจะได้ทราบว่าต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้างในการขจัดปัญหา จากนั้นเสนอทางเลือก แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินทางเลือกและตัดสินใจเลือกทางที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด ซึ่งทางเลือกนั้นจะดำเนินการในลักษณะของการอบรม หรือในลักษณะอื่นที่ไม่ใช่การอบรม ซึ่งถ้าเป็นกรณีหลังก็ให้เสนอทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อไป

2. กิจกรรมในขั้นตอนที่ 9 เป็นขั้นตอนต่อจากหลังการตัดสินใจเลือกการแก้ปัญห โดยการอบรมในขั้นตอนนี้จะทำการวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรมว่าบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ขาดทักษะด้านใด มีความจำเป็นจะต้องอบรมในเรื่องอะไรบ้าง อะไรที่รู้แล้ว และอะไรที่ยังไม่รู้ ซึ่งการวิเคราะห์ความจำเป็นกระทำได้หลายวิธีร่วมกัน เช่น การวิเคราะห์จากลักษณะงานในตำแหน่งและแผนงาน หรือวิเคราะห์จากภาระงาน หรือวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้จากการนิเทศ สังเกตการณ์รวมถึงการใช้แบบสำรวจหรือแบบสัมภาษณ์ต่างๆ

3. กิจกรรมในขั้นตอนที่ 10 เป็นการนิยามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเขียนวัตถุประสงค์ของการอบรม ว่ามีพฤติกรรมด้านใดบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานนั้นๆ และผู้เข้าอบรมจะต้องทำได้ภายหลังสิ้นสุดการอบรม ซึ่งกิจกรรมในขั้นตอนนี้จะเป็นกุญแจนำไปสู่การปฏิบัติการณ์อื่นๆ โดยเฉพาะการประเมินผล

4. กิจกรรมในขั้นตอนที่ 11 เป็นการระบุเกณฑ์และวิธีวัดผล การปฏิบัติงาน ซึ่งขั้นตอนนี้จะมีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกวิธีประเมินผล รวมถึงการเลือกเทคนิควิธีอบรม และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะต้องเตรียมเอาไว้ล่วงหน้าก่อนการอบรมเช่นกัน

5. กิจกรรมในขั้นตอนที่ 12 เป็นการระบุดูกลุ่มเป้าหมายและเนื้อหาวิชาที่จะใช้ในการอบรม ใครบ้างที่จำเป็นจะต้องเข้าอบรม ระดับบริหารหรือระดับปฏิบัติการ จัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง ทั้งนี้เพื่อจะได้กำหนดเนื้อหาวิชาที่จะอบรมเข้าไปในหลักสูตรให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายนั้นๆ

6. กิจกรรมในขั้นตอนที่ 13 และ 16 เป็นการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบสำหรับไว้ใช้ในการทดสอบก่อนและหลังการอบรม

7. กิจกรรมในขั้นตอนที่ 14 เป็นการเลือกวิธีการอบรมโดยให้สอดคล้องกับประเภทของการอบรม เช่น การอบรมที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคจะใช้วิธีการอบรมแบบสาธิต การฝึกอบรมทางด้านทฤษฎีจะเน้นวิธีการบรรยาย การฝึกอบรมที่เน้นการทำงานเป็นทีมหรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ก็จะใช้วิธีการอบรมอย่างมีส่วนร่วม และเลือกกิจกรรมการอบรมให้สอดคล้องกับวิธีการนั้นๆ

8. กิจกรรมในขั้นตอนที่ 15 เป็นการพัฒนาสื่อและอุปกรณ์ในการอบรม ซึ่งในการพัฒนาสื่อต้องสอดคล้องและสนับสนุนกับเนื้อหา กิจกรรมการอบรมระดับบุคคล และวัย โดยสื่อและอุปกรณ์ที่ดีจะต้องช่วยในการเรียนรู้ สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เข้าอบรมได้อย่างต่อเนื่อง

9. กิจกรรมในขั้นตอนที่ 17 เป็นการดำเนินการอบรมตามแผนที่วางไว้ นักฝึกอบรมจะต้องประยุกต์ใช้ศิลปะต่างๆ เพื่อสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งแต่ละคนจะต้องทุ่มเทเพื่อความสำเร็จโดยมุ่งไปที่ตัวผู้เข้าอบรมเป็นสำคัญ

10. กิจกรรมขั้นตอนที่ 18 เป็นการวัดผลหลังอบรมเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับก่อนอบรมว่ามีสัมฤทธิ์ผลต่างกันอย่างไร ในขณะที่เดียวกันก็นำไปเทียบเคียงกับการวัดผลการปฏิบัติงานในขั้นตอนที่ 21 รวมทั้งความสามารถในการประยุกต์เอาความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

11. กิจกรรมในขั้นตอนที่ 19 เป็นขั้นตอนที่ผู้เข้าอบรมกลับไปปฏิบัติงาน ซึ่งในขั้นตอนนี้ทั้งตัวผู้เข้าอบรม และผู้บริหารก็จะได้ทราบถึงผลของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน และเมื่อเวลาผ่านไปสักระยะหนึ่งจะจัดให้มีการติดตามผล

12. กิจกรรมในขั้นตอนที่ 20 และ 21 เป็นการติดตามผล

เพื่อดูผลการปฏิบัติงาน นั่นคือเป็นการวัดผลลัพธ์ของการฝึกอบรมที่มีต่องาน ซึ่งในขั้นตอนนี้จะต้องเป็นความร่วมมือของหัวหน้างาน ผู้จัดการอบรม วิทยากร รวมทั้งตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

13. กิจกรรมในขั้นตอนที่ 22 เป็นการนำข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนที่ 21

มาร่วมกันวิเคราะห์ว่าพฤติกรรมหลังอบรมเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่ พอใจหรือไม่ และการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ต่องานหรือไม่ ถ้าใช่ก็ถือว่า การฝึกอบรมครั้งนี้ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน แต่ถ้าไม่ใช่ จะต้องหาเหตุผลหรือสาเหตุต่างๆ มาอธิบาย แล้วย้อนกลับไปทบทวนขั้นตอนที่ 4 เพื่อนิยามปัญหาใหม่อีกครั้ง แล้วดำเนินเป็นวงจรใหม่อีกรอบ จนกว่าปัญหาต่างๆ จะได้รับการแก้ไขหรือคลี่คลายไปในทางที่ดี

จากการอบรมอย่างมีส่วนร่วม เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแบบครบวงจร ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า เป็นการอบรมที่มุ่งแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ โดยความร่วมมือร่วมใจกันทั้งวิทยากร ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นสุดท้าย กล่าวคือ ตั้งแต่การระบุปัญหาทางเลือกในการแก้ปัญหาและวิธีการตกลงใจร่วมกันและปฏิบัติการ ติดตามผลและยืนยันว่าปัญหานั้นได้แก้ไขเสร็จสิ้น

3. แนวคิดการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นรูปแบบการฝึกอบรมอย่างหนึ่งที่มีแนวคิดที่ว่า การฝึกอบรมที่ดีจะต้องให้ความสำคัญทั้งการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อการทำงานของคุณคนในองค์กร โดยการอบรมต้องทำให้ครบระบบอย่างทั่วถึงทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติเพื่อเอื้อซึ่งกันและกัน ในอันที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจำเป็นต้องเพิ่มพูนทั้งความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติต่อการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ให้กับบุคลากรทั้งโรงเรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในแนวทางเดียวกันทั้งโรงเรียน ซึ่งขั้นตอนสำคัญในการกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระบุปัญหา 2) การตั้งเกณฑ์ 3) การระบุแนวทางแก้ไข ปัญหาที่อาจเป็นไปได้ 4) การนำแนวทางนั้นไปใช้ 5) การประเมินโปรแกรม และ 6) การพิจารณาปรับปรุงแก้ไข (ถ้าจำเป็น) โดยโปรแกรมดังกล่าวมีลักษณะสำคัญ ได้แก่

1) เริ่มที่ความต้องการของครูและโรงเรียน 2) จะต้องอยู่ภายใต้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนหรือส่วนกลาง 3) จะต้องใช้สังกัปลำคัญ (Key concepts) และคำสำคัญ (Keywords) ที่ได้กำหนดไว้ในกระบวนการวางแผน การนำไปใช้และการประเมิน 4) กิจกรรมทุกอย่าง จะต้องกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียน และทุกคนต้องให้ความร่วมมือ และ 5) กระบวนการฝึกอบรมถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติด้วยความเข้าใจ (ประวัติ เอรารวรรณ์ และคณะ, 2541, หน้า 19-21)

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของประวัติ เอรารวรรณ์ และคณะ (2541, หน้า 37-45) กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศก์ จังหวัด 22 คน (22 จังหวัด จังหวัดละ 1 คน) ผู้บริหาร ครู และนักเรียนของโรงเรียน เป้าหมายจาก 22 จังหวัด จังหวัดละ 1 โรงเรียน และในจำนวนนี้เลือกศึกษาเชิงลึกจำนวน 4 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกอบรมครูในรูปแบบการใช้โรงเรียน เป็นฐานมี 5 ด้าน คือ 1) ด้านความพร้อมของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และโรงเรียน มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง 2) ด้านปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ การสนับสนุน โครงการจากผู้บริหารระดับอำเภอหรือจังหวัด 3) ด้านการวางแผนการอบรม ได้แก่ การคัดเลือกโรงเรียน การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน 4) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ เป้าหมายการอบรม หลักสูตร/เนื้อหา ตารางการอบรม วิทยากร สถานที่ฝึกอบรม กระบวนการอบรม การประเมินผล และองค์ประกอบในการอบรมอื่นๆ และ 5) ด้านกระบวนการนิเทศ ได้แก่ การวางแผนการนิเทศ รูปแบบหรือวิธีการนิเทศ การพัฒนากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน บทบาทของศึกษานิเทศก์ และการประเมิน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานทั้ง 3 ประการ ที่ใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนมีจุดเน้นสำคัญสอดคล้องกันคือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาของ บุคลากรทุกคนในโรงเรียน โดยประเด็นที่ร่วมกันพัฒนานั้นเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการ ซึ่งแนวคิดเหล่านี้สอดคล้องและเหมาะสมอย่างยิ่งที่ผู้วิจัย เลือกใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับครู โรงเรียนบ้านบ่อพนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการ

ประวิต เอรารวรรณ์ (2545, หน้า 5) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจ ต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไข ปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน

สำราญ กำจัดภัย และคณะ (2547, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ทำวิจัยคือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร นั้น ซึ่งอาจมีคนเดียวหรือหลายคน หรือทุกคนในองค์กรได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือ พัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยนำเอาวิธีการ แนวทางหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ผ่านการพิจารณา ตรวจสอบเบื้องต้นแล้วว่าเหมาะสม ไปทดลองปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ มีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินกระบวนการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ย่อยๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในแต่ละขั้นตอนของการทำงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่างๆ สะท้อนผลการประเมิน ที่ได้ให้กับองค์กรเป็นระยะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยัง เป็นปัญหา จากนั้นดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาต่อไป จนกระทั่งปัญหาที่เกิดขึ้น ในองค์กรนั้นได้รับการคลี่คลายหรือเป้าหมายของการพัฒนานั้นบรรลุผลตามต้องการ

ธีรภูมิ เอกะกุล (2550, หน้า 67) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การรวบรวม หรือการแสวงหาข้อเท็จจริงโดยใช้ขั้นตอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสรุป อันนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของงานในขอบข่ายที่รับผิดชอบ โดยผู้วิจัยมีการปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการ ซ้ำหลายๆ ครั้ง จนกระทั่งผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุจุดประสงค์หรือแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ ได้สำเร็จ

องอาจ นัยพัฒน์ (2554, หน้า 289) ได้กล่าวถึงการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ว่าเป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยคณะนักวิจัย และบุคคลผู้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ รับผิดชอบในหน่วยงานองค์กรหรือชุมชน โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อนำข้อสรุปผล ของการวิจัยที่ค้นพบ หรือสร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพ ของการปฏิบัติงานใดๆ ในหน่วยงานองค์กรหรือชุมชนได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้อง กับสภาพลักษณะและเงื่อนไขของปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และกลมกลืนกับโครงสร้าง

การบริหารงานและบริบททางกายภาพสังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนเหล่านั้น

กล่าวโดยสรุป การวิจัยปฏิบัติการ เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ทำวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรนั้น ซึ่งอาจมีคนเดียวหรือหลายคน หรือทุกคนในองค์กร ได้ดำเนินแก้ไขหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยนำเอาวิธีการแนวทาง หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบเบื้องต้นแล้วว่าเหมาะสมไปทดลอง ปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลกระบวนการ ปฏิบัติงานและผลลัพธ์ย่อยๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของการทำงาน รวมทั้ง ปัญหาอุปสรรคต่างๆ สะท้อนผลการปฏิบัติที่ได้ให้กับองค์กรเป็นระยะเพื่อใช้เป็นข้อมูล สำหรับการวางแผนปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังเป็นปัญหาหรือพัฒนาต่อไป จนกระทั่งปัญหา ที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นได้รับการคลี่คลายหรือเป้าหมายของการพัฒนานั้นบรรลุผลตาม ต้องการ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัย และกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ในการอธิบายปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์กรที่สนใจ ศึกษา การวิจัยประเภทนี้ จะไม่เรียกกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยว่ากลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเหมือนการวิจัยทั่วไป แต่จะเรียกว่า “นักวิจัยภายใน หรือนักวิจัยร่วม” เพราะบทบาทของกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่เพียงแค่ผู้ให้ข้อมูล แต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย ในขณะที่นักวิจัยเอง (นักวิจัยภายนอก) ก็ไม่ใช่เพียงเป็นผู้สังเกตการณ์ภายนอกเท่านั้น แต่จะเข้ามามีส่วนร่วมในปัญหาของกลุ่มเป้าหมายที่นักวิจัยทำงานร่วมอยู่ด้วย (สำราญ กำจัดภัย และคณะ, 2547, หน้า 11)

ระเบียบวิธีวิจัยแบบมีส่วนร่วม จะเริ่มต้นด้วยกระบวนการ “การเนอปัญหา” โดยผู้ร่วมกระบวนการวิจัยจะร่วมกันระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไข ร่วมกันถกคิดปัญหา เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง ตลอดจนแนวทางหรือวิธีแก้ไขปัญหานั้นๆ ซึ่งการถกคิดปัญหานั้น ต้องทำให้ผู้ร่วมทีมทุกคนเข้าใจและยอมรับว่า “ทางเลือกอาจมีหลายทางและ การตัดสินใจต้องทำโดยกลุ่ม (พันธู์ทิพย์ รามสูตร, 2545, หน้า 3-4)

โดยทั่วไปการวิจัยแบบมีส่วนร่วมจะเน้นการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมายเพื่อใช้ในการอธิบายปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น แต่ถ้ามีการนำเอาการวิจัยแบบมีส่วนร่วมไปประยุกต์เพื่อการพัฒนา โดยบูรณาการไปพร้อมๆ กันกับการวิจัยปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนา และนำไปปฏิบัติการจริง ลักษณะการวิจัยดังกล่าวจะแยกว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (อมรา พงศพิชญ์, 2544, หน้า 29-30)

กล่าวโดยสรุป การวิจัยแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ในการอธิบายปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์กรที่สนใจศึกษา การวิจัยแบบนี้จะไม่เรียกกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยว่ากลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเหมือนการวิจัยทั่วไป แต่จะเรียกกัน “นักวิจัยภายใน หรือนักวิจัยร่วม” เพราะบทบาทของกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่เพียงแค่ผู้ให้ข้อมูล แต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย ในขณะที่นักวิจัยเอง (นักวิจัยภายนอก) ก็ไม่ใช่เพียงเป็นผู้สังเกตการณ์ภายนอก แต่จะเข้ามามีส่วนร่วมในปัญหาของกลุ่มเป้าหมายที่นักวิจัยทำงานร่วมอยู่ด้วย

3. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือ PAR เป็นกระบวนการค้นคว้าแสวงหาความหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ซึ่งมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาในการพัฒนา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (กลุ่มเป้าหมาย) ทั้งในแง่ของผู้ร่วมกระบวนการวิจัย และผู้มีหุ้นส่วนในการใช้ประโยชน์ของการวิจัย การใช้ PAR อย่างถูกต้องจะเกิดผลสัมฤทธิ์กับกลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น 2) มีการกระทำมากขึ้น และ 3) มีการเผยแพร่พลังความรู้กันมากขึ้น ดังนั้น PAR จึงไม่ใช่แค่กระบวนการสืบค้นปัญหาและแก้ปัญหาเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายมีการกระทำต่อปัญหาเหล่านั้น การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดต่อปัญหาทำให้กลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ผลสุดท้ายกลุ่มเป้าหมายมิได้เพียงเรียนรู้การแก้ปัญหา แต่ได้เพิ่มพูนความรู้ให้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่ยากไปกว่านี้ (กมล สุดประเสริฐ, 2540, หน้า 8-9)

กิจกรรมของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะ 3 ประการ ที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างผสมกลมกลืน คือ (เจลิยว บุรีภักดี และคณะ, 2545 หน้า 238)

1. เป็นการค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบที่จำเป็น เช่น ข้อมูลความจริง ปัญหาเชิงพัฒนาที่จะต้องแก้ไข สมมติฐานสำหรับการทดลองต่อไป แผนการดำเนินงาน สำหรับการพัฒนาหรือแก้ปัญหา และการติดตามประเมินผลการพัฒนาแก้ไขปัญหา
2. เป็นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มเป้าหมาย ผู้ซึ่งเป็นทั้งผู้ร่วมดำเนินการวิจัยและผู้ได้รับผลลัพธ์ของการวิจัย
3. เป็นการปฏิบัติการในการดำเนินชีวิตจริง มิใช่เป็นการจำลองจากชีวิตจริงมาเพื่อการวิจัยและผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยจะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมครั้งนี้

สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2545, หน้า 231) นำเสนอว่า โดยทั่วไปแล้ว ข้อกำหนดของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้นแตกต่างไปจากแนวคิดของการวิจัยแบบเดิมอยู่มาก แนวคิดในการวิจัยแบบเดิมนั้น หยั่งอยู่บนฐานของปรัชญาปฏิฐานนิยมเชิงตรรกะ (Philosophy of Logical Positivism) และพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioralism) ซึ่งมีข้อกำหนดว่า นักวิจัยทุกคนจะต้องรักษาความกลาง โดยแยกตัวเองโดยสิ้นเชิง ออกจากสิ่งที่ศึกษา เพื่อมิให้เกิดอคติ ต่อการศึกษา อันจะทำให้ผลของการศึกษาเบี่ยงเบนและไม่น่าเชื่อถือ แต่การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้น เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัย และนักพัฒนาหรือนักปฏิบัติการ (Practitioners) ตลอดจนกระบวนการศึกษาค้นคว้า

อนันท์ งามสะอาด (2549, หน้า 43) ได้ให้กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของการวิจัยที่ผู้วิจัย ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย มีประชากรมีบทบาทเป็นผู้ร่วมวิจัยและมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการวิจัยโดยเริ่มตั้งแต่การตัดสินใจ การระบุประเด็นปัญหาการสร้างเครื่องมือ การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอสิ่งที่ค้นพบ

สำราญ กำจัดภัย (2550, ไม่ปรากฏเลขหน้า) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาหรือพัฒนากลุ่มเป้าหมาย โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในแง่ของผู้ร่วมกระบวนการวิจัย และผู้มีส่วนในการใช้ประโยชน์ของการวิจัย

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2551, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กลยุทธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางไปสู่การพัฒนา (Journey of Development) โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้ ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับสังคม โดยหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่กระบวนการวิจัย ซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือ (Collaborative Approach) ระหว่างนักวิจัยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake holders) ทั้งนี้กระบวนการวิจัยจะต้องเป็นประชาธิปไตย ยุติธรรม มีอิสระ และส่งเสริมคุณค่าของชีวิต และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าร่วมสังเกตตรวจสอบสถานการณ์ต่างๆ สะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของตน ทรัพยากรที่มีอยู่ อุปสรรคและปัญหาที่ปรากฏอยู่ ตรวจสอบทางเลือกที่เป็นไปได้ และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึกไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

องอาจ นัยพัฒน์ (2551, หน้า 289) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การวิจัยที่ดำเนินการโดยคณะนักวิจัย และบุคคลที่ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานองค์กรหรือชุมชนโดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อนำข้อสรุปผลของการวิจัยที่ค้นพบหรือสรรสร้างขึ้นไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานใดๆ ในหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนได้อย่างทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับสภาพลักษณะและเงื่อนไขของปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไข และกลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงานและบริบททางกายภาพ สังคมวัฒนธรรมที่แวดล้อมหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชนเหล่านั้น

ธีรภูมิ เอกะกุล (2552, หน้า 67) ได้ให้ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้นหรือพัฒนาส่งเสริมสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น ด้วยการให้นักวิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยร่วมมือร่วมใจดำเนินการวิจัยร่วมกันทุกขั้นตอนของการทำวิจัย โดยใช้หลักความเป็นประชาธิปไตยในการดำเนินงานและนำผลการปฏิบัติการมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาสิ่งหนึ่งสิ่งใดในพื้นที่การวิจัยให้ดียิ่งขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมหมายความว่า การร่วมกันดำเนินการกระบวนการวิจัยโดยผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ทั้งที่เป็นชาวบ้านและนักพัฒนากับผู้วิจัยภายนอก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพความจริงของสังคมนั้น และเพื่อให้เห็นภาพแห่งคุณลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เด่นชัด

4. ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (1988, หน้า 11-15 อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2551, หน้า 301-303) ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติการไว้ก่อนล่วงหน้า โดยอาศัยการคาดคะเนแนวโน้มของผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ กอปรกับการระลึกถึงเหตุการณ์หรือเรื่องราวในอดีตที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามประสบการณ์ทางตรงและอ้อมของผู้วางแผน ภายใต้การตระหนักและไตร่ตรองถึงปัจจัยสนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสภาพการณ์อันเป็นเงื่อนไขอื่นๆ ที่แวดล้อมปัญหาอยู่ในเวลานั้น โดยทั่วไปการวางแผนจะต้องคำนึงถึงหลักการในเรื่องความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนให้กลมกลืนกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามเงื่อนไขหรือยากต่อการควบคุมให้เป็นไปในทางที่ปรารถนาได้ กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านสังคม วัฒนธรรม การเมืองและอื่นๆ ที่เป็นอยู่ในสภาพการณ์เวลานั้น

2. การปฏิบัติการ (Action) เป็นการลงมือดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างระมัดระวังและควบคุมการปฏิบัติการให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงการปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้มีโอกาสเกิดการพลิกผันหรือแปรเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและข้อจำกัดในสภาพการณ์เวลานั้นได้ ด้วยเหตุนี้แผนปฏิบัติการที่ดีต้องมีลักษณะเป็นเพียงแผนทดลองหรือแผนชั่วคราว ซึ่งเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติการสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามเงื่อนไขปัจจัยที่อยู่ในขณะนั้น ดังที่กล่าวมาแล้ว การปฏิบัติการที่ดีจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตภายใต้การใช้ดุลยพินิจตัดสินใจเกี่ยวกับแผนที่วางไว้ สิ่งใดควรปรับเปลี่ยนให้เข้ากับปัจจัยเงื่อนไขในขณะนั้น แล้วจึงดำเนินกิจกรรมอื่นต่อไป ผู้ปฏิบัติอาจใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกระทำของตนได้บางส่วน แต่ประสบการณ์เหล่านั้นก็เป็นเพียงสมมติฐานชั่วคราว (working hypothesis) ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในเวลานั้นก็ได้

3. การสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการรวบรวมข้อมูลหลักฐาน ด้านกระบวนการและผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้ลงมือกระทำลงไป ตลอดจน การสังเกต ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขัดขวางการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ และประเด็น ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างลงมือปฏิบัติการตามแผนว่ามีสภาพเป็นอย่างไร โดยการสังเกตการณ์ที่ดีต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างคร่าวๆ มีขอบเขตไม่กว้าง หรือแคบจนเกินไป เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการสะท้อนกลับกระบวนการและ ผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้น

4. การสะท้อนกลับ (Reflection) เป็นการทวนระลึกถึงการกระทำตาม ที่บันทึกข้อมูลไว้จากการสังเกตอย่างครุ่นคิดไตร่ตรองในเชิงวิพากษ์กระบวนการและ ผลการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการใคร่ครวญเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนและ ปัจจัยขัดขวางการพัฒนา รวมทั้งประเด็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามที่พึงประสงค์ หรือไม่ กลยุทธ์อย่างหนึ่งที่จะช่วยให้กระบวนการสะท้อนกลับเกิดขึ้นอย่างได้ผล ได้แก่ การอภิปรายซักถามในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์หรือประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่าง บุคคลที่มีส่วนร่วมในการวิจัยภายใต้การยึดมั่นต่อเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก การสะท้อน กลับโดยอาศัย กระบวนการกลุ่มดังกล่าวนี้ จะนำสู่การร้อยถวนแนวคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติงานอย่างเต็มไปสู่การฟื้นฟูหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามแนวทาง ดังเดิมเปลี่ยนไปเป็นการปฏิบัติงานตามวิธีการใหม่ ซึ่งใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานสำหรับ การทบทวนและปรับปรุงวางแผนปฏิบัติการในวงจรกระบวนการวิจัย ในรอบหรือ เกลียวยต่อไป

รังสฤษฎ์ สรรพอาษา (2548, หน้า 61) ได้อธิบายว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมมี 4 กระบวนการที่สำคัญ คือ 1) ในกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับ แกนนำ กลุ่มชุมชน นักวิชาการและนักพัฒนา ไม่จำเป็นต้องเป็นเนื้อเดียวกัน แต่ต้องมา ร่วมกันเน้นที่การร่วมมือร่วมใจ โดยกลุ่มคนเหล่านี้จะเป็นแกนนำหลักของวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง 2) กระบวนการวิเคราะห์ปัญหาแบบมีส่วนร่วม เป็นการร่วม คิดระหว่าง แกนนำกลุ่ม นักวิชาการและนักพัฒนา โดยวิเคราะห์หาสาเหตุ ปัญหาและ แนวทางแก้ไข 3) การวางแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยร่วมกลุ่มกันวิเคราะห์ทางแก้ไข ในเชิงรูปธรรม แปลทางแก้ไขสู่การปฏิบัติ 4) การปฏิบัติและการถอดประสบการณ์

โดยเป็นการปฏิบัติและถอดประสบการณ์ เป็นการร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมรับผิดชอบเป็นการจัดอุปสรรคและข้อขัดแย้ง หากเกิดความล้มเหลวหรือล้มเหลว ก็ร่วมกันแก้ไข้ปัญหา

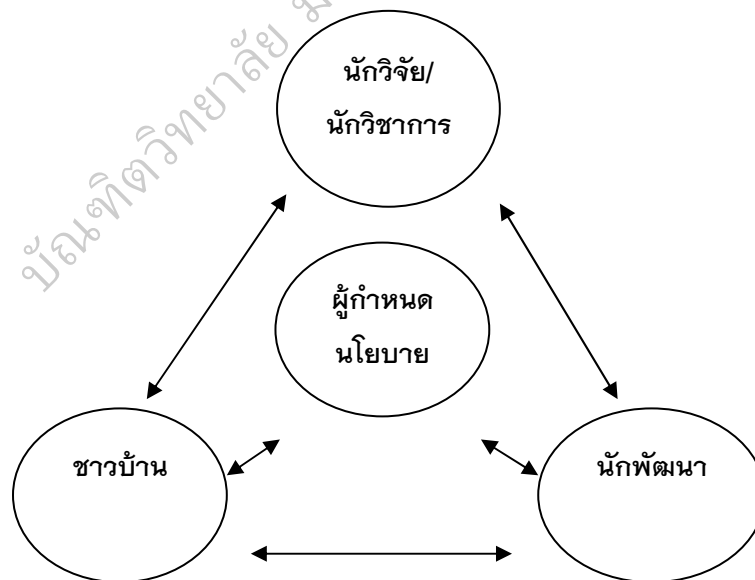
ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2548, หน้า 20-21) อธิบายไว้ว่า หากพิจารณาในรูปของกระบวนการวิจัย การมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ สามารถระบุได้ตามลำดับขั้นหรือกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้หลายขั้นตอน ซึ่งช่วยให้เห็นบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าร่วมการวิจัยแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจน และในทางปฏิบัติแล้ว กระบวนการวิจัยก็ต้องดำเนินไปโดยความร่วมมือกับทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบสิ้นกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. ขั้นการศึกษาบริบท ในขั้นนี้ นักวิจัยจะทำการกำหนดพื้นที่หรืออาณาบริเวณที่จะทำการศึกษาวิจัยเพื่อทำประชาคมโดยมีนักพัฒนาประชาสัมพันธ์ชักชวนให้ชาวบ้านเข้าร่วม และชาวบ้านเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัย
2. ขั้นกำหนดปัญหา ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยสรุปคำถามหรือปัญหา รวมทั้งอธิบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการแก้ไข้ปัญหาให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เห็นภาพและเกิดความเข้าใจตรงกัน ส่วนนักพัฒนาทำความเข้าใจประเด็นปัญหาและมองถึงผลของการวิจัยได้อย่างชัดเจน และครอบคลุมส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ และชาวบ้านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็น/ความต้องการ ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้ว การวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพจริงที่เกิดขึ้นหรือสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาที่ประสงค์ได้นั้น ย่อมหลีกเลี่ยงไม่พ้นการที่นักวิจัยจะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในชุมชนท้องถิ่น รวมถึงการสร้างความตระหนักในบทบาทและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย ขั้นการกำหนดปัญหาร่วมกับชาวบ้านในชุมชนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้วิจัย จะต้องดำเนินการให้เกิดผลอย่างแท้จริง ก่อนจะเริ่มดำเนินงานในขั้นตอนอื่น
3. ขั้นการวางแผนปฏิบัติงานวิจัย ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานวิจัยให้ชัดเจน รวมทั้งระบุด้วยว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยแต่ละฝ่ายจะมีส่วนร่วมอะไร และอย่างไร เมื่อใดบ้าง พร้อมทั้งแผนการปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการวิจัย ส่วนนักพัฒนาจะเข้าร่วมปฏิบัติการวิจัยโดยติดตามผลการดำเนินงานวิจัยทุกขั้นตอน และคอยตรวจสอบผลการดำเนินงานว่ามีสิ่งใดที่ผิดพลาด หรือไม่ปฏิบัติตาม

แผนหรือเป้าหมาย หรือมีสิ่งใดที่เกิดแทรกซ้อนขึ้นมาหรือไม่ โดยชาวบ้านนั้น จะเข้ามีส่วนร่วมลงมือในการปฏิบัติงานวิจัยตามแผน และตรวจสอบผลว่าพึงพอใจหรือไม่

4. ขั้นการติดตาม ตรวจสอบและปรับปรุง รวมทั้งการแก้ไขระหว่าง การปฏิบัติงานวิจัย ในขั้นนี้ นักวิจัยที่ส่วนร่วมโดยการพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติการวิจัยแบบมีส่วนร่วมโดยอาศัยข้อมูลจากทุกฝ่าย แล้วนำมาทำการปรับเปลี่ยน ให้เหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย โดยนักพัฒนาจะเข้ามีส่วนร่วม ด้วยการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานวิจัยและประเมินว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ เป็นต้น และประชาชนหรือชาวบ้านจะเข้าร่วมด้วยการรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงานตามที่นักวิจัยกำหนด รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ที่แสดงถึงความพึงพอใจและความสำเร็จของการดำเนินการวิจัย

5. ขั้นการสรุปผลการวิจัย ในขั้นตอนนี้ นักวิจัยจะทำการสรุปผลการวิจัย และเรียบเรียงเป็นรายงานการวิจัยออกเผยแพร่ นักพัฒนามีส่วนร่วมด้วยการรับทราบและ ตรวจสอบประเมินผลการวิจัยว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง โดยชาวบ้านเข้ามีส่วนร่วมด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับผลของการวิจัยว่า พึงพอใจและได้ผลตามที่คาดหวังหรือไม่ และแสดงความคิดเห็นอื่นประกอบข้อมูลด้วยว่า เพราะเหตุใดการมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ ในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม



ภาพประกอบ 8 การมีส่วนร่วมของฝ่ายต่างๆ ในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ที่มา : ไพโรจน์ ชลารักษ์ (2548, หน้า 20-21)

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จากทฤษฎีของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นได้ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ และปรับขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้เป็น 6 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยๆ ดังนี้

1. เลือกชุมชนเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา
2. เข้าสู่ชุมชนเพื่อหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง สร้างความสัมพันธ์

ที่ดีและสร้างความไว้วางใจและการยอมรับในชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นศึกษาปัญหาและกำหนดแนวทางหรือวิธีการแก้ไข

ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยๆ ได้แก่

1. สรุปรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของชุมชน
2. แนะนำให้สมาชิกในชุมชนรู้จักกับหลักการและแนวคิดของ PAR
3. ระบุปัญหา และจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา
4. แนะนำวงจรของการวิจัยเพื่อให้รู้ว่า PAR นั้นจะนำไปสู่การแก้ไข

ปัญหาของชุมชนโดยผ่านกระบวนการวิจัย

5. เลือกประเด็นปัญหาที่จะวิจัย จากปัญหาต่างๆ ของชุมชน
6. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และกำหนดวิธีการหรือทางเลือก

ในการแก้ไข

7. เสนอผลการวิเคราะห์ปัญหา และวิธีการแก้ไขต่อชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยๆ ได้แก่

1. ตั้งทีมงานจัดทำแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา ให้ความรู้เกี่ยวกับ

การจัดการทำแผนปฏิบัติการพอสังเขป

2. จัดทำแผนปฏิบัติการแก้ปัญหาตามวิธีการที่กำหนดไว้ โดยแนวทางการจัดทำแผนนั้น ควรให้ครอบคลุมตามประเด็นคำถามหลักๆ ดังนี้ ปัญหาที่ต้องการแก้ไข

คืออะไร คาดหวังให้เกิดผลลัพธ์อะไรบ้างกับชุมชนหลังปัญหานั้นได้รับการแก้ไข

การที่จะบรรลุตามผลลัพธ์ที่คาดหวังนั้นๆ จะต้องทำโครงการอะไรบ้าง ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ และแต่ละโครงการจะดำเนินการช่วงไหน ใช้เวลานานเท่าไร

3. กำหนดรายละเอียดของโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไร ประกอบด้วย กิจกรรมอะไรบ้าง แต่ละกิจกรรม มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร ใครรับผิดชอบ มีแหล่งทุนหรือทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัย ป้อนอะไรบ้าง มีแนวทางการติดตามและประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างไร รวมทั้งมีการจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจนหรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนการติดตามและประเมินโครงการ ประกอบด้วย กิจกรรมย่อยๆ ได้แก่

1. ตั้งทีมงานติดตามและประเมินโครงการ และให้ความรู้เกี่ยวกับการติดตามและการประเมินโครงการโดยสังเขป
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินโครงการ ระบุชนิดและประเภทของข้อมูลที่จะได้ประเมินผล แหล่งข้อมูล วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผล
3. จัดทำกำหนดการในการติดตามและประเมินผลในแต่ละกิจกรรม
4. ชี้แจงเกี่ยวกับแผนการติดตามและประเมินโครงการให้ผู้รับผิดชอบโครงการทราบ

ขั้นตอนที่ 5 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ซึ่งการทำงานในขั้นตอนนี้ จะมีลักษณะผสมผสานกันแบบเป็นวงจรตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ PAOR กล่าวคือ P = Plan (วางแผน) A = Act (ปฏิบัติตามแผน) O = Observe (สังเกต ตรวจสอบ) และ R = Reflect (ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น) และเมื่อโครงการ สิ้นสุดมีการประเมินผลภาพรวม ดังนั้น ขั้นตอนนี้จึงประกอบด้วยกิจกรรมย่อยๆ ได้แก่

1. นำแผนปฏิบัติการแก้ปัญหาหรือแผนปฏิบัติงานตามกิจกรรมต่างๆ ที่ระบุไว้ในโครงการและแผนการติดตามและประเมินโครงการ (Plan) ไปปฏิบัติจริง (Act)
2. ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลระหว่างปฏิบัติงาน (Observe) และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาดีขึ้น (Reflect) โดยทีมงานติดตามและประเมินโครงการร่วมกับกลุ่มทำงานของโครงการ
3. วางแผนปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนางาน (Plan) ลงมือปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้นตามแผนที่วางไว้ (Act) ดำเนินการตามวงจร PAOR ไปเรื่อยๆ จนกว่า ปัญหานั้นได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ
4. ประเมินรวมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

ขั้นตอนที่ 6 การเตรียมการถอนตัวและเผยแพร่ผลงาน เป็นขั้นตอนสร้างทักษะในการใช้ PAR ในชุมชน ก่อนนักวิจัยข้างนอกจะถอนตัวออกจากชุมชนเป้าหมาย และเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งการถอนตัวของนักวิจัยต้องค่อยเป็นค่อยไป และจะคอยให้ความช่วยเหลือชุมชนในการให้ PAR ในปัญหาที่ซับซ้อน มีการเยี่ยมเยียนชุมชนเป็นระยะๆ หรือสร้างเครือข่ายกลุ่ม PAR ในท้องถิ่นอื่นๆ

สรุปได้ว่าขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นกระบวนการทำงานมีการวางแผน การปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติการให้สังเกตการณ์ และผลที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการสะท้อนกลับ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสะท้อนกลับมาปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

5. หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีหลักการสำคัญ ดังนี้ (องอาจ นัยพัฒน์, 2551, หน้า 289; ชีรุติ เอกะกุล, 2552, หน้า 68)

1. หลักความเสมอภาค กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยกับนักวิจัยมีความเท่าเทียมกันของแต่ละฝ่าย นักวิจัยไม่ใช่ผู้นำหรือผู้ชี้แนะให้กับกลุ่มเป้าหมาย ขณะเดียวกันกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่ผู้ตามหรือปฏิบัติตามนักวิจัยทุกประเด็นเสมอไปทั้งสองฝ่ายต่างมีความเท่าเทียมกัน เสมอภาคกัน
2. หลักความเป็นประชาธิปไตย การดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนของการวิจัยต้องให้การแสดงความคิดเห็นและเคารพมติของเสียงส่วนใหญ่ ดังนั้นการประชุม ปรีกษา ทาหรือ พุดคุยระหว่างนักวิจัยกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการจึงเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาที่ทำการวิจัย
3. หลักการเรียนรู้ นักวิจัยควรเปิดใจให้รับข้อเสนอแนะ และความรู้ความสามารถของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย รวมทั้งกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยต้องพร้อมที่จะรับการปรับเปลี่ยนตนเอง มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งนักวิจัยไม่ใช่ฝ่ายให้เท่านั้น แต่ต้องพร้อมที่จะเป็นฝ่ายรับด้วย
4. หลักอิสระทางความคิด การเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ เป็นสิ่งที่สำคัญ รวมทั้งสามารถใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์วิจารณ์ได้

5. หลักการเคารพภูมิความรู้ ความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยที่เป็นพื้นฐานความรู้ หรือประสบการณ์ของกลุ่มดังกล่าวที่แตกต่างจากนักวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่นักวิจัยต้องให้ความเคารพให้เกียรติ

สรุปได้ว่าหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนั้น ประกอบด้วย หลักความเสมอภาค หลักความเป็นประชาธิปไตย หลักการเรียนรู้ หลักอิสระทางความคิด และหลักการเคารพภูมิความรู้

6. ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะสำคัญ (องอาจ นัยพัฒน์, 2551, หน้า 289-292) ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับทางด้านการปฏิบัติการ ผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับจุลภาค มักประสบปัญหาในการทำงานขณะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับวิธีการทำงานแต่ละวัน

2. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย การดำเนินงานวิจัยเชิงปฏิบัติการทุกขั้นตอนจะต้องอยู่ภายใต้บรรยากาศการมีส่วนร่วม การร่วมมือร่วมใจ การเชื่อถือ และไว้วางใจ การเป็นมิตรรวมทั้งความเป็นอิสระและความเสมอภาค ในการแสดงความคิดเห็น

3. มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการทำความเข้าใจต่อสภาพและปัญหา ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างลุ่มลึกและกระจ่างชัดภายใต้กระบวนการไตร่ตรอง ตรวจสอบสะท้อนกลับผลการปฏิบัติของนักวิจัยอันนำไปสู่การได้แนวทางปฏิบัติสำหรับใช้แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทแวดล้อม

4. มุ่งเน้นการตีความเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ของปัญหาที่เกิดขึ้น ตามความคิดเห็นหรือทัศนะของผู้ปฏิบัติงาน

5. มักนิยมใช้การผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

6. เสนอผลของการวิจัยในรูปแบบที่ง่ายต่อการเข้าใจ การเสนอรายงานผลการศึกษาวิจัยในรูปแบบด้วยการใช้ถ้อยคำ สำนวนในระดับเดียวกับผู้ปฏิบัติงาน

7. ผ่อนคลายความเข้มงวดเกี่ยวกับวิธีการศึกษาวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีการปรับวิธีศึกษาค้นคว้าให้สอดคล้องกับลักษณะสาระสำคัญของปัญหา สภาวะการณ์ต่างๆ รวมทั้งบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แวดล้อมปัญหาซึ่งผู้วิจัย ต้องการแสวงหาความรู้ความจริง

8. ไม่นั่นสรุปอ้างอิงข้อสรุปผลของการวิจัยข้ามไปยังต่างบริบท

9. สร้างคุณภาพและความเสมอภาคทางแนวคิดระหว่างทัศนะของคน

ในและคนนอก

สรุปได้ว่าลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีหลักการที่สำคัญ คือ การเสมอภาค เป็นประชาธิปไตย การเรียนรู้ทำความเข้าใจต่อสภาพและปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างลุ่มลึกและกระจ่างชัด

7. คุณลักษณะของนักวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นักวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นบุคคลที่ควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2552, หน้า 72-74)

1. ความรู้สึกร่วม (Empathy) มีความรู้สึกเช่นเดียวกับกลุ่มเป้าหมาย ในการวิจัยเหมือนเอาใจเขามาใส่ใจเราและทำอย่างที่รู้สึกนั้น
2. การเป็นที่ยอมรับ (Credible) การเป็นคนที่เชื่อถือได้ วางใจได้ ยิ่งมีความรู้ความสามารถยิ่งจะได้รับการยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจมาก และการที่คน จะยอมรับให้การเชื่อถือใครต่อเมื่อเขามองเห็นว่าเป็นคนซื่อสัตย์และมีเกียรติ
3. ความเป็นมิตรและจริงใจ (Friendly Pleasant) โดยทั่วไปคนจะเชื่อ คนที่เขาชอบมากกว่าคนที่เขาไม่ชอบ และมักชอบคนที่มีบุคลิกที่น่านับถือ และเชื่อถือ ในคนที่เป็มิตร น่ารัก น่าคบหา
4. การมองโลกในแง่ดี (Positiveness) คนที่มองโลกในแง่ดีจะแผ่ความรู้สึก เช่นนี้แก่ผู้อื่นด้วย ซึ่งผู้ที่ได้รับจะรู้สึกได้และตอบแทนมาในทำนองคล้ายกัน เป็นความรู้สึก ที่ดีต่อกัน ซึ่งทำให้การสื่อสารเกิดในทางที่ดี
5. การร่วมมือและช่วยเหลือ (Cooperative/helpful) การร่วมมือ หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารระหว่างกันที่ดีมีประสิทธิผล
6. การระมัดระวังเรื่องอากัปกริยา (The use of gestures) ท่าทางจะบอก ลักษณะอะไรหลายอย่างได้ เช่น การชี้นิ้ว เป็นลักษณะบ่งบอกความเป็นเจ้านาย การกระดิกนิ้ว เป็นอาการที่ลบหลู่หรือทำทนายผู้อื่น
7. การยิ้ม (Smiling) การยิ้มจะทำให้รู้สึกดี สบายใจ รู้สึกอบอุ่น รู้สึกถึงการยอมรับและอัธยาศัย

8. เป็นผู้ฟังที่ดี (Good Listener) การฟังเป็นเรื่องสำคัญในการสนทนา นักวิจัยควรใช้เวลาในการฟังให้มากจะทำให้เรียนรู้อะไรต่างๆ การฟังคือการซึมซับความรู้สึกของคนอื่นว่าเขารู้สึกอย่างไร และทำให้มองเห็นได้ดังที่คนอื่นเขามอง

9. การเปิดใจกว้าง (Open mind) นักวิจัยควรฝึกหัดเปิดใจให้กว้างที่จะเข้าใจในเหตุผลของผู้อื่นที่อาจเชื่อหรือคิดแตกต่างจากเรา

10. ความเปิดเผย (Openness) นักวิจัยต้องพร้อมจะเปิดเผยตัวเองกับผู้อื่น การเปิดเผย หมายถึง ความตั้งใจยินดีที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองที่จำเป็นต่อการสนทนา

11. การให้ความนับถือผู้อื่น (Respectful) ทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ นับถือ

12. ความเสมอภาค (Equality) นักวิจัยต้องปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่าคุณลักษณะสำคัญของนักวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมต้องเป็นผู้ที่รู้สึกมีส่วนร่วม ยอมรับอย่างจริงจัง มีความเปิดเผย ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความนับถือผู้อื่น และระวังในเรื่องการชี้แจงหรือทำร้ายผู้อื่น

8. บทบาทของนักวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นักวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ควรมีบทบาทในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่สำคัญ ดังนี้ (ธีรวิมล เอกะกุล, 2552, หน้า 75-77)

1. ความตั้งใจที่จะแสวงหาและเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ในชุมชนและสถานการณ์ที่กว้างขวางออกไป โดยการสังเกต การฟัง การถาม การอภิปราย และการวิเคราะห์วิจารณ์ในทุกโอกาสที่จะทำได้

2. ความสนใจในสถานการณ์การเมือง สังคม เศรษฐกิจ ในระดับท้องถิ่นและในบริบทของประเทศและต่างประเทศ เพื่อที่จะรู้ว่าเรากำลังทำงานกับใครในชุมชนนั้น ความสนใจดังกล่าวนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการที่จะศึกษาถึงปัญหาต้นตอของท้องถิ่น และยังช่วยให้ทราบถึงข้อจำกัดหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นและขัดขวางต่อโครงการวิจัยด้วย

3. ยินดีและพร้อมที่จะประเมินและวิจารณ์ตนเอง ยอมรับฟังข้อวิจารณ์หรือการประเมินจากผู้อื่นทั้งในและนอกโครงการวิจัย

4. มีความสามารถที่จะตั้งคำถามอย่างมีวิจารณญาณและอย่างวิเคราะห์วิจารณ์

5. มีความยึดมั่นต่อพันธกิจในระยะยาวกับท้องถิ่นหรือชุมชนที่ทำวิจัยอย่างต่อเนื่องและผูกพันเพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน
6. มีความแน่วแน่ที่จะร่วมกันกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ในการเสี่ยงต่อปฏิกริยาหรือการต่อต้านจากกลุ่มอำนาจ
7. มีความเต็มใจที่จะถ่ายทอดทักษะของตนเองแก่ผู้ร่วมการวิจัย
8. มีพันธะกรณีที่ยอมรับและพิจารณาให้ความสนใจของกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยอยู่ในลำดับแรกก่อนความสนใจของนักวิจัย เพื่อให้ชุมชนและประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นวัฏจักรของกระบวนการวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล ซึ่งเป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัย ผู้ร่วมวิจัยและกลุ่มเป้าหมายเพื่อใช้ในการอธิบาย หรือพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรที่สนใจศึกษาซึ่งการวิจัยอาจมีหลายวงจรแต่ละวงจรควรใช้เวลาไม่มากนักเพื่อที่จะได้ปรับปรุงและแก้ไข

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้ให้ความสำคัญกับการนำการวิจัยไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยให้สถานศึกษาให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันที่เหมะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

1. ความหมายการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ หรือการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนดังนี้

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2544, หน้า 2) ได้สรุปว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยปฏิบัติการที่ครูได้แสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรม ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2544, หน้า 9) กล่าวถึง การวิจัยปฏิบัติการ
 ในชั้นเรียนว่าเป็นการวิจัยประเภทปฏิบัติการ และเป็นประเภทการวิจัยและพัฒนา
 (Research and development : R and D) กล่าวคือ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจะใช้
 วิธีการทางวิทยาศาสตร์ค้นคว้าเพื่อสร้างความรู้ใหม่หรือสิ่งประดิษฐ์ทางการศึกษา
 ผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้
 ตามเป้าหมาย และเพื่อพัฒนาตนเองของครูผู้ทำวิจัย

ทิศนา แคมมณี และนางลักษณ์ วิรัชชัย (2546, หน้า 2-3) เน้นว่า
 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนต้องเป็นการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งวิจัยปฏิบัติการนั้น หมายถึง
 กระบวนการที่ผู้ประกอบอาชีพดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน
 ของตนเอง เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
 กว่าเดิม ดังนั้น ลักษณะปัญหาวิจัยสำหรับการวิจัยปฏิบัติการ ต้องเกี่ยวข้องกับงาน
 ที่นักวิจัยกำลังทำอยู่ และมีจุดประสงค์หลักเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนางานของตนเอง
 ให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพดีมากขึ้นกว่าเดิม

ศิริพงษ์ เศาภายน (2547, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของคำว่า
 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การสืบเสาะหาความรู้ใหม่ วิธีการใหม่ที่จะช่วย
 พัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการวินิจฉัย
 ปัญหาในบริบทของชั้นเรียนที่แคบกว่าการวินิจฉัยปัญหาทางการศึกษาทั่วไป รวมทั้ง
 การแก้ปัญหาที่ต้องกระทำเฉพาะภายในบริบทที่จำกัด

สำราญ กำจัดภัย (2550, หน้า 7-8) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่ง
 ของวิจัยทางการศึกษาจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 มุ่งที่ผลการแก้ปัญหาหรือผลการพัฒนาผู้เรียน
 การวิจัยในชั้นเรียนตามลักษณะนี้จะหมายถึง กระบวนการแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
 หรือสร้างเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยครูผู้สอน

ลักษณะที่ 2 มุ่งค้นหาแนวทาง หรือวิธีการสำหรับนำมาใช้
 แก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียนตามลักษณะนี้จะหมายถึง กระบวนการ
 ค้นหาแนวทาง หรือวิธีการรวมถึงการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบ
 โดยครูผู้สอน สำหรับนำมาทดลองใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

ปานรวี ยงยุทธวิชัย และदनัย อุทร์พย์ (2552, หน้า 12-13) ได้ให้ความหมายของวิจัยปฏิบัติการไว้ว่า เป็นการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อที่จะนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างของผู้วิจัย การวิจัยปฏิบัติการดังกล่าวนี้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 30 ที่กำหนดไว้ดังนี้ คือ ให้สถานศึกษาพัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

เพลินพิศ ธรรมรัตน์ (2552, หน้า 96) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research : CAR) หรือเรียกสั้นๆ ว่าวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research : CR) หมายถึง การวิจัยที่ทำในบริบทของชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตน เป็นการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครูให้ไปสู่ความเป็นเลิศ และมีความเป็นอิสระทางวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการวิจัยลักษณะเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และควรใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มุ่งนำความรู้ทางวิชาการหรือการสร้างทฤษฎีหรือแนวคิดใหม่ๆ ไปพัฒนาเป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สามารถนำไปแก้ปัญหาและทดลองใช้จนได้

สุวิมล ว่องวานิช (2552, หน้า 21) ได้สรุปความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนเป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเอง ให้ตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งของครูและผู้เรียน

รุ่งทิภา บาลยอ (2555, หน้า 49) การวิจัยในชั้นเรียน คือ การดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยครูผู้สอนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนและหาวิธีการในการหาคำตอบ ซึ่งเป็นการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน ควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้การสังเกต และจดบันทึก แล้ววิเคราะห์จนได้ข้อมูล เพื่อนำมาดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบ โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้ คือ การกำหนดปัญหา ตั้งสมมติฐาน ทดลอง เก็บข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุปผล และนำผลที่ได้มาทำการแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนโดยมีครูเป็นผู้วิจัย และเป็นผู้ใช้ผลการวิจัย และนำไปสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ในชีวิตประจำวันของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาส วิพากษ์ อภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน

2. ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

นักวิชาการและนักศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2544, หน้า 17) ได้อธิบายลักษณะสำคัญเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ดังนี้ คือ เป็นการทำงานที่เมื่อครูลงมือปฏิบัติงาน คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้วเกิดปัญหาสงสัยขึ้น ครูก็ต้องคิดค้นพัฒนาวิธีการ แก้ไขปัญหาโดยการพยายามแสวงหาข้อมูลพัฒนาและทดลองจนได้วิธีการหรือนวัตกรรม แล้วนำมาปฏิบัติงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

บัญชา แสนทวี (2545, หน้า 9) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. ผู้ทำวิจัย คือ ครูผู้สอนในห้องเรียนโดยครูต้องการแก้ปัญหาปรับปรุงปัญหาที่ครูพบด้วยกระบวนการวิจัย ด้วยตัวของครูเอง มากกว่าเป็นความคิดของผู้อื่น หรือที่เรียกว่าครูเป็นศูนย์กลางของกระบวนการวิจัยทั้งหมดนั่นเอง
2. ขอบเขตการวิจัย ห้องที่ครูดำเนินการสอน ซึ่งอาจเป็นปัญหาของนักเรียนคนเดียว ทั้งห้องเรียน หรือหลายห้องที่ครูสอน
3. จุดมุ่งหมายของการวิจัย มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน
4. กระบวนการวิจัย มีขั้นตอนการวิจัยที่ชัดเจน ตั้งแต่การวางแผน ปฏิบัติตามแผน สังเกตผล และสะท้อนความคิด มีการเชื่อมโยงระหว่างความคิดกับการปฏิบัติ ทั้งก่อน ระหว่างและหลังการปฏิบัติ มีกระบวนการดำเนินการอย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนการสอนตามปกติ โดยให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่ผู้เรียนไม่มีความรู้สึกว่าเป็นสถานะของการวิจัย

5. การนำผลวิจัยไปใช้ ผลที่ได้จากการวิจัยนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ทำวิจัย หากครูคนอื่นจะนำไปใช้ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

ชูศรี วงศ์รัตน์, วันทยา วงศ์ศิลปะภิรมย์ และศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2544, หน้า 7-8; ทิศนา แคมมณี และนางลักษณ์ วิรัชชัย, 2546, หน้า 6-8; พิเชิต ฤทธิจรูญ, 2544, หน้า 25-32; สุวิมล ว่องวาณิช, 2546, หน้า 22-24) ได้สรุปลักษณะสำคัญเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. ครูเป็นนักวิจัย ทั้งในแง่ผู้ผลิต (ผู้ทำวิจัย) และผู้บริโภค (ผู้ใช้ผลการวิจัย) ซึ่งการทำวิจัยจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง (เพื่อนครู ผู้เรียน หรือผู้ปกครอง ฯลฯ) ในรูปของการรวมพลัง (Collaboration) ที่มีความเท่าเทียมกัน ในส่วนหนึ่งของการวิจัย
2. ปัญหาการวิจัยต้องเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ครู เช่น ปัญหาเรื่องการเรียนรู้ ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน หรือปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นต้น ซึ่งปัญหาการวิจัยนี้ ครูผู้สอนต้องเป็นคนกำหนดด้วยตนเอง
3. เป้าหมายสำคัญของการวิจัย มิได้มุ่งสร้างองค์ความรู้ใหม่ แต่มุ่งแก้ไขปัญหา หรือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีปัญหาหรือผู้เรียนที่ต้องการพัฒนาคุณภาพหรือศักยภาพให้สูงขึ้นโดยมุ่งเฉพาะผู้เรียนในชั้นเรียนที่ผู้วิจัย (ครูผู้สอน) รับผิดชอบเท่านั้น
4. กลุ่มเป้าหมายอาจเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม ทั้งห้องเรียน หรือหลายห้องเรียน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับว่า ปัญหานั้นๆ เกิดเฉพาะรายบุคคล รายกลุ่ม ทั้งห้องเรียน หรือหลายห้องเรียน
5. สามารถดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานตามปกติ ได้ ทั้งในและนอกเวลาเรียน โดยถือว่าการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน
6. ลักษณะของการทำวิจัยจะใช้วงจรในเรื่องการประกันคุณภาพ PDCA หรือวงจรการวิจัยปฏิบัติการ PAOR โดยที่วงจรแรก P = Plan (การวางแผน) D = DO (ลงมือปฏิบัติ) C = Check (ตรวจสอบผลการปฏิบัติ) A = Act (ปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข) วงจรที่สอง P = Plan (วางแผน) A = Action (ลงมือปฏิบัติ) O = Observation (เก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกผลที่เกิดขึ้น) R = Reflection (สรุป เสนอความคิด สะท้อนผล

ที่เกิดขึ้น และปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข) ซึ่งวงจรทั้งสองมีลักษณะเหมือนกัน คือ ต้องทำต่อเนื่อง หรืออาจดำเนินการตามวงจรหลายรอบ

7. การวิจัยไม่ได้เน้นการสร้างกรอบความคิดตามโครงสร้างเชิงทฤษฎี ไม่เคร่งครัดกับการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนแต่อาศัยประสบการณ์ของผู้วิจัยและเพื่อนร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมาช่วยในกระบวนการทำวิจัยซึ่งสามารถให้คำตอบที่นำไปสู่การปฏิบัติจริงและเน้นการเป็นธรรมชาติที่ปฏิบัติจริงตามปกติ

8. มีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่เน้นข้อมูลเชิงคุณภาพมากกว่า ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจึงใช้การวิเคราะห์เนื้อหามากกว่าการใช้สถิติ

9. การเขียนรายงานการวิจัยไม่เคร่งครัดในรูปแบบเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการทั่วไปเพราะไม่มีเป้าหมายเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ ดังนั้น ถ้าการวิจัยไม่ซับซ้อนอาจเขียนรายงานการวิจัยเป็น 2-3 หน้า แต่ถ้าเป็นเรื่องซับซ้อนจะทำเป็น 5 บทเหมือนงานวิจัยทั่วไปก็ได้

10. ครูสามารถใช้ผลการวิจัยพัฒนาตนและพัฒนางานในหน้าที่ได้

11. สามารถทำวิจัยได้ทุกวัน ทุกสัปดาห์ ทำให้ได้งานวิจัยมากมายและไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

12. ไม่ได้มุ่งให้ครูทำเพื่อขอผลงาน จุดเน้นคือ นักเรียนและการพัฒนาสภาพการเรียนรู้การสอน ส่วนการขอเป็นผลงานนั้นเป็นผลพลอยได้

สำราญ กำจัดภัย (2550, หน้า 8-9) ได้สรุปลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ครูเป็นนักวิจัย ทั้งในแง่ผู้ผลิต (ผู้ทำวิจัย) และผู้บริโภค (ผู้ใช้ผลการวิจัย) ซึ่งการทำวิจัยจำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง (เพื่อนครู ผู้เรียน หรือผู้ปกครอง ฯลฯ) ในรูปแบบของการรวมพลัง (Collaboration) ที่มีความเท่าเทียมกันในฐานะส่วนหนึ่งของการวิจัย

2. ปัญหาการวิจัยต้องเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ครู เช่น ปัญหาการเรียนรู้อัน ปัญญาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้เรียน หรือปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นต้น ซึ่งปัญหาการวิจัยนี้ ครูผู้สอนต้องเป็นคนกำหนดด้วยตนเอง

3. เป้าหมายสำคัญของการวิจัย ไม่ได้มุ่งสร้างองค์ความรู้ใหม่ แต่มุ่งแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีปัญหาหรือผู้เรียนที่ต้องการพัฒนาคุณภาพหรือศักยภาพให้สูงขึ้นโดยมุ่งเฉพาะผู้เรียนในชั้นเรียนที่ผู้วิจัย (ครูผู้สอน) รับผิดชอบเท่านั้น

4. กลุ่มเป้าหมายอาจเป็นรายบุคคล ทั้งห้องเรียน หรือหลายห้องเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่า ปัญหานั้นๆ เกิดเฉพาะรายบุคคล รายกลุ่ม ทั้งห้องเรียน หรือหลายห้องเรียน

5. สามารถดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานตามปกติได้ ทั้งในและนอกเวลาเรียน โดยถือว่าการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน

6. ลักษณะของการทำวิจัยจะใช้วงจรในเรื่องการประกันคุณภาพ PDCA หรือวงจรการวิจัยปฏิบัติการ PAOR โดยที่วงจรแรก P = Plan (วางแผน) D = Do (ลงมือปฏิบัติ) C = Check (ตรวจสอบผลการปฏิบัติ) A = Act (ปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข) วงจรที่สอง P = Plan (วางแผน) A = Action (ลงมือปฏิบัติ) O = Observation (เก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกผลที่เกิดขึ้น) R = Reflection (สรุป เสนอความคิดเห็นสะท้อนผลที่เกิดขึ้น และปฏิบัติการปรับปรุงแก้ไข) ซึ่งวงจรทั้งสองมีลักษณะเหมือนกันคือต้องทำต่อเนื่อง หรืออาจดำเนินการตามวงจรหลายรอบ

7. การวิจัยไม่ได้เน้นการสร้างความคิดตามโครงสร้างเชิงทฤษฎี ไม่เคร่งครัดกับการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน แต่อาศัยประสบการณ์ของผู้วิจัยและเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้องมาช่วยในกระบวนการทำวิจัยซึ่งสามารถให้คำตอบที่นำไปสู่การปฏิบัติจริง และเน้นการเป็นธรรมชาติที่ปฏิบัติจริงตามปกติ

8. มีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ แต่เน้นข้อมูลเชิงคุณภาพมากกว่า ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลจึงใช้การวิเคราะห์เนื้อหามากกว่า การใช้สถิติ

9. การเขียนรายงานการวิจัยไม่เคร่งครัดในรูปแบบเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการทั่วไปเพราะไม่มีเป้าหมายเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ ดังนั้น ถ้าการวิจัยที่ไม่ซับซ้อนอาจเขียนรายงานการวิจัยเป็น 2-3 หน้า แต่ถ้าเป็นเรื่องที่ซับซ้อนจะทำเป็น 5 บท เหมือนงานวิจัยทั่วไปก็ได้

10. ครูสามารถใช้ผลการวิจัยพัฒนาตนและพัฒนางานในหน้าที่ได้

11. สามารถทำวิจัยได้ทุกวัน ทุกสัปดาห์ ทำให้ได้งานวิจัยมากมาย และไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

12. ไม่ได้มุ่งให้ครูทำเพื่อขอผลงาน จุดเน้น คือ นักเรียน และการพัฒนาสภาพการเรียนรู้การสอน ส่วนการขอเป็นผลงานนั้นเป็นผลพลอยได้

ไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554, หน้า 40) ได้อธิบายลักษณะของงานวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่าเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครูที่ไม่เน้นระเบียบการวิจัยมากนัก ซึ่งจุดเริ่มต้นของการวิจัยเกิดจากสภาพปัญหาและข้อข้องใจ ที่มุ่งศึกษาเฉพาะในห้องเรียนหรือในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยใช้ระยะเวลาสั้นๆ

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่าลักษณะของการทำวิจัยจะใช้วงจรในเรื่องการประกันคุณภาพ PDCA หรือวงจรการวิจัยปฏิบัติการ PAOR ต้องทำต่อเนื่อง จุดเริ่มต้นของการวิจัยเกิดจากสภาพปัญหาและข้อข้องใจ ที่มุ่งศึกษาเฉพาะในห้องเรียนหรือในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยใช้ระยะเวลาสั้นๆ ครูผู้ทำวิจัย ผู้ใช้ผลการวิจัย ปัญหาการวิจัยต้องเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ครู เป้าหมายสำคัญของการวิจัยมุ่งแก้ไข้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ขึ้นอยู่กับสภาพปัญหา เป็นการดำเนินการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานตามปกติได้ โดยถือว่าการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานมีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ไม่เคร่งครัดในรูปแบบเหมือนการวิจัยเชิงวิชาการทั่วไป

3. ความสำคัญการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีผู้ให้ความสำคัญไว้ ดังนี้ กรมวิชาการ (2542, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเกิดจากแนวคิดพื้นฐาน คือ การบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ โดยมีความสำคัญ ดังนี้ (1) เป็นการพัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้การสอนด้วยการวิจัย (2) เป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู (3) เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ (4) เป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทั้งต่อนักเรียน ครู อาจารย์ โรงเรียน ตลอดจนวงการการศึกษา ซึ่งแสดงถึงความมานะพยายามของครูที่มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนากิจกรรมการเรียน โดยการทดลองใช้นวัตกรรมที่แปลกใหม่เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพสูงสุด ดังนั้นในปัจจุบันถือเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องใช้กระบวนการวิจัยมาแก้ปัญหาและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวดที่ 4 แนวการศึกษา มาตรา 24(5) “ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ” และมาตรา 30 “ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 14, 16)

ประกอบ มณีโรจน์ (2544, หน้า 2) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้ครูได้พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพสูงขึ้น
3. ช่วยให้วงการศึกษาของการเรียนการสอนก้าวหน้ามีนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อเนื่องต่อการจัดการเรียนการสอนของครู
4. ช่วยให้วงการศึกษาซึ่งครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงมากขึ้น เป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป
5. ช่วยพัฒนาตัวครูและวิชาชีพครูไปพร้อมๆ กัน

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2546, หน้า 2-3) กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยการวิจัย
2. เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพครูเนื่องจากข้อค้นพบที่ได้จากกระบวนการค้นคว้าที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้อและครูเกิดการพัฒนาการเรียนการสอน

3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติและทำให้อาชีพครูกลายเป็นวิชาชีพ

4. ทำให้การเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องเป็นระบบ เกิดผลดีต่อนักเรียน

5. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา เนื่องจากการวิจัยแบบนี้จะส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบประชาธิปไตย โดยที่ทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และยอมรับในข้อค้นพบร่วมกัน

สำราญ กำจัดภัย (2550, หน้า 10-11) ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนบังเกิดผลดีใน 4 ด้านใหญ่ๆ ดังนี้

1. ผลดีต่อตัวครูผู้ทำวิจัย เช่น ครูมีทักษะการทำวิจัยมากขึ้น รู้จักนำกระบวนการวิจัยปฏิบัติการมาใช้แก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการเรียน

2. ผลดีต่อผู้เรียน เช่น ปัญหาพฤติกรรมต่างๆ ของผู้เรียนได้รับการแก้ไขไปในทางที่ดี เกิดการเรียนรู้ตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง

3. ผลดีต่อสภาพการเรียนการสอน เช่น ทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีระบบครูให้ความสนใจนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น บรรยากาศการเรียนการสอนดีขึ้น เนื่องจากปัญหาต่างๆ ในชั้นเรียนได้รับการแก้ไข

4. ผลดีต่อวงการวิชาการและวงการศึกษาวิชาชีพครู เช่น ช่วยให้วงการวิชาการของการเรียนการสอนก้าวหน้า มีนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และยังช่วยให้วงการศึกษาวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงมากขึ้น เป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2552, หน้า 24-25) กล่าวถึงความสำคัญ ความจำเป็น และเป็นประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการวิจัย การประยุกต์ใช้ การตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น

2. เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลงาน

3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ

4. ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ และการแก้ปัญหา

5. เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัย ทำให้กระบวนการวิจัยมีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดการยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ

6. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล

7. ทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

อเนก ล่วงสือ (2552, หน้า 6-7 อ้างถึงใน อรุณรัตน์ คุณคำตา, 2555, หน้า 22) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนต่อผู้เรียน โรงเรียน และวงการศึกษากว้างขวางดังนี้

1. การวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ เห็นภาพของงานและมีการวางแผนในการทำงาน

2. ทำให้จัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมากขึ้น เพราะครูผู้สอนสามารถใช้นวัตกรรม สื่อการเรียนการสอน วิธีหรือเทคนิคการสอนใหม่ๆ ที่มีคุณภาพในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอน

3. ครูสามารถสร้างและวิเคราะห์ทางเลือกอย่างหลากหลาย และตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีคุณภาพ มีเหตุผลและสร้างสรรค์

4. ครูที่ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จะสามารถควบคุมกำกับ และพัฒนาการปฏิบัติงานของตนได้ดี และผลจากการวิจัยจะเป็นรูปธรรมหรือเป็นร่องรอยของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู

5. ช่วยในการกำหนดนโยบาย หรือหลักปฏิบัติงานต่างๆ เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

6. ช่วยให้เกิดการค้นพบทฤษฎี สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อให้มนุษย์ได้ดำเนินอยู่ในโลกอย่างมีความสุขสบาย

7. ครูสามารถพัฒนางานของตนให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น และสามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

8. ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ หรือแก้ปัญหาโดยตรง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติได้เลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดก่อให้เกิดการประหยัด

จากความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนข้างต้น จะเห็นว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนบังเกิดผลดีใน 4 ด้านใหญ่ๆ ดังนี้

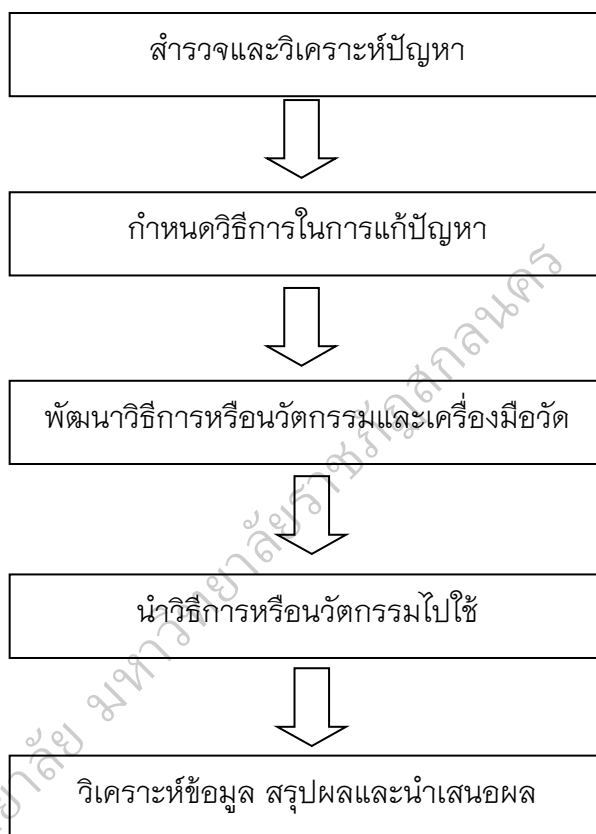
1. ผลดีต่อตัวครูผู้ทำวิจัย เช่น ครูมีทักษะการทำวิจัยมากขึ้น รู้จักนำกระบวนการวิจัยปฏิบัติการมาใช้ในการแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
 2. ผลดีต่อผู้เรียน เช่น ปัญหาพฤติกรรมต่าง ของผู้เรียนได้รับการแก้ไขไปในทางที่ดีเกิดการเรียนรู้ตามผลลัพธ์ที่คาดหวัง
 3. ผลดีต่อสภาพการเรียนการสอน เช่น ทำให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีระบบครูให้ความสนใจนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น บรรยากาศการเรียนการสอนดีขึ้นเนื่องจากปัญหาต่างๆ ในชั้นเรียนได้รับการแก้ไข
 4. ผลดีต่อวงวิชาการและวงวิชาชีพครู เช่น ช่วยให้วงวิชาการของการเรียนการสอนก้าวหน้า มีนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และยังช่วยให้วงวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงมากขึ้นเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป
- การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ไม่ใช่เป็นงานใหม่สำหรับครู หากแต่เป็นกระบวนการหนึ่งในหน้าที่ของครู ที่ต้องทำควบคู่กันไปกับงานการสอน หากแต่ยังอาจทำงานในส่วนที่เกี่ยวกับงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนยังไม่ครบกระบวนการของการวิจัยเท่านั้น ดังนั้นหากได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมถึงขั้นตอนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ก็อาจทำให้กระบวนการทำวิจัยของครูสมบูรณ์ ครบถ้วนและออกมาเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สามารถพัฒนาการเรียนรู้และพฤติกรรมของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ชูศรี วงศ์รัตน์, วันทยา วงศ์ศิลปะภิรมย์ และศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2544, หน้า 7) กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่าเกี่ยวข้องกับกิจกรรมสำคัญ 4 กิจกรรมตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ PAOR ได้แก่

1. P = Plan หมายถึง การกำหนดปัญหาและวางแผนแก้ปัญหา
2. A = Act หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
3. O = Observe หมายถึง การสังเกตผลที่เกิดขึ้น
4. R = Reflect & Revises หมายถึง การสะท้อนหรือวิเคราะห์วิจารณ์การปฏิบัติงานและผลที่เกิดขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวิเคราะห์วิจารณ์ด้วย อันนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป (ไม่เน้นการตีพิมพ์หรือเผยแพร่)

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 7-10) พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2544, หน้า 33) และวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2546, หน้า 4-5) ได้สรุปกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่า เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีขั้นตอนดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
ที่มา : กรมวิชาการ (2545, หน้า 10)

1. ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้ครูพบปัญหาที่ต้องแก้ไขหรือพัฒนาสามารถดำเนินการสอน ซึ่งจะทำให้ครูพบปัญหาที่ต้องแก้ไขหรือพัฒนาสามารถดำเนินการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ครูสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอนในแง่ผู้เรียน การตรวจสอบแบบฝึกหัด การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน เป็นต้น

2. ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิธีการในการแก้ไขปัญหาเมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาและเลือกปัญหาจะทำการวิจัยได้แล้ว ในขั้นตอนนี้ครูต้องศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร หนังสือ ตำรา คู่มือ แนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครู ทำให้ครูทราบว่าปัญหาที่คล้ายกับปัญหาของเรามีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาอย่างไร จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างชัดเจน อาจเป็นวิธีสอนแบบใหม่ หรือการใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการจัดการประสบการณ์การเรียนการสอนของครูได้แก่ บทเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เป็นต้น

3. ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาวิธีการหรือการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนานั้น ครูต้องดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมจากผู้รู้ในเรื่องนั้นๆ เช่น การสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ครูก็ต้องศึกษาค้นคว้าวิธีการจัดทำบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน แล้วจัดทำต้นแบบให้เสร็จสมบูรณ์ นำไปให้ศึกษานิเทศก์หรือนักวิชาการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ ตรวจสอบคุณภาพให้ก่อนนำไปใช้จริง

4. ขั้นตอนที่ 4 การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ขั้นตอนนี้ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 3 ไปใช้ โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าใช้กับใคร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล สังเกตพฤติกรรมเริ่มต้นของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้วสังเกตพฤติกรรมอีกระยะหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป ขั้นตอนนี้ต้องมีเครื่องมือ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

5. ขั้นตอนที่ 5 สรุปผล เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ ก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ แล้วพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก คือดำเนินการตามขั้นตอนที่ 2 ถึงขั้นตอนที่ 4 ใหม่จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาได้ตามต้องการ แล้วเขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 จากขั้นตอนนี้จะได้ผลการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนหรือการแก้ปัญหา

ประวิต เอราวรรณ์ (2545, หน้า 49) ได้เสนอเพิ่มเติมว่ากระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนประกอบด้วย

1. วิเคราะห์สภาพปัญหาหรือสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน (ของครู) เพื่อกำหนดปัญหาหรือจุดที่ต้องพัฒนา ด้วยวิธีการเชิงระบบ
2. ตั้งคำถามวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา
3. วางแผน (Plan) เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา ได้แก่ กำหนดนวัตกรรม (หรือวิธีการ) สำหรับนำมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนา กำหนดขั้นตอนการแก้ปัญหาหรือพัฒนา สร้างเครื่องมือ สังเกตผลการปฏิบัติและอื่นๆ
4. ลงมือปฏิบัติตามแผน (Act)
5. สังเกตผล (Observe) โดยใช้เครื่องมือสังเกตการปฏิบัติที่สร้างขึ้น
6. สะท้อนผล (Reflect) ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสังเกต สรุปผลและอภิปรายผลเสนอแนะจุดที่ยังเป็นปัญหาหรือต้องพัฒนาต่อไป แล้วเขียนรายงานการวิจัยจากนั้นถ้าต้องการแก้ไขจุดที่ยังเป็นปัญหาหรือต้องพัฒนา ก็ให้เริ่มการวิจัยจากขั้นตอนที่ 2 ถึงขั้นตอนที่ 6 ต่อไปอีก

ทิตนา เขมมณี และนางลัญจณ์ วิรัชชัย (2546, หน้า 98-101) กล่าวถึงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ว่ามี 9 ขั้นตอน ได้แก่

1. เลือกปัญหาวิจัย
2. วิเคราะห์สภาพปัญหา
3. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
4. หาแนวทางแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้
5. ระบุปัญหาการวิจัยคำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย
6. วางแผนการดำเนินการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
7. ลงมือปฏิบัติ เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
8. สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย
9. สะท้อนความคิดในการวิจัย

สัมมนา ธนินธ์ (2546, หน้า 16) กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ว่ามี 8 ขั้นตอน ได้แก่

1. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา
2. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3. กำหนดวิธีการแก้ปัญหา
4. พัฒนานวัตกรรมการศึกษา
5. ออกแบบการทดลองใช้
6. สร้างและพัฒนาเครื่องมือ
7. ใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์

และสรุปผล

8. เขียนรายงานการวิจัย

สำราญ กำจัดภัย (2550, หน้า 19-23) ได้สรุปขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจปัญหา

จุดเริ่มต้นของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนก็คือ “การสำรวจปัญหา” เพราะจะทำให้ครูได้พบปัญหามากมายที่จำเป็นต้องแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น จากนั้นจึงดำเนินการคัดเลือกปัญหาเพื่อนำไปวิเคราะห์ให้กระจ่างชัดเป็นลำดับต่อไป การสำรวจปัญหานี้ ต้องสำรวจทั้งทางด้านผู้เรียน ครูและสภาพการจัดการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 2 ระบุปัญหาวิเคราะห์และค้นหาสาเหตุ

แนวทางการวิเคราะห์ปัญหาและค้นหาสาเหตุนั้น อาจทำได้ ดังนี้

1. สอบถามจากผู้ใกล้ชิดกับเด็ก เช่น ครูในโรงเรียน ครูประจำชั้น เพื่อนนักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ญาติๆ ของนักเรียน เป็นต้น ซึ่งอาจใช้การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ หรือใช้แบบสอบถามง่ายๆ ที่ครูสร้างขึ้นเอง

2. สัมภาษณ์เด็กเอง และ/หรือผู้ใกล้ชิดกับเด็ก โดยอาจใช้การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้

3. สังเกตพฤติกรรมของเด็กในบริบทต่างๆ หลายๆ ครั้งจนเกิดความมั่นใจ และมีการจดบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตได้ทุกครั้ง เพื่อนำมาวิเคราะห์

4. ให้ผู้ใกล้ชิดกับเด็กเป็นผู้ประเมิน (สังคมมิติ) สรุปลงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ พฤติกรรมแสดงออกของเด็กตามมุมมองของผู้ประเมิน

5. ตรวจสอบสุขภาพเด็ก กรณีเป็นปัญหาเกี่ยวกับด้านสุขภาพ

6. ศึกษาจากเอกสาร เช่น ผลการสอบ ผลการบันทึกหลังสอน สมุดงาน ระเบียบสะสม เอกสารแสดงผลการเรียนรู้ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับเด็ก

ขั้นตอนที่ 3 ระบุแนวทางแก้ปัญหาหรือพัฒนา

การระบุแนวทางแก้ปัญหาหรือพัฒนาครูนักวิจัย อาจกระทำได้

ดังนี้

มาใช้

ให้เหมาะสมกับปัญหา

แก้ปัญหาหรือพัฒนา

1. นำเอาวิธีการหรือนวัตกรรมที่คนอื่น ๆ ได้คิดหรือสร้างไว้แล้ว
2. ประยุกต์วิธีการหรือนวัตกรรมที่คนอื่น ๆ ได้คิดหรือสร้างไว้
3. คิดค้นวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ สำหรับนำมาทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนา

การวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาเป็นการกำหนดว่าในการนำวิธีการแก้ปัญหานั้นๆ จะทำในช่วงเวลาใด เมื่อไหร่ ขั้นตอนการดำเนินการแก้ไขจะทำอย่างไร เครื่องมือที่ใช้มีอะไรบ้างใช้วิธีใด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะเก็บอย่างไร รวมถึงจะวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลหรือไม่ อะไรบ้าง

การวางแผนแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา อาจเขียนเป็น “โครงร่างการวิจัยในชั้นเรียน” โดยเพิ่มเติมรายละเอียดอื่นจากที่ได้กล่าวไปข้างต้น เช่น ชื่อเรื่องที่มาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และอื่นๆ ที่คิดว่ามีความจำเป็นต้องกำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 สร้างหรือเลือกเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในชั้นเรียน มีทั้ง 2 ลักษณะ คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา เช่น โปรแกรมการฝึกแผนการสอนชุดฝึกทักษะ ฯลฯ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบสังเกตพฤติกรรม แบบสอบถามแบบทดสอบ แบบวัดบุคลิกภาพ แบบวัดเจตคติ ฯลฯ

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาวิธีการหรือนวัตกรรมที่ระบุไว้ในขั้นตอนที่ 3 ไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน โดยดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในขั้นตอนที่ 4 รวมทั้งมีการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา

หรือข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ทันที่ โดยที่วิธีการติดตาม และตรวจสอบดังกล่าว นิยมใช้การสังเกตและจดบันทึก หรืออาจใช้เครื่องมืออื่นประกอบ เช่น การสัมภาษณ์ หรือแบบสอบถาม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 7 เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

ครุณักรวิชัย ต้องเก็บรวบรวม และบันทึกข้อมูลทั้งหมดตั้งแต่ ดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน จนกระทั่งสิ้นสุดการดำเนินงาน โดยใช้เครื่องมือช่วย เช่น ใช้การสังเกตแล้วจดบันทึก ใช้แบบสอบถาม ใช้แบบทดสอบ หรือใช้การสัมภาษณ์ การใช้เครื่องมืออะไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหา อาจใช้เครื่องมือชนิดเดียวหรือหลายอย่างร่วมกันก็ได้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานว่า ผลออกมาเป็นอย่างไร แก้ไขปัญหานั้นๆ ได้หรือไม่ มีอะไรเป็นตัวชี้วัดว่าปัญหานั้นได้ถูก และนำเชื่อถือเพียงใด ซึ่งถ้าเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (ไม่ใช่ตัวเลข) อาจวิเคราะห์เชิงบรรยาย สิ่งที่ศึกษาจัดกลุ่มข้อมูล เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มข้อมูลอย่างสมเหตุสมผล แล้วลงสรุปข้อค้นพบ หรือพิจารณา เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่เขียนในเชิงบรรยาย แต่ถ้าเป็น ข้อมูลเชิงปริมาณ (ตัวเลข) อาจวิเคราะห์ด้วยกราฟ แผนภูมิ ต่างๆ หรือใช้วิธีเปรียบเทียบ ค่าสถิติเชิงบรรยายง่ายๆ กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ฯลฯ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะข้อมูลและวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์

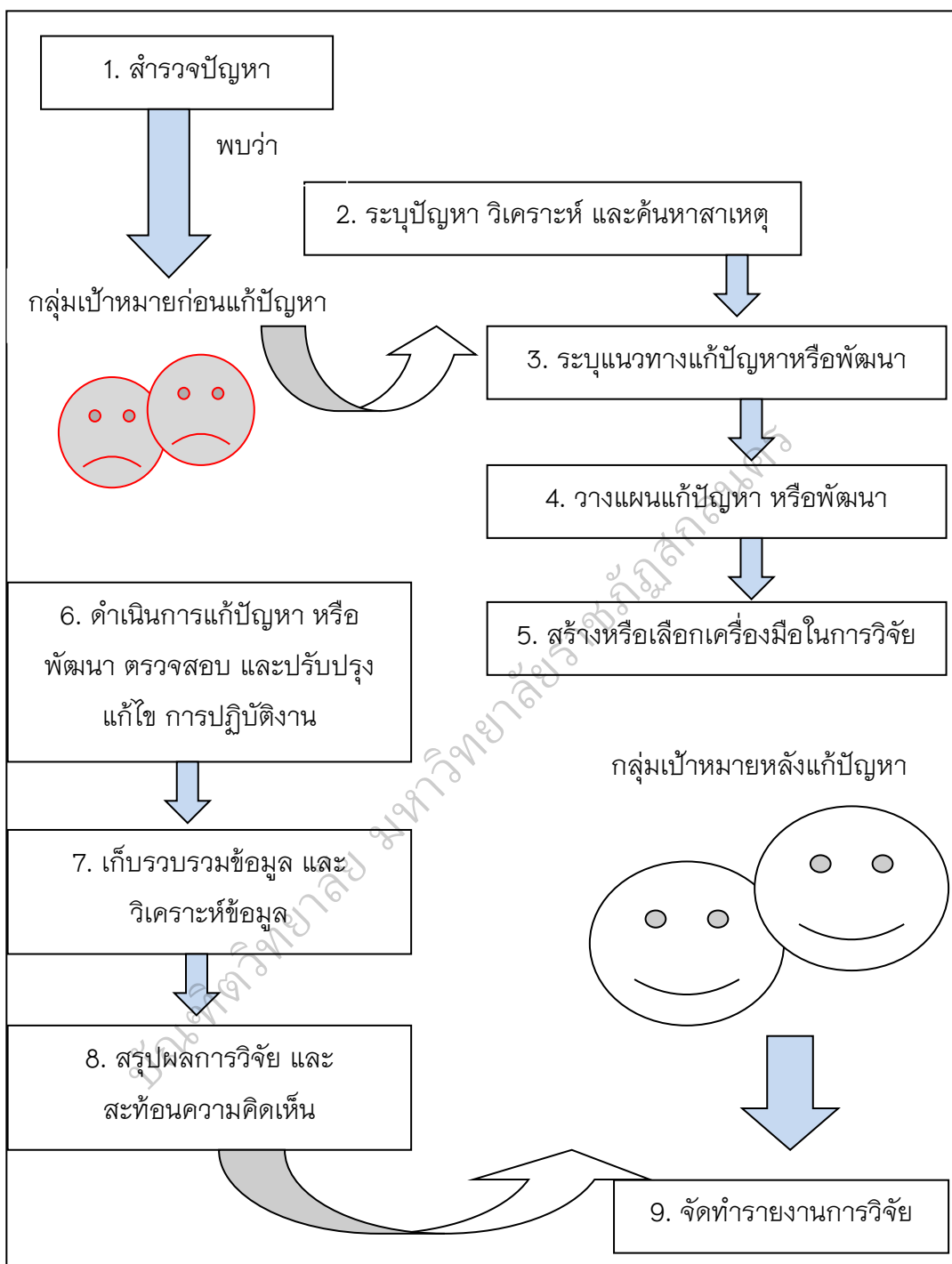
ขั้นตอนที่ 8 สรุปผลการวิจัย และสะท้อนความคิดเห็น

ขั้นตอนนี้เป็นการลงสรุปผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสรุป แยกเรียงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นสะท้อนหรือวิจารณ์การปฏิบัติงาน และผลที่เกิดขึ้นโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมวิเคราะห์วิจารณ์ด้วย อันนำไปสู่ การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป

ขั้นตอนที่ 9 จัดทำรายงานการวิจัย

การจัดทำรายงานการวิจัยเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการวิจัย ซึ่งครุณักรวิชัยจะต้องเรียบเรียงขึ้นหลังจากได้ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนเสร็จสิ้น โดยที่ การเขียนนั้นจะต้องแสดงให้เห็นถึงสภาพของปัญหา วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการแก้ปัญหาหรือพัฒนา และผลที่เกิดขึ้น

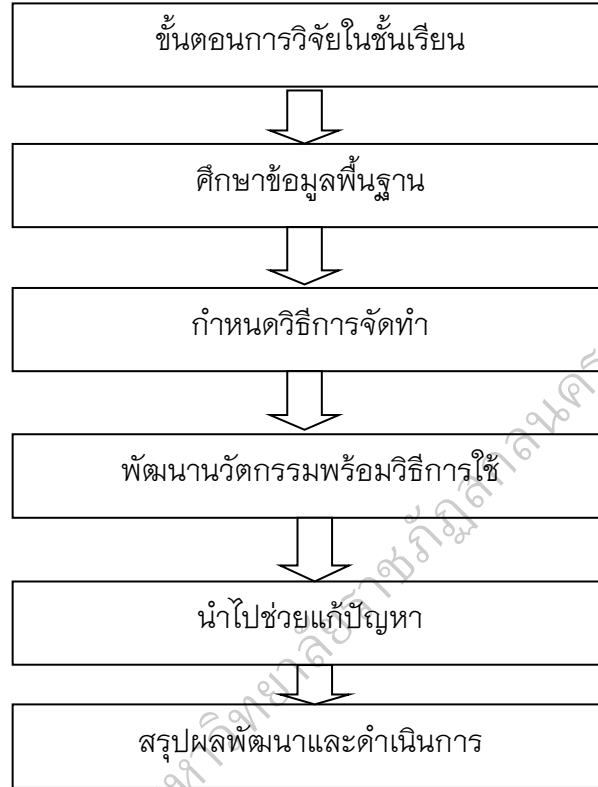
จากกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนทั้ง 9 ขั้นตอน ดังกล่าวข้างต้น เขียนเป็น แผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 10 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

ที่มา : สำราญ กำจัดภัย (2550, หน้า 19-23)

สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2550, หน้า 40-44) ได้สรุปกระบวนการวิจัย
ปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ขั้นตอนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ที่มา : สุนันทา สุนทรประเสริฐ (2550, หน้า 41)

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อระบุปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผน
ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอน โดยทำการสำรวจและวิเคราะห์ผู้เรียน
เป็นรายบุคคล

ขั้นที่ 2 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เมื่อเลือกปัญหาที่จะทำการวิจัย
ได้แล้วครูผู้สอนจะต้องศึกษาข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความรู้นั้นมาเป็นพื้นฐาน
ในการดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 3 กำหนดวิธีการจัดทำ นำข้อมูลที่ได้มาประกอบการตัดสินใจ
เลือกนวัตกรรม ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหานั้น ซึ่งอาจเป็นนวัตกรรมประเภท วัสดุ อุปกรณ์
หรือวิธีการ หรือใช้ทั้งวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการก็ได้ จากนั้นกำหนดแนวทางในการดำเนินการ
จะทำอะไรก่อน-หลัง โดยเขียนเป็นเค้าโครงการวิจัย

ขั้นที่ 4 พัฒนานวัตกรรมพร้อมวิธีการใช้ สร้างนวัตกรรม ตามขั้นตอนของการผลิตนวัตกรรมแต่ละประเภท รวมทั้งเครื่องมือที่ใช้และประเมินด้วย

ขั้นที่ 5 นำไปช่วยแก้ปัญหา นำนวัตกรรมที่ผ่านการหาประสิทธิภาพแล้วไปใช้กับกลุ่มนักเรียนที่จะพัฒนาตามกระบวนการ หรือแผนการสอนที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 6 สรุปผลการพัฒนาและรายงาน นำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาสรุปผลหาค่าสถิติที่เหมาะสม เปรียบเทียบผลที่ได้รับกับข้อมูลเดิม เพื่อชี้ผลการพัฒนาแล้วเขียนรายงานการพัฒนากิจการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2552, หน้า 74) ได้ให้ข้อเสนอแนะขั้นตอนการวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียนดังนี้ คือ

1. สำหรับครูที่เริ่มทำวิจัยใหม่ ควรเริ่มต้นด้วยงานวิจัยขนาดเล็ก กำหนดคำถามวิจัยให้แคบและเจาะจง เพื่อให้สามารถควบคุมกระบวนการวิจัยให้อยู่ในวิสัยทัศน์ที่ผู้วิจัยสามารถดำเนินการได้ เนื่องจากกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนต้องอาศัยบุคคลต่างๆ มามีส่วนร่วมในการวิจัย เพราะครูที่เริ่มทำวิจัยยังไม่มี ความชำนาญในการทำวิจัย
2. ครูนักวิจัยต้องวางแผนอย่างรอบคอบ เพราะในการทำวิจัยต้องเผชิญกับปัญหามากมาย ควรวางแผนว่าจะไรควรทำก่อน ปัญหาวิจัยอะไรที่นำมาทำวิจัย ใครควรมีส่วนร่วมในกระบวนการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ต้องใช้มีอะไรบ้าง
3. การกำหนดเวลาในการทำวิจัย ควรกำหนดเป็น 2 แบบ คือ เวลาที่คิดว่าสามารถปฏิบัติได้จริง และเวลาในอุดมคติที่คิดว่าควรจะได้สำเร็จ
4. การเกี่ยวข้องกับผู้อื่น การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นซึ่งมีทั้งนักเรียน เพื่อนร่วมงาน หรือกลุ่มคนที่สนใจ กลุ่มคนเหล่านี้จะช่วยวิจารณ์งานวิจัยและสนับสนุนข้ออ้างที่ผู้วิจัยได้ค้นพบซึ่งจะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงการศึกษา
5. การแจ้งให้ผู้อื่นทราบถึงการทำให้สำเร็จ ในการทำวิจัยแต่ละครั้ง ควรแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรได้รับทราบถึงความเคลื่อนไหวของโครงการวิจัย แม้แต่พ่อแม่ ผู้ปกครองของนักเรียนก็ควรได้รับการบอกเล่าให้รู้ว่าการกำลังมีการวิจัยในห้องเรียนของบุตรหลานของตน

6. เตรียมการรับข้อมูลป้อนกลับ หลังจากที่เราพบผลการวิจัย ต้องแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัย ควรวางแผนการจัดประชุมอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับข้อค้นพบ ถ้าจำเป็น ควรมีการบันทึกเทป ข้อมูลป้อนกลับเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการวิจัย เนื่องจากเป็นข้อมูล ที่ช่วยแก้ไขปรับปรุงให้การวิจัยมีความถูกต้องมากขึ้น การวิพากษ์ผลการวิจัยควรเป็นแบบ สร้างสรรค์ ไม่ใช่การทำลาย

7. การจัดระบบการเขียน การเขียนรายงานการวิจัยเป็นเครื่องมือ ช่วยสร้างความคิด ทำให้ความคิดกระจ่าง ในระหว่างเขียนความคิดจะได้รับการจัดระบบ ระเบียบกระบวนการเขียนสามารถทำได้ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่าขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่ามีขั้นตอนและกระบวนการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เป็นงานของครูที่มุ่งศึกษา กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ได้ผลตรงตามความต้องการ และทันเหตุการณ์ จัดทำได้ง่าย เป็นการวิจัยที่ครูผู้สอนจัดกระทำกับกลุ่มผู้เรียนที่ตนรับผิดชอบอยู่ ผลการวิจัย จึงไม่จำเป็นต้องสรุปอ้างอิงไปถึงผู้เรียน

5. การเขียนโครงร่างการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการเขียนเค้าโครงร่างการวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนี้

พิชิต ฤทธิจรูญ (2544, หน้า 52) กล่าวถึงส่วนประกอบของโครงร่าง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่าควรประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้ 1) ชื่อเรื่องวิจัย 2) ความสำคัญของปัญหา 3) วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4) ตัวแปรที่ศึกษา 5) นิยามศัพท์ เฉพาะ 6) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7) วิธีดำเนินการวิจัย และ 8) แผนปฏิบัติการวิจัย ประกอบด้วย วิธีการหรือกิจกรรม หรือนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน ที่เป็นปัญหาหรือต้องการพัฒนาเครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอข้อมูล 7) ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย และ 8) ผู้รับผิดชอบ

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 27-28) กำหนด หัวข้อในการเขียนโครงร่างการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนี้ 1) ชื่อเรื่อง 2) ความสำคัญ ของปัญหา 3) วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5) แนวคิดหรือ หลักการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา 6) วิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

วิธีการ หรือกิจกรรม หรือนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา นักเรียนที่เป็นปัญหา หรือต้องการพัฒนา เครื่องมือและการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ ข้อมูล 7) ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย และ 8) ผู้รับผิดชอบ

สุวิมล ว่องวาณิช (2552, หน้า 114-119) ได้กำหนดหัวข้อในการเขียน โครงร่างการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนี้ 1) ชื่อเรื่อง 2) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 3) คำถามวิจัย 4) วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5) ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 6) ตัวแปรในการวิจัย 7) วิธีการวิจัย 8) กลุ่มตัวอย่าง 9) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 10) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 11) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากตัวอย่างการเขียนโครงร่างการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ของนักวิชาการข้างต้นสามารถสรุปหัวข้อจำเป็นในการเขียนโครงร่างการวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน ดังนี้

1. ชื่อเรื่อง (หัวข้อวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน) ซึ่งเป็นส่วนช่วยสื่อความหมายให้ผู้อ่านเข้าใจอย่างกว้างๆ เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการวิจัยและแนวทางการวิจัยว่าจะศึกษาอะไร (ประเด็นที่ศึกษา) จะศึกษาใคร (กลุ่มเป้าหมาย) จะศึกษาอย่างไร (แนวทางในการวิจัย) หัวข้อของการวิจัยนั้นจะต้องชัดเจน กะทัดรัด เข้าใจง่าย
2. ความเป็นมาและความสำคัญสำหรับปัญหา เป็นการเขียนให้เห็นว่าปัญหาที่ทำการวิจัยมีลักษณะอย่างไร ผู้วิจัยเลือกวิธีใดเพื่อแก้ปัญหา และปัญหาที่ได้รับการแก้ไขและเกิดขึ้นอย่างไร ในการเขียนความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัยจะต้องให้เห็นถึงประเด็นปัญหาได้ชัดเจนวิเคราะห์ปัญหาได้สอดคล้อง หลักการกฎของนักวิชาการท่านใด
3. จุดประสงค์ของการทำวิจัย เป็นการเขียนให้เห็นถึงว่าผู้วิจัยจะศึกษาเรื่องอะไร กับใคร การศึกษาอาจจะมากกว่า 1 ประเด็นก็ได้
4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ เป็นผลที่เกิดจากการศึกษาว่าเมื่อทำวิจัยเสร็จแล้วจะเกิดประโยชน์กับใคร ซึ่งจะต้องเขียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
5. แนวคิด หลักการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหา/พัฒนา เป็นการนำหลักการและแนวคิดของนักวิชาการมาประกอบการพัฒนาวิธีการ นวัตกรรมในการแก้ปัญห การจัดการเรียนการสอน

6. วิธีการดำเนินการวิจัย เป็นการเขียนในประเด็นย่อยเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา ขั้นตอนการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาเครื่องมือนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้จะต้องให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย กลุ่มเป้าหมายในดำเนินการวิจัย

7. แผนการดำเนินการวิจัย เป็นการระบุว่า ตลอดการทำวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไรบ้างอะไรก่อน-หลัง แต่ละขั้นตอนใช้ระยะเวลาเท่าไร ทั้งนี้แผนการดำเนินการวิจัยควรมีลักษณะยืดหยุ่นไม่เร่งรัดเกินไป

6. การเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงการเขียนรายงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

พิชิต ฤทธิ์จำรูญ (2544, หน้า 94) ได้กล่าวถึงการเขียนรายงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีลักษณะสำคัญคือ เป็นรายงานที่เขียนตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงตามธรรมชาติไม่ยึดรูปแบบตายตัว แต่ต้องมีสาระครบถ้วน ทำให้เข้าใจสิ่งที่ได้ศึกษาและสิ่งที่ค้นพบ เพราะคุณค่าของงานวิจัยขึ้นอยู่กับกระบวนการวิจัยและสิ่งที่ครูพบมากกว่ารูปแบบการเขียนรายงานการวิจัย

กรมวิชาการ (2545, หน้า 83) กล่าวว่า การเขียนรายงานการวิจัยเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการวิจัย ซึ่งครูนักวิจัยจะต้องเรียบเรียงขึ้นหลังจากได้ปฏิบัติการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเสร็จสิ้น โดยที่การเขียนนั้นจะต้องแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาวิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนานวัตกรรม วิธีดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา และผลที่เกิดขึ้น

สุวิมล ว่องวาณิช (2552, หน้า 11) ได้สรุปเกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไม่ใช่เรื่องยากเกินความสามารถของครู ทุกคนสามารถทำได้ถ้ามีความมุ่งมั่นที่จะทำ และเมื่อตัดสินใจที่จะทำก็ไม่ต้องกังวลว่าวิธีวิจัยที่ใช้จะไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เพราะหลักการของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือการนำผลการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา เมื่อใดที่ปัญหาในห้องเรียนหมดไปก็ถือว่าทำการวิจัย ซึ่งภายในกรอบแนวคิดที่ว่า ถ้ารายงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูเป็นรายงานที่ให้ความรู้ใหม่ในการแก้ไขปัญหาโดยมีกระบวนการวิจัยที่เชื่อถือได้รายงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูก็เป็นรายงานการวิจัยที่ควรยอมรับได้ การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ชื่อเรื่องของการวิจัย
2. ปัญหาและความสำคัญของปัญหา
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. วิธีการวิจัย
 - 4.1 กลุ่มเป้าหมาย
 - 4.2 วิธีการหรือนวัตกรรมที่ใช้
 - 4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 4.4 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล
 - 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย

จากรูปแบบการเขียนรายงานการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าว ผู้วิจัยได้ เลือกรูปแบบวิธีการ การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ของสุวิมล ว่องวาณิช (2552, หน้า 11) มาปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเขียนสรุปและรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียนโดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ชื่อเรื่อง
2. ที่มาและความสำคัญของปัญหา
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. กลุ่มเป้าหมาย
5. แนวทางแก้ปัญหาหรือพัฒนา
6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
7. ขั้นตอนดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา
8. ระยะเวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา
9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
10. สรุปผลการวิจัย
11. ข้อเสนอแนะ
12. ภาคผนวก

7. สภาพปัญหาในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

การวิจัยถือเป็นแนวทางให้ครู ได้แก้ปัญหานักเรียนได้อย่างเป็นระบบ มีความถูกต้อง สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล แต่ครูคิดว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเรื่องยาก จึงไม่อยากจะทำและทำให้เกิดปัญหาตามมาตลอด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 26-28) ได้จัดสัมมนาศึกษานิเทศก์ทั่วประเทศ ในโครงการวิจัยและทดลองหารูปแบบเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และได้สรุปปัญหาการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. ปัญหาการเลือกเรื่องที่จะทำการวิจัย ไม่สามารถวิจัยในรูปแบบที่ต้องการได้
2. ปัญหาการเขียนเค้าโครงการวิจัย ผู้วิจัยขาดข้อมูล ขาดความรู้ ไม่มีตัวอย่างเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย
3. ปัญหาในการเลือกสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขาดความรู้ ไม่มีความมั่นใจในการเลือกใช้สถิติให้ถูกต้องและเหมาะสม
4. ปัญหาการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ขาดเครื่องมือ ขาดกำลังคน และเวลาที่ค่อนข้างจำกัด
5. ปัญหาในการเขียนรายงานวิจัย แหล่งค้นคว้าในท้องถิ่นน้อย ขาดเอกสารอ้างอิงในการรายงาน ผู้วิจัยไม่มีความถนัด
6. ปัญหาการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 6.1 ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนเนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจ และความสนใจการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 6.2 ผู้เกี่ยวข้องระดับต่างๆ ในหน่วยงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และความสนใจการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 6.3 ขาดงบประมาณสนับสนุนในการเผยแพร่ และนำผลการวิจัยไปใช้
 - 6.4 ผู้ใช้ผลการวิจัยไม่มีความมั่นใจ ในการนำผลการวิจัยไปใช้
7. ปัญหาด้านความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ดำเนินการวิจัย
 - 7.1 บุคลากรในระดับโรงเรียนมีความรู้ด้านการวิจัยน้อย
 - 7.2 ขาดผู้รู้ที่สามารถให้คำปรึกษาในการทำวิจัยแก่ผู้วิจัย

7.3 บุคลากรในโรงเรียนต้องรับผิดชอบงานมาก

7.4 บุคลากรที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนร่วมในการวิจัยไม่เข้าใจ

จุดประสงค์ของการวิจัย จึงทำให้การดำเนินการวิจัยไม่เป็นไปตามธรรมชาติ

8. ปัญหาด้านงบประมาณในการวิจัย

8.1 การจัดสรรงบประมาณล่าช้าไม่ทันการณ์

8.2 มีปัญหาการใช้เงินงบประมาณ เนื่องจากช่วงปีงบประมาณกับช่วงปีการศึกษาคาบเกี่ยวกัน ทำให้สามารถไม่ใช้งบประมาณได้ในช่วงเวลาที่จำเป็นต้องดำเนินการวิจัยบางขั้นตอน

8.3 งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ

8.4 การเบิกจ่ายงบประมาณกระทำไม่ได้ลำบาก

9. ปัญหาด้านอื่นๆ

9.1 มีโครงการอื่นแทรกซ้อน ทำให้การวิจัยล่าช้า

9.2 ขาดแหล่งค้นคว้าด้านวิชาการ ตำรา เอกสารอ้างอิง

9.3 ขาดวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกที่ใช้

ในการวิจัย

9.4 บุคลากรอื่นๆ ไม่สนใจงานวิจัย

สุวิธมมา สุวรรณเขตนิคม (2540, หน้า 19) สรุปว่า ปัญหาของการวิจัย

ของครู คือ

1. ปัญหาในเรื่องการไม่มีเวลาเนื่องจากครูนั้นหากคิดเฉพาะงานสอนอย่างเดียวก็นหมดเวลาแล้ว ฉะนั้นต้องบริหารเวลาให้ดีและต้องทำงานอย่างเป็นระบบ
 2. ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้การช่วยเหลือด้านวิชาการ โดยเฉพาะในเรื่องสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล
 3. ปัญหาเรื่องการผลิตที่ต้องมีผู้ช่วยผลิตตัวรายงานทั้งหลาย
- อุทุมพร จามรมาน (2544, หน้า 14) ได้กล่าวว่า นโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการที่ให้ครูรู้จักการแสวงหาข้อมูลที่เชื่อถือได้ และเป็นระบบด้วยการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อนำมาแก้ปัญหาคำเรียนของนักเรียนและการสอนของครู แต่สภาพการปฏิบัติตรงกันข้าม คือ ครูที่ต้องเลื่อนตำแหน่งพยายามหาทางที่จะทำรายงานเพื่อให้ตนเองได้รับตำแหน่ง โดยไม่ได้มุ่งที่จะนำผลงานดังกล่าวกลับไปสู่ชั้นเรียน

เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการสอนในชั้นเรียน ครูจึงทิ้งนักเรียนเป็นปัญหาการบริหารงานในโรงเรียน เกิดผลกระทบต่อนักเรียนและวงการศึกษา และไม่เป็นการพัฒนาการเรียนของนักเรียนและการสอนของครู เป็นต้น

ธีระพัฒน์ ฤทธิทอง (2545, หน้า 21) กล่าวว่า สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ครูผู้สอนมองการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเรื่องยาก เพราะเข้าใจผิดว่าวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเหมือนกับการวิจัยทางสถิติทั่วไป คือ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ยาก มีระเบียบแบบแผน การวิจัยที่ซับซ้อน จากความคิด ความรู้สึกกลัว จึงส่งผลให้ผู้สอนหลายคนกลัวการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

อุทัย ดุลยเกษม (2546, หน้า 31) กล่าวว่า ปัญหาที่คนทำวิจัยมีสาเหตุหลายประการ ดังนี้

1. ขาดความสนใจในเรื่องแนวคิด และการแสวงหาความรู้ใหม่
2. ขาดการสนับสนุนทางด้านงบประมาณและทุนรอง
3. ขาดความรู้ความตั้งใจในเรื่องกระบวนการวิจัย
4. คนที่ทำวิจัยไม่ใช่ทำเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ แต่ทำเพื่อหวังผล

ในการเลื่อนตำแหน่งเท่านั้น

สรุป ปัญหาการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เกิดจากปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ บุคลากรคือตัวผู้วิจัยเอง การขาดความรู้ความสามารถด้านวิจัย ขาดความต้องการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียน และพัฒนาตนเอง
2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ขาดการสนับสนุนจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์แหล่งข้อมูลในการวิจัย ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก และขาดการรองรับทางวิชาการในการนำงานวิจัยไปใช้

8. ข้อจำกัดของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจะมีประโยชน์มากมายก็จริง แต่โดยธรรมชาติและหลักการปฏิบัติก็ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดของการวิจัยหลายประการเช่นกัน ดังนี้

ประวิต เอราวรรณ์ (2545, หน้า 8) ได้สรุปข้อจำกัดของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอาจมีข้อจำกัดบางประการ ที่เกิดขึ้นจากความรู้อันพื้นฐานด้านการวิจัยของครูที่ไม่ได้ศึกษา หรือฝึกฝนมาโดยตรง หรือข้อจำกัดในด้านหลักสูตรหรือวิธีสอนต่างๆ ที่กำหนดกรอบการทำงานให้กับครูปฏิบัติตาม
 2. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนต้องอาศัยเวลาในการรอให้เห็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติและเรียนรู้ตามขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติ
 3. ครูต้องเชื่อมั่นและทุ่มเทเพื่อที่จะเรียนรู้ เพราะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาตนเองของครู ขณะเดียวกันก็ต้องแสวงหาความร่วมมือจากคณะครูในโรงเรียนและการสนับสนุนจากผู้บริหาร
 4. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่จำกัดขอบเขตของการศึกษาในกลุ่มประชากรเป้าหมายที่เป็นผู้เรียนในความรับผิดชอบของครู ในบริบทหรือสถานการณ์จำกัดในชั้นเรียน เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงานของครู ดังนั้นจึงต้องพัฒนา คำตอบหรือข้อความรู้ให้ถูกต้องและเป็นสากลต่อไป
- วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2546, หน้า 6) ได้สรุปข้อจำกัดของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไว้ ดังนี้
1. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นงานที่ต้องใช้พลังกายและพลังใจอย่างมาก เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นควรได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้บริหาร
 2. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีขอบเขตจำกัดเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย ส่วนมากจะใช้กับกลุ่มนักเรียนที่ตนเองสอนซึ่งมีจำนวนน้อย ทำให้คำตอบที่ได้จากการวิจัยไม่สามารถอ้างอิงเป็นสากลได้
 3. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนต้องใช้ความอดทนสูง และงานวิจัยบางเรื่องต้องใช้เวลาในการรอคำตอบ หากครูใจร้อนต้องการคำตอบเร็ว หรือด่วนสรุป ก็จะทำให้ผลการวิจัยที่ได้มีความคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง
 4. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมักจะมีปัญหาในเรื่องตัวแปรภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้เข้ามารบกวนจึงเป็นอุปสรรคต่อการวิจัย
 5. ครูขาดความรู้หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

สรุปข้อจำกัดของการวิจัยในชั้นเรียน เป็นสาเหตุที่มีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากครูคิดว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเรื่องยุ่งยาก และใช้เวลานาน ใช้ความอดทนสูง ประกอบกับครูไม่ค่อยมีเวลา ทำให้ครูเกิดความท้อแท้ต่อการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาของเรียน

9. ประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544, หน้า 5) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยให้ครูมีพลังอำนาจในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ทันเวลาที่และมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการเรียนการสอนมากขึ้น และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้ครูได้ทำงานอย่างเป็นระบบ ประสบความสำเร็จในการทำงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจในวิธีการที่นำมาใช้
4. ช่วยให้โรงเรียนสามารถกำหนดนโยบายหรือมาตรการต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยมีผลการวิจัยรองรับ
5. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างสมบูรณ์เต็มศักยภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

อารีย์ จริรवारการ (2544, หน้า 18) กล่าวว่า ประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมี 5 ประการ ดังนี้

1. ครูสามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ทันเวลาที่และมีประสิทธิภาพ
2. ครูมีความสนใจในการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น และจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างครุอาชีพ
4. ครูสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรได้อย่างเหมาะสมเป็น “ครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร” โดยมีผลการวิจัยรองรับเป็น “ครูในฐานะนักวิจัย”

5. ครูเป็นผู้จัดการให้ผู้เรียนได้รับแก้ไขปัญหาและพัฒนาอย่างสมบูรณ์
เต็มตามศักยภาพ ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

สรุปประโยชน์ช่วยให้ครูแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ดังนี้ คือ

1. การวิจัยช่วยให้ครูแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ทันเวลา

และมีประสิทธิภาพ

2. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการจัด
กิจกรรมการเรียนการสอน จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิจัยของครูใช้เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบาย
การจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน

4. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนช่วยให้ครูพัฒนาผู้เรียนได้
เต็มศักยภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

เจตคติและความพึงพอใจ

เจตคติเป็นความรู้สึกโน้มเอียงที่จะแสดงออกในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใด
สิ่งหนึ่ง สังกเกตได้จากพฤติกรรมทางภาษาและไม่ใช้ภาษา และความพึงพอใจเป็นความรู้สึก
ชอบ การทำงานมีผลทำให้บุคคลนั้นต้องการมีความสุขที่อยากจะทำกิจกรรม ซึ่งผู้วิจัยได้
ศึกษาเจตคติและความพึงพอใจมีรายละเอียดดังนี้

1. เจตคติ

1.1 ความหมายของเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 59) ได้ให้ความหมาย
ของเจตคติ ว่า เจตคติเป็นเรื่องของความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น
ที่พึงใจของเราต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด มักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้และประเมินค่าจากสิ่งนั้น
เกิดจากอารมณ์ตามความคาดหวังควบคู่กันไปกับการรับรู้ นั้น และมีผลต่อความคิดรวบทั้ง
ปฏิกิริยาในใจของเรา ดังนั้น เจตคติจึงเป็นทั้งพฤติกรรมภายนอกที่อาจสังเกตได้จากกิริยา
ท่าทาง หรือคำพูด เป็นต้น

Allport (Allport, G.W. P.E ,Verson and Q. Lindzey A Scale for
Measuring the Domainant Interests in Personality, 1960 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตร
โรจน์, 2544, หน้า 56) ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นสภาวะของความพร้อมทางจิตใจ
ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้เป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของ
บุคคลที่มีต่อบุคคลสิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

Cronbach (Lee J. Cronbach. Educational Psychology, 1963, unpaginated) อ้างถึงใน กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2530, หน้า 183) ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึง การที่บุคคลยอมรับหรือไม่ยอมรับสิ่งใด บุคคลใดๆ ที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรม ทั้งนี้เป็นผลจากการที่บุคคลได้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับด้วย

Anastasi (Anastasi, Anne. Psychology Testing, 1976, p. 453) อ้างถึงใน ลีสุสร กระแสสุนทร, 2545, หน้า 25) ให้ความหมายของเจตคติ คือ ความโน้มเอียงที่จะแสดงออกในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่างๆ เช่น เชื้อชาติ ขนบธรรมเนียม ประเพณีหรือสถาบันต่างๆ เจตคติไม่อาจสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถสรุปอ้างอิงจากพฤติกรรมภายนอกทั้งที่เป็นพฤติกรรมทางภาษาและไม่ใช้ภาษา

สรุปได้ว่า เจตคติ เป็นความรู้สึก ความโน้มเอียงที่จะแสดงออกในทางชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่างๆ มักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้และประเมินค่าจากสิ่งนั้น เกิดจากอารมณ์ตามความคาดหวังควบคู่กันไปกับการรับรู้ และส่งผลต่อการกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคลสิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง สังเกตได้จากกิริยาท่าทาง หรือคำพูด

1.2 คุณลักษณะของเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 59) อธิบายว่า เจตคติ มีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. เจตคติเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่างๆ รอบตัวบุคคล การอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม เป็นสิ่งก่อให้เกิดเจตคติแม้ว่าประสบการณ์ที่เหมือนกันก็จะมีเจตคติที่แตกต่างกันไป ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สติปัญญา อายุ เป็นต้น

2. เจตคติเป็นการเตรียมหรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นการเตรียมความพร้อมภายในจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตได้ สภาวะความพร้อมที่จะตอบสนองมีลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลที่จะชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับเกี่ยวเนื่องกับอารมณ์ด้วย

3. เจตคติมีทิศทางประเมิน ทิศทางของการประเมิน คือ ลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือการประเมินว่าชอบ พอใจ เห็นด้วยก็คือเป็นทิศทางในทางที่ดี เรียกว่า เป็นทิศทางในทางบวกและถ้าประเมินออกมา

ในทางไม่ดี เช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจก็มีทิศทางในทางลบ เจตคติในทางลบไม่ได้หมายความว่าไม่ควรจะมีเจตคตินั้น แต่เป็นเพียงความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

4. เจตคติมีความเข้ม คือปริมาณมากน้อยของความรู้สึก ถ้าชอบมากหรือไม่เห็นด้วยอย่างมากก็แสดงว่ามีความเข้มข้นสูง ถ้าไม่ชอบเลยหรือเกลียดที่สุดแสดงว่ามีความเข้มข้นสูงในอีกทางหนึ่ง

5. เจตคติมีความคงทน เจตคติเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่น และมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของคนนั้น การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใดทำให้การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกิดขึ้นได้ยาก

6. เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งหากไม่ได้แสดงออกก็ไม่สามารถจะรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไรในเรื่องนั้นเจตคติที่เป็นพฤติกรรมภายนอกจะแสดงออกเนื่องจากการถูกกระตุ้นและการกระตุ้นนี้ยังมีสาเหตุอื่นๆ ร่วมอยู่ด้วย

7. เจตคติจะต้องมีสิ่งเร้าจึงมีการตอบสนองขึ้น แต่ไม่จำเป็นว่าเจตคติที่แสดงออกจากพฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอกจะตรงกันเพราะก่อนแสดงออกบุคคลนั้นปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพของสังคมแล้วจึงแสดงเป็นพฤติกรรมภายนอก

กฤษฎณา ศักดิ์ศรี (2530, หน้า 185-188) สรุปได้ว่า เจตคติมีลักษณะสำคัญๆ คือ

1. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ มิได้เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2. เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ มิใช่ว่าคนเราชอบ หรือเกลียดอะไรแล้วจะต้องชอบหรือเกลียดสิ่งนั้นไปตลอดชีวิตอาจเปลี่ยนแปลงเป็นตรงกันข้ามได้

3. เจตคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอก เราสามารถทราบได้ว่าบุคคลใดมีเจตคติในทางยอมรับหรือไม่ยอมรับ โดยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกอาจแสดงออกด้วยคำพูด สีหน้า ท่าทางพอใจหรือไม่พอใจ

4. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน เพราะเจตคติขึ้นอยู่กับหลายประการ เช่น ประสบการณ์ การรับรู้ ความรู้สึก ความคิดเห็น อารมณ์ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ดังนั้นจึงผันแปรได้

5. เจตคติเกิดจากการเลียนแบบ เจตคติสามารถถ่ายทอดออกไปสู่บุคคลอื่นๆ ได้ การคล้อยตามเป็นธรรมชาติที่จะพึงมีถ้าเราเคารพ รัก นับถือ พอใจ ครัทธาใครก็ย่อม จะมีฉันทาคติเห็นว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เรายอมรับนั้นดีงาม

6. ทิศทางและปริมาณของเจตคติ ทิศทางของเจตคติมี 2 ทิศทาง คือ สนับสนุนหรือต่อต้าน และปริมาณความเข้มข้นต่างกันตั้งแต่พอใจอย่างยิ่งจนถึงไม่พอใจอย่างยิ่ง

7. เจตคติอาจเกิดขึ้นจากควมมีจิตสำนึกหรือจากจิตไร้สำนึกก็ได้ สรุปว่าเจตคติมีทั้งทางบวกและทางลบ มีความเข้มข้นมากน้อยแตกต่างกันได้ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และประสบการณ์ สามารถถ่ายทอดไปสู่อุบุคคลอื่นได้นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ด้วย

1.3 องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ตามแนวคิดของ Shaver (Principle of Social sychology, 1977, pp. 168–170 อ้างถึงใน เชิดชาย ชูช่วยสุวรรณ, 2547) คือ

1. องค์ประกอบด้านพุทธิปัญญา (Cognitive Component) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มนุษย์ใช้ในการตอบสนอง รับรู้และวินิจฉัยข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับ ทำให้เกิดแนวคิดที่ว่าอะไรถูก อะไรผิด สนใจ หรือไม่สนใจ ชอบหรือไม่ชอบ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) เป็นลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่จะคล้อยตามความคิด ถ้าบุคคลมีความคิดที่ดีต่อสิ่งใดก็จะมี ความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้นเจตคติจะแสดงออกในรูปของความชอบไม่ชอบ ความพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งต่างๆ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ แนวโน้มของบุคคลที่จะกระทำสิ่งต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากความคิดและความรู้สึก ซึ่งแสดงออกมาในรูปของการประพฤติปฏิบัติ โดยการยอมรับหรือปฏิเสธ หรือเฉยๆ และเป็นการกระทำที่สามารถสังเกตเห็นได้ องค์ประกอบทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์กัน และมีผลต่อการพัฒนาเจตคติเมื่อบุคคลนั้นเกิดความเรียนรู้ มีประสบการณ์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเลียนแบบในสังคม การปรับตัวให้เข้ากับสังคม สิ่งเหล่านี้รวมอยู่

ในรูปแบบเจตคติของแต่ละบุคคล เจตคติจะต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการทางจิตวิทยาสังคมที่สำคัญ ได้แก่ การสนใจ การเรียนรู้ การรับรู้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 3) ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของเจตคติว่า

1. องค์ประกอบด้านพุทธิปัญญา (Cognitive Component) ได้แก่ ความคิด ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มนุษย์ใช้ในการคิด
2. องค์ประกอบทางด้านท่าทางความรู้สึก (Affective Component) เป็นส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเป็นตัวเรา “ความคิด” อีกต่อหนึ่ง คือ บุคคลมีภาวะความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ขณะที่คิดถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใด
3. องค์ประกอบทางการปฏิบัติ (Behavioral Component) องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่มีแนวโน้มในทางปฏิบัติ หรือถ้ามีสิ่งเร้าที่เหมาะสมจะเกิดการปฏิบัติหรือปฏิกริยาอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบเจตคติมี 3 ส่วนประกอบกัน คือ ความคิด หรือความรู้ ท่าทีหรือความรู้สึก และองค์ประกอบด้านการกระทำ

1.4 การวัดเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 215) อธิบายว่า เจตคติค่อนข้างไปนามธรรมมากกว่ารูปธรรม เป็นความรู้สึก ความเชื่อของบุคคล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง การวัดเจตคติจึงไม่สามารถจะวัดได้โดยตรงแต่วัดได้จากแนวโน้มของบุคคลที่แสดงออกมาทางภาษา และวัดได้ในรูปของความเห็นการวัดเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดและผู้ใด อาจจะใช้วิธีการสังเกตจากการกระทำ คำพูด การแสดงสีหน้าท่าทาง หรือสัมผัสภาวณ์ ความรู้สึกนึกคิดของเขาแต่แบบวัดหรือเครื่องมือที่นักจิตวิทยานิยมใช้กันมากอยู่ในรูปของแบบสอบถาม หรือแบบสำรวจ เรียกว่าแบบวัดทางเจตคติในการวัดควรมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

1. การศึกษาเจตคติเป็นการศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะคงเส้นคงวาหรืออย่างน้อยก็เป็นความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่จะไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง
2. เจตคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรงการวัดเจตคติ จึงเป็นการวัดทางอ้อม

3. การศึกษาเจตคติของบุคคล มิใช่แต่เป็นการศึกษาทิศทางเจตคติของบุคคลเท่านั้นแต่ต้องศึกษาถึงระดับความมากน้อยหรือความเข้มของเจตคตินั้นด้วย

กฤษณา คักดิ์ศรี (2530, หน้า 208-211) สรุปว่า การวัดเจตคติทำได้โดยการสังเกตการพยากรณ์ จากการแสดงออก จากคำพูด จากการกระทำ หรือพฤติกรรมภายนอก การสัมภาษณ์ การทดสอบ การวัดเจตคติไม่ใช่ของง่าย ๆ เท่าที่ใช้กันอยู่มี 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ใช้แบบทดสอบวัดเจตคติโดยตรง ซึ่งมักเรียกกันว่า “มาตราส่วนวัดเจตคติ” ที่นิยมใช้กันแพร่หลาย คือ แบบทดสอบวัดเจตคติของ ไลเคิล (The Likert Technique) และแบบทดสอบเจตคติของเทอร์สโตน (The Thurstone method)
2. ให้ผู้ถูกศึกษาตอบสนองอย่างเสรี (Free-response method)
3. การสังเกต โดยถือหลักว่าพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในสังคมสะท้อนให้เห็นเจตคติของบุคคลนั้นๆ
4. Projective Method โดยมากให้ดูภาพที่เลื่อนรางไม่ชัดเจนแล้วบรรยายออกมาตามความรู้สึกจากจิตใต้สำนึก

สรุป เจตคติเป็นความรู้สึกภายใน การวัดเจตคติจึงทำได้ยาก ดังนั้น การวัดเจตคติจึงเป็นการวัดความรู้สึกทางอ้อม นิยมใช้มาตราส่วนวัดเจตคติหรือแบบทดสอบวัดเจตคติ ซึ่งทำให้ทราบแนวโน้มของพฤติกรรมแล้ว ควรทำให้ทราบถึงความเข้มของเจตคติด้วย

2. ความพึงพอใจ

2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายคน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 775) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ

นฤมล ธรรมประชา (2549, หน้า 36) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานนั้น หรือที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่น มีทัศนคติที่ดีต่องาน สามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุผลสำเร็จ

นริศรา สีหาราช (2550, หน้า 59) ได้สรุปว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกชอบสนใจ ความรู้สึกที่พอใจเป็นความรู้สึกส่วนตัวของแต่ละบุคคล ที่เป็นผลมาจากความต้องการจากการทำกิจกรรมต่างๆ การปฏิบัติงาน รวมไปถึงการทำงานมีผลทำให้บุคคลนั้นต้องการมีความสุขที่อยากจะทำกิจกรรม หรือเรียกกร้อง เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละคน

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2551, หน้า 115) กล่าวว่าความพึงพอใจ ในงานหมายถึงภาวะการณแสดงออกถึงความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่เกิดจากการ เปรียบเทียบประสบการณ์ และผลตอบแทน ได้แก่ ลักษณะงาน อัตราค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า และผลประโยชน์) ที่ได้รับจากงานในระดับที่เป็นไปตามความคาดหวังที่บุคคล ตั้งไว้

สรุปได้ว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก การมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับคน ทำให้สามารถดำเนินงาน ได้บรรลุผล

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจ ต่อการทำงานนั้นมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในงานที่ทำอยู่ การสร้างสิ่งจูงใจหรือ แรงกระตุ้นให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆ เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีนักการศึกษาในสาขาต่างๆ ทำการศึกษาค้นคว้าและตั้งทฤษฎี เกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

ธรรตน์ ลาภมูล (2546, หน้า 23) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องการจูงใจ ให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานที่จะให้ผลเชิงปฏิบัติมีลักษณะ ดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจะ มีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นต้องมีการวางแผน และวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงาน จะต้องมิลักษณะ ดังนี้

3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3.3 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

อินทรีรา ศรีสว่าง (2549, หน้า 47) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเรียกว่า The Motivation Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งมีผลก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีหน้าที่ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ สภาพในการทำงาน เป็นต้น

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2552, หน้า 158-162) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) ไว้ว่าทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับความต้องการอย่างหนึ่งจะต้องการอีกอย่างหนึ่งซึ่งมีลักษณะความต้องการ 5 ระดับ ได้แก่

1. ความต้องการทางสรีระ (Basic Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการด้านอาหาร อากาศ น้ำ อุณหภูมิ การหลับนอน การขับถ่าย ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการให้ตนเองปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงในการทำงานตลอดจนความมั่นคงทางฐานะเศรษฐกิจ
3. ความต้องการความรักและเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) เป็นความต้องการความรักและอยากให้เป็นที่ยรัก ยอมรับจากกลุ่ม ต้องการความรักและมีส่วนร่วมในกลุ่ม ให้กลุ่มยอมรับตน เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มสังคม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องตน เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ตลอดจนความต้องการให้มีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

5. ความต้องการจะบรรลุถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งเป็นความต้องการที่สูงขึ้นไปอย่างไม่มีวันสิ้นสุดและอยากที่จะได้รับความสำเร็จสมประสงค์ตามความคิดไว้ทุกประการ

สรุปได้ว่า ทุกทฤษฎีต่างมุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจอยากจะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความพึงพอใจ และมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

2.3 การวัดความพึงพอใจ

การวัดความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญที่ครูผู้สอนจำเป็นต้องนำไปใช้ และทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการเรียนรู้ หรือพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจไว้ ดังนี้

ประกาพันธ์ พลายจันทร์ (2546, หน้า 7-8) ได้กล่าวไว้ว่าการวัดความพึงพอใจนั้นสามารถทำได้หลายวิธี ดังต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้ออกแบบสอบถาม เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ซึ่งสามารถกระทำได้ในลักษณะกำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพอใจในด้านต่าง ๆ
2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจทางตรง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจะได้ข้อมูลที่แท้จริง
3. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจ โดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดจา กิริยาท่าทาง วิธีนี้ต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจังและสังเกตอย่างมีระเบียบแบบแผน

สรุทธิ รัตตัญญู (2547, หน้า 34-35) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดความพึงพอใจงานไว้ ดังนี้

1. เพื่อจะได้เข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ทั้งด้านส่วนบุคคล ด้านงานด้านการจัดการที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อจะได้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานว่าจะอะไรเป็นสาเหตุให้คนทำงานได้ดี

3. เพื่อให้เข้าใจถึงหน่วยงานลักษณะใดที่คนพึงพอใจ
และไม่พอใจรวมทั้งเกี่ยวกับการจัดการ และการบริการหน่วยงานนั้น

4. เพื่อให้เข้าใจถึงผลจากการไม่พึงพอใจงาน เช่น การขาดงาน
ลางานและการออกจากงาน รวมทั้งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาต่อ
การจัดสวัสดิการต่างๆ ว่าจะสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับการทำงานได้อย่างไร

ชวลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 112-113) ได้อธิบายถึงวิธีการวัด
จิตพิสัยสามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งวิธีที่นิยมทำในปัจจุบัน คือ

1. การสังเกต (Observation) เป็นการสังเกตการพูด การกระทำ
การเขียนของนักเรียนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ครูต้องการวัด

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการที่ครูใช้พูดคุยกับ
นักเรียนในประเด็นที่ครูอยากรู้ซึ่งอาจเป็นความรู้สึก ทศนคติของนักเรียน เพื่อนำสิ่งที่
นักเรียนพูดออกมาแปลความหมายเกี่ยวกับลักษณะจิตพิสัยของนักเรียนได้ เช่น ครูอยาก
รู้ว่าเขาสนใจเรียนวิชาภาษาไทยหรือไม่ เคยอ่านหนังสืออะไรที่ดีๆ บ้าง คำตอบของนักเรียน
จะทำให้ครูประเมินได้ว่ามีความสนใจการเรียนวิชาภาษาไทยมากน้อยปานใด

3. การใช้แบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)
เป็นเครื่องมือวัดทัศนคติวัดความสนใจ วัดคุณธรรม จริยธรรมไว้มากพอสมควร ซึ่งครู
คนอื่นสามารถนำไปใช้ได้ ถ้าเป็นแบบวัดทัศนคติ หรือวัดความสนใจจะมีรูปแบบการวัด
3 รูปแบบ คือ แบบของลิเคิร์ท แบบเทอร์สโตน แบบของออกสกุต แบบวัดมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) แบบของลิเคิร์ท มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

3.1 มีระดับความเข้มข้นให้ผู้ตอบ เลือกตอบตามความคิดเห็น
เหตุผล สภาพความเป็นจริงตั้งแต่ 3 ระดับขึ้นไป

3.2 ระดับที่เลือกอาจเป็นชนิดที่มีทั้งด้านบวกและด้านลบ
ในข้อเดียวกัน หรือมีเฉพาะด้านบวกหรือมีเฉพาะด้านลบ โดยที่อีกด้านหนึ่งจะเป็นศูนย์หรือ
ระดับน้อยมาก

3.3 บางข้อมีลักษณะเชิงนิมมาน (Positive Scale) บางข้อ
มีลักษณะเชิงนิเสธ (Negative Scale)

3.4 สามารถแปลงผลตอบเป็นคะแนนได้ จึงสามารถวัด
ความคิดเห็นคุณลักษณะด้านจิตพิสัยออกมาในเชิงปริมาณได้

สรุปได้ว่า การวัดความพึงพอใจวัดได้หลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต และการวัดความพึงพอใจมีขอบเขตที่จำกัด อาจมีความคลาดเคลื่อนถ้าบุคคลแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง

2.4 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจ

การสร้างแบบวัดความพึงพอใจ ซึ่งมีนักการศึกษาเสนอหลักการสร้างไว้ ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 70-71) ได้เสนอหลักในการสร้างแบบวัดความพึงพอใจที่มีคุณภาพสูงดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายแน่นอนว่าต้องการอะไร
2. สร้างคำถามให้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้และให้ครอบคลุม
3. เรียงข้อความคำถามตามลำดับ ตามหัวข้อที่ได้วางโครงสร้างไว้
4. ไม่ควรให้ผู้ตอบ ตอบมากเกินไป เพราะจะทำให้เบื่อ ไม่ให้ความร่วมมือ หรือตอบโดยไม่ได้ตั้งใจ
5. ข้อคำถาม ควรใช้แบบปลายเปิด ผู้ตอบกาตอบในแบบวัด
6. สร้างข้อความให้มีลักษณะ ดังนี้
 - 6.1 ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่กำกวม ไม่มีความซับซ้อน
 - 6.2 ใช้ข้อความที่สั้น กระชับ ไม่มีส่วนฟุ่มเฟือย
 - 6.3 เป็นข้อความที่เหมาะสมกับผู้ตอบ โดยคำนึงถึงสติปัญญา ระดับการศึกษา ความสนใจของผู้ตอบ
 - 6.4 แต่ละข้อความมีเพียงปัญหาเดียว
 - 6.5 หลีกเลี่ยงคำถามที่จะตอบได้หลายทาง
 - 6.6 หลีกเลี่ยงคำถามที่จะให้ผู้ตอบเบื่อหน่าย ไม่รู้เรื่องหรือไม่สามารถตอบได้
 - 6.7 หลีกเลี่ยงคำที่ผู้ตอบตีความแตกต่างกัน เช่น บ่อยๆ เสมอๆ รวย ใจ ฉลาด
 - 6.8 ไม่ใช่คำถามที่เป็นการนำผู้ตอบให้ตอบตามแนวหนึ่งแนวใด
 - 6.9 ไม่เป็นคำถามที่จะทำให้ผู้ตอบลำบากใจ หรืออึดอัดที่จะตอบ

6.10 ไม่ถามในสิ่งที่รู้แล้ว หรือวัดด้วยวิธีอื่นได้ดีกว่า

6.11 ไม่ถามในเรื่องที่เป็นความลับ

6.12 คำตอบที่เลือกในข้อคำถาม ควรทำให้ครอบคลุม

กลุ่มตัวอย่างทุกคนสามารถเลือกตอบได้ตรงกับความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของเขา บางครั้งอาจมีตอนให้เติม เช่น อื่นๆ (โปรดระบุ)

2.5 แบบวัดความพึงพอใจโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า

บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 72-74) ได้กล่าวถึง มาตราส่วนประมาณค่าไว้ว่า มาตราส่วนประมาณค่าเป็นมาตราวัดชนิดหนึ่ง ที่ใช้สร้างเป็นเครื่องมือแบบสอบถาม แบบวัด ด้านจิตพิสัย เช่น เจตคติ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ฯลฯ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. มีระดับความเข้มข้นให้ผู้ตอบเลือกตอบตามความคิดเห็น เหตุผล สภาพความเป็นจริงตั้งแต่ 3 ระดับขึ้นไป
2. ระดับที่ให้เลือกอาจเป็นข้อที่มีทั้งด้านบวกและด้านลบในข้อเดียวกันหรือมีเฉพาะด้านบวกหรือมีเฉพาะด้านลบ โดยที่อีกด้านหนึ่งจะเป็นศูนย์หรือระดับน้อยมาก
3. บางข้อจะมีลักษณะเชิงนิมมาน (Positive Scale) บางข้อมีลักษณะเชิงนิเสธ (Negative Scale)
4. สามารถแปลงผลการตอบเป็นคะแนนได้ ซึ่งขึ้นกับว่าจะมีข้อที่มีลักษณะนิมมานหรือเป็นลักษณะเชิงนิเสธ ข้อที่มีลักษณะเชิงนิมมาน ถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 5 คะแนน เห็นด้วยจะได้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจจะได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยจะได้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 1 คะแนน หรือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เมื่อแปลงผลการตอบออกมาเป็นคะแนนแล้วจึงสามารถวัดความเห็นคุณลักษณะ ด้านจิตพิสัยออกมาในเชิงปริมาณได้

สมนึก ภัททิยธนี (2545, หน้า 103) ได้กล่าวถึงแนวทางในการสร้างแบบวัดความพึงพอใจไว้ว่า แนวการสร้างแบบวัดความพึงพอใจมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดระดับคะแนนของความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ คือ 5 4 3 2 1 และกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

- 4.51–5.00 หมายถึง ฟังพอใจมากที่สุด
 3.51–4.50 หมายถึง ฟังพอใจมาก
 2.51–3.50 หมายถึง ฟังพอใจปานกลาง
 1.51–2.50 หมายถึง ฟังพอใจน้อย
 1.00–1.50 หมายถึง ฟังพอใจน้อยมาก

สรุปได้ว่า การสร้างแบบวัดความพึงพอใจเกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก การสร้างแบบวัดความพึงพอใจนั้นจะต้องสร้างให้เหมาะสมกับวัยสติปัญญา ระดับการศึกษา โดยใช้ภาษาให้ชัดเจน กะทัดรัด เข้าใจง่าย ตรงตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ตอบได้ตอบตรงตามความเป็นจริงให้มากที่สุดครูจะต้องเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปสู่เป้าหมาย เมื่อเกิดความพึงพอใจจะเกิดผลที่ดีต่อการเรียนรู้ผลที่ดีหรือน่าพอใจ นำไปสู่ความพึงพอใจทำให้งานที่ทำประสบผลสำเร็จความพึงพอใจ คือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ ในสิ่งที่ดีเกิดจากการได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนเองคาดหวังไว้ จนทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

บริบทของโรงเรียนบ้านบ่อพนา

1. ข้อมูลพื้นฐาน

โรงเรียนบ้านบ่อพนา ตั้งอยู่หมู่ที่ 5 ตำบลโสกก่าม อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 43150 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โทรศัพท์ 042-430209 Email: banbopana@hotmail.com Website: www.banbopana.ictbk.net เปิดสอนระดับชั้นปฐมวัย ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเนื้อที่ 16 ไร่ 80 ตารางวา เขตพื้นที่บริการ ได้แก่ บ้านบ่อพนา

ประวัติโรงเรียนบ้านบ่อพนา

โรงเรียนบ้านบ่อพนา ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม พุทธศักราช 2515 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย โดยมีนายสุวรรณ จุฑะนุช รักษาการในตำแหน่งครูใหญ่คนแรก และได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ได้จัดการเรียนการสอนดำเนินไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2503 และได้เปลี่ยนมาใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 โรงเรียน

มีพื้นที่ 10 ไร่ ต่อมาชาวบ้านได้พร้อมใจกันซื้อที่ดินเพิ่มเติมทางทิศตะวันออกของหมู่บ้าน จำนวน 4 ไร่ 80 ตารางวา และนายเที่ยง คำสีทา บริจาคเพิ่มอีก 2 ไร่ รวมเป็นที่ดินทั้งหมด 16 ไร่ 80 ตารางวา ในปีพุทธศักราช 2520 ทางราชการได้จัดสรรงบประมาณ สร้างอาคารเรียนถาวร จำนวน 1 หลัง 4 ห้องเรียน ต่อมาในปีพุทธศักราช 2527 ได้รับการจัดสรรงบประมาณต่อเติมชั้นล่างอีก 5 ห้องเรียน ในปัจจุบัน มีห้องเรียนทั้งหมด 9 ห้องเรียน

2. วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา

โรงเรียนบ้านบ่อพนามุ่งจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐาน พัฒนาความรู้ คู่คุณธรรม เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง

3. พันธกิจ

- 3.1 บริหารจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ
- 3.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 3.3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ให้ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดี
- 3.4 ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

4. วิสัยทัศน์

โรงเรียนบ้านบ่อพนามุ่งจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน สร้างวินัยในการทำงาน มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ สามัคคี มีสุขภาพสมบูรณ์ เพิ่มพูนภูมิปัญญาไทย ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5. อัตลักษณ์

โครงการพระราชดำริด้วยรักและห่วงใยในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม-จริยธรรม

6. เอกลักษณ์

โครงการพัฒนาคุณธรรม-จริยธรรม มารยาทงาม ใฝ่สวຍ

7. เป้าหมายการจัดการศึกษา

โรงเรียนบ้านบ่อพนาได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษา เพื่อสร้างเด็กและเยาวชนให้มีความสมบูรณ์ ดังนี้ คือ

- 7.1 มีทักษะและกระบวนการคิด การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
- 7.2 มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 7.3 รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง มีบุคลิกภาพที่ดี
- 7.4 เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์
- 7.5 มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า
- 7.6 มุ่งส่งเสริมให้นักเรียนมีความรักประเทศชาติและท้องถิ่นของตนเอง สร้างสิ่งที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

8. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

8.1 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

- 8.1.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้/กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะความสามารถของผู้เรียน ในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์ โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัย และเทคนิควิธีการหลากหลายเหมาะสมตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล
- 8.1.2 สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดให้มีและใช้แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษาที่หลากหลายเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละช่วงวัย มาใช้ในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 8.1.3 สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาการแสดงผลงาน ที่ถูกต้องเหมาะสมกับวัยให้แก่ผู้เรียนโดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์การจัดการศึกษาของชาติและสถานศึกษาเน้นค่านำเก่ง

8.1.4 สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

8.1.5 สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบภายใต้รูปแบบการบริหารงานแบบโรงเรียนเป็นฐาน

8.2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาในอนาคต

8.2.1 สถานศึกษานำชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ภายใต้รูปแบบการบริหารงานแบบโรงเรียนเป็นฐาน

8.2.2 สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการและร่วมสร้างเครือข่ายทางวิชาการที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างเพื่อพัฒนากิจกรรมการจัดการประสบการณ์และการจัดการเรียนรู้จากโรงเรียนต้นแบบที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ

8.2.3 สถานศึกษาร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนในการจัดการศึกษาที่มีการบูรณาการการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งวิทยากรชุมชน และปราชญ์ชาวบ้านอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

8.2.4 สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรครูภายใน ให้พัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้นสำหรับนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และให้เป็นที่ยอมรับของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

8.2.5 สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรครูในการพัฒนาผู้เรียนด้านทักษะทางวิชาการ ความเป็นวินัยความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามระเบียบสังคม หลักธรรมของศาสนา การดำรงตนในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นพระประมุข และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 การพัฒนาหลักสูตร

เพ็ญศรี แสงวงเจริญ (2549, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมพี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์ เกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพ ความผูกพันในการเลี้ยงดูเด็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) พี่เลี้ยงเด็กที่เป็น กลุ่มตัวอย่างมี

ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้าง สัมพันธภาพความผูกพัน ในการเลี้ยงดูเด็ก และคะแนนจากแบบสังเกตพฤติกรรมในการเลี้ยงดูเด็กของพี่เลี้ยงเด็ก อยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด 2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้าง สัมพันธภาพความผูกพันในการเลี้ยงดูเด็ก สูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การปฏิบัติต่อเด็กของพี่เลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์ บนพื้นฐานของการสร้าง สัมพันธภาพความผูกพันในการเลี้ยงดูเด็กสูงกว่าก่อนการทดลอง ใช้หลักสูตรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สัมพันธภาพความผูกพันที่เด็กอายุ 6 เดือน-3/11 ปี และเด็กอายุ 4-5 ปี มีต่อพี่เลี้ยงเด็กมากกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร 5) ความพึงพอใจของพี่เลี้ยงเด็กในการอบรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและมากที่สุด และเห็นว่าการเลี้ยงดูเด็กบนพื้นฐานของการสร้างสัมพันธภาพความผูกพันในการ เลี้ยงดูเด็กทำให้สัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงเด็กกับเด็กดีขึ้น

ประมุข กอปรสิริพัฒน์ (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรการฝึกอบรมครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ผลการวิจัยพบว่า บริบทในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัย จำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยควรมีการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควบคู่กันไป รวมทั้งมีการใช้หลักสูตรที่เหมาะสม จากผลการวิเคราะห์ด้านแผนการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติ และด้านรายละเอียดของคู่มือ การฝึกอบรม มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนผลการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ ของการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่กำหนดความคิดเห็นจากวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับสูง และการติดตามผลการฝึกอบรมครู พบว่า การฝึกอบรมมีคุณค่าต่อ การพัฒนาคุณภาพการจัดการอบรมเรียนรู้ในระดับการศึกษาปฐมวัย

วิภาวดี พรหมพันธุ์ใจ (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ยางพารา โรงเรียนบ้านนาต้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง ยางพารา โรงเรียนบ้านนาต้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีประสิทธิภาพ 91.83/82.34 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 80/80 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ที่ได้รับการสอนตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 3) คะแนนทักษะการทำงานของนักเรียนที่ได้รับการสอนหลักสูตร

ที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดีมาก 4) คะแนนคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของนักเรียนที่ได้รับการสอนตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดีมาก และ 5) เจตคติที่มีต่อการเรียน หลังเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับดี

อัมรา นัตรชัยพลรัตน์ (2554, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสามารถของครูใน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะปฏิบัติ สำหรับครุวิชาอาชีพโรงเรียนเทคโนโลยี ภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมโดยรวม และเป็นรายด้าน ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) หลักสูตรมีประสิทธิภาพ 89.27/82.00 ซึ่งสอดคล้องตามเกณฑ์ ครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังฝึกอบรมเพิ่มขึ้นกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อการอบรมด้วยหลักสูตรฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สิรินาถ จงกลกลาง (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมแบบออนไลน์ด้านการพัฒนาหลักสูตร สำหรับครูประจำการ ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมแบบออนไลน์ด้านการพัฒนาหลักสูตร สำหรับครูประจำการ ประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรมแบบออนไลน์และคู่มือการใช้ ตัวอย่างแผนหน่วยการเรียนรู้สำหรับบทเรียนออนไลน์ผ่านระบบบริหารจัดการและบทเรียนเว็บควอส เอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ประจำบทเรียน 2) ผลการประเมินด้านเนื้อหา พบว่า เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมแบบออนไลน์ฯ มีความสอดคล้องกับมาตรฐานความรู้ที่ 2 ในมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาในทุกรายการที่สอบถามรวม 20 รายการ และ 3) ผลการประเมินคุณภาพและความพร้อมของเอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของคอร์สแวร์ ด้านการให้คำแนะนำในการใช้คอร์สแวร์ ด้านเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล และด้านการออกแบบสื่อและเทคนิคการนำเสนอ เอกสารหลักสูตรได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะทั้งของผู้ทรงคุณวุฒิ ยกเว้น การปรับกิจกรรมการอภิปราย (Discussion) ให้เป็นหน่วยการเรียนรู้ เนื่องจากเป้าหมายของหลักสูตรเน้นการสอนแบบให้เรียนรู้ด้วยตนเอง

อุไรวรรณ หลินศรี (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 16 คน มีปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนทุกรายการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนที่พบมากที่สุด ได้แก่ การสร้างเครื่องมือในการวิจัย รองลงมา คือ การกำหนดวิธีแก้ปัญหหรือวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์ปัญหา/สาเหตุของปัญหา การกำหนดตัวแปรและสมมติฐาน แหล่งวิชาการเพื่อศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และการเขียนรายงานการวิจัย สำหรับความต้องการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกลนคร มีความต้องการการวิจัยในชั้นเรียนทุกรายการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 โดยความต้องการมากที่สุด ได้แก่ การกำหนดวิธีแก้ปัญหหรือวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน รองลงมา คือ การวิเคราะห์ปัญหา/สาเหตุของปัญหา การสร้างเครื่องมือในการวิจัย และการเขียนรายงานการวิจัย 2) หลักสูตรฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้วิจัยได้นำประเด็นจากการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นมาพิจารณา กำหนดโครงสร้างหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร แนวทางการใช้หลักสูตร และการประเมินผลตามหลักสูตร และ 3) ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูศูนย์การศึกษาประจำจังหวัดกลนคร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น ผลงานการวิจัยในชั้นเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนดของหลักสูตร โดยมีคุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 2 เรื่อง อยู่ในระดับดี จำนวน 6 เรื่อง และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 เรื่อง และมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับเอกสารและระยะเวลาในการอบรม

พัชรา พุ่มพชาติ (2557, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมความสามารถในการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์สำหรับครูปฐมวัยในจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ครูปฐมวัยมีคะแนนเฉลี่ยของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์หลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ครูปฐมวัยมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากและขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ผลการประเมินพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ และได้มีการปรับปรุงในส่วน of โรงสร้างเนื้อหา กิจกรรม กระบวนการฝึกอบรมและคู่มือการฝึกอบรมเพื่อให้ได้หลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐรัตน์ เรืองเวทยานรงค์ (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาด สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระยะที่ 1 จากการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาด ประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่มทางการตลาด 2) ความคิดคล่องแคล่วทางการตลาด 3) ความคิดยืดหยุ่นทางการตลาด และ 4) ความคิดละเอียดลออทางการสื่อสารทางการตลาด โมเดลความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาดสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการตลาด มีความเหมาะสม พอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละด้าน มีค่าเป็นบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน และสามารถวัดองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาดสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการตลาดได้ 2) ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาดสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการตลาด การพัฒนาโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานสามารถนำมาสร้างเป็นหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) แนวคิดหลักการเหตุผลของหลักสูตร (2) แนวคิดพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม (3) วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม (4) โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรม ได้แก่ ตารางการอบรมที่ 1 และ 2 (5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และระยะเวลาในการฝึกอบรม ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มี 5 ขั้นตอน คือ (1) ช้่นนำปฐมนิเทศและแนะนำการเรียน (2) ช้่นสร้างจินตนาการและนำเสนอเนื้อหาโดยใช้สื่อประสมคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย (3) ช้่นการเรียนแบบร่วมมือ (4) ช้่นการนำเสนอกิจกรรม (5) ช้่นการวัดและประเมินผล (6) สื่อการเรียนรู้และอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม (7) การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม และ 3) ระยะที่ 3 จากการศึกษาผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาดสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการตลาด พบว่า หลังการทดลอง คะแนนเฉลี่ยรวมของความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาด สูงกว่า ก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาดสำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สามารถนำหลักสูตรไปอบรมใช้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาดได้เป็นอย่างดี

1.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

พิชชญา โยธาพล (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านเชียง อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการพัฒนาครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียน แนวทางการพัฒนาครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียน และเพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านเชียง อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครู จำนวน 6 คน ปีการศึกษา 2552 โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นวางแผนพัฒนา ขั้นดำเนินการขั้นติดตามและประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาในการดำเนินงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านเชียง โดยรวมครูมีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการทำการวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างน้อย ขาดการสนับสนุนส่งเสริมการทำการวิจัยในชั้นเรียน และครูมีความตระหนักความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน มีความพัฒนาตนเอง และผู้บริหารพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในการทำการวิจัยในชั้นเรียน 2) แนวทางการพัฒนาครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย การวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียน การสัมภาษณ์ผู้บริหารท้องถิ่นและครู การสังเกต การประชุมคณะครู และได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูเพื่อทำการวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผลการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูมีความตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน มีความรู้และทักษะการทำการวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้องตามหลักวิธีการ และผลการตรวจสอบและนับจำนวนผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วของครูที่เข้าร่วมโครงการ ปรากฏว่าครูสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้

พัชรชนีย์ ยี่สุ่มแซม (2553, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา โพนธิดาคำนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาของการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพนธิดาคำนุสรณ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากกลนคร เขต 3 เป็นดังนี้ 1.1) สภาพของการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้

คณิตศาสตร์ โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ ครูผู้สอนจะใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีสื่อประกอบการสอนสม่ำเสมอ มีการวัดและ ประเมินผล โดยเน้นการประเมินจากสภาพจริง และมีการปรับปรุงการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ แต่ในปีการศึกษา 2551 ค่าเฉลี่ยรวมของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เท่ากับ 2.35 ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มต่ำของค่าเฉลี่ย ระดับชาติ และผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบ 2 โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่า มาตรฐานที่ 5 ตัวบ่งชี้ที่ 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีระดับคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ ต้องปรับปรุง และมาตรฐานที่ 9 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีประสิทธิภาพการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระดับคุณภาพอยู่ในเกณฑ์พอใช้เท่านั้น

1.2) ปัญหาของการจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียน เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 คือ ครูขาดความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา คณิตศาสตร์ เนื่องจากครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเกินไป จึงทำให้ผู้เรียนไม่สามารถยึด หลักในการเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในวิชาคณิตศาสตร์ได้ ในความเห็นของกลุ่มผู้วิจัย วิธีการสอนแบบอุปนัยและแบบนิรนัยเป็นวิธีการสอนที่มีความเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ ของวิชาคณิตศาสตร์มากที่สุด แต่ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีสอน แบบอุปนัยและแบบนิรนัย

2) แนวทางในการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 2 กิจกรรม คือ 2.1) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา ความสามารถของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในการจัดกิจกรรมการเรียนสอน ด้วยวิธีสอนแบบอุปนัยและแบบนิรนัย 2.2) จัดการนิเทศภายในในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และ 3) จากการติดตามและประเมินผล การพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์” ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนแบบอุปนัยและนิรนัย เพื่อเพิ่มศักยภาพ ของผู้เรียนให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาคณิตศาสตร์สูงขึ้น โดยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน พบว่า

ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนแบบอุปนัยและแบบนิรนัย สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีสอนแบบอุปนัยและแบบนิรนัยได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้เรียนสนใจเรียน มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา สามารถตอบคำถามทำแบบฝึกหัดและแบบทดสอบได้ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูงขึ้นได้

พัฒนารณเดช ภาคภูมิ (2553, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูด้านการวัด และประเมินผลตามสภาพจริงโรงเรียนนราธิปไตยพร้อยสุพรรณบ้านโคกตะแบง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพและปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครู ก่อนการพัฒนา พบว่าครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงค่อนข้างน้อย ยังขาดการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาน้อย ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงน้อย เนื่องจากมีความเห็นว่าการประเมินสภาพจริงเป็นภาระที่ต้องจัดทำเอกสารเพิ่มเติมมาก ส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ครูจึงมีความต้องการ และยินดีเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) การพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง พบว่าหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การออกแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ของครูหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ ครูสามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ถูกต้องตามรูปแบบและระบุวิธีการวัดผลที่ชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการออกแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงหลังการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการใช้แบบสอบถามนักเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

และการออกแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของครูหลังการพัฒนา โดยรวมครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการออกแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงอยู่ในระดับมากที่สุด

ขวัญนคร ปกป้อง (2555, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนบ้านโนนสะอาดนาเหมิอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษา สภาพและปัญหาของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนบ้านโนนสะอาดนาเหมิอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากการศึกษาปรากฏผล ดังนี้ 1.1) สภาพการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนพบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย ส่วนการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั้ง 3 กิจกรรม อยู่ในระดับน้อย 1.2) ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่า ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนบ้านโนนสะอาดนาเหมิอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในครั้งนี้ คือ ในวงรอบที่ 1 มี 2 แนวทางพัฒนา คือ 1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2. การนิเทศภายใน ในวงรอบที่ 2 มีแนวทางพัฒนา คือ การนิเทศภายใน และ 3) ผลการพัฒนาศักยภาพครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนบ้านโนนสะอาดนาเหมิอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

1.3 การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

กอบทรัพย์ ศรีใหญ่ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนบ้านทิพย์เนตร อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้ ก่อนการดำเนินการพัฒนา บุคลากรครูขาดความรู้ความเข้าใจ ในการวิจัยในชั้นเรียน ขาดผู้แนะนำเอกสารในการวิจัยและบุคลากรครูคิดว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องยาก จึงไม่สนใจที่จะทำการวิจัยในชั้นเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเขียนเค้าโครงการงานวิจัยในชั้นเรียนเป็นลำดับแรก ไม่สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ หลังจากดำเนินการจัดกิจกรรมในวงรอบที่ 1 คือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การปฏิบัติจริง งานวิจัยในชั้นเรียนและ

การนิเทศภายในปรากฏว่า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 คน มีความรู้ความเข้าใจในการเขียน
 คำโครงการวิจัยในชั้นเรียนและการทำวิจัยในชั้นเรียนและการทำวิจัยในชั้นเรียนจนสามารถ
 ทำการวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดี แต่ยังขาดความชำนาญในการเขียนคำโครงการวิจัยใน
 ชั้นเรียน และการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นไปตามรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนให้
 เป็นไปตามรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนได้ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาจึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรม
 การปฏิบัติจริงในการเขียนคำโครงการวิจัยในชั้นเรียน และการทำวิจัยในชั้นเรียน
 และการนิเทศภายในอีกครั้งในวงรอบที่ 2 หลังจากปฏิบัติ กิจกรรมในวงรอบที่ 2 แล้ว
 ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนและมองเห็นประโยชน์ที่ได้จากการทำ
 วิจัยในชั้นเรียนที่สามารถนำไปใช้ในการวิจัยในชั้นเรียนและรายงานวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้อง
 ตามหลักการวิจัยและรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนได้ ตลอดทั้งครุมีความกระตือรือร้น
 ที่จะทำการวิจัยในชั้นเรียน เพราะสามารถทำให้ครูได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้อง
 ตามหลักวิจัยที่กำหนดไว้ จนได้รับคำชมเชยจากศึกษานิเทศก์ที่เป็นวิทยากรว่าทุกคน
 สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้ในระดับดีทุกคน

นัฏฐพนธ์ ทองแสน (2547, บทคัดย่อ) ได้วิจัยสภาพการดำเนินการ
 วิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 กาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการวิจัยในชั้นเรียนของของครูผู้สอน
 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
 มีระดับการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะของนักวิจัย
 ส่วนด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ด้านทักษะในการวิจัย และด้านการสนับสนุนการวิจัย มีระดับ
 การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2. ระดับปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน
 ของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา
 เป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาในการวิจัยอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน โดยเรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านผู้วิจัย และด้านการสนับสนุนการวิจัย 3. ระดับความ
 ต้องการแก้ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยรวม
 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความต้องการในการแก้ปัญหาอยู่ใน
 ระดับมากทั้งสองด้าน เช่นเดียวกัน 4. ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดต่างกัน
 ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกัน จำนวน 2 ข้อ คือ ด้านคุณลักษณะของ
 นักวิจัย และด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ส่วนด้านทักษะในการวิจัย และด้านการสนับสนุน
 การวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 5. ครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานให้ข้อเสนอแนะ

การทำวิจัยในชั้นเรียน ว่าควรจัดแหล่งศึกษาค้นคว้า ควรสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัย
 ในชั้นเรียนอย่างจริงจัง ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูผู้สอนด้านการวิจัยในชั้นเรียน
 และควรจัดประกวดผลงานวิชาการเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

สำราญ อภิวงค์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากร
 ครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านไผ่ อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า
 บุคลากรครูมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถนำกระบวนการทำวิจัย
 ในชั้นเรียนมาเป็นกระบวนการในการเขียนเค้าโครงการวิจัยได้

สุภีร์ สีพาย (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากร
 ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลสุริยาอุทัยพิมาย อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา
 ผลการศึกษาพบว่า ก่อนพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่เคย
 ทำวิจัยในชั้นเรียนมาก่อนหลายคนเคยเข้ารับการอบรมการวิจัยในชั้นเรียนมาหลายครั้ง
 แต่ยังมีปัญหาในด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการวิจัยในชั้นเรียน ขาดทักษะในการทำวิจัย
 ขาดความมั่นใจและไม่กล้าตัดสินใจการลงมือทำวิจัยในชั้นเรียน โดยส่วนใหญ่ต้องการทำ
 วิจัยในชั้นเรียนและรู้ประเด็นปัญหาที่จะทำวิจัย แต่ไม่รู้วิธีการแก้ปัญหา ขาดการนิเทศ
 ติดตามและชี้แนะให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด ภายหลังจากพัฒนาโดยการอบรมปฏิบัติการ
 วิจัยในชั้นเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศติดตามการทำวิจัย
 ในชั้นเรียน ครูมีความรู้และความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น โดยขั้นการกำหนด
 หัวข้อการวิจัยในชั้นเรียนครูสามารถสำรวจสภาพการปฏิบัติงานและกำหนดหัวข้อการวิจัย
 ในชั้นเรียนได้ ซึ่งได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้ศึกษาค้นคว้าการเขียน เค้าโครงการวิจัย ครู
 ให้ความสำคัญของการเขียนเค้าโครงและสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยได้อย่างเหมาะสม
 ขั้นการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนโดยพัฒนานวัตกรรม
 เครื่องมือ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระบบมากขึ้น มีการบันทึกโดยใช้
 เครื่องมือที่ชัดเจน สามารถนำไปอ้างอิงและตรวจสอบได้ พร้อมทั้งสามารถวิเคราะห์ข้อมูล
 และการแปลความหมายได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การทำวิจัย ขั้นการเขียน
 รายงานการวิจัยในชั้นเรียนครูสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้โดยความช่วยเหลือ
 แนะนำซึ่งกันและกันของกลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า

ประภาส พิมพ์ทอง (2548, บทคัดย่อ) ได้สร้างชุดฝึกอบรมการพัฒนา
 ความรู้พื้นฐานการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร
 เขต 1 พบว่า คะแนนสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการศึกษาชุดฝึกอบรม มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 โดยคะแนนสอบวัดความรู้หลังการศึกษาชุดฝึกอบรมมากกว่าการศึกษาชุดฝึกอบรม

ประยงค์ สายะสมิต (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลเบญจลักษณ์ อำเภอเบญจลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถเขียนเค้าโครง สร้างเครื่องมือการวิจัยปฏิบัติการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ ตามกรอบการศึกษาค้นคว้า 5 ขั้นตอน ของกรมวิชาการ คือ 1) ขั้นสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) ขั้นกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา 3) ขั้นพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม 4) ขั้นนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ 5) ขั้นสรุป โดยใช้หลักวิธีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) ก่อนดำเนินการพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอและไม่สามารถทำการวิจัยได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศโดยสรุปแล้ว การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูตระหนักในการวิจัยในชั้นเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ การปฏิบัติงานของครู ส่งผลต่อการแก้ปัญหา และการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ในส่วนประเด็นที่ต้องดำเนินต่อไปคือ การส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

วีระ วีระชาติ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองไข่นก อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าก่อนพัฒนาครูยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อดำเนินการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ตามกรอบการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และการสรุป หลังจากดำเนินการพัฒนาแล้วทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน สามารถวิเคราะห์ปัญหา การเรียนการสอน การสร้างนวัตกรรม การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวางแผน การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานและการนำผลการวิจัยไปใช้ในชั้นเรียนได้

วรนนท์ ชันแข็ง (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลโพธิ์ศรีสุวรรณ กิ่งอำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ จังหวัดศรีสะเกษ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนและเขียนรายงานการวิจัยตามกรอบศึกษาค้นคว้า

5 ขั้นตอน คือ ขั้นสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และการสรุป โดยหลักวิธีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) โดยใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตามผล ส่งผลให้ครูได้มีโอกาส ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนาผลงาน การวิจัยในชั้นเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จินตนา เอี่ยมอุตุมะ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนอนุบาลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ตามกรอบการศึกษาค้นคว้า 8 ขั้นตอน คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ศึกษาปัญหา วิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาด้วยนวัตกรรม จัดทำเค้าโครงวิจัย จัดทำเครื่องมือ การวิจัยดำเนินการ ใช้เครื่องมือวิจัย เครื่องมือข้อมูล สรุปผลการวิจัย และเขียนรายงานการวิจัย โดยหลักวิธีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบบันทึกการสังเกต แบบสอบถาม การนิเทศ และแบบสัมภาษณ์ ก่อนการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพื้นฐานการวิจัยในชั้นเรียน ขาดความมั่นใจไม่กล้าทำวิจัยในชั้นเรียน ขาดผู้ให้คำปรึกษาแนะนำการทำวิจัย และเห็นว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องยาก ไม่มีเวลา ขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง หลังจากการพัฒนาบุคลากร โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศ ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป คือ ควรมีการนิเทศอย่างเป็นระบบ และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพต่อไป

สิริวัลย์ ศรีสวัสดิ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนระดับชั้นอนุบาล โรงเรียนมารดาตฤณีรักษณ์ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจ

ในหลักการทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สามารถเขียนเค้าโครงทำวิจัยในชั้นเรียนได้ โดยใช้หลักวิธีการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) 2 วงรอบ แต่ละวงรอบ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) การสะท้อนผล (Reflection) พบว่า หลังจากใช้กลยุทธ์การพัฒนาประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศแล้วส่งผลให้ผู้เข้าร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน และนำไปสู่การปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ อีกทั้งสามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนและยังเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ของครู โดยใช้ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาไปแก้ปัญหาในชั้นเรียน ทำให้การเรียนการสอน นักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เกตุมะณีญ์ คำจันทร์ (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สกลนคร สังกัดสำนักงาน บริหารงานศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ ของการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน แนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ขั้นตอนการปฏิบัติการปฏิบัติตามแผน (Action) ขั้นตอนการสังเกต (Observation) ขั้นตอนการสะท้อนผล (Reflection) ดำเนินการวิจัย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มผู้ร่วมวิจัย 11 คน รวมทั้งผู้วิจัยด้วย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 27 คน รวมทั้งสิ้น 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบทดสอบ แบบบันทึกการสนทนา แบบสัมภาษณ์แบบไม่มี โครงสร้าง แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบบันทึกการสังเกต แบบบันทึกกิจกรรม แบบบันทึกการประชุม แบบวิเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียน และแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย ในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางและพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูส่วนมากประสบปัญหา คือ การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องยุ่งยาก ครูไม่มีเวลาทำ และครูยังขาดความมั่นใจ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง 2) ความต้องการและ แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียน คือการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตามและมีตัวอย่างงานวิจัย และเอกสารสำหรับค้นคว้าข้อมูลของครูเป็น

แนวทางในการดำเนินการ 3) ผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนสรุปได้ว่า ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 10 คน มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในเรื่องที่ดำเนินการได้จนประสบความสำเร็จมีผลงานการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นแบบวิจัย 5 บท หรือรูปแบบทางการได้

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Beck (1992, Online) ได้ศึกษาวิจัยในชั้นเรียนกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ความวิจัยในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมาก ต่อครูผู้สอนในหลายวิชา และในทุกระดับชั้น แต่ยังมีข้อจำกัดในการพัฒนาการสอนที่ทำให้ครูสามารถบรรลุผลจากการใช้การวิจัยเป็นส่วนประกอบสำคัญในการจัดการเรียนรู้ได้ ในการพัฒนาครูให้เป็นนักวิจัยที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อจะเป็นนักวิจัยในชั้นเรียนได้ ต้องอาศัยเทคนิคในการวิจัยที่หลากหลาย จากการศึกษาพบว่าวิธีการที่ช่วยให้ครูเป็นนักวิจัยในชั้นเรียนต้องมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีการวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. นำเสนอวิธีการวิจัยที่มีความสัมพันธ์กันกับ 4 วิธี การสืบสวน

วิธีการสอน การสืบสวนแบบร่วมมือ การคิดอย่างเป็นระบบ และการปฏิบัติอย่างเป็นวิทยาศาสตร์

3. การแสดงการพัฒนาของตนเองที่เป็นนักวิจัยในชั้นเรียนโดยการนำเสนอโครงการวิจัยในชั้นเรียน

Calhoun (1993, p. 74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยปฏิบัติการ 3 วิธี พบว่าการวิจัยในชั้นเรียนเกี่ยวข้องกับ 3 วิธี คือ การวิจัยในชั้นเรียนเฉพาะบุคคล ซึ่งทำโดยครูแต่ละคน การวิจัยในชั้นเรียนซึ่งทำโดยกลุ่มบุคคลหรืออาสาสมัคร และการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งทำโดยครูทั้งหมดในโรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยปรับปรุงสภาพในโรงเรียน ช่วยครูในเรื่องทักษะการแก้ปัญหาเกี่ยวกับเด็กๆ ตรวจสอบปัญหาและวิธีเกณฑ์การวัดในโรงเรียน

Dickens (1998, p. 300-A) ได้ทำการศึกษาการใช้วิจัยเชิงปฏิบัติการในองค์กร โดยใช้วิธีสังเกต และสัมภาษณ์ ทีมงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2 กลุ่ม โดยการศึกษาอธิบายผู้ปฏิบัติใช้กระบวนการกลุ่มเข้าร่วมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และเน้นการใช้วิธีการวิจัยมากกว่าอธิบายวิธีการวิจัยดังกล่าวผลการศึกษา พบว่า จากการกระทำเป็นวงรอบที่ 1 และวงรอบที่ 2 ทำให้ผู้ปฏิบัติได้ดำเนินการตามขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติและขั้นสะท้อนผล ทำให้

เกิดความเข้าใจวิธีการที่ปฏิบัติในการกระทำในแต่ละวงรอบทำให้เข้าใจถึงความพยายามของผู้ปฏิบัติที่จะเข้าใจซึ่งบูรณาการ และปฏิบัติการวิจัย พร้อมทั้งสะท้อนปัญหาให้ทราบถึงประสบการณ์ของสมาชิกในที่ทีมงานด้วย นอกจากนี้เน้นเรื่องภาษา ซึ่งเป็นเครื่องมือพื้นฐานของการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจความหมายและสร้างความเป็นจริงของการมีส่วนร่วมได้

Kelly (1993, Online) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนและการเรียนแบบปฏิสัมพันธ์: การประเมินผลกระทบผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่และบุคลากรทั่วไปมีวัตถุประสงค์เพื่อรองรับปัญหา 2 ปัญหา คือ การเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษที่สร้างขึ้นใหม่ด้วยเทคโนโลยี ซึ่งดำเนินการโดยครูอธิบายถึงประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในการสอนในชั้นเรียนด้วยความช่วยเหลือของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า ครูสามารถสร้างสรรค์ขั้นตอนการสอนที่ให้ประโยชน์มากที่สุด ในการสอนภาษาอังกฤษ

MacDonald (1998, p. 874) ได้ทำการศึกษาศักยภาพของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่เป็นตัวช่วยเสริมการปรับปรุงโรงเรียนโดยการสัมภาษณ์คณะครู จำนวน 12 คน ในโรงเรียนแห่งหนึ่งเพื่อกำหนดความรู้และความเข้าใจของครูเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งโรงเรียน และเพื่อกำหนดความสม่ำเสมอของความเห็นที่เกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งโรงเรียนอันเป็นวิธีการปรับปรุงโรงเรียนแหล่งปฐมภูมิที่เก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 แหล่ง คือ แบบสัมภาษณ์แบบวิเคราะห์เอกสาร และแบบสังเกตครูผู้ร่วมวิจัย ทำการสัมภาษณ์ครู จำนวน 10 คน และผู้บริหารโรงเรียนนั้น จำนวน 2 คน คนละ 30 นาที การศึกษาพบว่าคณะครูที่ศึกษาให้การสนับสนุนปรัชญาและกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการทั้งโรงเรียนนั้นจะต้องมีการถกแถลงก่อนเพื่อให้มั่นใจได้ว่าสมาชิกคณะครูมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่นำมาตั้งเป็นเงื่อนไข หรือข้อแม้ และยังพบด้วยว่าความพยายามที่ปรับปรุงโรงเรียนนั้นไม่จำเป็นต้องได้รับการชี้แจงจากการประเมินความต้องการที่อาศัยวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่ดีแต่อย่างใด

Gibson (2000, p. 210-A) ได้ศึกษาการให้ความสะดวกแก่ครูก่อนประจำการในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เอกสารยืนยันสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อครูก่อนประจำการอาสาสมัครทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการในระหว่างที่มีประสบการณ์ในการฝึกสอน นักศึกษาวิชาเอกการศึกษาที่วิทยาลัยเซนตันอร์เบิร์ดในรัฐวิสคอนซิน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับการเสนอให้มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการ การศึกษาได้ใช้เอกสารยืนยันการดำเนินการกระบวนการตามขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของนักศึกษาครู จำนวน 5 คน นั้นรวมทั้งบทบาทของผู้ให้ความสะดวกตลอดกระบวนการ และมีการวิเคราะห์ที่มุ่งเน้นข้อสรุปที่ดึงมาจากประสบการณ์นี้เพื่อเสนอข้อเสนอแนะสำหรับคนอื่นๆ ที่จะพิจารณาเสนอกลุ่มวิจัยเชิงปฏิบัติการที่อาสาสมัครสำหรับครูก่อนประจำการ

Johnson and Button (1998, pp. 48–51) ได้เสนอผลการทดลองพัฒนาครู โดยการให้ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งปรากฏว่าประสบความสำเร็จดี นับเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพครูและผลจากการศึกษาในชั้นเรียนสำหรับครูหลายประการ ได้แก่ 1) เสนอแนะให้ครูศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2) ให้ครูเริ่มตั้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวเองในการทำงานสอน 3) จัดให้มีโครงการวิจัยปฏิบัติการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นโครงการระยะยาว 4) สนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงานระหว่างนักวิชาการในมหาวิทยาลัยกับครูในโรงเรียน และ 5) จัดหาวิธีการให้ครูที่ทำวิจัยได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนผลงานของตนเอง

Risko (2001, p. 314–A) ได้ทำการศึกษากการใช้รูปแบบฝึกงานที่ใช้สติปัญญาเพื่อสอนให้นักศึกษาครู ทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อทำให้นักศึกษาครู 8 คน เริ่มวินิจฉัยลักษณะเดิมและทักษะของการเป็นนักวิจัย จากรูปแบบดังกล่าว จะทำให้รับรู้ถึงชนิดของการสืบเสาะที่อาจารย์นักวิจัยได้ใช้ในการสอนรายวิชาการวิจัยเชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้การวิจัยยังมุ่งสำรวจทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการของนักวิจัยที่สอนรายวิชาดังกล่าว มีอิทธิพลต่อความเข้าใจตนเองเกี่ยวกับการสอนรายวิชานี้ และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เนื่องจากมีความเข้าใจในการวิจัยดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการฝึกงานที่ใช้สติปัญญาดังกล่าว ช่วยทำให้ผู้สอนสามารถสร้างรูปแบบกระบวนการทำ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการลงมือทำวิจัยดังกล่าว

Brown (2002, Abstracts) ได้ศึกษาปรับปรุงวิธีการสอน โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการโดยเน้นการศึกษาการรับรู้ของครู เกี่ยวกับอิทธิพลข้อวิจัยปฏิบัติที่มีต่อแนวความคิดในการปฏิบัติใช้และการรับรู้ผลกระทบของความคิดดังกล่าวต่อการปฏิบัติการสอน การศึกษาครั้งนี้เน้นการศึกษารับรู้ 4 ประเด็น ได้แก่ บทบาทของครู ความรู้ของครูเกี่ยวกับการสอนการปฏิบัติการสอนและผลสะท้อนต่อการปฏิบัติการสอน การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต ในห้องเรียน และจากผลงานของครูและนักเรียน ผลการวิจัย

พบว่า ครูมีการรับรู้ทั้ง 4 ประเด็นเปลี่ยนแปลงไป การเข้าร่วมทุกขั้นตอนของการวิจัยปฏิบัติการ ทำให้ครูได้มีโครงสร้างในด้านวิธีการ สำหรับนำไปใช้และวิเคราะห์กระบวนการสอน และการเรียนรู้ ทั้งมีการกำหนดโครงสร้างสำหรับการนำไปใช้และการวิเคราะห์กระบวนการสอนและเรียนรู้ ทั้งมีการกำหนดโครงสร้างดังกล่าวช่วยชี้้นำให้ครูได้เก็บรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูลและการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ

Mingucci (2002, p. 451-A) ได้ศึกษาการประเมินผลของโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองระดับหลังมัธยมศึกษา จำนวน 8 คน ผู้ร่วมวิจัยที่ทำงานในโปรแกรมการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยชุมชน ได้อาสาดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนวิชาการเขียนภาษาวิชาการ เป็นเวลา 2 ภาคเรียนติดต่อกัน ผู้ศึกษาได้สำรวจว่าผู้บริหารการศึกษาสามารถส่งเสริมการสร้างการเรียนรู้ด้านการศึกษ โดยการเข้าร่วมเกี่ยวข้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยในชั้นเรียนของครู ซึ่งในนิยามง่ายๆ ว่าเป็น “การสืบเสาะที่ครูดำเนินการเพื่อให้เข้าใจและปรับปรุงการปฏิบัติของตน” นั้นสามารถให้ประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งผู้ร่วมวิจัยรับรู้ว่ามีความหมายต่อการสอนของตนมากกว่าหรือไม่ วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพใช้หลายวิธี ได้แก่ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการจดบันทึกภาคสนาม รวมทั้งเป็นบันทึกเรื่องสั้นๆ ด้วย ผลการศึกษาพบว่า ครูที่ร่วมวิจัยได้ประโยชน์หลายด้านจากการฝึกปฏิบัติ เช่น ความเชื่อมั่นส่วนตัวและทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น การยึดหยุ่นเพิ่มขึ้นและความเชื่อมั่นในฐานะผู้วิจัยเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผู้ร่วมวิจัยมีการเกี่ยวข้องกับนักเรียนเพิ่มขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนและมีความรู้สึกทำงานได้สำเร็จและเป็นที่ยอมรับของคนในวิชาชีพอื่นๆ อันเป็นผลของโครงการวิจัยในชั้นเรียน มีหลักฐานยืนยันว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการสามารถช่วยสร้างชุมชนการเรียนรู้ด้านการศึกษ ได้ผู้ร่วมวิจัยสามารถแบ่งปันปัญหาเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานและปฏิสัมพันธ์จากเพื่อนร่วมงานได้ในลักษณะที่มีการความสามารถในการผลิตงานด้วย

McCoy (2003, p. 2500-A) ได้ทำการศึกษาการพัฒนางานวางแผนปรับปรุงห้องถิ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย วิธีการศึกษาใช้ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการโรงเรียน 2 โรงเรียน โดยทำกับครู ผู้ปกครอง และผู้บริหารโรงเรียน มารวมกันโดยใช้กระบวนการวัดปฏิบัติการเพื่อกำหนดประสิทธิภาพของแผนการ ในการระบุความต้องการทางวิชาการ ทั้งที่โรงเรียน และกำหนดว่าจะปรับปรุงอย่างไร บุคคลทั้ง 3 กลุ่มร่วมประชุมในกลุ่มงานหรือกลุ่มย่อยเพื่อทบทวนแผนปรับปรุงห้องถิ่นปัจจุบัน ตรวจสอบข้อมูลทางวิชาการของ

นักเรียน อันเป็นการสนับสนุนโปรแกรมใหม่และโปรแกรมเดิมที่มีอยู่รวมทั้งการแทรกแซง และเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการ การนำไปใช้และประเมินแผนดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดร่วมที่เกิดขึ้นคือ โรงเรียนมัธยมปลาย ทั้ง 2 โรงเรียน ทำการวางแผนปรับปรุงท้องถิ่น ไปใช้นั้นจะต้องกล่าวถึงก่อนสร้างกระบวนการที่เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน เวลาที่เป็นอุปสรรค การมีส่วนร่วมของครูและผู้ปกครอง การใช้ข้อมูลทางวิชาการของนักเรียนอย่างเหมาะสมและนำไปใช้เพื่อใช้กระบวนการ ที่มีส่วนร่วมแล้ว การวางแผนปรับปรุงท้องถิ่นของโรงเรียนมัธยมตอนปลายก็เชื่อมโยง ความต้องการของนักเรียนเข้ากับการแทรกแซงที่เหมาะสมและเข้ากับทรัพยากรที่มีอยู่ จึงเป็นผลที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องมีวินัยในการประยุกต์ใช้บางประการ ผู้นำโรงเรียนต้องชี้นำกระบวนการและส่งเสริมการร่วมมือกันปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น ครูและผู้ปกครองต้องมีความรู้สึกที่เป็นสิทธิ์และความรับผิดชอบ โดยกระบวนการและ ผลที่เกิดขึ้นจะต้องเห็นได้เมื่อเสร็จสิ้นครบวงจรประจำปีของกระบวนการแล้ว ชั้นเรียน โรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนก็สามารถจะมีวัฒนธรรมไปเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งก่อตั้งขึ้น ด้วยความร่วมมือกันปฏิบัติกันได้

Vollmert (2003, p. 2501-A) ได้ศึกษาการใช้งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาแผนการปรับปรุงท้องถิ่นในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย 2 โรงเรียน ที่ทำแผนการปรับปรุงท้องถิ่นประจำปีเสร็จเรียบร้อย 1 แผน ได้รับการทาบทามให้ดำรง เกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการแบบร่วมมือกันปฏิบัติเพื่อกำหนดแผนของตน แผนการ ปรับปรุงท้องถิ่นได้ออกแบบเพื่อส่งเสริมข้อมูลทางประชากรศาสตร์และทางวิชาการ ของนักเรียนและทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการเงินแก่โปรแกรมและการเข้าร่วม ที่ออกแบบเป็นพิเศษ เพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในขณะที่แผนเหล่านี้ได้รับการ ออกแบบเป็นอย่างดี และตรงกับความต้องการ โดยความเห็นชอบของกลุ่มโรงเรียนนั้น แผนเหล่านี้ไม่มีส่วนประกอบในการประเมิน นอกจากนี้ในที่ตั้งโรงเรียนส่วนใหญ่แผน ดังกล่าวไม่เป็นที่รู้จักแก่ครูและนักเรียน และองค์ประกอบส่วนใหญ่ของแผนไม่เคยถูก นำไปใช้เลยผู้วิจัยให้ความสะดวก กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับขั้นตอนการแยกกัน ในการตรวจสอบสภาพปัจจุบันที่โรงเรียนทั้ง 2 นี้ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ตรงประเด็น และการใช้แผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการนำผู้บริหาร ครู และผู้ปกครองมาร่วมกันระบุ อภิปราย และกล่าวถึงด้านภาระงานทั่วทั้งโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างประชุมกันในกลุ่มทำงานและกลุ่มงานขนาดเล็กกว่าเพื่อทบทวนแผน ปรับปรุง ท้องถิ่นปัจจุบันตรวจสอบข้อมูลทางประชากรศาสตร์และทางวิชาการของนักเรียน ซึ่งเป็น การสนับสนุนโปรแกรมใหม่ที่มีอยู่และการเข้าร่วม รวมทั้งการพัฒนาแผนปฏิบัติการนำไปใช้ และการประเมินโปรแกรมใหม่ๆ ที่มีอยู่ และการเข้าร่วม ผลการศึกษาพบว่า มีแนวความคิด ที่เกิดขึ้น 5 แนว ที่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายต้องพิจารณาในขณะที่พัฒนากระบวนการ แบบร่วมมือกันปฏิบัติ ได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน เวลาและตารางปฏิบัติงาน การใช้ข้อมูล ทางประชากรศาสตร์ทางวิชาการของนักเรียนอย่างเหมาะสม การมีส่วนร่วมของครูและ ผู้ปกครอง และการนำแผน การปรับปรุงท้องถิ่นไปใช้ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ แสดงให้เห็น ว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิผลวิธีหนึ่งสำหรับโรงเรียนที่จะกล่าวถึงอุปสรรคแต่ละประการเหล่านี้

สรุปได้ว่าการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น การวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนมีประโยชน์และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูผู้สอน เพราะจะทำให้ครู เกิดการเรียนรู้จักวิธีการแสวงหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ครูจะได้เรียนรู้และคิดค้นนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาจัดกิจกรรมในการเรียน การสอนได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและ การจะทำให้ครูผู้สอนเป็นนักวิจัยที่ดีนั้นจะต้องอาศัยวิธีการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งจะทำให้ครู ได้ฝึกปฏิบัติจริง คิดค้นและเลือกตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหาร สถานศึกษาก็มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการกำหนดให้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นนโยบายสำคัญของโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครูผู้สอน นอกจากนี้จะต้องมีการนิเทศ กำกับติดตามและ ประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการกระตุ้นและทำให้บรรลุเป้าหมายคือสามารถพัฒนา ผู้เรียนได้ตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดีต่อไป