

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการย่อยที่ 5

การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Research and Development for Empowerment Support in Continually Self-development of Teacher for Routine to Classroom Action Research with Creativity Academic Quality and Professional Career Path

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ สังข์รักษา และคณะ

28 ธันวาคม 2558

สัญญาเลขที่ RDG 5740013

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการย่อยที่ 5

การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Research and Development for Empowerment Support in Continually Self-development of Teacher for Routine to Classroom Action Research with Creativity Academic Quality and Professional Career Path

คณะผู้วิจัย	สังกัด
รองศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ สังข์รักษา	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
อาจารย์ ดร. สุมาลี พงษ์ติยะไพบูลย์กุล	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อาจารย์ ดร. สุภาภรณ์ พรหมฤาษี	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ชุดโครงการ : การยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ในภูมิภาคตะวันตก

Improving Education Quality and Learning Creation in the Western Region

สนับสนุนโดย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นของงานนี้เป็นของผู้วิจัย วช. สกว. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

---

1. ชื่อโครงการวิจัย

1.1 ชื่อเรื่อง การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ Research and Development for Empowerment Support in Continually Self-development of Teacher for Routine to Classroom Action Research with Creativity Academic Quality and Professional Career Path

1.2 ชื่อผู้วิจัย

รศ.ดร.นรินทร์ สังข์รักษา	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร 034-255254
อ.ดร. สุมาลี พงษ์ติยะไพบูลย์	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.ดร. สุภาภรณ์ พรหมฤาษี	คณะวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

1.3 ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปี 2557

1.4 ระยะเวลาการทำวิจัย 18 เดือน ตั้งแต่ กรกฎาคม 2557 -28 ธันวาคม 2558

2. สรุปโครงการวิจัย

2. 1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคนในด้านต่างๆ จากผลการวิจัยสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของไทย สิ่งที่สำคัญและมีปัญหาเร่งด่วน คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ มีปัญหาด้านครูผู้สอน ตัวนักเรียน และอื่นๆอีกหลายประการ แต่สิ่งที่สำคัญสุดคือ ครูขาดการสร้างสรรค์งานและยังไม่สามารถให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ดังนั้นจึงต้องยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยทั้งระบบ แต่สิ่งสำคัญของต้นน้ำในฐานะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยกเครื่องใหม่ (Re-engineering) จึงเห็นได้ว่าครูเป็นต้นน้ำจากครูสู่ผู้เรียน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครู เพื่อมุ่งเน้นให้ครูได้พัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาครูและการพัฒนาคุณภาพของผลงานวิชาการ รวมถึงการเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ อันมิใช่เพียงเป้าหมายแค่การจัดทำวิทยฐานะเพียงประการเดียว แต่มุ่งเน้นให้ครูได้พัฒนาคุณภาพของผลงานด้านวิชาการ การเรียน การสอน นั่นคือ การมุ่งเป้าสู่คุณภาพการศึกษา จากครูสู่ผู้เรียน จึงเห็นได้ว่าการเสริมพลังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และทำให้องค์กรใช้กำลังคนได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูมีความหมายและความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพในหน้าที่การงานของตนเอง 2) การพัฒนาการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และ3) การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการของวิชาชีพครู

นอกจากนี้การพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching &Mentoring) จึงเป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ ในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จึงเห็นได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (Professional Learning Community : PLC /ชรว.) การที่แต่ละชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ จะดำเนินการเรียนรู้วิทยาการในการพัฒนาตนเองตามที่ตนเองสนใจ จนถึงขั้นเป็นผู้รอบรู้จริง หรือเชี่ยวชาญจริงนั้น ต้องอาศัยวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จึงต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของสมาชิกในแต่ละ ชรว. หรือ PLC ซึ่งรวมไปถึงวิธีการเรียนรู้/ให้คำปรึกษาแบบหนุนเนื่อง (Coaching) ของผู้สอนด้วย การเสริมพลังหรือการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการให้บุคคลสามารถค้นพบและตอบสนองความต้องการของตนให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีกระบวนการทางสังคมช่วยสนับสนุน จนบุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีพลังสามารถควบคุมวิถีชีวิตของตนเองได้ ดังนั้นสิ่งสำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ที่มุ่งเน้นการคิดและการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research –based Learning : RBL) รวมถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบใหม่ที่ไม่เน้นการบรรยาย แต่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Self-constructivism) วิทยากรเติมเต็มส่วนขาด ดังนั้นครูและผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาต่อยอดไปสู่การจัดทำวิทยฐานะในโอกาสต่อไป

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ร่วมกับการวิจัยในชั้นเรียนแบบรวมพลัง (Collaborative Classroom Action Research) ในการสร้างระบบแรงจูงใจให้ครูเพิ่มศักยภาพ สามารถจัดทำผลงานวิชาการอย่างมีคุณภาพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างต้นแบบชุมชนการเรียนรู้วิทยาการในสังคมแห่งการเรียนรู้และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ อันเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของต้นน้ำ คือ “ครู” ซึ่งจะเป็นเข็มมุ่งให้ครูเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจากครูสู่ศิษย์ (ผู้เรียน) ทั้งยังเป็นการเสริมฐานการเรียนรู้ที่สะท้อนไปสู่คุณภาพการศึกษาไทยได้อย่างยิ่งยืน

2.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษารูปแบบเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. เพื่อประเมินและถอดบทเรียนรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาร่วมกับการวิจัยในชั้นเรียนแบบรวมพลัง ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน **ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research :R_1)** เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา (Analysis :A) ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงศึกษาปัญหา/อุปสรรค ในภูมิภาคตะวันตก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่า IOC ระหว่าง .60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) =.879 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ประชากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนของภาคตะวันตก

ปี 2557 ที่เป็นพื้นที่ศึกษา 4 จังหวัด จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 4,263 คน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,450 คน จังหวัดนครปฐม จำนวน 5,491 คน จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 1,302 คน รวมจำนวน 12,506 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดจากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 384 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ในแต่ละจังหวัด ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนในภาคตะวันตก รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครู รวมถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษา จำนวน 14 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่ม และรายงานการประเมินตนเอง (SAR) **ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development :D_1)** เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development : D and D) ร่างรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และตรวจสอบรูปแบบฯ เพื่อหาความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ โดยการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน **ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research :R_2)** การทดลองใช้ หรือนำไปเครื่องมือที่ได้ไปใช้ (Implementation : I) ร่างรูปแบบที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 มาทดลองใช้กับสถาบันการศึกษาหรือพื้นที่ต้นแบบ 4 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย(ขนาดใหญ่) สังกัดเทศบาลอ้อมน้อย 2) โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย (ขนาดใหญ่พิเศษ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สพม. เขต 10 3) โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัพวันเจติยาราม (ขนาดเล็ก) สังกัดเทศบาลอัมพวา และ 4) โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สพม. เขต 10 รวมครูผู้สอน 190 คน โดยการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา การจัดฝึกอบรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเอง หลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม มีค่า IOC ระหว่าง .60-1.00 จากนั้นได้นำไปทดลองใช้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในจังหวัดนครปฐม และได้นำมาวิเคราะห์ค่าความยาก มีค่าระหว่าง .40-.80 และค่าอำนาจจำแนก มีค่าระหว่าง .20-.80 และหาค่าความเชื่อมั่นเชิงสภาพ (Concurrent Validity) = .899 แบบประเมินผลการฝึกอบรม รวมทั้งอุปกรณ์เทปบันทึกเสียง การประชุมกลุ่ม การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเสริมพลัง และการประชุมข้อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเอง **ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development :D_2)** เป็นการประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation : E) ประเมินผลความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูและถอดบทเรียน ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยศึกษาครูผู้สอนในโรงเรียนป้าหมาย จำนวน 190 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้การเปิดตารางของเครซซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ แบบประเมินความพึงพอใจ ค่า IOC ระหว่าง .60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น = .962 และถอดบทเรียน โดยวิธี After Action Review : AAR

2.4 ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการวิจัย (Research : R_1)

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 106 คน ร้อยละ 27.60 มีสถานภาพสมรส จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 49.48 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 44.79 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 รองลงมา มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.89 มีระดับตำแหน่ง ค.ศ. 3 จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 26.57 รองลงมามีระดับตำแหน่ง ค.ศ. 2 จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 142 คน

คิดเป็นร้อยละ 36.98 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 40000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.04 มีภูมิลำเนาเดิม จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.73 รองลงมา อยู่ในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 26.56

1.2 สภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.10,S.D.=.506) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่สูงที่สุด คือ ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.15,S.D.=.931) รองลงมา ด้านสภาพการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.10,S.D.= 1.21) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95,S.D.= .442)

1.3 ความต้องการด้านแนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย พบว่า แนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ความถี่สูงสุด คือ ข้อต้องการแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งการพัฒนาการเรียนการสอน จนนำไปสู่ประโยชน์ของผู้เรียน และครูผู้สอน ร้อยละ 51.43 รองลงมา ข้องานวิจัยที่สอดคล้องและแก้ปัญหาได้ และให้นักเรียนเข้าใจปฏิบัติได้เอง ร้อยละ 42.86 ความต้องการด้านระเบียบวิจัยในชั้นเรียน ความถี่สูงสุด คือ ข้อต้องการมีเอกสารไว้ศึกษา ร้อยละ 71.43 รองลงมา ข้อต้องการให้ทบทวนฝึกปฏิบัติไปด้วยกัน และช่วยดูงานที่ทำ ร้อยละ 48.57 ความต้องการด้านนวัตกรรมการศึกษา ความถี่สูงสุด คือ ข้อการสร้างเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาทำอย่างไร เช่น สอนให้เด็กคิด ต้องพัฒนานวัตกรรมอะไร อย่างไร ร้อยละ 34.28 รองลงมา ข้อการผลิตสื่อต่างๆ ร้อยละ 28.57 ความต้องการด้านการเขียนรายงาน ความถี่สูงสุด คือ ข้อต้องการตัวอย่างหรือหากเป็นไปได้ควรทำ ดัมมี่เค้าโครง เกี่ยวกับการเขียนงานวิจัย ร้อยละ 80.00 รองลงมา ข้อต้องการให้การเขียนรายงานแบบสั้นๆง่ายๆ ร้อยละ 54.28 ปัญหา/อุปสรรค ความถี่สูงสุด คือ ข้อครูมีงานประจำมาก โดยเฉพาะงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่และเป็นงานที่เร่งด่วนต่องาน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ร้อยละ 71.43 และข้อเสนอแนะ การพัฒนาการวิจัยต้องทำให้เป็นงานประจำ แต่เมื่อต้องเขียนรายงานวิจัยเต็มรูปแบบเลยเบื่อ ดังนั้นการวิจัยควรมีวิธีง่ายๆ ร้อยละ 40.00

2. องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ คณะผู้วิจัยได้รูปแบบจากการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา การทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จึงยกร่างรูปแบบที่คณะผู้วิจัยใช้ชื่อว่า “EDU-WESTERN Model” มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) Effort - E (ความอุตสาหะ) 2) Driving Forces -D (แรงขับ/พลังภายใน) 3) Universal-U (ความเป็นสากล) 4) Wealthy Intelligence- W (ความมีสติปัญญา) 5) Effectiveness to Learner -E (ประสิทธิผลสู่ผู้เรียน) 6) Self-developing-S (การพัฒนาตนเอง) 7) Technology-T (เทคโนโลยี) 8) Empowering-E (การเสริมพลังอำนาจ) 9) Responding-R (การตอบสนองต่อ R to R) และ 10) Networking-N (เครือข่ายวิชาการ) ซึ่งมีองค์ประกอบร่วม ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาทักษะ/ความสามารถของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการมีพี่เลี้ยงหนุนเนื่อง (Coaching)

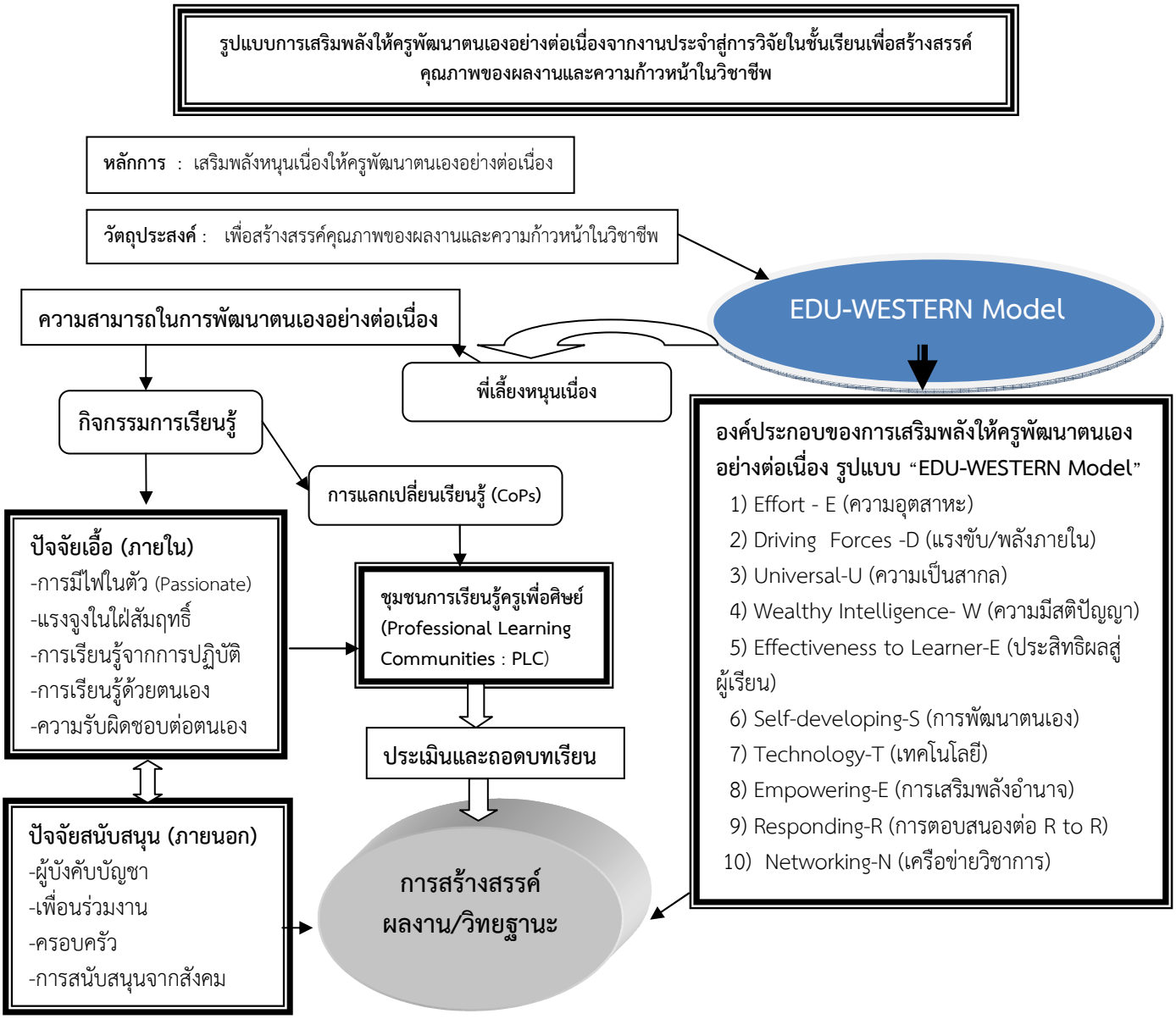
องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเรียนการสอนของครูสู่ผู้เรียน ซึ่งต้องมีกิจกรรมในการปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัย (R to R) ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ

องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ประกอบด้วย พี่เลี้ยงหนุนเนื่อง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครู เพื่อนร่วมงาน และผู้เรียนให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งสามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยเอื้อ (ภายใน) เป็นองค์กระกอบที่เอื้อให้เกิดผลสำเร็จจากปัจจัยภายในตนเอง ได้แก่ การมีไฟในตัว (Passionate) แรงจูงในใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ ความรับผิดชอบต่อตนเอง

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยสนับสนุน (ภายนอก) เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และการสนับสนุนจากสังคม

จากองค์ประกอบดังกล่าว แสดงเป็นแผนภูมิรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อการใช้โมเดล พบว่า สถานศึกษาทั้ง 4 โรงเรียน มีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน แต่มีปัญหาในการเสริมพลังและพี่เลี้ยงหนุนเนื่องให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากภาระงานที่มาก มีความรับผิดชอบที่หลากหลายทั้งงานการเรียนการสอนและงานอื่นๆ ที่สอดแทรกเข้ามา ในแต่ละเทอมของสถานศึกษา มีบริบทและความโดดเด่นที่แตกต่างกัน ขณะที่ความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องการนำเสนอสิ่งดีๆ ผลงานต่างๆของงานประจำในการปฏิบัติการเรียนการสอน

เงื่อนไขของการใช้โมเดล “EDU-WESTERN Model” ที่ได้นี้เป็นเพียงแบบจำลอง ซึ่งต้องนำไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และแผนจัดการความรู้ (KM Action Plan) เพื่อพัฒนาการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพให้เกิดเป็นรูปธรรม รวมถึงกำหนดประเด็นรายละเอียดของกิจกรรมการจัดการความรู้ในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในสถาบันการศึกษาต่อไป

การรับรองรูปแบบฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (μ = 4.42, σ = 0.509) เมื่อพิจารณารายด้านของรูปแบบด้านที่สูงที่สุด คือ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ (μ = 4.72, σ = 0.513) รองลงมา องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเอง (μ = 4.39, σ = 0.508) ส่วนองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ด้านที่สูงที่สุด คือ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ (μ = 4.50, σ = 0.507) รองลงมาเป็นด้านองค์ประกอบเชิงกระบวนการ (μ = 4.39, σ = 0.526) และลำดับต่ำสุด คือ ด้านองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ (μ = 4.36, σ = 0.495)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ

3.1 การเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการวิจัย

1) การประชุมหารือเขตพื้นที่และสำนักการศึกษา

2) การประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการวิจัยของสถานศึกษา

3.2 การจัดอบรมเพื่อการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

1) **การทดสอบความรู้** ในภาพรวมของ 4 โรงเรียน พบว่า คะแนนก่อนการอบรม (Pre-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 10.88,S.D.= 1.766) (43.52 %) และหลังการอบรมได้ทดสอบหลังการอบรม (Post-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 18.66,S.D.=2.678) (74.64 %) จากคะแนนเต็ม 25 คะแนน ส่วนผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมด้วย t-test แบบ dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เมื่อทดสอบสถิติที พบว่า t= -46.322, p-value = 0.00 แสดงให้เห็นว่าคะแนนก่อนการและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การประเมินผลความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 80.59 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 มีสถานภาพโสด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 48.82 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 84.12 ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน

164 คน คิดเป็นร้อยละ 96.47 มีระดับตำแหน่ง ค.ศ. 3 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.47 มีรายได้ต่อเดือน >40,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 30.59

การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายหัวข้อ หัวข้อที่สูงที่สุด คือ หัวข้อบรรณานุกรมอยู่ในระดับมาก รองลงมา หัวข้อภาคผนวก อยู่ในระดับมาก และหัวข้อต่ำที่สุด คือ หัวข้อวิธีดำเนินการวิจัย (บทที่ 3) หัวข้อผลการวิจัย (บทที่ 4) และ หัวข้อบทความวิจัย อยู่ในระดับมาก

การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก

3) การประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน การประเมินคุณภาพการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมของ 4 โรงเรียนภูมิภาคตะวันตก อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก อันดับสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่องและปัญหาวิจัย รองลงมา ชื่อเรื่องมีความครอบคลุมกับการวิจัย และข้อต่ำที่สุด การเขียนรายงานการวิจัยในภาพรวมมีความชัดเจน

4) การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการติดตามงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระของ 4 โรงเรียนเป้าหมาย จำนวน 2 ครั้ง ๆละ 1 เดือน

ระยะที่ 1 เดือนแรก เป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่ได้ โดยให้แต่ละโรงเรียนจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามปฏิทินที่กำหนด ทั้ง 4 โรงเรียน ผลการจัดเวทีเวทีเสวนา พบว่า ครูทุกคนในกลุ่มเป้าหมายได้ดำเนินการวิจัยมาตั้งแต่การประชุมชี้แจง ครูได้ไปกำหนดโจทย์การวิจัยที่เกิดจากปัญหาในการเรียนการสอนที่เน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้วยการวิจัย เมื่อได้ปัญหาการวิจัยหรือกำหนดโจทย์การวิจัยแล้ว หลังจากได้ฟังการบรรยายเสริมภาคทฤษฎี ครูได้ไปศึกษาค้นคว้าและจัดทำรายงานการวิจัยเป็นบทๆ ตามที่กำหนดตั้งแต่บทที่ 1-3 แล้วให้ครูแต่ละคนได้นำเสนอ และที่ปรึกษาได้ ตรวจผลงาน ตามรายงานการวิจัยในแต่ละบท พร้อมกับ Coaching ในแต่ละเดือนที่กำหนด เมื่อได้เสนอแนะแล้วให้ครูกลับไปปรับปรุงแก้ไข

ระยะที่ 2เดือนที่ 2 เป็นการประชุมการสร้างพลังและแรงจูงใจ ในการดำเนินการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระยะที่ 2 เน้นให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเนื้อหาของวิธีการสร้างแรงจูงใจหลังจากที่ได้เสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองมาแล้ว ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองได้ให้ครูแต่ละคนเขียน Mind Mapping) แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มสาระการเรียนรู้และในโรงเรียน ในวันที่คณะนักวิจัยได้ไปติดตามและ Coaching แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของ 4 โรงเรียน ความถี่สูงสุดในด้านของการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 47.22 รองลงมา การเสริมพลัง ร้อยละ 16.67 และด้านต่ำสุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ 8.33 จากการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระยะที่ 2 พบว่า ครูในแต่ละโรงเรียน ได้มีการเสริมพลังซึ่งกันและกันระหว่างครูด้วยกัน และคณะที่ปรึกษาที่ช่วยเติมเต็มส่วนขาด ทำให้เกิดกิจกรรมการปฏิบัติใน R to R ที่สำคัญในเรื่องของการเสริมพลัง ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิธีการเรียนรู้ และระบบพี่เลี้ยง และความคาดหวังที่มีต่อพี่เลี้ยง

3.3 การประชุมข้อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 แสดงแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

4.ผลการพัฒนา (Development : D_2) เป็นการประเมินผล (Evaluation : E) ความพึงพอใจของครู และถอดบทเรียน

การประเมินและปรับปรุงรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จากการสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา พบว่า รูปแบบ “EDU-WESTERN Model” มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) Effort - E (ความอุตสาหะ) 2) Driving Forces -D (แรงขับ/พลังภายใน) 3) Universal-U (ความเป็นสากล) 4) Wealthy Intelligence- W (ความมีสติปัญญา) 5) Effectiveness to Learner -E (ประสิทธิผลสู่นักเรียน) 6) Self-developing-S (การพัฒนาตนเอง) 7) Technology-T (เทคโนโลยี) 8) Empowering-E (การเสริมพลังอำนาจ) 9) Responding-R (การตอบสนองต่อ R to R) และ 10) Networking-N (เครือข่ายวิชาการ) ซึ่งมีองค์ประกอบร่วม ดังนี้

ซึ่งมีองค์ประกอบร่วม ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาทักษะ/ความสามารถของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการมีพี่เลี้ยงหนุนเนื่อง (Coacher)

องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเรียนการสอนของครูสู่นักเรียน ซึ่งต้องมีกิจกรรมในการปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัย (R to R) ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ

องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ประกอบด้วย การหนุนเนื่องหรือโคช (Coaching) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครู เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยเอื้อ (ภายใน) เป็นองค์ประกอบที่เอื้อให้เกิดผลสำเร็จจากปัจจัยภายในตนเอง ได้แก่ การมีไฟในตัว (Passionate) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และความรับผิดชอบต่อตนเอง

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยสนับสนุน (ภายนอก) เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และการสนับสนุนจากสังคม

ดังนั้นเงื่อนไขการใช้โมเดลนี้จึงขึ้นกับบริบทของแต่ละโรงเรียนเป็นหลัก ว่าจะพิจารณาองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบและองค์ประกอบย่อย 10 ด้านในการประยุกต์ใช้โมเดลนี้ จึงเป็นโมเดลที่สมบูรณ์ไม่ต้องปรับปรุงรายละเอียดอีกแล้ว ซึ่งได้ผ่านการทดลองใช้ในพื้นที่จริง จำนวน 4 โรงเรียนมาแล้ว

1. ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครู ในแต่ละโรงเรียน และภาพรวม

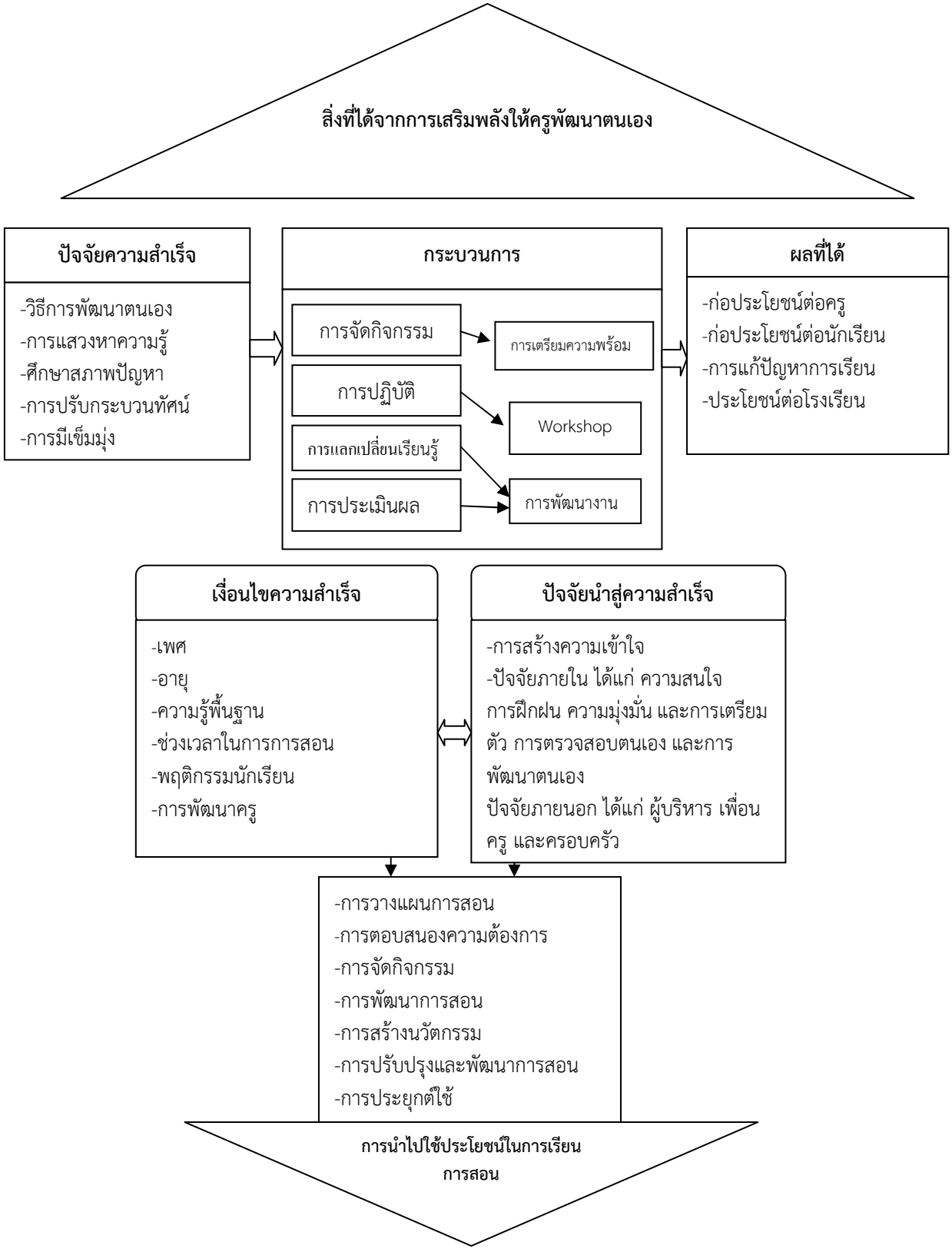
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครู ทั้ง 4 โรงเรียนในภาพรวม

(n = 145)

ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ระดับความพึงพอใจ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู	3.92	.535	มาก	2
2.ด้านการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.83	.501	มาก	3
3.ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.79	.546	มาก	5
4.ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	3.68	.589	มาก	6
5.ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.82	.553	มาก	4
6.ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน	4.43	.632	มาก	1
รวม	**3.91**	**.559**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯ ของ 4 โรงเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.559) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .632) รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .535) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = .589)

2. การถอดบทเรียน สังเคราะห์เป็นแผนภูมิ ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 แสดงผลการถอดบทเรียน

2.5 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัยแบ่งเป็น 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ 2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยที่ได้รูปแบบ “EDU-WESTERN Model” ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรดำเนินการสนับสนุนการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ โดยเน้นการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (R to R) รวมถึงเตรียมความพร้อมในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในต้นปี 2559

2. จากผลการวิจัยที่ได้รูปแบบ “EDU-WESTERN Model” ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรนำไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) นำหลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือการฝึกอบรม ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการขับเคลื่อน “EDU-WESTERN Model” ให้เกิดขึ้นในภูมิภาคตะวันตกอย่างจริงจังเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ในภูมิภาคตะวันตก

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาตนเองของครูยังอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาครูโดยการส่งเสริมการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาวิชาการได้อย่างยั่งยืน รวมถึงสามารถพัฒนาตนเองในการศึกษาและสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นแบบแผน

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูผู้สอนมีภาระงานประจำในการสอนมาก ต้องใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนตลอด รวมถึงงานอื่นๆที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของครู ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรมีการปรับรูปแบบ วิธีการ และระยะเวลาการสอน ในลักษณะของ “Teach Less Learn More” และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย เป็นชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (Professional Learning Community : PLC) ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (PLC) แบบเครือข่ายวิชาการ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สร้างครูต้นกล้าในการวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาความก้าวหน้าของครูสู่ผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากรูปแบบ “EDU-WESTERN Model” เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่ได้ รูปแบบ “EDU-WESTERN Model” ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรส่งเสริมและสนับสนุน รายละเอียดของรูปแบบฯ ได้แก่ Effort - E (ความอุตสาหะ) Driving Forces -D (แรงขับ/พลังภายใน) Universal-U (ความเป็นสากล) Wealthy Intelligence- W (ความมีสติปัญญา) Effectiveness to Learner -E (ประสิทธิผลสู่นักเรียน) Self-developing-S (การพัฒนาตนเอง) Technology-T (เทคโนโลยี) Empowering-E (การเสริมพลังอำนาจ) Responding-R (การตอบสนองต่อ R to R) Networking-N (เครือข่ายวิชาการ) ด้วยการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือการฝึกอบรม ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า กระบวนการ Coaching ที่มหาวิทยาลัยศิลปากร เข้ามาเป็นพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูเกิดการตื่นตัวในการทำการวิจัยทุกคน จนสำเร็จได้ในระดับหนึ่ง แม้ว่างานอาจยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร แต่เข็มมุ่งคือการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน และนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวิจัย ดังนั้น ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างให้เป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาการ (PLC) และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในทุกเทอม ที่ขณะนี้ได้มีบางโรงเรียนดำเนินการต่อเนื่อง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า จุดอ่อนของครูมีปัญหาในเรื่องของสื่อ นวัตกรรม ICT นักเรียนขาดความสนใจในการเรียน ทำให้ผลการเรียนตกต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ และครู รวมถึงนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในประเด็นเร่งด่วน ได้แก่ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม ICT นักเรียนขาดความสนใจในการเรียน และผลการเรียนตกต่ำ

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า การเสริมพลังอำนาจในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร ทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะ ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ และครู ควรมีการเสริมพลังอำนาจอย่างต่อเนื่อง ด้วยการต่อเติม เสริมฐานการเรียนรู้ และเติมเต็มส่วนขาด รวมถึงสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้ครูทำวิจัยเพื่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับต่ำที่สุด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างครูมืออาชีพด้านการวิจัย (Research Professional Teacher) ที่ครูได้คุณวุฒิในระดับปริญญาโทขึ้นไปมาเป็นพี่เลี้ยงช่วยครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ให้เป็น Research Teacher

6. จากผลการวิจัยที่พบว่า การประเมินความรู้ ที่ครูมีปัญหาในการเขียนรายงานการวิจัยที่ต้องการตัวอย่างและดัมมี่การเขียนรายงานการวิจัย โดยเฉพาะ 3 องค์ประกอบคือ วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัยและการเขียนบทความวิจัย รวมถึงการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรม ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรนำหลักสูตรการฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรม ไปพัฒนาและขยายผลในโรงเรียนของภูมิภาคตะวันตก

7. จากผลการวิจัยที่พบว่า แนวทางในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ที่ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง โรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน เพื่อนร่วมงาน ครู ครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะช่วยในการแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอน

8. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครูต่ำที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตกควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนมีระยะเวลาในการจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

9. จากผลการวิจัยที่พบว่า ในโครงการวิจัยได้มีการถอดบทเรียนในประเด็นต่างๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรนำบทเรียนและความสำเร็จในด้านต่างๆ ไปพัฒนาและขยายผลการพัฒนาการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

10. จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูรุ่นใหม่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน (มีแรงขับมากกว่า) ส่งผลต่อการพัฒนาการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรสร้างการมีไฟในตัว (Passionate) แรงจูงในใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความตระหนักและจิตสำนึกในความเป็นครูเพื่อศิษย์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน

11. จากแผนงานการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ ที่ประกอบด้วย 6 โครงการที่มีการบูรณาการกัน จึงควรมีการสร้างความร่วมมือและมีการบูรณาการร่วมกับโครงการอื่นๆ ใน 6 โครงการ ทั้งมาตรฐานการเรียนรู้ การพัฒนา ICT การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาฯอาจารย์นิเทศ และการจัดกิจกรรมครู กศน. เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้อย่างมั่นคง รวมถึงการนำผลการวิจัยที่เป็นรูปธรรม คือ หลักสูตร คู่มือ และดัมมี่ร่างรายงานการวิจัยไปใช้ประโยชน์กับสถานศึกษาต่างๆ ในภูมิภาคตะวันตก

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ในสิ่งที่คณะผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษา เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ ดังนี้

1. ควรมีการขยายรูปแบบ “EDU-WESTERN Model” ในสถานศึกษาทุกระดับ ทั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ของการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภูมิภาคตะวันตก

2. ควรมีการพัฒนากิจกรรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือการฝึกรม ในสถานศึกษาทุกระดับ ทั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ของการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภูมิภาคตะวันตก

3. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาโดยใช้การวิจัยเป็นฐานด้านคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ ในภูมิภาคตะวันตก

4. ควรมีการวิจัยเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาโดยใช้การวิจัยเป็นฐานด้านคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนใน ปี 2559

5. ควรมีการศึกษาการเทียบเคียงและการปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของครูสู่ผู้เรียนในสถาบันการศึกษาทุกระดับ

<u>บทคัดย่อ</u>

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) ศึกษารูปแบบเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) เสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ประเมินและถอดบทเรียนรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในภาคตะวันตก 8 จังหวัด จำนวน 384 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดำเนินการวิจัยใน 4 โรงเรียน ครู 190 คน ใช้การเลือกโรงเรียนแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น = .879 แบบสอบถามการรับรองรูปแบบ แนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึก และแนวทางการสนทนากลุ่ม หลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมมีค่าความยาก = .40-.80 และค่าอำนาจจำแนก = .20-.80 และค่าความเชื่อมั่น = .899 แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย แบบสอบถามความพึงพอใจมีค่าความเชื่อมั่น = .962 แนวทางการถอดบทเรียน การวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อวิชาชีพครู และการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ความต้องการด้านระเบียบวิจัยในชั้นเรียน ความถี่สูงสุด คือ ต้องการมีเอกสารไว้ศึกษา ร้อยละ 71.43 2) รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เรียกว่า “EDU-WESTERN Model” และผ่านการรับรองรูปแบบฯ 3) ผลการทดลอง การจัดอบรมมีคะแนนก่อนการและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 47.22 และ 4)

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการถอดบทเรียน พบว่า (1) การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการอย่างครูมืออาชีพ (2) มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการให้คุณค่าในวิชาชีพครู (3) มีวัฒนธรรมร่วมในบทบาทของความเป็นครู (4) การปฏิบัติที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างสรรค์การเรียนรู้ (5) ผู้นำมีบทบาท วิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษา (6) ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีไฟในตัว มุ่งมั่นตั้งใจ กัดไม่ปล่อย และ (7) ความร่วมมือจากพลังกลุ่มจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างมีศักดิ์ศรี
คำสำคัญ : การวิจัยและพัฒนา/การเสริมพลัง/การพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง/งานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน/การสร้างสรรค์คุณภาพของผลงาน/ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Abstract

This research and development was aimed to 1) study all necessary data needed for empowering teachers to have their self-continuous development from routine jobs to action research in classroom leading to creation of quality in academic works and professional career path 2) study the model of empowerment 3) propose a guideline of how to empower the teachers to have the continuous development 4) evaluate and gather the lesson learned from it. The research methodology was divided into 4 stages. The 384 teachers from eight provinces in Thai Western region were selected by using of multi-stages sampling technique. Moreover the 4 schools were purposively selected into the process of action research. The research instruments employed here were questionnaire (reliability value =.879), questionnaire for the model endorsement, guideline for in-depth interview, guideline for focus group discussion, the training course and its manual, pre-test and post-test of the training course (difficulty value= .40-.80, discriminant value= .20-.80, reliability value=.899), evaluation test of quality in research, satisfaction test (reliability value= .962) and guideline for gathering in the lesson learned. The collected data was then quantitatively and qualitatively analyzed and presented in frequency, percentage, standard deviation, outcomes of t-test and its content analysis respectively.

From the results they could be demonstrated as follows:

-The management of learning and teaching in schools, the satisfaction of professional career and the self-continuous development were overall evaluated at much level. For all of the items needed for practicing the action research in classroom, the academic documents prepared for learning was the highest percentage item amounted to 71.43%.

-The model of empowerment was constructed and named to “EDU-WESTERN Model” and this was endorsed.

-The post-test score of training course was significant higher than the pre-test score at $P< .05$.

-The knowledge, capabilities and practices of teachers were overall evaluated at much level. Their motivation of self-continuous development was accounted to 47.22%. Besides they satisfied to the model of empowerment at much level.

-From the lesson learned, all of these as 1) the teachers participated in creating their academic works as professional 2) there had a clear targeting for the values provided to teacher professional 3) there had a common culture in the roles of teacher belonging 4) there had a good

practice in building up the inspiration and the creation on learning 5) the leaders had their roles, vision and efforts for developing in the education 6) the teachers had their self-continuous development, built-in power and strong commitment 7) there had a collaboration from many power groups happening from exchangeable learning toward professional advancement and prestige could empower the teachers to have their self-continuous development.

Keywords: Research and Development / Empowerment / Self- Continuous Development of Teacher/Routine Jobs to Classroom Action Research/ Creation of Academic Quality/Professional Career Path

กิตติกรรมประกาศ
(Acknowledgement)

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก “สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ” ประจำปีงบประมาณ 2557 สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

ขอขอบคุณผู้ตรวจสอบทางวิชาการ และประธานโครงการสังเคราะห์งาน วช. และคณะ ได้แก่ ศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. กาญจนา เงารักษา ศาสตราจารย์ ดร. อำนวย ถิฐาพันธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สุธีร์ อักษรกิตติ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนิพนธ์ ภุมมางกูร รองศาสตราจารย์ ดร. นัยพินิจ คชภักดี รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญนี แนรอท รองศาสตราจารย์ ดร. รสริน ว่องวิไลรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร. ปรินทร์ ชัยวิสุทธางกูร ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบทางวิชาการ และอาจารย์ดลจิตต์ ยุกตะนันทน์ และคุณอร อนงค์ อินทรหะ ผู้ตรวจสอบทางวิชาการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย รวมถึงที่ปรึกษาโครงการ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย รองอธิการบดีพระราชวังสนามจันทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือของทุกโครงการ

ขอขอบคุณที่ปรึกษาโครงการ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย รองอธิการบดีพระราชวังสนามจันทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ อ่วมเจริญ รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ยืนยงสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มณฑณา พิพัฒน์เพ็ญอาจารย์ ดร. ธีรังกูล วรบำรุงกุล และอาจารย์ ดร.นงลักษณ์ จันทราภากุล ขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่อำนวยความสะดวกการใช้สถานที่ และอนุมัติการทำวิจัยให้กับคณะนักวิจัยจนสำเร็จลุล่วง รวมถึงผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเทศบาล ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเป้าหมายทั้ง 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาราม โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย และโรงเรียนบ้านแหลมวิทยา ขอขอบคุณผู้ช่วยนักวิจัยที่เป็นนักศึกษาปริญญาโทและเอกสาขาวิชาพัฒนาศึกษา ที่ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับคณะผู้วิจัยด้วยกัน

ในโอกาสนี้ต้องขอขอบคุณสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช) และที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยต่อเนื่องเป็นปีที่ 4

งานวิจัยฉบับนี้คงจะเป็นต้นแบบในการสร้างแรงผลักดันให้เกิดพลังการพัฒนาตนเองของครูในการสร้างสรรค์คุณภาพของงานวิจัย และการสร้างสรรค์การเรียนรู้จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาการศึกษาในภูมิภาคตะวันตก ที่สามารถพัฒนาไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ในแนวทางหนึ่ง

คณะผู้วิจัย

ชื่อโครงการ การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
Research and Development for Empowerment Support in Continually Self-development of Teacher for Routine to Classroom Action Research with Creativity Academic Quality and Professional Career Path

ชื่อคณะผู้วิจัย รศ.ดร.นรินทร์ สังข์รักษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
อ.ดร. สุมาลี พงษ์ติยะไพบูลย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.ดร. สุภาภรณ์ พรหมฤาษี คณะวิทยาการการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ปีที่ทำวิจัยเสร็จ 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) ศึกษารูปแบบเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) เสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ประเมินและถอดบทเรียนรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในภาคตะวันตก 8 จังหวัด จำนวน 384 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดำเนินการวิจัยใน 4 โรงเรียน ครู 190 คน ใช้การเลือกโรงเรียนแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น = .879 แบบสอบถามการรับรองรูปแบบ แนวทางการสัมภาษณ์ระดับลึก และแนวทางการสนทนากลุ่ม หลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือ แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมมีค่าความยาก = .40-.80 และค่าอำนาจจำแนก = .20-.80 และค่าความเชื่อมั่น = .899 แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย แบบสอบถามความพึงพอใจมีค่าความเชื่อมั่น = .962 แนวทางการถอดบทเรียน การวิเคราะห์เชิงปริมาณด้วยโปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อวิชาชีพครู และการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ความต้องการด้านระเบียบวิจัยในชั้นเรียน ความถี่สูงสุด คือ ต้องการมีเอกสารไว้ศึกษา ร้อยละ 71.43 2) รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เรียกว่า “EDU-WESTERN Model” และผ่านการรับรองรูปแบบฯ 3) ผลการทดลอง การจัดอบรมมีคะแนนก่อนการและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 47.22 และ 4) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการถอดบทเรียนพบว่า (1) การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการอย่างครูมืออาชีพ (2) มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการให้คุณค่าในวิชาชีพครู (3) มีวัฒนธรรมร่วมในบทบาทของความเป็นครู (4) การปฏิบัติที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างสรรค์การเรียนรู้ (5) ผู้นำมีบทบาท วิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษา (6) ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีไฟในตัว มุ่งมั่นตั้งใจ กัดไม่ปล่อย และ (7) ความร่วมมือจากพลังกลุ่มจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างมีศักดิ์ศรี

คำสำคัญ : การวิจัยและพัฒนา/การเสริมพลัง/การพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง/งานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน/การสร้างสรรค์คุณภาพของผลงาน/ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Abstract

This research and development was aimed to 1) study all necessary data needed for empowering teachers to have their self-continuous development from routine jobs to action research in classroom leading to creation of quality in academic works and professional career path 2) study the model of empowerment 3) propose a guideline of how to empower the teachers to have the continuous development 4) evaluate and gather the lesson learned from it. The research methodology was divided into 4 stages. The 384 teachers from eight provinces in Thai Western region were selected by using of multi-stages sampling technique. Moreover the 4 schools were purposively selected into the process of action research. The research instruments employed here were questionnaire (reliability value =.879), questionnaire for the model endorsement, guideline for in-depth interview, guideline for focus group discussion, the training course and its manual, pre-test and post-test of the training course (difficulty value= .40-.80, discriminant value= .20-.80, reliability value=.899), evaluation test of quality in research, satisfaction test (reliability value= .962) and guideline for gathering in the lesson learned. The collected data was then quantitatively and qualitatively analyzed and presented in frequency, percentage, standard deviation, outcomes of t-test and its content analysis respectively.

From the results they could be demonstrated as follows:

-The management of learning and teaching in schools, the satisfaction of professional career and the self-continuous development were overall evaluated at much level. For all of the items needed for practicing the action research in classroom, the academic documents prepared for learning was the highest percentage item amounted to 71.43%.

-The model of empowerment was constructed and named to “EDU-WESTERN Model” and this was endorsed.

-The post-test score of training course was significant higher than the pre-test score at $P< .05$.

-The knowledge, capabilities and practices of teachers were overall evaluated at much level. Their motivation of self-continuous development was accounted to 47.22%. Besides they satisfied to the model of empowerment at much level.

-From the lesson learned, all of these as 1) the teachers participated in creating their academic works as professional 2) there had a clear targeting for the values provided to teacher professional 3) there had a common culture in the roles of teacher belonging 4) there had a good practice in building up the inspiration and the creation on learning 5) the leaders had their roles, vision and efforts for developing in the education 6) the teachers had their self-continuous development, built-in power and strong commitment 7) there had a collaboration from many power groups happening from exchangeable learning toward professional advancement and prestige could empower the teachers to have their self-continuous development.

Keywords: Research and Development / Empowerment / Self- Continuous Development of Teacher/Routine Jobs to Classroom Action Research/ Creation of Academic Quality/Professional Career Path

สารบัญ

		หน้า
บทสรุปผู้บริหาร		(I)
บทคัดย่อภาษาไทย		ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ข
กิตติกรรมประกาศ		ค
สารบัญ		(1)
สารบัญตาราง		(5)
สารบัญแผนภูมิ		(7)
สารบัญภาพ		(8)
บทที่		
1	**บทนำ**	**1**
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	คำถามการวิจัย	8
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ	11
	ประโยชน์ที่จะได้รับ	11
	แนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์	13
2	**วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**14**
	แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการและการยกระดับคุณภาพครู	14
	แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้	14
	แนวคิดการเรียนรู้วิทยาการ	20
	การยกระดับคุณภาพครูของไทยในศตวรรษที่ 21	24
	แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐานและการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย	33
	การวิจัยในชั้นเรียน	33
	การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน	45
	การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	48
	แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ	52
	แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	57
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง	69
	แนวคิดการพัฒนาตนเอง	69
	แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ	74
	แนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	84
	แนวคิดการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	90
	แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน	94
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	98
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	102
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	129
3	**การดำเนินการวิจัย**	**130**
	หน่วยการวิเคราะห์	130
	การเลือกพื้นที่ในการวิจัย	130
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	132
	ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R_1)	132
	ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1)	139
	ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R_2)	144
	ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D_2)	151
4	**วิสัยทัศน์ พันธกิจและการประเมินคุณภาพของโรงเรียนที่ศึกษา**	**155**
	โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย	155
	โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย	163
	โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา	171
	โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาราม	178
5	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**186**
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานการวิจัย (Research : R_1)	186
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม	186
	ความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	190
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	192
	การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของ 4 โรงเรียนที่ทดลอง	198
	การวิเคราะห์ SWOT Analysis	201
	ตอนที่ 2 ผลการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือ (Development : D_1)	202
	ที่มาของรูปแบบ	202
	รายละเอียดที่มาของรูปแบบ	203
	องค์ประกอบของรูปแบบ	207
	เงื่อนไขการใช้โมเดล	209
	การรับรองโมเดลโดยการตรวจสอบร่างรูปแบบ	209
	ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้ เป็นการวิจัย (Research : R_2) การทดลองใช้	212
	การเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการวิจัย	212
	การจัดอบรมเพื่อการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองฯ	216
	การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน	217

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	การจัดเวทีเสวนาย่อย	223
	ตอนที่ 4 ผลการประเมินและปรับปรุงฯ	248
	การประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	248
	ผลการถอดบทเรียน	255
3	**สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะการวิจัย**	**281**
	สรุปผล	282
	อภิปรายผล	291
	ข้อเสนอแนะการวิจัย	325
	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	325
	ข้อเสนอแนะเชิงการนำไปใช้	326
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	328
บรรณานุกรม		328
ภาคผนวก		346
	รายชื่อที่ปรึกษาโครงการวิจัย	347
	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและรับรองรูปแบบ	347
	รายชื่อผู้ร่วมประชุม	348
	แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการพัฒนา	349
	แนวทางการประชุมชี้แจง	352
	แบบทดสอบ	353
	แบบสอบถามเพื่อรับรองรูปแบบ	358
	แบบประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน	361
	แนวทางการสนทนากลุ่ม	364
	แบบประเมินคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน	365
	กรอบการนำเสนอผลงาน	369
	แบบสอบถามความพึงพอใจฯ	370
	กรอบแนวทางการถอดบทเรียน	373
	กรอบแนวทางการประเมินและถอดบทเรียน	374
	แบบบันทึกองค์ความรู้	375
	แผนการจัดการความรู้	376
	ตารางวันเวลาและสถานที่การดำเนินการ	378
	รายชื่อ Pre-test &Post-test ครูและผู้บริหารสถานศึกษา 4 โรงเรียน	379
	หนังสือขอเชิญหารือการประชุม	385
	หนังสือขอเชิญประชุมผู้เกี่ยวข้อง	386
	หนังสือขออนุญาตดำเนินการวิจัยใน 4 โรงเรียน	387

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	หลักสูตรการฝึกอบรม	388
	ดัมมี่เค้าโครงรายงานการวิจัย	397
	คู่มือการฝึกอบรม	425
	รายชื่องานวิจัยในชั้นเรียนเบื้องต้นของครู ใน 4 โรงเรียน	489
	ภาพกิจกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	500
	บทความวิจัย	511
	ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่วางแผนและกิจกรรมที่ดำเนินมา	530
ประวัติคณะนักวิจัย		533

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	แสดงมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	6
2.1	การเปรียบเทียบกระบวนการทางปัญญาที่ใช้คำศัพท์เดิมและคำศัพท์ใหม่	19
2.2	แสดงลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน	35
2.3	การเปรียบเทียบการวิจัยในชั้นเรียนกับการวิจัยเชิงวิชาการ	44
2.4	ลักษณะสำคัญของการศึกษาแบบ RBL	47
2.5	แสดงภาพรวมของการพัฒนาโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง	89
2.6	แสดงการสังเคราะห์สรุปแนวคิด ทฤษฎีในการวิจัย	100
2.7	แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	122
2.8	แสดงการสังเคราะห์หัวข้องานวิจัย/วิทยานิพนธ์องค์ความรู้ที่พบ ประเด็นที่มุ่งศึกษาและมโนทัศน์ในการวิจัย	123
3.1	จำนวนโรงเรียนและครูที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในภูมิภาคตะวันตก	134
3.2	สรุปขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R_1)	139
3.3	สรุปขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1)	143
3.4	สรุปขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R_2)	150
3.5	สรุปขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D_2)	154
5.1	จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในภูมิภาคตะวันตก	187
5.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนภูมิภาคตะวันตกในภาพรวม	188
5.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนภูมิภาคตะวันตกในรายด้าน	189
5.4	ความถี่และร้อยละของการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน	190
5.5	ความถี่และร้อยละของแนวคิดการพัฒนาด้านระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน	191
5.6	ความถี่และร้อยละของความต้องการด้านนวัตกรรมทางการศึกษา	191
5.7	ความถี่และร้อยละของความต้องการด้านการเขียนรายงานการวิจัย	192
5.8	ความถี่และร้อยละของปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	192
5.9	การเทียบเคียงการจัดการเรียนการสอน วิสัยทัศน์ พันธกิจและอื่นๆของ 4 โรงเนียน	198
5.10	องค์ประกอบและที่มาขององค์ประกอบรูปแบบ	201
5.11	จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ	202
5.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบฯในภาพรวม	209
5.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบฯในรายองค์ประกอบ	209
5.14	ตารางวัน เวลาและสถานที่จัดอบรม การ Coaching เสริมพลัง การติดตามงานและ	

การถอดบทเรียนการวิจัยในชั้นเรียน..... 210

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

5.15 เปรียบเทียบความรู้ ก่อนและหลังการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของ 4 โรงเรียน..... 211
5.16 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน..... 216
5.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของและความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการการวิจัยในชั้นเรียนของ 4 โรงเรียนในภาพรวม..... 217
5.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของและความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการการวิจัยในชั้นเรียนของ 4 โรงเรียนในรายหัวข้อ..... 219
5.19 คะแนน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมของ 4 โรงเรียน..... 220
5.20 คะแนน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวม.. 222
5.21 ความถี่และร้อยละของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของ 4 โรงเรียน..... 226
5.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบฯ ของโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย..... 249
5.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบฯ โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย..... 249
5.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบฯ โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา..... 250
5.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบฯ โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาราม..... 250
5.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบฯ 4 โรงเรียนในภาพรวม..... 251
5.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครู ทั้ง 4 โรงเรียนในรายด้าน..... 252

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
2.1	แสดงการเรียนรู้ตามทฤษฎีของ Bloom	18
2.2	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยกับการจัดการความรู้	37
2.3	แสดงวงจรการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	39
2.4	แสดงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน	40
2.5	แสดงการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้	41
2.6	แสดงวิธีการพัฒนาการเรียนรู้โดยการวิจัยในชั้นเรียน	42
2.7	แสดง 5 ก้าวของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	43
2.8	แสดงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	45
2.9	แสดงการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างคุณลักษณะที่ต้องการ	46
2.10	แสดงรูปแบบการจัดการศึกษาแบบ RBL	48
2.11	แสดงการจัดกิจกรรมการเรียนโดยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน	52
2.12	แสดงการเปลี่ยนแปลงจากการเสริมพลังอำนาจ	56
2.13	แสดงการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามแนวคิดของ Pedler	76
2.14	แสดงกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ “Action Learning Model”	76
2.15	รูปแบบการเรียนรูด้วยตนเองของ Garrison	86
2.16	แสดงการเกิดความพึงพอใจของบุคคล	92
2.17	ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ	99
2.18	แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	129
3.1	แสดงขั้นตอนการวิจัย	132
3.2	แสดงแนวทางการสร้างเครื่องมือการวิจัย	136
3.3	แสดงแนวทางการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	139
3.4	แสดงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองฯ	141
3.5	แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามเพื่อรับรองรูปแบบการเสริมพลังอำนาจฯ	142
5.1	รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนฯ	208
5.2	เส้นทาง (Road Map) การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูรายบุคคลในการเสริมพลังอำนาจฯ	214
5.3	แสดงกระบวนการเสริมพลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู	233
5.4	แสดงวงจรการบันทึกขุมความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู	236
5.5	แสดงการบันทึกขุมความรู้ จาก R to R	242
5.6	แสดงกระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ R to R	243
5.7	แสดงแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน	247

5.8 แสดงผลการถอดบทเรียน..... 280

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กิจกรรมก่อนดำเนินการวิจัย..... 211
2.2 กิจกรรมการเตรียมการประชุม..... 211
2.3 กิจกรรมให้จัดทำรายงานครั้งที่ 1 224
2.4 กิจกรรมให้จัดทำรายงานครั้งที่ 2 224
2.5 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย..... 224
2.6 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาราม.(1)..... 225
2.7 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาราม.(2)..... 225
2.8 การนำเสนอในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย..... 225
2.9 ตัวอย่างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในประเด็นต่างๆ..... 226
2.10 รูปแบบแรงจูงใจ..... 279
2.11 บันทึกร่องรอยการถอดบทเรียน..... 279

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคนในด้านต่างๆ ตั้งแต่แรกเกิดให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข สามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นพลังในการสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศได้ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าในการพัฒนาคนนั้นต้องอาศัยกระบวนการศึกษาเป็นหลัก ทั้งนี้เพราะคนเป็นทั้งเหตุปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศ นับแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้เน้นคนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนมีการพัฒนาศักยภาพ เพื่อจะได้มีโอกาสในการพัฒนาประเทศร่วมกันทุกด้านอย่างเต็มที่ การศึกษามุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีพัฒนาการที่สมดุลทั้งปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับคำว่า การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาประเทศ ในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมหรือวัฒนธรรมต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ และคนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ดังนั้น ทุนมนุษย์หรือคนจึงนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการจัดการ และเป็นตัวขับเคลื่อนกลไกในการบริหารจัดการในทุกส่วน

แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทย ให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนตลอดชีวิตต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝน เป็นความคิดสร้างสรรค์ปลูกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย พัฒนาคนด้วยการเรียนรู้ในศาสตร์วิทยาการให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวโน้มการจ้างงานและเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สร้างจิตสำนึกให้คนไทยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน สร้างค่านิยมการผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เรียนรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสังคมโลกาภิวัตน์ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2555 : 3) ดังนั้น การศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาคน

ในขณะที่การศึกษามุ่งเน้นให้มีการพัฒนาผู้เรียน แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในการประเมินจากหน่วยงาน/สถาบันต่างๆ เช่น สมาคมนานาชาติเพื่อการประเมินสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา : IEA, องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา : OECD, สถาบันนานาชาติเพื่อการพัฒนาการจัดการ : IMD ซึ่งล้วนสรุปผลคุณภาพการศึกษาไปในทางเดียวกันว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทุกระดับอยู่ในระดับต่ำมาก ทั้งการจากเปรียบเทียบกับประทศในกลุ่มอาเซียนกลับพบว่า ผลสัมฤทธิ์ของประเทศไทยอยู่ในระดับ 8 จาก 10 ประเทศในอาเซียน หรือผลการทดสอบในระดับชาติ (National Test) ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนโดยรวมอยู่ในระดับต่ำมากในทุกกลุ่มสาระวิชา โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาต่างประเทศ เป็นต้น นอกจากนี้การสอบแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านนักเรียนไทยผลการสอบยังแพ้ประเทศต่างๆ เช่น ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นต้น (นรินทร์ สังข์รักษา, 2556 ข : 146)

แต่จากผลการวิจัยสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของไทย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทั่วประเทศของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในปี 2552 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : ก-ง) สภาพปัญหาด้านครู พบว่า 1) ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง โดยมีสาเหตุสำคัญจากการมีครูที่จบวิชาเอกที่สอนไม่เพียงพอ และการขาดความสมดุลของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ต้องจัดครูที่จบวิชาเอกอื่นมาสอนแทน 2) ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานสอนมาก เช่น งานธุรการ งานกรเงิน งานประกันคุณภาพ เป็นต้น ทำให้ครูไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับการสอนอย่างเต็มที่ ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน 3) ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สาเหตุมาจากการสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก การขาดทักษะและประสบการณ์ในการสอน ไม่ลุ่มลึกในเนื้อหาวิชา รวมทั้งไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) ครูต้องสอนในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ สาเหตุมาจากมีครูไม่เพียงพอ ขาดความสมดุลตามสัดส่วนวิชาเอก ส่งผลให้ครูเตรียมการสอนไม่ทันและจัดกระบวนการเรียนรู้ไม่ได้ดีเท่าที่ควร 5) ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมาก ทำให้สนใจการสอนน้อยลง เนื่องจากมีการประเมินวิทยฐานะของครูผ่านการเขียนผลงานทางวิชาการ ทำให้ครูต้องใช้ในการทำผลงานและศึกษาค้นคว้ามากขึ้น ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนและการจัดกิจกรรมการสอน 6) ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน สาเหตุมาจากการขาดแคลนสื่อ การไม่ให้ความสำคัญกับสื่อ และครูไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน 7) ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระรอง โดยเฉพาะกรณีที่ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระ ครูจะให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระหลักมากกว่า ทำให้กลุ่มสาระรองถูกละเลย 8) ครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง ทั้งเรื่องการพัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน เนื่องจากไม่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 9) ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สืบเนื่องจากการได้รับมอบหมายให้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่ถนัด การต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาพัก ความเบื่อหน่ายท้อแท้ การไม่ก้าวหน้าในอาชีพ และการมีเงินเดือนน้อย 10) ครูขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมาขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู 11) การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ส่วนใหญ่เป็นการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด ซึ่งมักไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและเป็นการอบรมที่ไม่ได้กำหนดแผนไว้ชัดเจน

จึงเห็นได้ว่าคุณภาพการศึกษาไทย ถึงเวลาที่ต้องยกเครื่อง หรือต้องเปลี่ยนแปลงด้วยการกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ แต่สิ่งสำคัญของต้นน้ำในฐานะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยกเครื่องใหม่ (Re-engineering) เป็นลำดับแรก สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ.2556-2558 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทย ตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ นำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ พึ่งพาตนเองได้ และมีสำนึกในความเป็นไทย อยู่ร่วมกันในสังคมไทย และสังคมโลกอย่างสันติสุข” โดยกำหนดเป้าหมาย คือ ปี 2556 จะเน้นการปรับปรุงปลักสูตรและการพัฒนาครู ปี 2557 จะดำเนินการให้เกิดความชัดเจนในเรื่องประชาคมอาเซียนและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และปี 2558 นโยบายทุกข้อของรัฐบาลต้องสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ.2556-2558 ได้กำหนด 7 ยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทย ดังนี้ 1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับทุกประเภท 2) การสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม 3) การปฏิรูปครูเพื่อยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง 4) การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา อาชีวศึกษา และการฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 5) การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ 6)

การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างทุนปัญญาของชาติ และ7) การเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556ง)

นับตั้งแต่ปี 2530 เป็นต้นมา สำนักงานพัฒนาข้าราชการครูได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการในการแต่งตั้งข้าราชการครู ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในสายงานต่างๆ เพื่อเป็นมาตรการจูงใจและพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการครู ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน เช่นเดียวกับข้าราชการประเภทอื่น รวมทั้งจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือนตามความรู้ความสามารถและภาระหน้าที่ปฏิบัติ แต่เท่าที่ผ่านมาจนถึงปี 2534 มีครูที่ผ่านการประเมินน้อยมาก จึงทำให้ครูที่ไม่ผ่านการประเมินเกิดความท้อแท้ เสียขวัญและกำลังใจ ทำให้มีผลถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่และคุณภาพการศึกษาขอแงชาติ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2537 : คำนำ) ในอดีตหลายหน่วยงาน เช่น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2537 :3-4) ได้ศึกษารูปแบบและแนวทางในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครู พบว่า สภาพและปัญหาในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครูในปัจจุบัน มีปัญหา 4 ประการ คือ 1) การปฏิบัติของครูไม่สอดคล้องกับระบบการพัฒนาวิชาชีพครู 2) ระบบการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูไม่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ 3) ครูขาดความพร้อมในการทำผลงานทางวิชาการ และ 4) การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวยในการทำผลงานทางวิชาการประสบความสำเร็จ แต่จากประสบการณ์ที่ได้พิจารณาผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะและทำงานเกี่ยวข้องกับครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ และได้ตรวจผลงานวิจัยการพัฒนานวัตกรรมของครูผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ ที่นำไปใช้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และรายงานการวิจัยที่ครูผู้วิจัยจัดทำ พบว่า แต่ละงานมีจุดอ่อนและข้อบกพร่องแตกต่างกันอย่างหลากหลาย รายละเอียดพบจุดอ่อนและข้อบกพร่องจากการตรวจผลงานวิจัย ตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มแรกจนถึงการส่งเล่มรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ (พิสนุ ฟองศรี, 2551; อรุณศรี อนันตรศิริชัย,2552 ; นรินทร์ สังข์รักษา,2556ก : 356-370, 2556ข : (1) ; บุญชม ศรีสะอาด,ม.ป.ป.) สอดคล้องกับการประเมินสภาพปัญหาการผลิตงานวิจัยสาขาการศึกษาในหนังสือแผนนำทางวิจัยการศึกษา (2553-2562) ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (สุวิมล ว่องวาณิช,2556 : 335) พบว่า ผู้ทำวิจัยส่วนใหญ่ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ประเด็นการวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน มุ่งศึกษา/แสวงหาแนวทาง และ/หรือพัฒนากิจกรรม/รูปแบบ/วิธีการ/หลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษา การผลิตและการพัฒนาครูอาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา การศึกษาปฐมวัย การศึกษาพิเศษ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่เป็นโครงการวิจัยขนาดเล็ก คุณภาพงานวิจัย รายงานวิจัยการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนยังมีคุณภาพต่ำหรือปานกลาง มีประเด็นที่เป็นความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน (Miss Conception) งานวิจัยที่มีคุณภาพสูงและเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ได้มีจำนวนน้อย ผลการพิจารณาคุณภาพงานวิจัยอันเป็นส่วนหนึ่งของผลงานวิชาการ ที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ส่วนใหญ่มีคุณภาพต่ำไม่ผ่านเกณฑ์

ส่วนรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552ข : ฒ) ที่พบในเรื่องของคุณภาพของครู/อาจารย์ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้เรียน ลักษณะของครู/อาจารย์ และกระบวนการของผู้บริหาร โดยควรจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และรู้จักสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาภูมิหลังของครู/อาจารย์ให้เป็นไปในทิศทางที่ดี เช่น มีระดับการศึกษา มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นต้น นั่นหมายถึงการพัฒนาครูในส่วนแรกที่เป็นต้นน้ำของระบบการศึกษา

จากที่กล่าวมาสามารถประมวล สรุปได้ว่า ครูมีปัญหาใหญ่ๆ 3 ประการ คือ 1) องค์ความรู้ของครูเกี่ยวกับวิชาชีพของครู ซึ่งครูเป็นผู้ทำให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ 2) การคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ของครู และ3) ครูขาดพี่เลี้ยงจากมหาวิทยาลัย ดังนั้นการพัฒนาครู จึงควรมุ่งเน้นให้ครูได้พัฒนาตนเอง หรือการพัฒนาภูมิหลังของครู ดังเช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้เน้นการพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ในการพัฒนาข้าราชการแนวใหม่สู่สังคมแห่งการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. 2545 : 73) พบว่า การเรียนรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 2 ประการคือ P (Programmed Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ คำสอน คำแนะนำแบบดั้งเดิมที่กำหนดไว้เป็นแนวทาง และ Q (Questioning Insight) คือ มุมมองจากการตั้งคำถามและคิดใคร่ครวญ รวมการพัฒนาทั้งหมดเรียกว่า “แผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : IDP)” (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. 2545 : 87-102) การสร้างทักษะเรียนรู้ (Learning Skill) จากการปฏิบัติของครูจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาครูในการพัฒนาคุณภาพของผลงานวิชาการและเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพอันมิใช่เพียงเป้าหมายแค่การจัดทำวิทยฐานะเพียงประการเดียว แต่มุ่งเน้นให้ครูได้พัฒนาคุณภาพของผลงานด้านวิชาการ การเรียน การสอน นั่นคือ การมุ่งเป้าสู่คุณภาพการศึกษา จึงเห็นได้ว่า การเสริมพลังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และทำให้องค์กรใช้กำลังคนได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูมีความหมายและความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพในหน้าที่การงานของตนเอง (องค์ความรู้ในวิชาชีพครู) 2) การพัฒนาการเรียนรู้แก่ครูสู่ผู้เรียน (การคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ของครู) และ3) การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการของวิชาชีพครู (ทักษะด้านอาชีพครู) ผ่านการหนุนนำต่อเนื่องจากมหาวิทยาลัย (Coaching)

ในปี 2556 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาได้กำหนดนโยบายการพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching &Mentoring) จัดทำโครงการพัฒนาครูที่เน้นการสร้างความเข้มแข็งของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน ในบริบทที่หลากหลายของลักษณะและขนาดของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง และให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษา ประสานกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นคู่พัฒนา การจัดพัฒนาให้เน้นรูปแบบการพัฒนาฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the job training) และให้มีระบบสนับสนุนในรูปแบบการ Coaching และ Mentoring โดยให้เน้นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของความเป็นครู การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถด้านอ่านเขียน (Literacy), คำนวณ(Numeracy) และการใช้เหตุผล (Reasoning Ability) ตามระดับชั้น ควบรวมกับกระบวนการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การพัฒนาองค์กรของสถาบันการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บุคลากรในองค์กรต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีเทคนิคที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลากรในองค์กรได้หลากหลายเทคนิค Coaching คือ การเป็นพี่เลี้ยงของสถาบันอุดมศึกษา ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของการเรียนการสอนที่รับผิดชอบ โดยผู้รับการสอนจะเป็นผู้ที่มีผลงานอยู่ในระดับมาตรฐาน ส่วนการ Mentoring นั้นเป็นการให้คำปรึกษาหรือสอนให้กับบุคลากรใหม่หรือบุคลากรที่มีอยู่เดิมที่มีผลงานอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและอื่น ๆ ที่จะทำให้สมรรถนะของบุคลากรสูงขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จต่อไปในอนาคต (เฉลียว บุรีภักดี,สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์ และนรินทร์ สังข์รักษา, 2556 : 1-2)

นอกจากนี้การพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching &Mentoring) จึงเป็นการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ ในการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพ จึงเห็นได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (Professional Learning Community : PLC /ชรว.) ที่ประเทศสิงคโปร์กำหนดวิสัยทัศน์ที่ 4 วิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Robin Fogarty& Brian M. Pete,2011 : 172-173) เป็นกลุ่มคนที่รวมตัวกันอย่างมีระเบียบกฎเกณฑ์ด้วยความสมัครใจ เพื่อเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศในวิทยาการสาขาใดสาขาหนึ่ง อันเป็นการแก้ปัญหา หรือสร้างองค์ความรู้ หรือเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในสาขานั้น (เฉลียว บุรีภักดี, 2556 : 10 ในหนังสือที่ระลึก 1 ทศวรรษพัฒนศึกษาศิลปากร,2556) การที่แต่ละชุมชนการเรียนรู้วิทยาการจะดำเนินการเรียนรู้วิทยาการในการพัฒนาตนเองตามที่ตนเองสนใจ จนถึงขั้นเป็นผู้รอบรู้จริง หรือเชี่ยวชาญจริงนั้น ต้องอาศัยวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จึงต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของสมาชิกในแต่ละ ชรว. หรือ PLC ซึ่งรวมไปถึงวิธีการเรียนรู้/ให้คำปรึกษาแบบหนุนเนื่อง (Coaching) ของผู้สอนด้วย

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่คลื่นลูกที่ 4 จากยุคสารสนเทศ พัฒนาสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ผู้ที่ได้รับสารสนเทศความรู้ได้มากจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบกว่าผู้อื่นการแข่งขันทุกๆ ด้าน จะเห็นได้ว่าความรู้มีอยู่มากมายรอบตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องแสวงหาความรู้จากหลายแหล่งๆ พร้อมกับเวลาที่จำกัด สังคมได้มีการเปลี่ยนแปลง (Social Change) ในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียน ให้สัมฤทธิ์ผลสำเร็จลุล่วงสามารถดำเนินภารกิจต่างๆได้ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร และความรู้ในทุกๆ ด้าน ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูจัดการความรู้ โดยนำงานประจำที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ให้พัฒนาไปสู่งานวิจัย เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้องค์กรก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างผลสัมฤทธิ์กับผู้เรียนในโรงเรียนได้ในแนวทางหนึ่ง แต่ที่ผ่านมาครูมักมีปัญหาในการวิจัยที่บกพร่อง และวิจัยไม่ถูกต้อง ทำให้การจัดทำผลงานทางวิชาการไม่บรรลุผล หรือกว่าจะบรรลุต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา สิ่งสำคัญการจัดการความรู้ในโรงเรียนหรือองค์กรย่อมได้ประโยชน์อย่างมหาศาล ทั้งกับโรงเรียน ตัวครู รวมถึงผู้เรียนด้วย พร้อมกับได้ผลงานทางวิชาการอีกด้วย จึงจำเป็นต้องมีการศึกษา ค้นคว้าองค์ความรู้จากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ (Routine) ให้เป็นการวิจัย (Research) ควบคู่กัน นั่นคือ “การปฏิบัติจากงานประจำสู่การวิจัย (Routine to Research : R to R)” (นรินทร์ สังข์รักษา,2556ก : 23-24)

การเสริมพลังหรือการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการให้บุคคลสามารถค้นพบและตอบสนองความต้องการของตนให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีกระบวนการทางสังคมช่วยสนับสนุน จนบุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีพลังสามารถควบคุมวิถีชีวิตของตนเองได้ กระบวนการเสริมพลัง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การค้นพบสภาพการณ์จริง 2) การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม และ 4) การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่บุคคลตระหนักถึงปัญหาด้วยตนเอง จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ในการสร้างองค์ความรู้วิชาชีพครูเพื่อการแก้ไขปัญหาและสะท้อนคิดหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับตน เมื่อปฏิบัติจนเกิดความมั่นใจ (Gibson,1995 : 1201-1210)

สำหรับภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์ ได้มีการรวมกลุ่มคลัสเตอร์ (Cluster) เป็นจังหวัดที่มีความอุดมสมบูรณ์ทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีสภาพทั้งการเกษตร พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และการบริการ เป็นจังหวัดที่มีความพร้อมในหลายด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม มีภูมิอากาศ มีความหลากหลายในอาชีพ และมีสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา อาชีวศึกษา ในส่วนของ

กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาถึง 17 เขต โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาถึง 14 เขต และสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 8 จังหวัด โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 278 โรงเรียน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 171 โรงเรียน สำหรับภาคตะวันตกมีบริบทที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่นๆ เนื่องจากเป็นเขตปริมณฑล มีบางส่วนติดชายแดนประเทศเมียนมาร์ เป็นแหล่งรวมของมหาวิทยาลัยในพื้นที่ถึง 9 แห่งและมีศูนย์การเรียนของมหาวิทยาลัยอีก 3 แห่ง รวมเป็น 11 แห่ง แต่ก็ยังมีปัญหาที่สำคัญทั้งคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ แม้ว่าจะได้มีหน่วยงาน/สถาบันการศึกษาบางส่วนมาพัฒนาอยู่บ้าง ผู้ได้รับวิทยฐานะในภาคตะวันตกมีอยู่จำนวนน้อย เนื่องจากขาดการทำผลงานวิชาการ ทั้งที่เป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยจำนวนมาก ประกอบกับรายงานการประเมินตนเองของเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 พบว่าโรงเรียนต่างๆในมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีคุณภาพระดับพอใช้ ยังไม่บรรลุเป้าหมาย ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ค่าเป้าหมายความสำเร็จ		ความสำเร็จ			บรรลุเป้าหมาย/ไม่บรรลุเป้าหมาย
	คะแนน	ร้อยละ/ระดับคุณภาพ	คะแนน	ร้อยละ/ระดับคุณภาพ	คุณภาพ	
มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน	**30**		**22.83**	**4**	**ดีมาก**	
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	5	70	3.33	68.25	ดี	ไม่บรรลุเป้าหมาย
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล	5	70	3.40	67.50	ดี	ไม่บรรลุเป้าหมาย
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	5	48.75	2.94	56.48	พอใช้	ไม่บรรลุเป้าหมาย

ที่มา : รายงานการประเมินตนเองของเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10, 2555 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะ คือ 1) ควรทำโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรูปแบบต่างๆ ให้หลากหลาย เพื่อซ่อมเสริมความรู้ให้ผู้เรียนในด้านที่ไม่ผ่านเกณฑ์ โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์และวิชาภาษาอังกฤษ 2) พัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในด้านการคิดและให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 3) โรงเรียนควรพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม ควบคุม กำกับติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนงานให้เป็นระบบ และตรวจสอบได้ 4) ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้หลักสูตรท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชน 5) ให้ครูนำผลการพัฒนาตนเองมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากที่สุด 6) ส่งเสริมให้ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ

พัฒนาการเรียนการสอนทุกรายวิชาและมีแผนการสอนแบบบูรณาการทุกรายวิชา (รายงานการประเมินตนเอง สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10, 2555 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)

ที่ผ่านมาคณะผู้วิจัยได้เป็นหน่วยการพัฒนา ของกระทรวงศึกษาธิการในโครงการไทยเข้มแข็ง จึงได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง จัดโดยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในปี 2553 (นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ 2553 : 4) พบว่า ภาคตะวันตกมีปัญหาในด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู และผู้เรียน โดยเฉพาะผู้บริหาร ซึ่งได้มีการจัดการฝึกอบรมผู้บริหารทั้งระบบ แต่ได้ดำเนินการเพียงปีเดียวที่ขาดความต่อเนื่อง จึงยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ และในปี 2556 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ ดำเนินโครงการการพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching &Mentoring) เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาครูในด้านการเรียนการสอน แต่ทั้งสองโครงการดังกล่าวยังไม่ได้เน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาตามกรอบการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในด้านการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประเด็นคือ 1) เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาที่นำไปสู่ความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคในโอกาสและคุณภาพการศึกษาสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม 2) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก 3) เพื่อพัฒนาการศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการศึกษา (Educational Hub) ของอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ,2556 : 26-29) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ.2556-2558 ได้กำหนด 7 ยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทย จึงเห็นได้ว่าการยกระดับคุณภาพการศึกษาสิ่งสำคัญต้องมุ่งไปที่ตัวครู ด้วยการเสริมพลังครูสู่ศิษย์ (ผู้เรียน) จากงานประจำสู่งานวิจัย (R to R) มีกระบวนการดำเนินการที่หลากหลาย เกิดผลผลิต คือ ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์การเรียนรู้จากการเรียนการสอนสู่งานวิจัย ที่สามารถเชื่อมโยงกับผลงานวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครู และผลลัพธ์สุดท้าย คือ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการต่อยอดการวิจัยในชุดโครงการการวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนของทิศนา แขมมณีและคณะ (2547) ด้วยการยกระดับคุณภาพการศึกษาในส่วนของการพัฒนาครู รวมถึงการต่อยอดการวิจัยเพื่อประเมินผลและถอดบทเรียนในโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ที่มีข้อเสนอของโครงการว่า 1) จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นสิ่งสำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ที่มุ่งเน้นการคิดและการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research –based Learning : RBL) รวมถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบใหม่ที่ไม่เน้นการบรรยาย แต่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Self-constructivism) วิทยากรเติมเต็มส่วนขาด 2) จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในการพัฒนาวิชาการในรูปแบบ Coaching & Mentoring ดังนั้นครูและผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาต่อยอดไปสู่การจัดทำวิทยฐานะในโอกาสต่อไป ควรมีการจัดอบรมต่อยอดเพิ่มเติม (นรินทร์ สังข์รักษา เฉลียว บุรีภักดีและสุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์, 2556 : 175-176)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R & D) ร่วมกับการวิจัยในชั้นเรียนแบบรวมพลัง (Collaborative Classroom Action Research : C-CAR) ในการสร้างระบบแรงจูงใจให้ครูเพิ่มศักยภาพ สามารถจัดทำผลงานวิชาการอย่างมีคุณภาพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างต้นแบบชุมชนการเรียนรู้วิทยาการในสังคมแห่งการเรียนรู้และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ อันเป็นการ

ยกระดับคุณภาพการศึกษาของต้นน้ำ คือ “ครู” ซึ่งจะเป็นเข็มมุ่งให้ครูเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจากครูสู่ศิษย์ (ผู้เรียน) ทั้งยังเป็นการเสริมฐานการเรียนรู้ที่สะท้อนไปสู่คุณภาพการศึกษาไทยได้อย่างยิ่งยืน

2. คำถามการวิจัย

การดำเนินการตามวัตถุประสงค์ระดับโรงเรียนดังกล่าว เป็นการดำเนินการเพื่อตอบคำถามการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค รวมถึงศึกษาความต้องการเป็นอย่างไร

2. รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพที่เป็นจุดเน้นมีลักษณะเป็นอย่างไร ครูพัฒนามาได้อย่างไร

3. แนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นอย่างไร

4. การประเมินและถอดบทเรียนรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพผลเป็นอย่างไร

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การดำเนินการวิจัย ด้วยการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามแผนงานการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. เพื่อศึกษารูปแบบเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. เพื่อประเมินและถอดบทเรียนรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิจัยและพัฒนา เพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

หน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) คือ ครูในสถาบันการศึกษาของเขตพื้นที่ประถมศึกษาและเขตพื้นที่มัธยมศึกษา รวมถึงครูในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในภูมิภาคตะวันตก

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1.ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research :R_1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา (Analysis :A)

2. ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development :D_1) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development : D and D)

3. ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research :R_2) การทดลองใช้ หรือนำไปเครื่องมือที่ได้ไปใช้ (Implementation : I)

4. ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development :D_2) เป็นการประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation : E)

ประชากร กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลัก ในขั้นตอนที่ 1

ประชากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนของภาคตะวันตก ปี 2557 ที่เป็นพื้นที่ศึกษา 4 จังหวัด จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 4,263 คน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,450 คน จังหวัดนครปฐม จำนวน 5,491 คน จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 1,302 คน รวมจำนวน 12,506 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2557)

กลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่าง จากตาราง Krejcie & Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 384 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ในแต่ละจังหวัด

กลุ่มเป้าหมาย ในขั้นตอนที่ 3

ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสถาบันการศึกษาหรือพื้นที่ต้นแบบ 4 แห่ง ได้แก่ 1) พื้นที่อำเภออ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร คือ โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย(ขนาดใหญ่) สังกัดเทศบาลอ้อมน้อย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 2) พื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม คือ โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย (ขนาดใหญ่พิเศษ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และ 3) โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัพวันเจติยาราม (ขนาดเล็ก) สังกัดเทศบาลอัมพวา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และ 4) โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา (ขนาดกลาง) พื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี รวมกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา จำนวน 190 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในชั้นเรียน (สุวิมล ว่องวาณิช,2548, 2553 ; บุญชม ศรีสะอาด,2553 ; สุวิทย์ มูลคำ, 2553 ; พิมพันธ์ เดชะคุปต์และพเยาว์ ยินดีสุข 2554 ;นรินทร์ สังข์รักษา, 2556ก, 2556 ข) การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2547) การพัฒนางานประจำสู่การวิจัย (ศิริพร จิรวัฒน์กุล และอรุณ จิรวัฒน์กุล 2553 ; นรินทร์ สังข์รักษา2556 ก) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Kanter; 1977 ; Block, 1987, Maeroff, 1988 ; Brown and Hawkins; 1988 ; Scott and Jaffe, 1991 ; Tebbitt, 1993 ; Sergiovanni, 1991 ; Blasé and Blasé,2001) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow,1959 ; Huitt, 2001) ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg and Synderman, 1959**)** ทฤษฎี E.R.G.(Alderfer 1992) ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom,1964) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (McClelland, 1953 , 1961) การพัฒนาตนเอง (Megginson & Pedler 1992 สำนักงาน ก.ค.ศ., 2550) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (McGill and Beaty , 1995 ; สำนักงาน ก.พ. , 2545 , Revans, 1982) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Tough, 1970 ; Knowles, 1975 ; Griffin, 1983 ; Brookfield, 1984 ; Garrison,1997) การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching) (เฉลียว บุรีภักดี,สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์ และนรินทร์ สังข์รักษา, 2556) ความพึงพอใจ (Morse, 1953 ; Ernest & Ilgen. 1980 ; Mullins 1985 ; Maslow1970) การถอดบทเรียน (เนาวรัตน์ พลายน้อย, 2547 ; ศุภวัลย์ พลายน้อย, 2546; อรศรี งามวิทยพงศ์, 2549) และการพัฒนารูปแบบ (Getzels & Guba, 1957 , Good, 1973 ; Keeves, 1988)

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย 4 แห่ง ได้แก่ 1) พื้นที่อำเภออ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร สังกัดเทศบาลอ้อมน้อย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 2) พื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม 2 โรงเรียน ในสังกัด สพม. เขต 10 และสังกัดเทศบาลอัมพวา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และ 4) พื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี ในสังกัด สพม. เขต 10

ขอบเขตด้านระยะเวลา ดำเนินการวิจัย 18 เดือน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยและการพัฒนา หมายถึง งานที่มีลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูนคลังความรู้ ทั้งความรู้เกี่ยวกับมนุษย์ วัฒนธรรมและสังคม และการใช้ความรู้เหล่านั้น เพื่อประดิษฐ์คิดค้นสิ่งที่เป็นประโยชน์ใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในภูมิภาคตะวันตก

รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง แบบจำลองที่กำหนดขึ้นจากการเสริมพลังให้ครูในสถาบันการศึกษาเขตพื้นที่ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในภูมิภาคตะวันตก ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตภายใต้กรอบแนวคิดและหลักการเรียกว่า “EDU-WESTERN Model”มีองค์ประกอบ ได้แก่ 1) Effort - E (ความอุตสาหะ) 2) Driving Forces -D (แรงขับ/พลังภายใน) 3) Universal-U (ความเป็นสากล) 4) Wealthy Intelligence- W (ความมีสติปัญญา) 5) Effectiveness-E (ประสิทธิผล) 6) Self-developing-S (การพัฒนาตนเอง) 7) Technology-T (เทคโนโลยี) 8) Empowering-E (การเสริมพลังอำนาจ) 9) Responding-R (การตอบสนองต่อ R to R) และ 10) Networking-N (เครือข่ายวิชาการ)

การเสริมพลังอำนาจของครู หมายถึง กระบวนการสร้างจากพลังภายใน อันเป็นแรงจูงใจของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ทีมงานและโรงเรียนในภูมิภาคตะวันตก มีการบรรลุผลในการปฏิบัติงานประจำสู่งานวิจัยในชั้นเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง แนวทางที่ครูมีเสริมพลังและแรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์การพัฒนาคุณภาพของผลงานวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การสร้างสรรค์คุณภาพของผลงาน หมายถึง แนวทางที่ครูมีการเสริมพลังมากระตุ้น ให้เกิดการสร้างสรรค์การพัฒนาคุณภาพของผลงานวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สู่วิทยฐานะตามที่ทางราชการกำหนดไว้

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ระดับชั้นตามตำแหน่งที่ทางราชการกำหนดขึ้นเพื่อการเข้าสู่วิทยฐานะของครูในภูมิภาคตะวันตก เช่น ค.ศ.1 จนถึง ค.ศ. 5

การสร้างสรรค์การเรียนรู้ หมายถึง รูปแบบ หลักสูตรการฝึกอบรม คู่มือการฝึกอบรม นวัตกรรม ICT การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ชิ้นงานการวิจัยในโครงการย่อย 6 โครงการที่เกิดจากกการสร้างสรรค์การเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาในภูมิภาคตะวันตก

คุณภาพการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ (ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานที่ 2) ที่คาดหวังในสถานศึกษาทั้งของสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงหมาดไทย ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ดีขึ้น ผ่านกระบวนการสร้างสรรค์การเรียนรู้

มาตรฐานการเรียนรู้ หมายถึง เกณฑ์การกำหนดการวัดผลผ่านตัวบ่งชี้ที่เป็นสากลที่มุ่งเน้นในด้านการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงหมาดไทยที่ได้ประกาศใช้มาแล้ว

ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในภูมิภาคตะวันตก เพื่อพัฒนาคุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยใช้วิธีการวัด 5 ระดับ

การถอดบทเรียน หมายถึง การได้บทเรียนความสำเร็จ ผลการดำเนินงานการปฏิบัติที่เป็นเลิศและประเด็นต่างๆในการเรียนรู้จากสถาบันที่ศึกษา ในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จในภูมิภาคตะวันตก เพื่อพัฒนาคุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

พื้นที่ต้นแบบ หมายถึง สถาบันการศึกษาหรือชุมชนการเรียนรู้วิทยาการที่มีศักยภาพในการพัฒนาที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความโดดเด่นหรือเป็นแห่งแรก รวมถึงเป็นแบบอย่างของสถาบันการศึกษาในภูมิภาคตะวันตก

ครูในภูมิภาคตะวันตก หมายถึง ครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม ราชบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรีและประจวบคีรีขันธ์

6. ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ด้านปริมาณ

คณะบุคลากรจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ที่ได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการวิจัยและพัฒนา และการวิจัยในชั้นเรียนแบบรวมพลัง มีดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา 17 เขต โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 278 แห่ง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา 14 เขต โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 171 แห่ง

1.3 โรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 8 จังหวัด 45 แห่ง

2. ด้านผลผลิต

จำนวนผลผลิตที่ได้จากงานวิจัย ประกอบด้วย รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ รายงานการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน 4 แห่งที่ศึกษา 190 เล่ม และหนังสือเผยแพร่ข้อความรู้จากงานวิจัย จดหมายข่าวเพื่อปนระชาสัมพันธ์ รวมทั้งระบบข้อมูลและการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเตอร์เน็ต

3. ด้านคุณภาพ

3.1 โรงเรียน/สถานศึกษา

3.1.1 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งโรงเรียนได้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และโรงเรียนคำนึงถึงภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาครูสู่คุณภาพการศึกษา สร้างความเชี่ยวชาญของครู (Professional Teacher) จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (R to R)

3.1.2 นักเรียนของโรงเรียนที่พัฒนาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมีคุณสมบัติตามจุดเน้นของการยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้วยการวิจัยและพัฒนาของแต่ละโรงเรียน

3.1.3 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความรู้ความสามารถตรงกับงานและพัฒนาทักษะการวิจัย จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

4. หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียน/สถานศึกษา

4.1 ได้โรงเรียน/สถานศึกษาที่มีการบริหารงานวิชาการที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน และสามารถเป็นต้นแบบจากงานประจำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งโรงเรียน ซึ่งสามารถช่วยขยายผลการดำเนินงานและร่วมกันสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นพลังในการขยายผลคุณภาพการศึกษาทั้งโรงเรียน ได้อย่างกว้างขวางทั่วประเทศ

4.2 ได้โรงเรียนอันประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาสามารถสร้างการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและการเสริมพลัง จนเป็นตัวอย่าง เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของครูสู่ผู้เรียน และโรงเรียนต่อไปอย่างเป็นระบบ ครบวงจรและต่อเนื่อง

4.3 ได้นักวิจัยภายนอกที่เป็นศึกษานิเทศก์ที่สามารถวิจัยและพัฒนา ผลิตองค์ความรู้ใหม่ มีความเข้าใจปัญหาการเรียนรู้ตามสภาพจริง ในการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching) ได้พัฒนาทักษะการวิจัยและการทำงานร่วมมือกับโรงเรียน

4.4 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะของโรงเรียนและบุคลากร เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดระดับความก้าวหน้าการเทียบเคียง (Benchmarking) ในการพัฒนาโรงเรียนและได้กรอบแนวทางสำหรับการกำหนดนโยบายด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งโรงเรียน

4.5 ได้รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ที่ได้ผ่านการตรวจสอบแล้ว และสามารถนำไปขยายผลต่อ

5. หน่วยงานนโยบาย

5.1 ได้องค์ความรู้ของภาคตะวันตกเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษาทั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อันเป็นองค์ความรู้ที่ตั้งอยู่บนการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

5.2 ได้รูปแบบ หลักสูตรและคู่มือการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ที่มีประสิทธิภาพและหลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้

5.3 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการทุกฝ่ายมี “วัฒนธรรมการเรียนรู้” ซึ่งจะช่วยให้สังคมโดยรวมเป็นสังคมแห่งการเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้มากขึ้น (Transformative Learning)

6. สถาบันอุดมศึกษา/มหาวิทยาลัย

6.1 นักวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ และนักศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกโรงเรียน ได้มีโอกาสเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) มีประสบการณ์ตรง ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพการศึกษา และกระบวนการวิจัยและพัฒนาดียิ่งขึ้น อันนำไปสู่การพัฒนาตนในฐานะคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา

6.2 สถาบันอุดมศึกษามีสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียนและชุมชนมากขึ้น ได้เครือข่ายโรงเรียนและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน ที่จะเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนิสิต/นักศึกษา

7. แนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. นำผลการวิจัย รูปแบบ หลักสูตรการฝึกอบรม คู่มือการฝึกอบรม การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ชิ้นงานการวิจัย มาให้ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาในเขตพื้นที่ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้ปรับปรุงและพัฒนาสร้างองค์ความรู้ในวิชาชีพครู กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันตกและประเทศ

2. เป็นแนวทางให้เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่งวนตำบล) ของภูมิภาคตะวันตกเพื่อขยายผลเป็นชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (Professional Learning Community : PLC) ในการพัฒนาคุณภาพครูสู่ศิษย์ ให้ครูคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์การเรียนรู้ โดยมีมหาวิทยาลัยหนุนนำต่อเนื่อง (Coaching)

3. ประชาสัมพันธ์ผลการวิจัย รูปแบบ หลักสูตรการฝึกอบรม คู่มือการฝึกอบรม การปฏิบัติที่เป็นเลิศ ชิ้นงานการวิจัยและบทเรียนให้กับกระทรวงศึกษาธิการและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้นำไปใช้พัฒนาวิชาชีพครู เกิดภาคีเครือข่ายการพัฒนาการศึกษา ก่อให้เกิดผลต่อคุณภาพการศึกษา

บทที่ 2
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาระสำคัญของงานวิจัยที่มีการเผยแพร่ทั้งที่เป็นเล่ม เป็นเอกสาร แผ่นพับ รวมทั้งสาระความรู้ที่เป็นข้อมูลเผยแพร่ทางอินเตอร์เน็ต โดยได้ศึกษาอย่างหลากหลาย ครอบคลุมสาระที่เป็นเนื้องานของการวิจัยโดยละเอียด ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน ตรงประเด็น คณะผู้วิจัยจึงขอนำเสนอข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการและการยกระดับคุณภาพครู
2. แนวคิดการวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐานและการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเองและการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง
6. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ
7. แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน
8. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการและการยกระดับคุณภาพครู

ในแนวคิดนี้ขอนำเสนอให้เห็นภาพรวมของการเรียนรู้ ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการและการยกระดับคุณภาพครูของไทย รายละเอียดดังนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้

การเรียนรู้มีความสำคัญและจำเป็นของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคม รวมถึงการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ ดังนั้นจึงควรเรียนรู้เกี่ยวกับความหมาย วิธีการเรียนรู้ ธรรมชาติของการเรียนรู้ หลักการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ที่ดี รายละเอียด ดังนี้

1.1.1 ความหมายของการเรียนรู้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 อธิบายว่า เรียนรู้ หมายถึง เข้าใจความหมายของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยประสบการณ์ ส่วนพจนานุกรมของเวบสเตอร์ (Webster 's Third New International Dictionary) ได้ระบุว่า "การเรียนรู้ คือ กระบวนการเพิ่มพูนและปรุงแต่งระบบความรู้ ทักษะ นิสัย หรือการแสดงออกต่างๆ อันมีผลมาจากสิ่งกระตุ้นอินทรีย์โดยผ่านประสบการณ์ การปฏิบัติ หรือการฝึกฝน" นอกจากนี้ ในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้อธิบายคำที่เกี่ยวข้องกับคำว่า เรียนรู้ไว้ดังนี้ การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการเรียนรู้ที่บุคคลใช้ในการสร้างความหมายของข้อมูลและสิ่งเร้าต่างๆที่รับเข้ามาทางประสาทสัมผัสให้เกิดเป็นความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ ความรู้สึกและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ จากประสบการณ์และการฝึกหัดอบรมบ่มนิสัย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ขณะที่ Kimble (1964) กล่าวถึง การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างถาวรในพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากการฝึกที่ได้รับการเสริมแรง" สอดคล้องกับ Bower

& Hilgard (1981) กล่าวถึง การเรียนรู้ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการฝึก ทั้งนี้ไม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดจากการตอบสนองตามสัญชาตญาณ ฤทธิ์ของยา หรือสารเคมี หรือปฏิกิริยาสะท้อนตามธรรมชาติของมนุษย์ " ส่วนประดินันท์ อุปรมัย (2540 : 121) การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงของบุคคลอันมีผลเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นเหตุทำให้บุคคลเผชิญสถานการณ์เดิมแตกต่างไปจากเดิม

สรุปว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการ หมายถึง ความตั้งใจหรือใส่ใจที่จะรู้บางสิ่งบางอย่างแล้วจึงกำหนดวิธีการให้ได้ความรู้และลงมือทำจนเห็นผลจากการกระทำนั้น หมายความว่า มีความตั้งใจ (Intending) เป็นสิ่งแรก ที่ถูกกำหนดในใจคน และเมื่อลงมือปฏิบัติ การสัมผัสหรือทำอย่างมีจุดประสงค์แน่นอนและชัดแจน จะได้ผลออกมาอย่างไร เป็นอันจบกระบวนการ ซึ่งสรุปได้ 4 ขั้นตอน คือ 1) ตั้งใจจะรู้อยากจะรู้ หรือกำหนดในปัจจัยต้องการรู้ 2) กำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้รู้ 3) ลงมือปฏิบัติหรือทำตามที่คิดไว้ และ 4) ได้รับผลหรือประจักษ์ผลจากการกระทำ

เมื่อสิ้นสุดกระบวนการนี้เรียกว่า เสร็จสิ้นกระบวนการเรียนรู้ สิ่งที่เหลืออยู่เป็นประสบการณ์ และความรู้อยู่ในตัวของมนุษย์ผู้นั้น อาจมีคำถามว่า เป็นไปได้หรือไม่ที่คนจะเรียนรู้โดยไม่ตั้งใจ คำตอบคือเป็นไปได้แต่เรียกว่า เป็นการรับรู้ (Perception) เพราะไม่มีเจตนาหรือความตั้งใจมาก่อน แต่มีการกระทำหรือเหตุการณ์เกิดขึ้นและกระทบประสาทสัมผัสของคน การรับรู้จึงเกิดขึ้น และเมื่อจบลงแล้ว สิ่งที่เหลืออยู่ก็เป็นประสบการณ์และความรู้อยู่ในตัวมนุษย์เช่นกัน

1.1.2 วิธีการเรียนรู้

วิธีการเรียนรู้สามารถแบ่งแบบพื้นฐาน ได้ 2 แบบ ได้แก่ (นรินทร์ สังข์รักษา,2553 : 24-25)

1. การเรียนรู้โดยตรง (Direct Leaning) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) หมายถึง การได้รับประสบการณ์ เหตุการณ์ สถานการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นการสัมผัสด้วยประสาทสัมผัส อย่างน้อย 1 อย่างด้วยตนเอง เช่น ได้เห็นเอง ได้ยินเอง ได้จับหรือสัมผัสเอง ได้ดมเอง ได้ชิมเอง เป็นต้น

2. การเรียนรู้โดยอ้อม (Indirect Leaning) เป็นการเรียนรู้โดยผู้อื่นบอก สอนหรือถ่ายทอด หมายถึง ได้เรียนรู้หรือรับรู้โดยผ่านสื่อหรือตัวกลางมาชั้นหนึ่งแล้วมิได้สัมผัสด้วยตนเอง เช่น เห็นจากภาพ ได้ยินจากวิทยุ โทรทัศน์ มีคนอธิบายหรือพูดให้ฟัง หรือดูภาพยนตร์ หุ่นจำลอง เป็นต้น ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้วิธีนี้จะมีความชัดเจนน้อยกว่าวิธีเรียนรู้ด้วยตนเองโดยตรง อย่างไรก็ตามในกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ โดยเฉพาะในสถานการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพจำเป็นต้องใช้ กระบวนการเรียนรู้ทั้งสองแบบผสมผสานไปด้วยกัน

1.1.3 ธรรมชาติของการเรียนรู้

มนุษย์ทั่วไปมีธรรมชาติของการเรียนรู้ ดังนี้ (ไพโรจน์ ชรารักษ์, 2551 : 9)

1. เรียนรู้โดยตรงจะเรียนได้มีประสิทธิภาพมากกว่าเรียนรู้โดยอ้อม
2. เรียนรู้จากสิ่งใกล้ตัวได้ก่อนสิ่งที่อยู่ไกลตัว
3. เรียนรู้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรมได้ก่อนนามธรรม
4. เรียนรู้เรื่องง่ายๆ ไม่ซับซ้อนได้ก่อนสิ่งที่ยากหรือซับซ้อน
5. เรื่องใดที่สัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสมากอย่างจะเรียนรู้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่าเรียนรู้จากประสาทสัมผัสน้อยอย่าง

6. เรียนรู้อย่างตั้งใจหรือจากสิ่งที่สนใจจะมีประสิทธิภาพมากกว่าเรียนรู้ หรือรับรู้อย่างไม่ตั้งใจหรือไม่ได้สนใจ

7. เรียนรู้เพราะตนเองต้องการหรือสนใจเรียนจะมีประสิทธิภาพมากกว่าถูกบังคับให้เรียนหรือฝืนใจเรียน

8. การมีโอกาสสัมผัสซ้ำๆ บ่อยๆ จะรู้และเข้าใจลึกซึ้งกว่ามีโอกาสสัมผัสน้อยครั้ง

9. ผู้มีวุฒิภาวะสูง (High Maturation) หรือมีความพร้อมสูงจะเรียนรู้ได้มีประสิทธิภาพกว่าผู้มีวุฒิภาวะหรือความพร้อมต่ำ

10. การเรียนรู้ของคนเกิดขึ้นในทุกที่และทุกสถานการณ์

11. การเรียนรู้สิ่งใหม่ต้องอาศัยความรู้เดิมมาเป็นพื้นฐานช่วยการเรียนรู้เสมอ และทำให้ความรู้เกิดเพิ่มขึ้นตอลดเวลา

1.1.4 หลักการเรียนรู้

การเรียนรู้ เป็นขบวนการที่ยุ่งยากซับซ้อน และอาจประกอบด้วยเคล็ดลับและกลยุทธ์ที่มากมาย แต่อย่างไรก็ตามเรายังมีหลักการในการเรียนรู้โดยสรุปบางประการที่ผู้สอนควรจะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้วางแผนการสอนที่ดี หลักการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ซึ่งก่อนที่ผู้สอนจะได้เริ่มต้นวางแผนจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนนั้น จะเป็นการที่ดียิ่งขึ้นถ้าหากผู้สอนได้พิจารณาถึงหลักความจริงบางประการที่จะทำให้บุคคลหรือผู้เรียน ได้เกิดการยอมรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หลักความจริงของการเรียนรู้ที่ได้แนะนำไว้ ได้แก่ (สุชา จันทน์เอม, 2542)

1. เราจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อเรามีความพร้อมที่จะเรียน เมื่อเรามีจุดประสงค์ที่แน่นอนและมีเหตุผลที่ดีในการที่จะเรียนบางสิ่ง ก็จะเป็นการง่ายยิ่งขึ้นที่จะรับการสอนนั้น และทำให้เกิดผลสำเร็จในการเรียนรู้ได้

2. หากเราได้ใช้ความรู้และประสบการณ์ยิ่งมาเพียงใด ยิ่งจะช่วยทำให้เราสามารถเข้าใจในสิ่งนั้นได้มากยิ่งขึ้น หากละทิ้งไปเป็นเวลานานย่อมจะมีผลทำให้ลืมสิ่งนั้นไปได้

3. หากสิ่งที่เราได้เรียนรู้ไปนั้นสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อตัวเราได้ ก็จะทำให้เราเกิดความพึงพอใจกับสิ่งที่เราได้รับผลนั้น ซึ่งจะทำให้เราจดจำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปได้ดีและมีความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น

4. การเรียนรู้สิ่งใหม่จะกระทำได้ง่ายขึ้น ถ้าหากการเรียนรู้นั้นสามารถจะสร้างความเชื่อมโยงกับสิ่งที่เราได้เรียนรู้มาก่อนแล้วได้ จะเป็นการดีที่สุดถ้าหากได้เริ่มต้นจากขั้นตอนที่ง่าย ซึ่งเชื่อมโยงกับสิ่งที่เราสามารถทำได้แล้วหรือกับสิ่งที่เราได้เข้าใจมาก่อนแล้ว ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่หรือสิ่งที่มีความยากมากขึ้นได้ดี

5. การเรียนรู้จะต้องกระทำตามลำดับทีละขั้น สิ่งใหม่ทุกสิ่งที่เราเรียน จำเป็นต้องให้ต่อกับสิ่งที่เรียนรู้มาแล้วหลาย ๆ สิ่งให้มากที่สุด สิ่งเหล่านี้สามารถกระทำได้ดีด้วยการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กันอย่างเป็นลำดับขั้นตอนที่เหมาะสม

6. การเรียนรู้งาน จะกระทำได้ด้วยการลงมือปฏิบัติ ก่อนที่กระบวนการเรียนรู้จะสมบูรณ์ได้นั้นผู้เรียนต้องได้รับการฝึกหัดในสิ่งที่คาดหวังว่าจะเรียน

7. การเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ความผิดพลาดจากการเรียนทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ถ้าหากเป็นไปได้ผู้สอนจะต้องวางแผนการสอนของเขาให้ประสบผลสำเร็จด้วยการประเมินความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการสอน

1.1.5 ทักษะการเรียนรู้ที่ดี

ทักษะการเรียนรู้ที่ดี ประกอบด้วย 7 ทักษะ ได้แก่

1.ทักษะการสัมผัส (Sensing Skill) หมายถึง การฝึกความเป็นผู้ว่องไวต่อการสัมผัสรู้ ไม่ว่าจะโดยประสาทสัมผัสใดก็ตาม ทันทีที่สัมผัสต้องมุ่งความสนใจในสิ่งนั้นทันที เรียกว่า เป็นความรวดเร็วในการรับรู้ และการรับรู้นี้ควรให้ได้รับรู้หรือสัมผัสด้วยอวัยวะสัมผัสหลายๆ อย่างเท่าที่จะทำได้

2. ทักษะการรับรู้ (Perceiving Skill) หมายถึง การฝึกการรับรู้จากสิ่งภายนอกให้ได้อย่างรวดเร็วและว่องไว

3. ทักษะการสังเกต (Observing Skill) เป็นการฝึกความเป็นคนช่างสังเกต จดจำ คือ รับรู้อย่างละเอียดถี่ถ้วน

4. ทักษะการจำ (Memorizing Skill) สิ่งที่มากระทบประสาทสัมผัสแล้งต้องพยายามจำให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ด้วยเทคนิควิธีการจำใดๆ ก็ตาม

5. ทักษะการเปรียบเทียบ (Comparing Skill) เพื่อให้เกิดการสังเกตและจำประสิทธิภาพการเปรียบเทียบจะทำให้เห็นความเหมือนหรือความแตกต่าง ความคล้ายคลึงทำให้รับรู้และเรียนรู้ได้ละเอียด บางคนอาจเรียกทักษะขั้นนี้ว่า ทักษะการสังเคราะห์ (Analyzing Skill)

6. ทักษะการเชื่อมโยงหรือผสมผสาน (Connecting Skill or Comprehensive Skill) สิ่งที่ได้รับรู้และเรียนรู้มีสิ่งใดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ได้เคยรับรู้หรือเรียนรู้มาแล้วบ้าง ทำการเชื่อมโยงสิ่งใหม่กับสิ่งที่เป็นความรู้ที่แตกต่างจะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น และสามารถทำให้เกิดความรู้ใหม่ได้ด้วย ถือเป็นความฉลาดของคน บางคนเรียกขั้นนี้ว่า ทักษะการสังเคราะห์ (Synthesizing Skill)

7. ทักษะการสร้างสังกัปหรือความคิดรวบยอด (Conception-forming Skill) หมายถึงทักษะที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่กล่าวมา โดยเฉพาะในทักษะการเชื่อมโยง ผสมผสานสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล สัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจเดิมที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความเข้าใจสิ่งที่รับรู้ใหม่ได้อย่างแท้จริง (True Understanding) จนเกิดการผลึกความเข้าใจสุดท้าย คือ ความคิดรวบยอดนี้ขึ้นและดำรงอยู่ในตัวตน หรือเสมือนกับการสร้างแผนที่ความคิด (Mind Mapping) ออกมา

1.1.6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อต้องการให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และเกิดความสำเร็จใน 3 ด้าน คือ (Boom, 1958)

1. พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นการกระทำเกี่ยวกับกระบวนการทางสมอง เช่น สติปัญญา (Intellectual) การเรียนรู้ (Learning) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) ได้แบ่งระดับพุทธิพิสัยไว้ 6 ระดับ โดยเรียงจากระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุด ดังนี้ 1) ความรู้ - ความจำ (Knowledge) 2) ความเข้าใจ (Comprehension) 3) การนำไปใช้ (Application) 4) การวิเคราะห์ (Analysis) 5) การสังเคราะห์ (Synthesis) และ 6) การประเมินค่า (Evaluation)

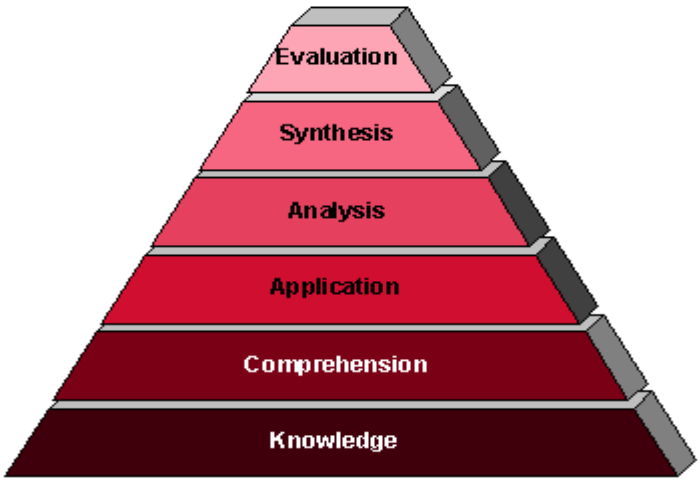
2. จิตพิสัย (Affective Domain) หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ได้แสดงออกมา ทั้งด้านการกระทำ การแสดงความคิดเห็น และอื่น ๆ โดยมีธรรมชาติที่แสดงถึง คุณลักษณะสำคัญ 5 ประการได้แก่ 1) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ หรือความรู้สึก 2) คุณลักษณะที่มีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล 3) คุณลักษณะที่มีทิศทางของการแสดงออก 4) คุณลักษณะที่มีระดับปริมาณ และ 5) คุณลักษณะที่มีเป้าหมาย สรุปได้ว่า จิตพิสัย เกี่ยวข้องกับอารมณ์ หรือความรู้สึกที่มีอยู่ในทุกๆ คน แต่ละคน จะมีแบบแผนเฉพาะตัว ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งต้องมีทิศทาง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านบวกหรือที่พึงปรารถนา และด้านลบหรือสิ่งไม่พึงปรารถนามีความเข้ม กล่าวคือ มีระดับของความรู้สึกต่อสิ่งนั้น เช่น ชอบมาก-ชอบน้อย เป็นต้น

3. ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) หมายถึง วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะทางกาย คือทำได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ราบรื่นเป็นอัตโนมัติ เริ่มจากง่ายไปจนถึงสลับซับซ้อน 6 ระดับ ดังนี้ 1) กิริยาสะท้อน 2) การเคลื่อนไหวพื้นฐาน 3) การเคลื่อนไหวที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ 4) การเคลื่อนไหวที่ทำได้แคล่วคล่องรวดเร็ว และทนทาน 5) การเคลื่อนไหวที่ถูกต้อง แคล่วคล่องรวดเร็ว และราบรื่นเป็นอัตโนมัติ และ 6) การเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อการสื่อสารแทนการพูด

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย เป็นการเรียนรู้ที่ถือว่า เป็น “หัวใจของการเรียนรู้” ในการสร้างเสริมประสบการณ์ แต่ความเป็นจริง ผู้เรียนมีปัญหาการเรียนรู้ ทั้ง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พุทธิพิสัยมีปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) จิตพิสัยมีปัญหาด้านพฤติกรรม และ 3) ทักษะพิสัยมีปัญหาด้านความชำนาญ รวดเร็ว

นอกจากนี้ Bloom in Arkansas Tech University (2004) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ตามทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy) ทั้งนี้ Bloom ได้แบ่งการเรียนรู้เป็น 6 ระดับ ได้แก่

1. ความรู้ที่เกิดจากความจำ (Knowledge) ซึ่งเป็นระดับล่างสุด
2. ความเข้าใจ (Comprehension)
3. การประยุกต์ (Application)
4. การวิเคราะห์ (Analysis) สามารถแก้ปัญหา ตรวจสอบได้
5. การสังเคราะห์ (Synthesis) สามารถนำส่วนต่างๆ มาประกอบเป็นรูปแบบใหม่ให้แตกต่างจากรูปเดิม เน้นโครงสร้างใหม่
6. การประเมินค่า (Evaluation) วัดได้ และตัดสินได้ว่าอะไรถูกหรือผิด ประกอบการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผลและเกณฑ์ที่แน่ชัด สามารถสรุปเป็นแผนภูมิที่ 2.1 ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงการเรียนรู้ตามทฤษฎีของ Bloom (Bloom's Taxonomy)
ที่มา : Anderson & Krathwohl, 2001 : 67-68.

ต่อมาในปี 2001 Bloom ได้ปรับปรุงใหม่ ดังตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบกระบวนการทางปัญญาที่ใช้คำศัพท์เดิมและคำศัพท์ใหม่

คำศัพท์ใหม่	คำศัพท์ใหม่
1. ความรู้ (Knowledge)	1. การจำ (Remember)
2. ความเข้าใจ (Comprehension)	2. การเข้าใจ (Understanding)
3. การนำไปใช้ (Application)	3. การประยุกต์ใช้ (Apply)
4. การวิเคราะห์ (Analysis)	4. การวิเคราะห์ (Analysis)
5. การสังเคราะห์ (Synthesis)	5. การประเมินค่า (Evaluation)
6. การประเมินค่า (Evaluation)	6. การคิดสังสรรค์ (Creation)

ที่มา : Anderson & Krathwohl, 2001 : 67-68.

ลำดับขั้นกระบวนการของปัญหาในจุดมุ่งหมายของการศึกษาด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ของ Bloom ที่ปรับปรุงใหม่ ยังคงมีลำดับขั้น 6 ขั้น ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้ (Anderson & Krathwohl, 2001 :67-68 ; Cruz, 2003)

1. การจำ (Remember) หมายถึง ความสามารถในการระลึกได้ แสดงรายการได้ บอกได้ ระบุ บอกชื่อได้ ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนสามารถบอกความหมายของทฤษฎีได้

2. การเข้าใจ (Understanding) หมายถึง ความสามารถในการแปลความหมาย ยกตัวอย่าง สรุป อ้างอิง ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนสามารถอธิบายแนวคิดของทฤษฎีได้

3. การประยุกต์ใช้ (Apply) หมายถึง ความสามารถในการนำไปใช้ ประยุกต์ใช้ แก้ไขปัญหา ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาได้

4. การวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง ความสามารถในการเปรียบเทียบอธิบายลักษณะการจัดการ ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนสามารถบอกความแตกต่างระหว่างสองทฤษฎีได้

5. การประเมินค่า (Evaluation) หมายถึง ความสามารถในการตรวจสอบ วิจารณ์ ตัดสิน ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนสามารถตัดสินคุณค่าของทฤษฎีได้

6. การคิดสังสรรค์ (Creation) หมายถึง ความสามารถในการออกแบบ (Design) วางแผนผลิต ตัวอย่างเช่น ผู้เรียนสามารถนำเสนอทฤษฎีใหม่ที่แตกต่างไปจากทฤษฎีเดิมได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทักษะการเรียนรู้ที่ดี จำเป็นต้องใช้หลากหลายทักษะ ได้แก่ ทักษะโดยทั่วไป คือ ทักษะการสัมผัส ทักษะการรับรู้ ทักษะการสังเกต ทักษะการจำ ทักษะการเปรียบเทียบ ทักษะการเชื่อมโยงหรือผสมผสาน และทักษะการสร้างสังกัปหรือความคิดรวบยอด และทฤษฎีของ Bloom เดิม 6 ทักษะ คือ ความรู้ที่เกิดจากความจำ ความเข้าใจ การประยุกต์ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า รวมถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาด้านพุทธพิสัยของ Bloom ที่ปรับปรุงใหม่ ดังนั้นการเรียนรู้ของมนุษย์ เป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ มนุษย์ต้องอาศัยความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อการดำรงชีวิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตลอดจนช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นสังคมมนุษย์ การเรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง สิ่งแรกที่มนุษย์ขาดไม่ได้ ทั้งยังต้องเสริมสร้าง และพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

1.2 แนวคิดชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (Professional Learning Community : PLC/ชรว.)

ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (PLC/ชรว.) เป็นกลุ่มคนที่รวมตัวกันอย่างมีระเบียบกฎเกณฑ์ด้วยความ สมัครใจ เพื่อเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศในวิทยาการสาขาใดสาขาหนึ่ง อันเป็นการแก้ปัญหา หรือสร้างองค์ความรู้ หรือเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในสาขานั้น (เฉลียว บุรีภักดี, 2556 : 12-17)

1.2.1 แนวคิดเชิงปรัชญา

ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ ตามคำจำกัดความข้างต้น จึงเป็นการสะท้อนแนวคิดเชิงปรัชญาแบบหนึ่งของมนุษย์ คือปรัชญาแบบที่ยึดถือว่า “คุณค่าของความเป็นมนุษย์ อยู่ที่การมีภูมิปัญญาเป็นทุนไว้สำหรับใช้เป็นเครื่องช่วยในการแก้ปัญหา และสร้างความสงบสุขให้แก่ตนเองและสังคมโดยรวม ซึ่งต่างจากแนวคิดเชิงปรัชญาที่ยึดถือว่า คุณค่าของความเป็นมนุษย์อยู่ที่การมีทรัพย์สินเงินทองสำหรับใช้เป็นเครื่องช่วยในการแก้ปัญหาและสร้างความสงบสุขให้แก่ตนเองและสังคมโดยรวม”

อันที่จริงทั้งภูมิปัญญาและทรัพย์สินเงินทองล้วนมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ และสามารถใช้เป็นปัจจัยเอื้อต่อกัน หากแต่ว่ามนุษย์เองด้วยแนวโน้มที่จะตกเป็นทาสของกิเลส จึงมักไม่ใช้ทรัพย์สินเป็นปัจจัยต่อการแสวงหาปัญญา และไม่แบ่งสรรทรัพย์ต่อสังคม จึงมักก่อปัญหาให้แก่สังคม ดังนั้นการยึดถือทรัพย์เหนือปัญญาจึงเป็นอันตรายในระยะยาวต่อสังคม ส่วนการยึดถือปัญญาจะเป็นเครื่องป้องกันมิให้อำนาจกิเลสออกมาครอบงำจนเกิดปัญหาต่อสังคม กับทั้งช่วยให้แสวงหาทรัพย์ด้วยวิธีที่ยุติธรรมต่อสังคม

สังคมไทยจำเป็นต้องรักษาความสมดุลที่พอเหมาะ คือการให้คุณค่าแก่ปัญญาเหนือกว่าทรัพย์ และสังคมไทยต้องเติบโตในอนาคตด้วยสัดส่วนความสมดุลแบบนี้จึงจะมีความมั่นคง มิฉะนั้นสังคมไทยจะก้าวไปสู่ปากเหวแห่งความล่มสลาย และแผนที่ประเทศไทยอาจหายไปจากแผนที่โลก เช่นเดียวกับที่เกิดแก่บางสังคมในอดีตกาล

แนวคิดเชิงปรัชญาแบบนี้ เราอาจตั้งชื่อเรียกเอาเองว่า “ปรัชญาภูมิปัญญานิยม” ซึ่งแย้งกันกับ “ปรัชญาทรัพย์สินนิยม” โดยที่ทั้งสองชื่อนี้ยังไม่เคยปรากฏในตำราวิชาปรัชญาสังคมมาก่อน ซึ่งก็คงไม่เป็นไร เพราะเราย่อมมีสิทธิที่จะคิดโดยใช้ปัญญาของเราเอง

1.2.2 สาขาวิทยาการที่ควรเรียนรู้

ถ้าคิดว่ามนุษย์แต่ละคนหรือแต่ละกลุ่มควรเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว ทั้งที่อยู่ใกล้ตัวและไกลจากตัว ก็เป็นการคิดที่ไม่ผิด แต่ถ้าจะเรียนรู้ถึงขั้นที่เป็นวิทยากร หรือ “Professional” ก็เป็นไปได้ยาก เพราะแต่ละคนย่อมมีข้อจำกัดด้านเวลา และเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ดังนั้นจึงต้องเลือกสาขาที่เหมาะสมกับกลุ่มของตนก่อน ส่วนสาขาอื่น ๆ ปล่อยให้เป็นหน้าที่ของกลุ่มอื่น ๆ ที่เขามีความเหมาะสมสูงกว่า

อาทิเช่น ท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี โดยเฉพาะพื้นที่ดำเนินการของโครงการนี้ ในห้วงเวลาปัจจุบัน สาขาวิทยาการที่มีความพร้อมสูงได้แก่

1. ความเหมาะสมในแง่การมีทรัพยากรธรรมชาติ และภูมิปัญญาดั้งเดิม ซึ่งสมควรได้รับการพัฒนาต่อยอดต่อไปสู่ความเป็นเลิศ อันจะเป็นประโยชน์ต้อท้องถิ่นและต่อคนทั้งประเทศ ได้แก่ 1) เทคนิควิธี ทำตาลโตนด 2) เทคนิควิธี ทำขนมหม้อแกง 3) เทคนิควิธี งานช่างศิลป์เมืองเพชร กลุ่ม ชรว. ที่จะเรียนรู้เนื้อหาของงานโดยตรงในสาขาเหล่านี้ ได้แก่ กลุ่มนักเรียน และกลุ่มประชาชน ส่วนกลุ่มครูต้องเรียนรู้วิธีสอนแบบ Coaching เกี่ยวกับงานนั้น ๆ

2. ความเหมาะสมในแง่ความต้องการแก้ปัญหาผลการเรียนตกต่ำของเด็ก ซึ่งสมควรได้รับการเยียวยาโดยด่วน ได้แก่ 1) วิธีเพิ่มผลสัมฤทธิ์ การเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ 2) วิธีเพิ่มผลสัมฤทธิ์ การเรียนวิชาคณิตศาสตร์

และ 3) วิธีเพิ่มผลสัมฤทธิ์ การเรียนวิชาภาษาอังกฤษ กลุ่ม ชรว. ที่จะเรียนรู้โดยตรงในสาขาเหล่านี้ ได้แก่ กลุ่มครูผู้สอน โดยเน้นวิธี Coaching และกลุ่มนักเรียน โดยเน้นวิธีเรียนแบบอิงการคิดเชิงระบบ

3. ความเหมาะสมในแง่ความต้องการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีครูไม่ครบชั้น และไม่ครบสาระวิชา ซึ่งสมควรได้รับการแก้ไข ได้แก่ 1) เทคนิควิธีสอนแบบรวมระดับชั้น 2) เทคนิควิธีสอนแบบรวมสาระวิชา 3) เทคนิคการบริหารแบบใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษา กลุ่ม ชรว. ที่จะเรียนรู้โดยตรงในสาขาเหล่านี้ ได้แก่ กลุ่มครู กลุ่มนักเรียน และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน โดยเน้นมิติการเรียนรู้ที่ต่างกัน แต่ในเรื่องเดียวกัน

4. ความเหมาะสมในแง่ความสนใจและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายครู กลุ่มเป้าหมายนักเรียน และกลุ่มเป้าหมายประชาชน จึงจะได้ทราบเมื่อคณะผู้วิจัยได้ทำการพูดคุยแบบ Focus Group Discussion กับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เหล่านั้นอย่างเพียงพอ

1.2.3 หลักการเรียนรู้ที่จะนำมาใช้

การที่แต่ละชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (ชรว./PLC) จะดำเนินการเรียนรู้วิทยาการในสาขาที่ตนเองสนใจ จนถึงขั้นเป็นผู้รอบรู้จริง หรือเชี่ยวชาญจริงนั้น ต้องอาศัยวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ คณะผู้วิจัยจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของสมาชิกในแต่ละ ชรว. หรือ PLC ซึ่งรวมไปถึงวิธีสอบแบบหนุนเนื่อง/ให้คำปรึกษา (Coaching) ของผู้สอนด้วย การใช้วิธีเรียนที่ผิดหรือวิธีสอนที่ผิด จะทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์น้อยในทุกสาขาวิทยาการที่กล่าวมา

ความด้อยประสิทธิภาพของการสอนการเรียนที่มีอยู่อย่างกว้างขวางในทุกสาขาวิทยาการ เกิดจากเหตุปัจจัยใหญ่ ๆ 2 ประการ คือ

1) การจับประเด็นเนื้อหาสาระที่ผิด

2) การใช้วิธีสอน วิธีเรียนที่ผิด

ประการแรก การจับประเด็นเนื้อหาสาระที่ผิด คือ การให้ความใส่ใจต่อประเด็นเนื้อหาสาระที่มิใช่ประเด็นแท้จริงของเรื่องที่กำลังทำการสอน หรือทำการเรียน ความผิดพลาดประการนี้มักถูกมองข้ามในทุกวงวิชาการ เพราะมักจะยึดถือตำรา หรือข้อสรุปจากผลการวิจัยว่า เป็นข้อความรู้ที่ถูกต้องแล้ว จึงมักไม่มีการตั้งคำถามว่า ข้อความรู้ที่จะนำมาสอนนั้นถูกต้องจริงหรือไม่ และถึงแม้จะไม่ผิด แต่ก็ยังมีคำถามว่ามีประโยชน์อย่างไรต่อการพัฒนาชีวิตและการงานหรือไม่

ต้องไม่ลืมว่า ข้อเขียนในเอกสารสื่อการเรียนการสอน เช่น ตำรา หรือบทความ ซึ่งเรามักนำมาใช้ในการสอนการเรียนนั้น แท้จริงคือที่รวมของสัญลักษณ์ (Symbols) ซึ่งเป็นตัวแทนของความคิดความเข้าใจ (Thoughts or Ideas) ที่ผู้คิดได้บันทึกไว้เพื่อให้สะท้อนถึงความเป็นจริงของสิ่งที่ศึกษา (Reality) เพราะฉะนั้นโอกาสที่สัญลักษณ์จะผิดไปจากความเป็นจริงของสิ่งที่ศึกษาจะมีได้ถึง 2 ชั้น คือ ชั้นแรก ประเด็นความคิดไม่ตรงตามความเป็นจริงของสิ่งที่ศึกษา และประการที่สอง สัญลักษณ์ไม่ตรงตามความคิด แม้ว่าความคิดจะตรงตามความเป็นจริงก็ตาม

ถ้าตระหนักเช่นนี้แล้ว ผู้สอนและผู้เรียนควรเข้าให้ถึงสิ่งจริงที่ศึกษาจะดีกว่า อย่าหวังพึ่งสัญลักษณ์อย่างเดียว ถ้าหวังจะได้ความรู้ที่แท้จริงของสิ่งที่ศึกษา

ประการที่สอง การใช้วิธีสอน วิธีเรียนที่ผิด คือ จัดกิจกรรมการสอนการเรียนแบบ “ราดน้ำใส่ขวด” ครูหรือวิทยากร คือผู้บอกหลักวิชาที่เปรียบเสมือนผู้ถือขันน้ำ ส่วนเด็กหรือผู้เรียนคือขวดที่ครูจะกรอกน้ำใส่ให้ ซึ่งขวดเหล่านั้นแม้จะได้วางเรียงกันอยู่หลายใบในห้องเรียนอย่างมีระเบียบก็จริง แต่ฝาขวดเปิดทุกใบหรือเปล่าก็ไม่ทราบ และที่สำคัญคือ ขวดมีคอขวดที่เรียกว่า “Bottleneck” ยิ่งกว่านั้นขวดบางใบยังมีบางสิ่งบางอย่าง

บรรจุอยู่ก่อนแล้วจนหาที่ว่างแทบไม่ได้ภายในขวด น้ำที่ครูหรือวิทยากรราดใส่จึงไม่ลงไปในขวดมากนัก ส่วนใหญ่เป็นความสูญเปล่าในห้องเรียน แม้ครูจะได้เลือกสรรองค์ความรู้ที่ตรงตามความเป็นจริงของสิ่งที่ศึกษาแล้วก็ตาม

ปรากฏการณ์คอขวดในการสอนการเรียนจะได้รับการแก้ไขในกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละ ชรว. ในโครงการนี้ มาตรการแรก คือ จะต้องทำให้ผู้เรียนแต่ละคนมีความกระหายที่จะเรียนรู้ เปรียบเหมือนขวดที่มีการไล่อากาศภายใน ซึ่งพร้อมที่จะดูดเอาความรู้และปัญญาด้วยตัวเองทันทีที่ได้สัมผัสแหล่งความรู้นั้น ๆ ประการที่สอง คือ จะต้องมีการเลือกสรรและจับคู่เจาะจงว่าผู้เรียนคนใดจะเรียนรู้องค์ความรู้เรื่องใด ซึ่งเมื่อรวมกันทุกคนแล้วจะครบสมบูรณ์ตามเป้าประสงค์ของ ชรว. นั้น ๆ และประการสุดท้าย จะมีการประเมินและเรียนรู้ซ่อมเสริมอย่างเจาะจงประเด็นทางวิทยาการ และเจาะจงตัวบุคคลผู้เรียนเป็นรายคน ทั้งนี้โดยใช้กระบวนการเชิงระบบของกลุ่ม โดยถือว่า แต่ละ ชรว. เป็นหนึ่งหน่วยระบบทำงาน ซึ่งมีสมาชิกทุกคนเป็นหน่วยอนุระบบ และเป็นโครงสร้างของหน่วยระบบ ชรว. สมาชิกทุกคนจะได้รับการให้ความสำคัญจาก ชรว. และจะต้องมีส่วนสร้างความสมบูรณ์ของ ชรว. ให้มีความเข้มแข็งยั่งยืน

วิธีสอนที่จะสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น ตรงกับวิธีการที่เรียกว่า “การหนุนเนื่องให้คำปรึกษา” หรือ “Coaching” ซึ่งจะถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวาง

1.2.4 การสร้างความเป็นระบบภายในแต่ละ ชรว.

การที่แต่ละ ชรว. จะมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและมีความยั่งยืน แต่ละ ชรว. จะต้องมี “ความเป็นระบบ” (Systemness) คือ มีคุณสมบัติเป็นหน่วยระบบในประเด็นสำคัญ ๆ เช่น

1. เป็นหน่วยทำงาน มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน
2. มีโครงสร้างและหน้าที่ของแต่ละโครงสร้างที่ชัดเจน
3. มีระเบียบกฎเกณฑ์ของการทำงานสำหรับทุกองค์ประกอบและทุกขั้นตอน
4. มีการกำหนดปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์สืบเนื่องที่ชัดเจน
5. มีการรับรู้และตระหนักเกี่ยวกับบริบท ซึ่งมีอิทธิพลต่อหน่วยระบบ ชรว. ทุกด้าน
6. มีการคำนึงถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การดำเนินงานของ ชรว. ทุกขณะ
7. ยอมให้มีการปรับเปลี่ยน ชรว. ตามความเหมาะสม
8. คำนึงว่า ชรว. แต่ละหน่วยคือหน่วยอนุระบบ เพื่อการพัฒนาภูมิปัญญาของสังคม ซึ่งจะต้องทำงานประสานเชื่อมโยงและเอื้ออาทรต่อกัน เพื่อสร้างจิตวิญญาณความรู้รักสามัคคี หรือ “Esprit de corps” ให้เกิดขึ้นอย่างแน่นแฟ้นในประเทศไทยของเรา

การที่จะให้สมาชิกทุกคนของแต่ละ ชรว. ยึดมั่นในหลักการ “ความเป็นระบบ” หรือ “Systemness” ของ ชรว. ดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้เขียนต้องเตรียมการตั้งแต่เริ่มแรก และหามาตรการที่จะประคับประคองให้เข้ารูปเข้ารอย ยั่งยืนตลอดไป

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ เป็น “เครื่องมือ” ในการสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ที่สำคัญ สำหรับการวิจัยที่ต้องอาศัยที่ปรึกษาและระบบพี่เลี้ยงในการ Coaching and Mentoring ทุกคน ทุกหน่วยการศึกษา จึงต้องประยุกต์และสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ ในการพิจารณาการวิจัยที่มีความหลากหลาย

1.2.5 ตัวชี้วัดและมาตรฐาน จุดเน้น มาตรการ ตัวชี้วัดความสำเร็จและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

ในส่วนนี้คณะผู้วิจัยขอนำเสนอเฉพาะประเด็น “มาตรฐานการเรียนรู้” ในการพัฒนาครู เท่านั้น รายละเอียดดังนี้

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

จุดเน้น	มาตรการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	สนองนโยบาย ศธ.
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก	- เร่งรัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย	- ร้อยละ 100 ของครูที่ได้รับการพัฒนา มีคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน - ร้อยละ 100 ของบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้อ 2
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	- พัฒนาครูด้านกระบวนการคิดด้วยวิธีการหลากหลาย - พัฒนาครูด้านทักษะการวัดผลประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	- ร้อยละ 100 ของครูที่ผ่านการพัฒนากระบวนการคิด - ร้อยละ 80 ของครูที่ได้รับการพัฒนาการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ข้อ 2
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้ภาอังกฤษและภาษาของประเทศสมาชิกอาเซียนในการสื่อสาร อย่างน้อย 1 ภาษา	- เร่งรัด พัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านภาษา สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของประเทศอาเซียนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	- ร้อยละ 100 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านภาษา สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของประเทศอาเซียนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ข้อ 1, 2
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้	- พัฒนาครูผู้สอนในชั้นที่ได้รับการจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์พกพา ให้ได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยคอมพิวเตอร์พกพา - พัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้	- ร้อยละของครูผู้สอนในชั้นที่ได้รับการจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์พกพา ได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยคอมพิวเตอร์พกพา - ร้อยละ 80 ของครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้	ข้อ 3
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานคุณวุฒิ	**- ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย**	**- ร้อยละ 80 ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ**	**ข้อ 2**
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามี มีขวัญกำลังใจ ได้รับการจูงใจในการพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ	- ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามี มีขวัญกำลังใจและมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ	- ร้อยละ 100 ของครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ	ข้อ 2
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอนอย่างมืออาชีพ เป็นเชิงประจักษ์ และได้รับการเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม	- ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ	- ร้อยละ 100 ของครูมีผลงานการสอนที่แสดงศักยภาพการสอนอย่างมืออาชีพ	ข้อ 2
8. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ	- พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ	- ร้อยละ 100 ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ	ข้อ 2
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ ที่มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาของชาติและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม	- ยกระดับจิตวิญญาณ และอุดมการณ์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม	- ร้อยละ 100 ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ	ข้อ 2

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, 2556

1.3 การยกระดับคุณภาพครูของไทยในศตวรรษที่ 21

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงบริบทสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสารปัจจุบัน บนโลกไร้พรมแดนที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง รวดเร็วและรุนแรง การศึกษายังคงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์และการพัฒนาประเทศที่เชื่อมโยงกันทั่วโลก ให้สามารถดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างยั่งยืน ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย รวมทั้งการศึกษาตลอดชีวิต การจัดระบบการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของบุคคล สังคม และประเทศชาติมากเท่าไร หมายถึงการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงนั้น บุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ ก็คือ “ครู” ครูยังคงเป็นผู้ที่มีความหมายและปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา (พิณสุดา สิริธรังศรี, 2556 : 6-18) ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (McKinsey, 2007; วรากรณ์ สามโกเศศ, 2553; ดิเรก พรสีมา, 2554) ครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด จากการทดสอบระดับนานาชาติ ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูง จะมีแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่า ขณะเดียวกันประเทศที่มีประชากรมีการศึกษาดีมีคุณภาพจะมีความเป็นประชาธิปไตยและเสถียรภาพทางการเมืองและสังคมสูงกว่า (Hanushek และ Rivkin, 2010) ทำอย่างไร ที่จะให้ครูได้รับการพัฒนาคุณภาพ มีศักยภาพ เป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้ และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตของตนเอง ระหว่างเป็นครูเป็นการเรียนรู้ และมีศักดิ์ศรีสำหรับการเป็นครูเพื่อศิษย์และเพื่อการดำรงชีวิตของตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2553; 2557) มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่าความรู้ (กฤษณพงศ์ กีรติกร, 2557) เปลี่ยนวิธีการสอนที่เน้น “วิชาเป็นตัวตั้ง”เป็น “เน้นชีวิตผู้เรียนเป็นตัวตั้ง” (ประเวศ วะสี, 2550) หรือมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) อย่างจริงจัง มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2555) เป็นครูที่มีค่า คือเป็นครูที่ทำงานแต่ไม่ทำเงิน คิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ค้นคว้าเพิ่มพูนปัญญา และเปี่ยมไปด้วยเมตตากรุณา (สุมน อมรวิวัฒน์, 2555)

1.3.1 สถานการณ์ครูไทยปัจจุบัน : ความจำเป็นในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพครู

นับจากอดีตถึงปัจจุบัน สังคมไทยยังคงให้ความสำคัญต่อ “ครู” ว่าเป็นบุคคลที่จะส่งเสริมและสรรค์สร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ และเมื่อสถานการณ์การเรียนรู้เปลี่ยนแปลงไป ทั้งที่เป็นการเรียนรู้ในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาและยกย่องเพื่อร่วมกันปกป้องและเสริมสร้างการเรียนรู้ของเด็กหรือผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมอันดีงาม รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นคนดีของชุมชน สังคม และประเทศชาติ (วรากรณ์ สามโกเศศและคณะ, 2553)

สำหรับครูในสถานศึกษาหรือครูในระบบปัจจุบัน เป็นครูกลุ่มหลักที่ยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน จากสถิติการศึกษาของประเทศไทย ปี 2555-2556 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) มีครู/คณาจารย์ รวม 740,199 คน จำแนกเป็น (1) ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย จำนวน 673,639 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และ (2) คณาจารย์ระดับอุดมศึกษา จานวน 66,650 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ปีการศึกษา 2555 ครู คณาจารย์ดังกล่าวรับผิดชอบผู้เรียนในระบบแต่ละระดับ ทั้งสิ้น 14,079,980 คน จำแนกเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย จำนวน 12,322,197 คน คิดเป็นร้อยละ 87.51 และการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 1,757,783 คน คิดเป็นร้อยละ 12.49 อัตราส่วนนักเรียน/นักศึกษาต่อครู สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย คิดเป็น 18.3:1 และสำหรับระดับอุดมศึกษา คิดเป็น 26.41: 1 อาจกล่าวได้ว่า อัตราส่วนนักเรียนต่อครู โดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยโดยภาพรวมยังคงต่ำ

กว่าเกณฑ์มาตรฐานของ ก.ค.ศ. ที่กำหนดไว้คือ 25:1 ที่น่าจะเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม อัตราส่วนนักเรียนต่อครูดังกล่าว ก็ไม่สามารถสะท้อนความหลากลายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวที่มีพื้นที่แตกต่างกันทั้งในเมือง ชนบท และชายแดน ที่ยังคงมีครูเกินเกณฑ์ในบางพื้นที่ และไม่ครบตามเกณฑ์ในหลายพื้นที่ รวมทั้งการขาดแคลนครูเชิงคุณภาพตามสาระวิชา เช่น ภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ บางแห่งไม่มีครูสอนเฉพาะวิชา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552; สานักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2552) ขณะเดียวกันการขาดแคลนครูเชิงปริมาณในอนาคตจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เมื่อครูจะเกษียณในรอบห้าปีข้างหน้า (2556-2560) ถึง 97,254 คน มีจำนวนระหว่างปีละ 10,932 คน – 25,431 คน (สานักงาน ก.ค.ศ., 2556) หากไม่เตรียมการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพก็จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดให้มีการคืนอัตราเกษียณให้กระทรวงศึกษาธิการ ไว้เพียงปี 2556 หลังจากนั้น จะคืนให้เพียงร้อยละ 20 ซึ่งจะได้คืนเพียง 20,000 อัตราเท่านั้น จึงนับเป็นวิกฤติการณ์และความท้าทายต่อระบบครูและระบบการศึกษาที่น่าห่วงใยยิ่ง

1.3.2 การยกระดับและการพัฒนาครูปัจจุบัน

ด้วยภารกิจและความรับผิดชอบต่อคุณภาพของนักเรียน/นักศึกษาดังกล่าว หากจะพิจารณาถึงวงจรของระบบครูปัจจุบัน ที่ประกอบไปด้วย การผลิต การพัฒนา และการใช้ครู พบว่า

1. การผลิตครู มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูโดยคุรุสภา และมีสถาบันผลิตครูในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทั้งภาครัฐ เอกชน และคณะสงฆ์ ถึง 77 แห่ง ปี 2553 ทุกชั้นปี จำนวน 123,070 คน สำเร็จการศึกษา 15,466 คน คิดเป็นร้อยละ 12.56 และเข้าใหม่ 47,436 คน คิดเป็นร้อยละ 38.54 พบว่า คุณลักษณะครูที่ต้องการควรเป็นครูที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ ผู้อำนวยความสะดวก นวัตกรรม ผู้สร้างแรงบันดาลใจ ตามทันเทคโนโลยี มีคุณธรรม มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้และเข้าใจอัตลักษณ์ของความเป็นพลเมืองและพลโลก สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และประชาคมอาเซียน การผลิตครูจึงต้องการการออกแบบที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทย ที่ต้องรณรงค์และคัดเลือกให้คนเก่งคนดีมาเป็นครูควบคู่กับการจัดระบบการตอบแทนที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของครูมืออาชีพ ที่ควรปฏิรูประบบการผลิตครูของครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและความรู้ พลิกรูปแบบของการผลิตและพัฒนาครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้

2. การพัฒนา การพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของต้นสังกัด และมีองค์กรกลางด้านนโยบายและส่งเสริมการพัฒนาครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา: สคบศ.) ที่ยังคงต้องการการกระจายการพัฒนาไปที่สถานศึกษาโดยตรง ตามความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงของครู ความเสมอภาคในโอกาสได้รับการพัฒนาระหว่างครูในเมืองและครูในชนบท ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และครูในโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดเล็ก โดยเฉพาะนวัตกรรมการพัฒนาที่หลากหลายที่ให้ความสำคัญว่าครูคือผู้เรียน (Teachers as Learners) ที่ต้องแสวงหาและได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อศิษย์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ Active learning ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนแบบรู้จริง ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้กำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ ฯลฯ

3. การใช้ครู (การบริหารจัดการครู) มีองค์กรบริหารจัดการครูโดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) องค์กรวิชาชีพครูโดยคุรุสภา ทำหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่าต้องการครูที่สอดคล้องกับความขาดแคลนเชิงปริมาณและคุณภาพและสามารถกำหนดความต้องการได้เอง โดยเฉพาะครูประจำสาระวิชา ครูวิชาเอก การสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ การควบคุมมาตรฐานคุณภาพและการพัฒนาวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับสภาพจริง การรักษาและปกป้องสิทธิครู รวมทั้งการประเมินครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะตามสภาพจริงและผลที่เกิดกับผู้เรียนที่ผูกกับความรู้ความสามารถของครู ควรควบคุมมาตรฐานครู ควรปฏิรูประบบการสอนของครูที่เน้นการคิดวิเคราะห์และมีวิจารณญาณของผู้เรียน การประเมินครูแบบค่าสัมพัทธ์ ที่ให้ความสำคัญต่อความเปลี่ยนแปลงสุทธิที่เกิดกับปัจจัย รวมทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหาร และธรรมาภิบาล

สรุปได้ว่า การผลิต การพัฒนาและการใช้ครูล้วนต้องการการปรับปรุงและพัฒนาที่นำไปสู่การยกระดับครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น แม้ว่าปัจจุบันจะมีข้อเสนอนโยบายการพัฒนาครูจากองค์กรนโยบายที่เกี่ยวข้องมาแล้วอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ก็ยังต้องการการเติมเต็มในระบบและนำไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครูในโอกาสต่อไป

1.3.3 การยกระดับและพัฒนาครูของต่างประเทศ : บทเรียนที่สามารถประยุกต์ใช้

จากการศึกษาการยกระดับและพัฒนาครูของต่างประเทศในทวีปต่างๆ เช่น ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส สิงคโปร์ เกาหลี ญี่ปุ่น จีน (เซี่ยงไฮ้) พบว่า แต่ละประเทศต่างมุ่งเน้นการจัดการศึกษาสอดคล้องกับสภาพการพัฒนาของประเทศ ความต้องการของแรงงานและตอบสนองต่อโลกสมัยใหม่ แนวคิดการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังพบว่า แม้ว่าแต่ละประเทศจะมุ่งสู่การแข่งขันในระดับนานาชาติ พัฒนาครูให้มีความเป็นสากลก็ตาม แต่ประเทศเหล่านั้น ต่างล้วนพัฒนาบนพื้นฐานของความเป็นท้องถิ่นที่คำนึงถึงเอกลักษณ์และความเป็นชาติของตนเองอีกด้วย จากการศึกษาผลการศึกษา/วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูของต่างประเทศ พบประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการยกระดับและพัฒนาครูของต่างประเทศโดยภาพรวม ดังนี้

1. การผลิตครู ให้ความสำคัญว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้ที่มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 (OECD, 2012) รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีการกำหนดสมรรถนะของครูโดยภาพรวมประกอบด้วย 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งขัน, 2555) มีการควบคุมคุณภาพการผลิตครู โดยการใช้ระบบการรับรองวิทยฐานะของสถาบันผลิตครู คัดคนเก่งระดับหัวกะทิให้มาเป็นครูโดยกำหนดกลุ่มที่มีผลการเรียนสูงสุดเข้าเรียน และเข้าเป็นครู การยกย่องอาชีพครู ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงเทียบเท่าอาชีพสำคัญๆ การได้รับการยอมรับ เชื่อถือ ไว้วางใจในระดับแนวหน้าของประเทศ และมีเงินเดือนสูงระดับต้นๆเมื่อเปรียบเทียบอาชีพอื่น เช่น แพทย์ นักกฎหมาย

2. การพัฒนาครู ให้ความสำคัญและเชื่อว่า ครูเป็นผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง และรับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีกฎหมาย/นโยบายว่า ครูทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปีละ 100 ชั่วโมง ครูบรรจุใหม่ต้องผ่านการอบรมตามโปรแกรมการอบรมเพื่อฝึกหัดการสอนและได้รับเงินเดือนสูงระหว่างการอบรม ต้องพัฒนาตนเองภายใต้กำกับดูแลของศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร และต้องผ่านการทดลองงาน 1 ปี ครูเก่าอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป ต้องเข้ารับการพัฒนาด้วย โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะมีคูปองการพัฒนาให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองตามความต้องการในแต่ละปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยง/ครูต้นแบบ (Master Teachers) เพื่อช่วยครูการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียน เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนแบบ รู้จริง ทักษะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้กำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ ฯลฯ มีระบบการนิเทศ ติดตามและพัฒนาการทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครู และการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนี้มีการสร้างครูจิตอาสาช่วยสอน มีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการสอนของครูให้น้อยลงและให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และนำปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น

3. การใช้ครู มีการกำหนดเงื่อนไขและคุณสมบัติของครูที่ผูกติดกับคุณภาพทางการศึกษาและผู้เรียน ครูทุกคนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู กำหนดให้ครูประถมศึกษาอย่างน้อยต้องจบปริญญาตรี ระดับมัธยมศึกษาต้องจบสูงกว่าปริญญาตรีและมีความเชี่ยวชาญอย่างน้อยหนึ่งวิชาในระดับที่สอน และต้องมีพื้นฐานความรู้ทางการศึกษาทั่วไปและความรู้เฉพาะสำหรับวิชาชีพครู จิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น หลักและเทคนิคการสอน และประวัติศาสตร์ พื้นฐานการศึกษา เวลาสอนวันละเพียง 4 ชั่วโมงและมีเวลาเพื่อการพัฒนาวิชาชีพสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง

การยกระดับและการพัฒนาครูของต่างประเทศดังกล่าว เป็นบทเรียนหนึ่งที่สามารถนาไปประยุกต์และบูรณาการเพื่อการยกระดับคุณภาพครูทั้งในด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทสังคมไทยต่อไป

1.3.4 ข้อเสนอการยกระดับคุณภาพครูในศตวรรษที่ 21

เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพครูไทยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถปฏิบัติได้จริงเป็นครูที่มีคุณภาพ สมควรกำหนดคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ ภายใต้แนวคิด หลักการ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทาง ดังนี้

คุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ คือ (1) เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ (2) มีความรู้ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3) มีทักษะการสื่อสาร (4) อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (5) ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ (6) ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ (7) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน (8) ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (9) เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม (10) รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย (11) ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก (12) ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ(13) มีความพร้อมและปรับปรนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

แนวคิด

ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องได้รับการยกระดับคุณภาพทั้งระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ประชาชนและการพัฒนาประเทศในที่สุด

หลักการ

ยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ที่สามารถปฏิบัติได้จริงทั้งระยะสั้นและระยะยาว

วิสัยทัศน์

ยกระดับครูไทยให้มีความรอบรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ เปี่ยมด้วยคุณธรรม

เป้าประสงค์

เพื่อให้ครูไทยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์ มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ เป็นครูแนวใหม่เพื่อศิษย์ที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์

เพื่อให้สอดคล้องกับคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ แนวคิด หลักการ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ จึงควรกำหนดยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย มาตรการ แนวทางและผู้รับผิดชอบ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับ

ที่	มาตรการ	แนวทาง	ผู้รับผิดชอบ
1	จัดระบบการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเงินเดือนและวิทยฐานะ	1.1 จัดให้มีการสอบเพื่อรับและต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแทนการได้รับแบบอัตโนมัติ 1.2 กำหนดให้ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองทุกปี ผลการพัฒนาครูเชื่อมโยงกับผลงาน วิทยฐานะ และการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู 1.3 พัฒนาระบบเงินเดือน การตอบแทนครูที่เหมาะสมยึดโยงกับผลงานและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตามสภาพจริง 1.4 ประเมินผลการทางานของครูด้วยวิธีการประเมินแบบค่าสัมพัทธ์ (Relative) ที่คำนึงถึงความต่างระหว่างผลผลิตกับปัจจัย (Net Gain)	คุรุสภา/คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)/ต้นสังกัด เช่น สพฐ. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/เอกชน
2	จูงใจให้คนเก่งคนดีเข้าสู่อาชีพครู	พัฒนาระบบการจูงใจให้คนเก่งมาเรียนครูและจัดสรรตำแหน่งที่เหมาะสมรองรับเมื่อจบการศึกษา โดยคัดสรรจากผู้มีผลการเรียนระดับสูงสุดเข้าเรียนครู	คุรุสภา/สกอ./สถาบันผลิตครู และต้นสังกัด
3	ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่น คุณธรรมและจรรยาบรรณ	ปรับระบบการยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่นด้วยระบบแมวมอง แทนการเสนอตนเองของครู และมีสวัสดิการตอบแทนต่อเนื่อง	คุรุสภา/ต้นสังกัดผู้บริหารสถานศึกษา/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตครูให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ที่	มาตรการ	แนวทาง	ผู้รับผิดชอบ
1	ปฏิรูปการครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้ทันสมัยกับวิทยาการการเรียนรู้	1.1 พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 1.2 พลิก/พัฒนารูปแบบและวิธีการสอนของครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ 1.3 จัดระบบการฝึกสอน และการนิเทศให้มีประสิทธิภาพ	สถาบันผลิตครู

ที่	มาตรการ	แนวทาง	ผู้รับผิดชอบ
		1.4 สร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิวัฒนาการทางความรู้และเทคโนโลยี 1.5 พัฒนาคณาจารย์ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและการสร้างองค์ความรู้ใหม่	
2	ลดการผลิตครูเชิงปริมาณและผลิตครูสาขาขาดแคลนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	วางแผน ลด และดาเนินการตามแผนการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะสาขาขาดแคลนอย่างมีประสิทธิภาพ	สกอ./ สถาบันผลิตครู ร่วมกับต้นสังกัด สถานศึกษาผู้ใช้ครู เช่น สพฐ. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ที่	มาตรการ	แนวทาง	ผู้รับผิดชอบ
1	ปฏิรูปวิธีการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	1.1 ลด/ยกเลิกวิธีการพัฒนาที่เน้นการอบรม เป็นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่โรงเรียน เช่น จัดระบบการจัดการความรู้ภายในสถานศึกษา จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดตั้งคลินิกครูเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบครูพี่เลี้ยง เพื่อนช่วยเพื่อน การนิเทศภายใน เป็นต้น 1.2 พัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และผู้เรียน เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู 1.3 นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการพัฒนา โดย พัฒนาระบบออนไลน์เพื่อการพัฒนาครู จัดตั้งคลังเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาให้ครูสามารถใช้บริการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้อย่างทันสมัยและคล่องตัว 1.4 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าประชุม สัมมนา ศึกษาต่อ ดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง รับการนิเทศ โดยเฉพาะการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ 1.5 สร้างเครือข่ายการพัฒนา ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น เครือข่ายเสมือนจริง (ออนไลน์) เครือข่ายครูเฉพาะสาขาวิชา เครือข่ายครูสอนดี เครือข่ายครูผู้ปกครองและชุมชน	สถาบันผลิตครู/เขตพื้นที่การศึกษา/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ผู้บริหารสถานศึกษา /สพฐ. / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา
2	ส่งเสริมความรู้และการพัฒนาครูตามความต้องการ	2.1 วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และการเรียนการสอนของครูให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2.2 จัดให้มีคูปองการพัฒนาประจำปี จัดสรรให้ครูแต่ละบุคคลตามความต้องการเฉพาะ ให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาและนำเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงาน	สำนักงบประมาณ/ต้นสังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา/คุรุสภา/ สถาบันผลิตครู/ต้นสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครู

ที่	มาตรการ	แนวทาง	ผู้รับผิดชอบ
1	เตรียมครูและสนับสนุนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ	1.1 จัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่และทำความเข้าใจในปรัชญา จุดมุ่งหมาย หลักสูตรและวิธีการเรียนการสอน จิตวิญญาณและความเป็นครูที่ดี 1.2 กำหนดจำนวนนักเรียนต่อครูให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการเรียนการสอน 1.3 พัฒนาและจัดสื่อการสอนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระวิชา ทั้งที่เป็นสื่อเนื้อหา และสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย	ต้นสังกัด/ผู้บริหารสถานศึกษา
2	ปฏิรูปห้องเรียน	2.1 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนของครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้แทนการสอนแบบดั้งเดิม 2.2 จัดระบบเครือข่ายและนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา (ห้องเรียน) ให้มีประสิทธิภาพ 2.3 จัดให้มีครูต้นแบบ (Master Teachers) เพื่อเป็นพี่เลี้ยงและช่วยเหลือทางวิชาการ/การจัดการเรียนรู้ของครู	ต้นสังกัด/ผู้บริหารสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมและพัฒนาสิทธิครู

ที่	มาตรการ	แนวทาง	ผู้รับผิดชอบ
1	เสริมสร้างสิทธิครู	จัดตั้งและพัฒนากองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสิทธิในการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	สำนักงบประมาณ/กระทรวงศึกษาธิการ/คุรุสภา
2	รักษาและปกป้องสิทธิครู	จัดตั้งองค์กรเพื่อรักษา สนับสนุนและปกป้องสิทธิครูเมื่อเผชิญกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงสถานภาพ ภาวะวิกฤติ หรือภยันตรายที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของครู	คุรุสภา/ต้นสังกัด

ที่มา : พิณสุดา สิริธรังศรี, การยกระดับคุณภาพครูของไทยในศตวรรษที่ 21, 2556 : 6-18.

1.3.4 ประเด็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ

เพื่อเป็นการตอบสนองความจำเป็นเร่งด่วน เห็นสมควรเลือกดำเนินการตามข้อเสนอข้างต้นก่อนโดยการปฏิรูปห้องเรียน พัฒนาและการประเมินครู ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนของครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้แทนการสอนแบบดั้งเดิมและพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู เป็นต้น

2. ปรับระบบการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาที่สถานศึกษา อย่างเป็นองค์รวมทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ การพัฒนาและจัดให้มีครูต้นแบบ (Master Teachers) เพื่อเป็นพี่เลี้ยงและช่วยเหลือทางวิชาการ/การจัดการเรียนรู้ของครู และจัดระบบเครือข่ายและนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา (ห้องเรียน) ให้มีประสิทธิภาพ

3. ปรับระบบการประเมินผลการทำงานของครูด้วยวิธีการประเมินแบบค่าสัมพัทธ์ (Relative) ที่คำนึงถึงความต่างระหว่างผลผลิตกับปัจจัย (Net Gain) เพื่อการบริหารจัดการและนำผลไปเป็นส่วนหนึ่งในการเลื่อนวิทยฐานะ เงินเดือน การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และที่เกี่ยวข้อง

1.3.5 จุดอ่อนและแนวทางยกระดับคุณภาพการศึกษา

ที่ผ่านมาผลคะแนนการสอบวัดความรู้และคุณภาพของเด็กไทยทั้งประเทศ ต่ำกว่าเกณฑ์หรือไม่ก็ผ่านเกณฑ์เพียงเล็กน้อยเท่านั้น อย่างเช่นผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) การทดสอบแบบวัดความถนัดทั่วไป (GAT) และ การทดสอบแบบวัดความถนัดทางวิชาชีพ/วิชาการ (PAT) ในรอบ ปีที่ผ่านมาพบว่าคะแนนหลายวิชาต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งเรื่องนี้ รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญโดยมอบหมาย ให้ทุกหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการร่วมมือกันวิเคราะห์ปัญหาและจัดทำยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนไทย ให้ทัดเทียม นานาประเทศที่สำคัญเพื่อให้คะแนนการสอบวัดผลของเด็กไทยทั้งการวัดผลภายใน ประเทศต่างระดับนานาชาติเพิ่มสูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ม.ป.ป.)

รวมถึงผลคะแนนการประเมินระดับนานาชาติอย่างโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) ซึ่งหลายปีที่ผ่านมาถือว่าประเทศไทยยังอยู่ในอันดับท้ายๆ โดยตลอดเวลากว่า 10 ปีแล้วที่ประเทศไทยเข้าร่วมโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติที่ดำเนินการโดยองค์กรเพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) เพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาว่าประเทศที่เข้าร่วมโครงการได้เตรียมความพร้อม ให้กับนักเรียนอายุ 15 ปีที่เรียนในสถานศึกษาทุกสังกัดของประเทศ ในด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นประชาชนที่มีคุณภาพในอนาคตและมีส่วนร่วมสร้างสังคมเพียงใดหรือไม่ อย่างเช่นในปี2552 มีประเทศเข้าร่วมโครงการทั้งหมด 65 ประเทศ ผลการประเมิน 3 ด้านคือ การอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ พบว่า ด้านการอ่าน คะแนนเฉลี่ยนานาชาติอยู่ที่ 493 คะแนน ประเทศไทยได้ 421 คะแนน อยู่ในอันดับช่วงที่ 47-51 ด้านคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 496 คะแนน ไทยได้ 419 คะแนน ช่วงอันดับ 48-62 และด้านวิทยาศาสตร์ 501 คะแนน ไทยได้ 425 คะแนน อยู่ในอันดับช่วงที่ 47-49 ซึ่งผลคะแนนชี้ชัดให้เห็นว่าเด็กไทยยังต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงค่อนข้างมาก หลังจากผลคะแนนดังกล่าวออกมาได้มี การวิเคราะห์ผลคะแนน PISA ครั้งที่ผ่านมาพบว่า สาเหตุที่นักเรียนไทยส่วนใหญ่ได้คะแนนค่อนข้างต่ำ มาจาก

1. นักเรียนไม่มีนิสัยรักการอ่าน ซึ่งการอ่านยังเป็นเรื่องที่ต้องบังคับหรือทำเพื่อให้ได้ สิ่งตอบแทน ทั้งในรูปของคะแนน หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ มากกว่าการอ่านเพื่อการเรียนรู้ หรือต่อยอดความรู้ด้วยความอยากรู้ และ

2. นักเรียนไม่คุ้นเคยกับข้อสอบในลักษณะการเขียนตอบ หรือให้คำอธิบาย หรือการตอบที่ต้องคิดวิเคราะห์ ตีความ และสะท้อนเอาความคิดของตนที่ตอบสนองต่อข้อความที่ได้อ่าน หรือข้อมูลที่ให้มา

3. นักเรียนขาดพื้นฐานของสาระการเรียนรู้ และทักษะที่จะใช้ในการเรียนต่อระดับสูง โดยเฉพาะการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะมีเนื้อหาที่ต้องเรียนตามหลักสูตรมากมาย แต่กลับเป็นเนื้อหาที่จำเป็นในการประกอบอาชีพในอนาคตของคนส่วนน้อย นอกจากนี้เวลาเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นวิชาที่ส่งเสริมศักยภาพในการคิด วิเคราะห์แก้ปัญหา หรือสร้างคำอธิบายก็มีน้อยเกินไป ซึ่งมีเวลาเรียนเพียง 8 % ของเวลาเรียนทั้งหมด ในขณะที่ค่าเฉลี่ยนานาชาติ เป็น 12 %

4. คุณภาพของโรงเรียนแตกต่าง และเหลื่อมล้ำกันตามสังกัดและพื้นที่ อันเกิดจากคุณภาพครู ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการเรียน

5. คุณภาพการสอนของครูยังเป็นผู้บรรยายให้ความรู้มากกว่าการเป็นผู้บริหาร จัดการความรู้ หรือผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในฐานะหน่วยงานนโยบายด้านการศึกษา เห็นความสำคัญของการที่จะทำให้นักเรียนไทย มีคะแนน PISA สูงขึ้น โดยตั้งเป้าหมายในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนให้อยู่ใน ระดับ 1 ใน 20 ประเทศภายในปี พ.ศ. 2562 โดยการจะไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้ จำเป็นต้องมี

การพัฒนาและยกระดับศักยภาพครูผู้สอนเพื่อขยายผลไปสู่ผู้เรียน ในลำดับต่อไปอย่างเป็นรูปธรรมด้วยวิธีการดังนี้

1. สำรวจและรวบรวมข้อมูลต่างๆ อาทิเช่น คะแนนเฉลี่ยรายวิชาของนักเรียนในประเทศต่างๆ สถานศึกษาต้นแบบ (Best Practice) ซึ่งมี "ครู" ที่สามารถสร้างกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยได้ระดับมาตรฐานนานาชาติ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการดำเนินการตามโครงการ โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่สำรวจและรวบรวมได้จากสถานศึกษาต้นแบบ (Best Practice) เพื่อสังเคราะห์และสรุปถึงสาเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อคะแนนเฉลี่ยรายวิชา จากนั้นจัดทำกรอบแนวทางในการพัฒนาครูและจัดทำคู่มือการฝึกอบรมครูเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการประเมินตาม โครงการวิจัยนานาชาติ (PISA)

3. จัดทำความร่วมมือเพื่อพัฒนาและส่งเสริมเผยแพร่ข้อมูล การวิจัยซึ่งเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาครู คู่มือการฝึกอบรมครูเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการประเมินตามโครงการวิจัยนานาชาติ (PISA) กับหน่วยงาน องค์การ สถานศึกษา ที่เกี่ยวข้อง

4. ส่งเสริมหน่วยงาน องค์การ สถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง พัฒนาครูโดยใช้คู่มือที่ได้จากการวิจัยฯ และใช้วิทยากรซึ่งเป็นครูผู้สอนจากสถานศึกษาต้นแบบ (Best Practice) ที่นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่านสูงกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ ตามโครงการวิจัยนานาชาติ (PISA)

จากสถานการณ์การศึกษาในยุคปัจจุบันเชื่อว่าถึงเวลาแล้วที่ทุกหน่วยงานต้อง ร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจังที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของเด็กไทย ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ ที่สำคัญเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้คะแนนเฉลี่ย PISA ของเด็กไทยเพิ่มสูงขึ้นและขยับขึ้นมาอยู่ในอันดับต้นๆ ของภูมิภาคอาเซียนในอนาคตอันใกล้

1.3.6 แนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่มีระบบและเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดจัดทำแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และให้มีการนิเทศ ติดตามให้ความช่วยเหลือกับโรงเรียนในการจัดทำแผนดังกล่าวที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เพชรบุรี)

1) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1. แจ้งนโยบายการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ทุกโรงเรียนในสังกัด รับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติ

2. เร่งรัดให้ทุกโรงเรียนมีฐานข้อมูลคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล ระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

3. มีระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินการที่ชัดเจน

2) ระดับโรงเรียน

1. จัดทำแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม ระยะเวลา และมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการอย่างชัดเจน

2. เร่งรัดให้มีฐานข้อมูลคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล ระดับโรงเรียน เพื่อใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

3. พัฒนาครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้พัฒนากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ชมรมครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือรูปแบบอื่นๆ ที่หลากหลาย

4. พัฒนานักเรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของผู้เรียน

5. จัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเครื่องมือที่มีมาตรฐาน วิธีการและรูปแบบที่หลากหลายในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (หากดำเนินการประสานงานในรูปแบบเครือข่ายเครื่องมือการประเมินคุณภาพมีการแลกเปลี่ยนเครื่องมือการประเมินคุณภาพให้นักเรียนได้รับการประเมินจะเพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้เรียน)

6. มีระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินการที่ชัดเจน

7. รายงานผลการดำเนินงานตามรูปแบบที่กำหนดต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

3) ขั้นตอนการจัดทำแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียน รายมาตรฐาน รายคน รายข้อ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. วิเคราะห์ปัญหา สาเหตุ กำหนดแนวทางแก้ไข

3. กำหนดกิจกรรม/งาน/โครงการที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา

4. กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน

5. นิเทศ ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้เกี่ยวข้อง

จากการเรียนรู้ของครูและผู้เรียน เป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ ครูและผู้เรียนต้องอาศัยความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้เพื่อการศึกษา ตลอดจนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การเรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง สิ่งแรกที่ครูและผู้เรียนขาดไม่ได้ ทั้งยังต้องเสริมสร้าง และพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีลักษณะเป็นชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ การมีปรึกษาและระบบพี่เลี้ยงในการ Coaching and Mentoring เพื่อยกระดับและการพัฒนาครูทั้งในด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทสังคมไทย ดังนั้นถึงเวลาแล้วที่ครูและผู้เรียนทุกหน่วยงานต้อง ร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจังที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาด้วยการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐานและการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย

ในแนวคิดนี้ขอนำเสนอให้เห็นภาพรวมของการวิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐานและการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย รายละเอียดดังนี้

2.1 การวิจัยในชั้นเรียน

2.1.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) เป็นกระบวนการค้นหาความรู้ และแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่เชื่อถือได้ สามารถนำการค้นพบมาแก้ปัญหาการเรียนรู้หรือพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้การวิจัยหาความรู้ตามแนวทางวิทยาศาสตร์ โดยเริ่มต้นจากขั้น

การศึกษาวิเคราะห์ปัญหา จนถึงขั้นสรุปและรายงานผล ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้ พิมพันธ์ เดชะคุปต์และพเยาว์ ยินดีสุข (2554 : 1) ได้กล่าวถึง การวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการวิจัยประเภทปฏิบัติการ (Action Research) คือ การวิจัยมีเป้าหมายเพื่อนำผลไปปฏิบัติงานจริง ด้วยเพราะเป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยมีครูเป็นผู้ทำวิจัย ขณะที่ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 3) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการวิจัยที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครู โดยมีครูเป็นผู้วิจัย ทั้งผลิตงานวิจัยและบริโภคงานวิจัย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือครูเป็นผู้ทำการวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้ ขณะที่สุวิมล ว่องวาณิช (2553 : 11) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็วนำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไปส่วนนรินทร์ สังข์รักษา (2556 ก : 36) กล่าวว่าการวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่ผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อสืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหา แล้วหาวิธีแก้ไข หรือการวิจัยเพื่อการป้องกันปัญหา และ/หรือการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นไปอีก

ดังนั้น การวิจัยในชั้นเรียนเป็นทักษะที่ครูต้องฝึกให้เกิดความชำนาญการ เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของครูมืออาชีพ ในยุคของการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 มาตรา 24 (5) กำหนดให้ ครูต้องจัดทำควบคู่กับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบครูต้องการใช้การบูรณาการความรู้ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติในการคิดค้นวิธีสอน สื่อ หรือนวัตกรรมต่าง ๆ ผสานกับแนวคิดพื้นฐานของการวิจัยในการประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนหรือแก้ปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

2.1.2 ขั้นตอนของการวิจัย

การวิจัยเป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบแน่นอน ตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ แต่ผู้วิจัยทางสังคมศาสตร์ได้ดัดแปลงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาทางสังคมศาสตร์ ในที่นี้ขอแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2547 : 18)

1. การตั้งปัญหาที่จะวิจัย ขั้นนี้รวมตั้งแต่การเลือกปัญหามาทำการวิจัย และจัดอันดับความสำคัญของปัญหา การกำหนด ทำความเข้าใจกับปัญหาที่เลือกมาวิจัยให้ชัดเจนว่า ต้องการศึกษาอะไรบ้าง มีขอบเขตกว้างหรือแคบเพียงใด

2. การตั้งสมมติฐานการวิจัย ขั้นนี้รวมการวิเคราะห์เอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการตั้งสมมติฐาน ซึ่งเป็นการคาดคะเนคำตอบไว้ล่วงหน้า

3. การรวบรวมข้อมูล ขั้นนี้รวมถึงการเลือกตัวอย่างและวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด

4. การวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล เป็นขั้นที่จัดกระทำ กับข้อมูลที่รวบรวมได้ นำมาวิเคราะห์และแปรผล

5. การสรุปผล เป็นขั้นสรุปรายงานผลการวิจัยเพื่อเผยแพร่ต่อไป

2.1.3 ลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

จากนิยามความหมายดังกล่าว มีลักษณะที่ให้ข้อสรุปสอดคล้องกัน ดังนี้

ผู้วิจัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในวงการศึกษา ผู้วิจัยคือ ครู

สิ่งที่ถูกวิจัย คือ ปฏิบัติการในการค้นหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การพัฒนาการเรียนการสอน การค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหา แล้วหาวิธีแก้ไข หรือการวิจัยเพื่อการป้องกันปัญหา และ/หรือการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นไปอีก รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพ

เป้าหมายของการวิจัย คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดด้วยตัวครูเอง

วิธีการวิจัย คือ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการค้นหาความรู้ที่มีขั้นตอนหลักสำคัญ คือ การวิจัยและการพัฒนาการเรียนการสอน

ลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนด้วยการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research : CAR)

การวิจัยในชั้นเรียนในยุคที่ผ่านมามักเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีวงจรการทำงานต่อเนื่องและสะท้อนกลับการทำงานของตนเอง (Self-refection) โดยขั้นตอนหลักคือ การทำงานตามวงจร PAOR ได้แก่ Plan, Act, Observe, Reflect & Reviseซึ่งมีลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยและพัฒนาในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่มีลักษณะดังนี้		
1	ใคร	ครูผู้สอนในห้อง หรือผู้บริหารในโรงเรียน
2	ทำอะไร	ทำการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหา การป้องกันปัญหา และการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น
3	ที่ไหน	ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนสำหรับครู และในโรงเรียนสำหรับผู้บริหาร
4	เมื่อไร	ในขณะที่การเรียนการสอนกำลังเกิดขึ้น
5	อย่างไร	ด้วยวิธีการวิจัยที่มีขั้นตอนการวิจัย เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ วงจร PAOR ได้แก่ Plan, Act, Observe, Reflect & Revise
6	เพื่อจุดมุ่งหมายใด	มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
7	ลักษณะเด่นของการวิจัย	เป็นกระบวนการวิจัยที่ทำอย่างรวดเร็ว โดยครูผู้สอนนำวิธีการแก้ปัญหาที่ตนเองคิดขึ้นหรือประยุกต์จากคนอื่นๆ ไปทดลองใช้กับผู้เรียนทันทีและสังเกตผลการแก้ปัญหานั้น มีการศึกษารูปแบบการเรียนรู้หรือการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครูในโรงเรียน

ที่มา : สุวิมล ว่องวาณิช. 2548 : 22.

2.1.4 ขอบเขตของการวิจัยในชั้นเรียน

ขอบเขตของการวิจัยในชั้นเรียนอยู่กับว่าจะใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

1.ใช้นวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนเป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (นรินทร์ สังข์รักษา,2556ก : 39-40) 1) สื่อการเรียนการสอนที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ (Invention) และ 2) เทคนิควิธีสอน (Instruction) หรือกิจกรรมการพัฒนา

2. ใช้สภาพการณ์ทางการศึกษาเป็นเกณฑ์ แบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ 1) สภาพการณ์ที่ครูเกี่ยวข้อง เช่น ในห้องเรียน ผู้บริหารในโรงเรียน 2) ความเข้าใจของครูในสิ่งที่ประพฤติปฏิบัติ และ 3) บทบาทที่ครูหรือผู้บริหารเกี่ยวข้อง

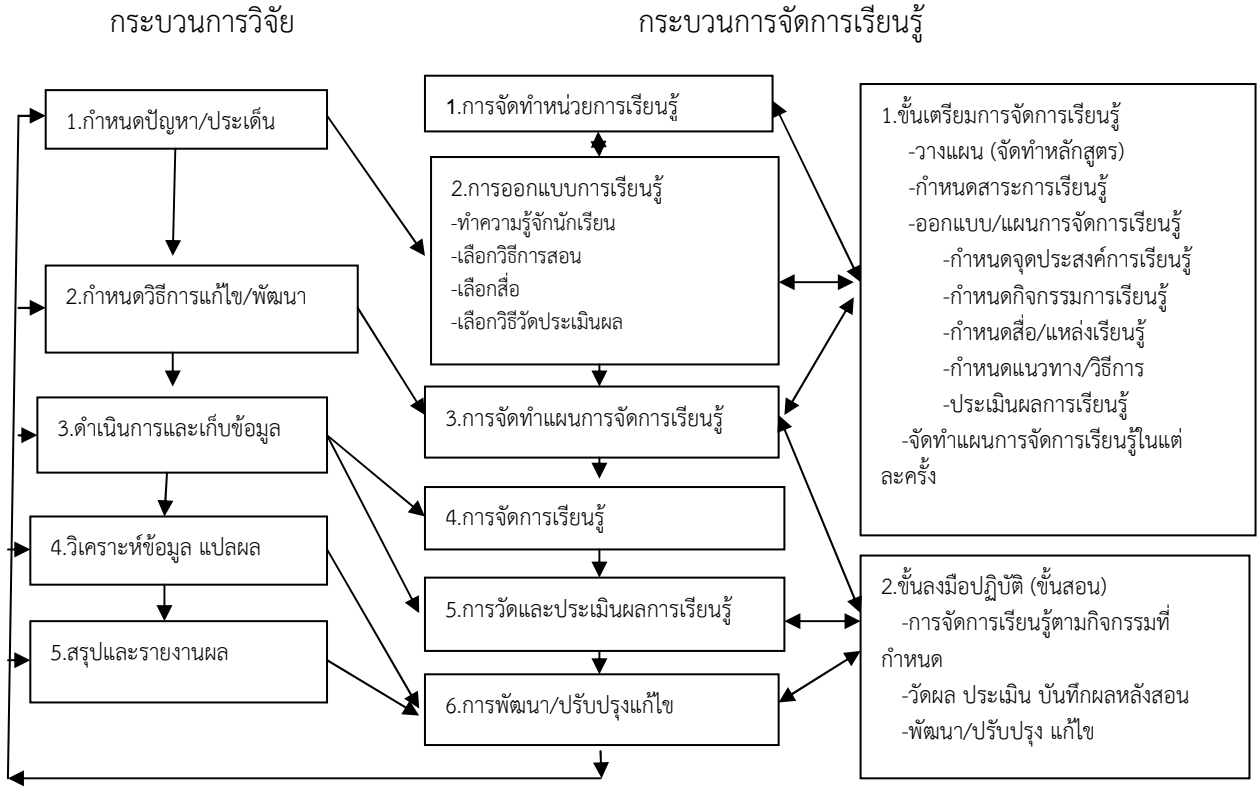
สำหรับขอบเขตการวิจัยของผู้เขียน สอดคล้องกับ วาโรเพ็งสวัสดิ์ (2545 : 2) และบุญชม ศรีสะอาด (2553 : 76-86) จึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. เป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้เรียน แบ่งออกเป็น 1) พฤติกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ เรียนรู้ในเนื้อหาวิชาบางเรื่องช้า พฤติกรรมด้านการอ่าน และการเขียน พฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์ และพฤติกรรมการเรียนวิทยาศาสตร์ เป็นต้น 2) พฤติกรรมส่วนตัวที่เป็นปัญหา เช่น พฤติกรรมการหนีเรียน พฤติกรรมก่อกวนในห้องเรียน พฤติกรรมการทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน พฤติกรรมการทะเลาะวิวาท ก้าวร้าว พฤติกรรมการปรับตัวเข้ากับเพื่อนไม่ได้ พฤติกรรมการพูดโกหก พฤติกรรมความก้าวร้าว และพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก เป็นต้น

2. เป็นเรื่องเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน หรือกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 1) สื่อการสอนประเภทวัสดุอุปกรณ์ เช่น ชุดการสอน บทเรียนสำเร็จรูป และแบบฝึกทักษะ เป็นต้น 2) สื่อการสอนประกอบวิธีการสอน เช่น วิธีการสอนแบบต่างๆ ได้แก่ การสอนแบบศูนย์การเรียน การสอนแบบโครงงาน การสอนแบบร่วมมือกัน การสอนแบบ STAD การสอนแบบ CIPPA การสอนตามแนวพุทธวิธี และการสอนแบบบูรณาการ เป็นต้น

2.1.5 การวิจัยกับการจัดการเรียนรู้

ครูทุกคนจะมีความห่วงใยและคิดตลอดเวลาว่าจะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้หรือพัฒนานักเรียนแต่ละคนได้อย่างไร ครูจึงพยายามที่จะคิด พยายามที่จะแสวงหาวิธีที่ดีที่สุดที่จะพัฒนาและแก้ปัญหานักเรียน ซึ่งเป็นผลสะท้อนได้อย่างดีว่า แท้ที่จริงการวิจัยได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนตามปกติของครูอยู่แล้ว ดังแผนภูมิที่ 2.2 ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการวิจัยกับการจัดการเรียนรู้
ที่มา : สุวิทย์ มูลคำ, 2553 : 447.

จากแผนภูมิที่ 2.2 จะเห็นได้ว่าเป็นการปฏิบัติงานของครูตามปกติ การวิจัยได้เข้ามามีบทบาทตั้งแต่ขั้นเตรียมการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะครูต้องมีข้อมูลนักเรียน ต้องรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล และเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ที่คิดว่าเหมาะสม หรือคาดว่าเป็นวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย และเมื่อลงมือปฏิบัติการสอนและประเมินผลนักเรียนแล้ว ครูจะต้องศึกษาผลที่เกิดขึ้นหลังการสอน เพื่อนำมาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนยิ่งขึ้น และประเด็นของการพัฒนาหรือแก้ไขนี้เอง เป็นประเด็นสำคัญที่ครูได้พัฒนานักเรียนตรงกับปัญหาอย่างเป็นระบบ หากครูได้นำกระบวนการวิจัยเข้ามาใช้ในแต่ละขั้นตอนการทำงานของครูก็ยิ่งเป็นการชี้ชัดว่าครูได้จัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย คือ “ครูเองก็เป็นครูนักวิจัย”

2.1.6 ลักษณะที่สำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

ลักษณะที่สำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน มีดังต่อไปนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2545 : 3-4)

1. จุดเริ่มต้นของการวิจัยเกิดจากข้อข้องใจในการเรียนการสอนที่ครูพบ ครูต้องการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหานั้นๆ โดยครูจะลงมือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาขึ้นเอง

2. ปัญหาการวิจัยเป็นประเด็นปัญหาที่เล็ก แต่มีความหมายสำหรับการเรียนการสอนโดยตรง

3. เป็นการวิจัยในสภาพการณ์จริงของห้องเรียน ไม่ได้จัดสถานการณ์ใหม่ หรือจัดห้องเรียนใหม่ขึ้นมาสำหรับการวิจัยโดยเฉพาะ

4. มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน (Classroom Context)

5. เป็นการวิจัยที่มุ่งผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทันทีทันใด เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. เป็นการวิจัยที่ทำควบคู่ไปกับการเรียนการสอนปกติ นั่นคือ ครูผู้สอนจะทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่วิจัยไปพร้อมๆกัน

7. เป็นการวิจัยที่มีความเชื่อมโยงกันทุกขั้นตอน อย่างชัดเจน มีการพินิจพิเคราะห์ทบทวนทั้งก่อนการทดลอง ระหว่างการทดลอง และหลังการทดลองปฏิบัติ

8. เป็นการวิจัยที่มีความยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน เช่น อาจเป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยดำเนินการให้กลมกลืนกับการสอนของครู ใช้สถิติที่ไม่ซับซ้อน เป็นต้น ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยอาจจะขาดน้ำหนักไปบ้างในด้านความเที่ยงตรง เมื่อเปรียบเทียบกับการวิจัยทั่วไป ที่อิงทฤษฎีและหลักการที่เข้มงวด แต่จะเป็นการวิจัยที่ให้ประโยชน์โดยตรงต่อผู้วิจัย

2.1.7 รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

จากขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนนั้น การวิจัยในชั้นเรียนยังมีนักวิชาการเสนอรูปแบบหรือลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน โดยพัฒนากระบวนการเรียนรู้หรือนวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอรูปแบบของการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน สามารถแบ่งได้ 4 แบบ ดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548 : 19)

1. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน

2. การวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง (Collaborative Action Research) เป็นงานวิจัยที่ดำเนินการโดยครูหลายคนร่วมกันทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนหลายๆ ชั้น หรือแผนกวิชา หรือภาควิชา คณะผู้วิจัยเกิดจากการรวมตัวกันของครูที่มีความชำนาญเฉพาะต่างกัน มาร่วมมือกันทำวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

3. การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (Schoolwide Action Research) เป็นการวิจัยที่ดำเนินงานโดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอาจรวมหน่วยงานนอกโรงเรียนด้วย ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

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

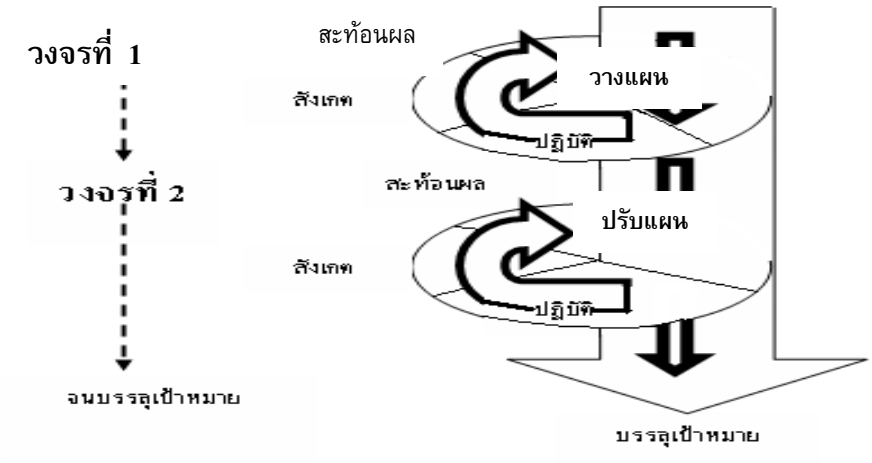
วงจรในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีลักษณะเป็นวงจรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ (อรัญญา สุธาสิโนบล, 2544 : 68)

1. ขั้นการวางแผน เริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ขั้นปฏิบัติ คือ การใช้กลวิธีที่ได้จากการวางแผนมาลงมือปฏิบัติแก้ปัญหา

3. ขั้นการประเมินผล คือการประเมินผลจากการกระทำหรือการปฏิบัติโดยใช้วิธีการและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา

4. ขั้นสะท้อนผลย้อนกลับ เป็นการสะท้อนถึงผลการประเมินกระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การกำหนดปัญหาใหม่ ดังแผนภูมิที่ 2.3



แผนภูมิที่ 2.3 แสดงวงจรการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
ที่มา : อรัญญา สุธาสิโนบล, 2544 : 68.

รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนจะใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สำหรับวงจรการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) วางแผน (Planning) 2) ปฏิบัติ (Action) 3) การสังเกต (Observation) และ 4) สะท้อนผล (Reflection) วงจรนี้มีลักษณะเหมือนเกลียวสว่านหรือขดลวด (Spiral Circle) ดังนี้ (Kurt, 1946 : 34-36)

ขั้นที่ 1 การวางแผน เป็นการมองไปข้างหน้า การทำนายหรือคาดการณ์ข้างหน้าว่าจะทำอะไรบ้าง กิจการที่เลือกมากำหนดเป็นแผนที่จะได้รับคัดเลือกแล้วว่ามีความเหมาะสม

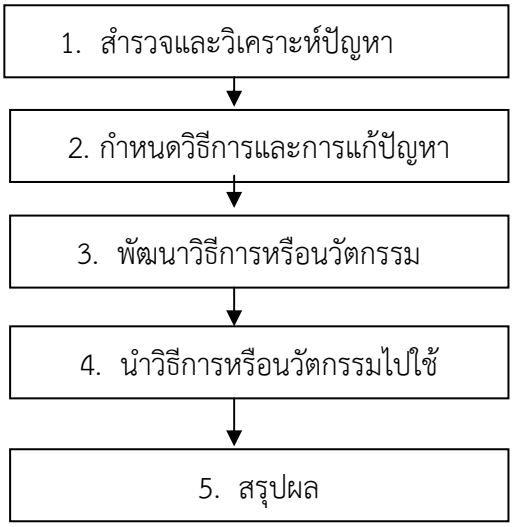
ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการควบคุมการดำเนินงานเป็นอย่างดี เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ในทางปฏิบัติอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปจากแผนที่กำหนดไว้บ้าง ดังนั้นแผนจึงต้องมีการยืดหยุ่น

ขั้นที่ 3 การสังเกต เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต มีการบันทึกการปฏิบัติงานไว้เป็นหลักฐานผู้สังเกตจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษในการรับรู้นอกเหนือจากการปฏิบัติข้อมูลที่ได้จาก การสังเกตจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ดังนั้นการสังเกตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการวิจัยในชั้นเรียนที่ใช้ควบคู่กับการปฏิบัติจริง

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่นำผลจากการปฏิบัติและการสังเกตมารวบรวม วิเคราะห์ผลดี ผลเสีย สรุปผล สะท้อนข้อมูลย้อนกลับไปสู่การวางแผนดำเนินการครั้งถัดไป ซึ่งวนกลับไปสู่วงจรการปฏิบัติอีกครั้งหนึ่ง

นอกจากนี้ การทำวิจัยในชั้นเรียน ยังมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน (กรมวิชาการ, 2543 : 7-10) ดังแผนภูมิที่ 2.4

2.1.8 กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 5 ขั้น ดังนี้

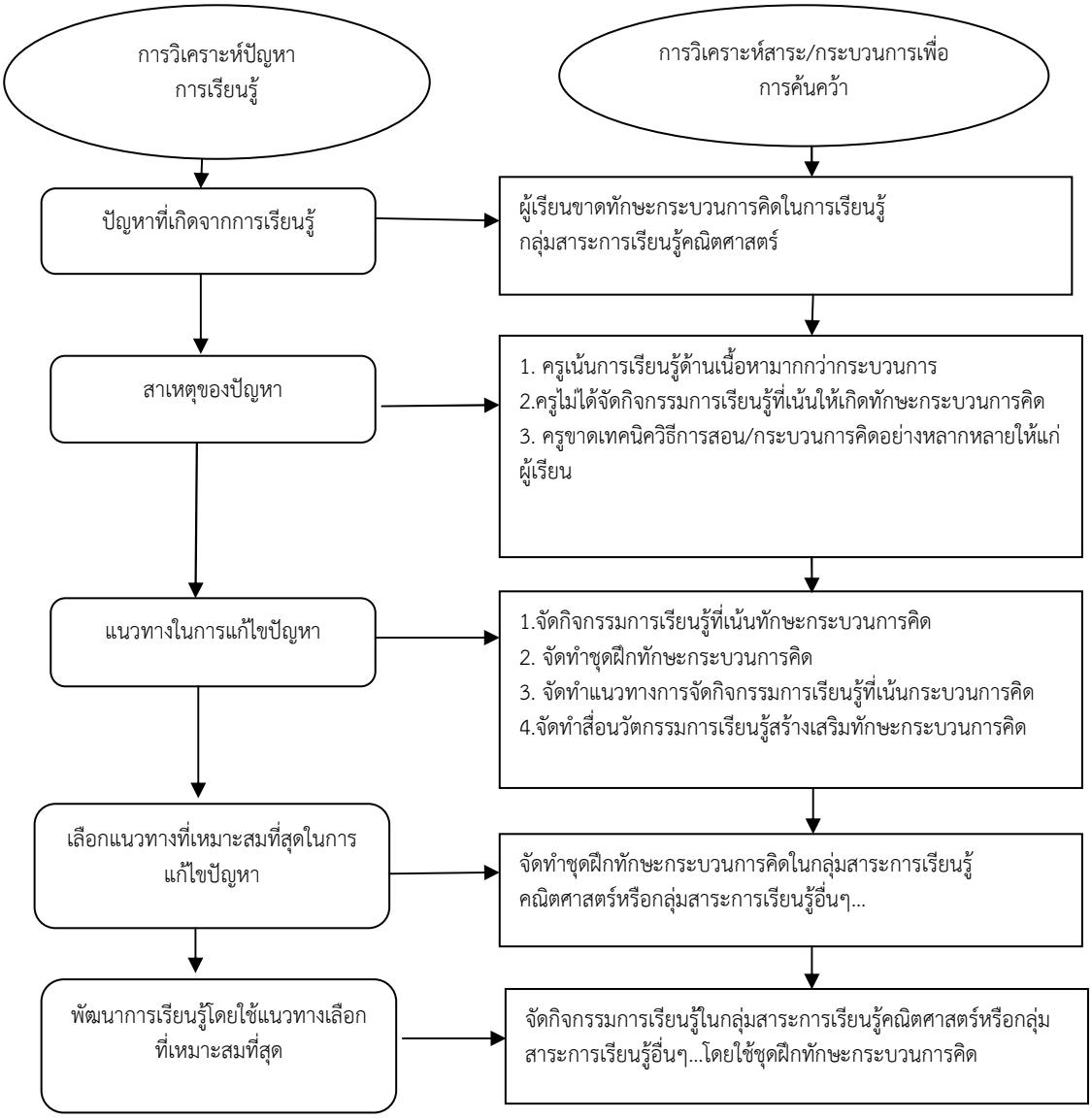


แผนภูมิที่ 2.4 แสดงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

ที่มา : กรมวิชาการ. 2543 : 7-10.

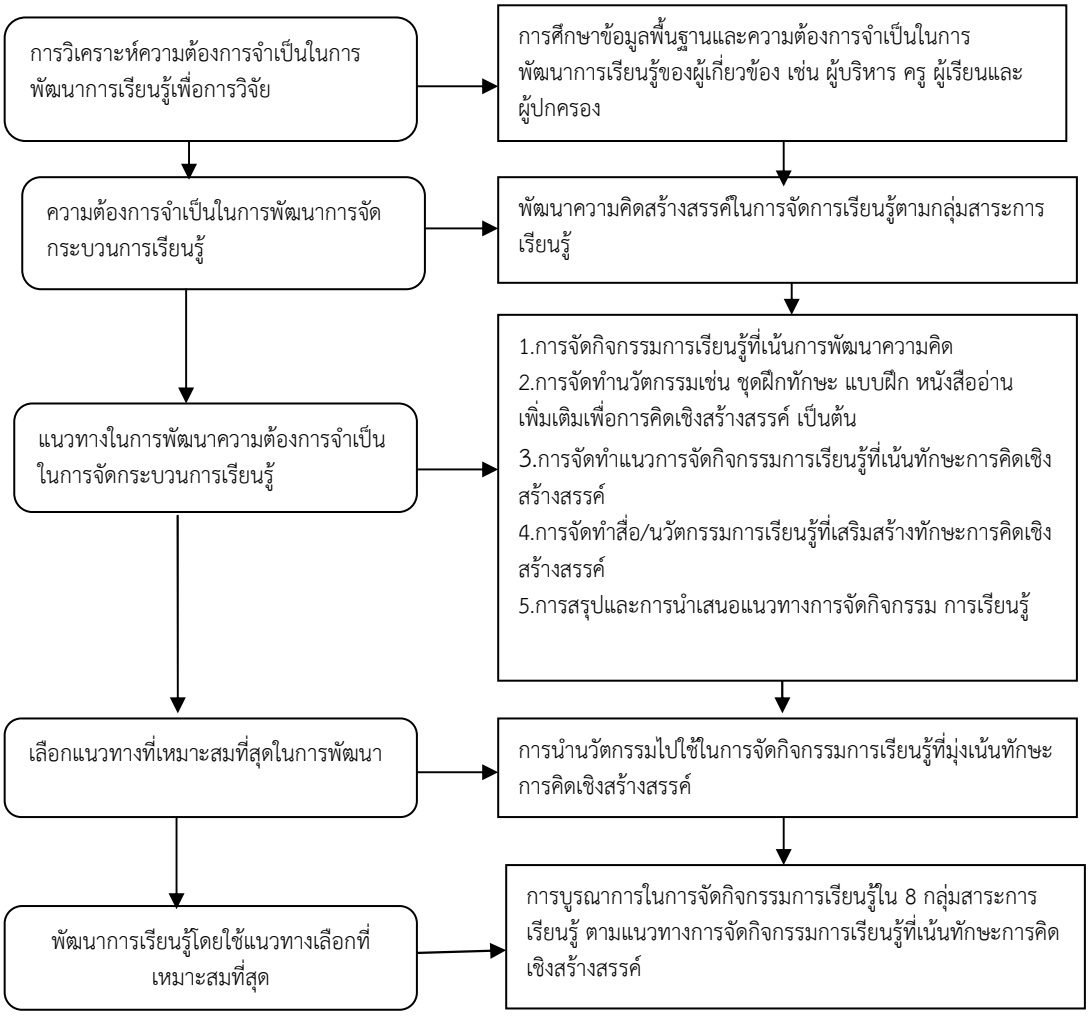
จากกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนตามแผนภูมิที่ 2.4 สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งทำให้ครูพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนา สามารถดำเนินการสอนได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหา ครูสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนในแง่มุมต่างๆ การตรวจสมุดแบบฝึกหัด การสำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกตของครู ข้อมูลจากการประเมินของผู้เกี่ยวข้องเป็นต้น เมื่อครูพบปัญหาจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาแล้ว หากมีหลายปัญหาครูควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาก่อน ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ปัญหาการวิจัยแหล่งข้อมูล ดังแผนภูมิที่ 2.5



แผนภูมิที่ 2.5 แสดงการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้
ที่มา : นรินทร์ สังข์รักษา, 2556 ก : 60.

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิธีในการแก้ปัญหา เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาจากการศึกษาในขั้นที่ 1 เพื่อที่จะได้แนวทางในการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร ผลการวิจัย หนังสือ ตำราต่างๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครู ทำให้ครูทราบว่า ปัญหาที่คล้ายกับปัญหาของเรามีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งขั้นนี้นำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์และผลที่คาดว่าจะได้รับ



แผนภูมิที่ 2.6 แสดงวิธีการพัฒนาการเรียนรู้โดยการวิจัยในชั้นเรียน
ที่มา : นรินทร์ สังข์รักษา,2556 ก : 61.

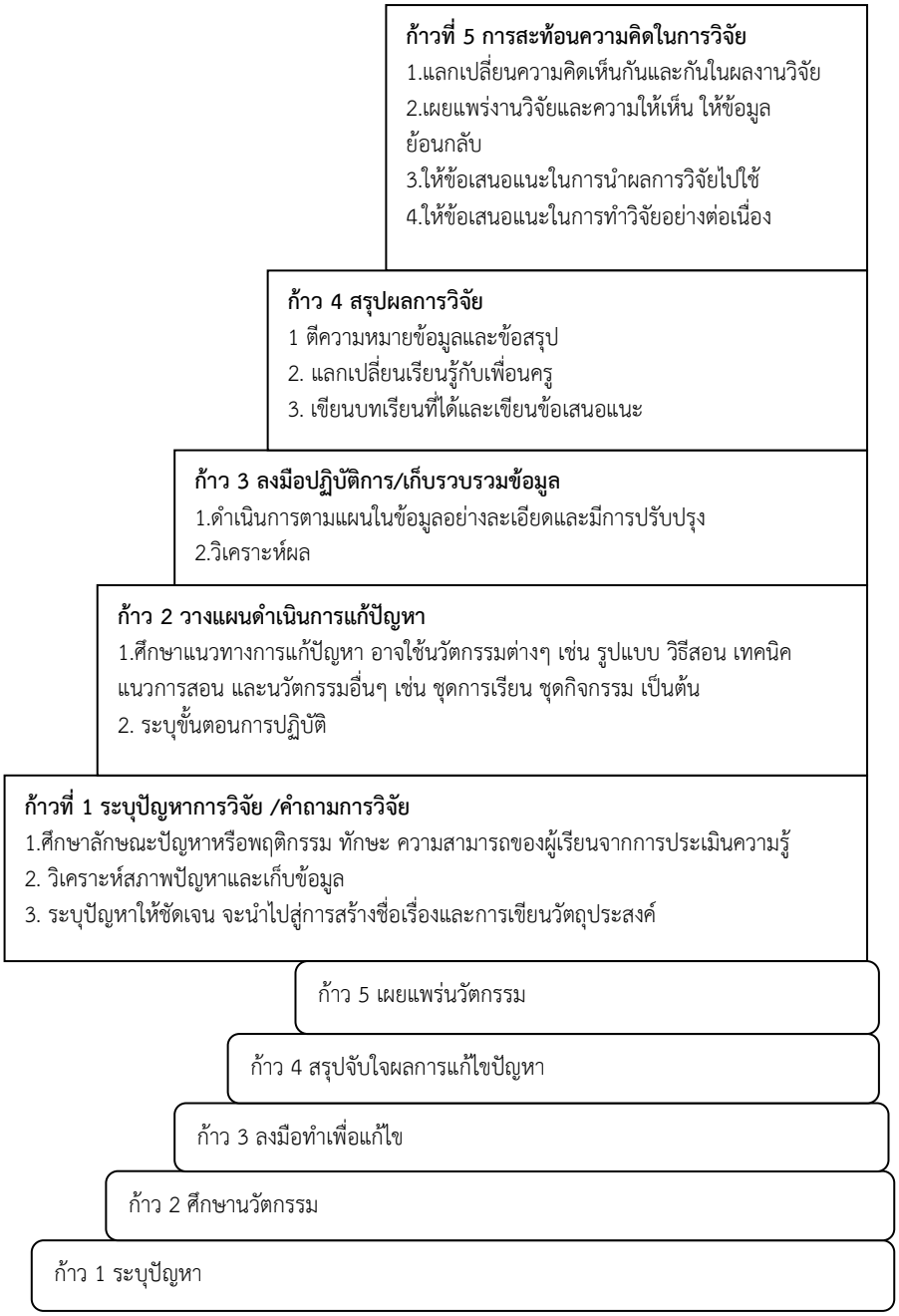
ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม จากขั้นตอนที่ 2 ครูได้เลือกปัญหาในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ซึ่งอาจเป็นวิธีการหรือนวัตกรรมก็ได้ โดยครูต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมจากผู้รู้ในเรื่องนั้น ๆ แล้วจัดทำต้นแบบให้สมบูรณ์ นำไปให้ศึกษานิเทศก์หรือนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาให้ความคิดเห็น เพื่อนำข้อคิดเห็นที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข เตรียมนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไปในขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษาและวิธีการที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ โดยครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 3 ไปใช้โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลสังเกตพฤติกรรมเริ่มต้นของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้ว สังเกตพฤติกรรมอีกระยะหนึ่งเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การแลกเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไปขั้นตอนนี้ต้องพัฒนาเครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผล เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้แล้วสรุปการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ ก็ต้องทำการ

ปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับมาหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่แล้วพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก คือดำเนินการขั้นตอนที่ 2 ถึงขั้นตอนที่ 4 ใหม่ จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการ แล้วเขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ ขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 4 จากขั้นตอนนี้ จะได้ผลการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนหรือการแก้ปัญหา

ขณะที่บันได 5 ขั้นที่ก้าวสู่ความสำเร็จการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ด้วยการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์และเยาว์ ยินดีสุข, 2554 : 2-3) ดังแผนภูมิที่ 2.7



แผนภูมิที่ 2.7 แสดง 5 ก้าวของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
ที่มา : พิมพันธ์ เดชะคุปต์และเยาว์ ยินดีสุข, 2554 : 2.

2.1.9 การเปรียบเทียบการวิจัยในชั้นเรียนกับการวิจัยเชิงวิชาการ

การเปรียบเทียบการวิจัยในชั้นเรียนกับการวิจัยเชิงวิชาการเพื่อให้เห็นความเหมือนและความแตกต่างของการวิจัย ซึ่งจะพบว่าสิ่งที่เหมือนกันคือ วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่เน้นการค้นหาวิธีการการพัฒนาการเรียนการสอน แต่จะมีความแตกต่างในการออกแบบการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และการใช้ผลการวิจัย รายละเอียดดังตารางที่ 2.3 (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548 : 30)

ตารางที่ 2.3 การเปรียบเทียบการวิจัยในชั้นเรียนกับการวิจัยเชิงวิชาการ

ประเด็น	การวิจัยในชั้นเรียน	การวิจัยเชิงวิชาการ
1.เป้าหมาย	มุ่งสร้างความรู้เฉพาะเพื่อใช้ห้องเรียนของผู้วิจัยและโรงเรียนสำหรับผู้บริหารโรงเรียน	มุ่งสร้างข้อความรู้ทั่วไป สามารถสรุป อ้างอิงได้
2.ผู้วิจัย	ดำเนินการโดยครูผู้สอนในห้องเรียน และผู้บริหารในโรงเรียน มีลักษณะการวิจัยแบบร่วมมือ และการวิจัยเชิงบูรณาการ	ดำเนินการโดยนักวิชาการ หรือนักการศึกษาในมหาวิทยาลัย ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน
3.วงจรของการวิจัย	การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) : Plan, Act, Observe, Reflect การวิจัยและพัฒนา (Research& Development) : R_1 D_1 R_2 D_2 และ M (Movement)	ใช้วงจรการทำวิจัย แบบกำหนดปัญหา ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ออกแบบการวิจัย (กำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง สร้างเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล) สรุปและอภิปรายผลการวิจัย
4.วิธีการวิจัย	ไม่เน้นการกำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎี แต่ใช้ประสบการณ์ของผู้สอน ไม่เน้นแบบแผนการวิจัยมากนัก ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับเชิงปริมาณ มีการทดลองใช้ รายบุคคล รายกลุ่มย่อยและภาคสนาม 3 ครั้งก่อนเก็บข้อมูลจริง จัดทำแผนการสอนและการใช้นวัตกรรมเช่นวิธีสอน กิจกรรมต่างๆ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย	ยึดแบบแผนการวิจัย การออกแบบการวิจัยที่รัดกุม มีการกำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎี ตรวจสอบทฤษฎี และพัฒนาทฤษฎี ใช้การวิจัยเชิงปริมาณมากกว่า
5.การกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาในห้องเรียน	ใช้วิธีการเชิงอัตวิสัย (Subjective) โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้วิจัย แต่จะใช้วิธีการเชิงปรนัยในการตรวจสอบผลการวิจัย	อิงทฤษฎีหรือมีผลการวิจัยรองรับ
6.กลุ่มเป้าหมายที่ต้องทำวิจัย	ผู้เรียนในห้องเรียนอาจเป็นรายคนหรือรายห้องเรียนเพียง 1-2 ห้องเรียน ยกเว้นผู้บริหารใช้ประชากรทั้งโรงเรียนและสุ่มตัวอย่าง	กลุ่มผู้เรียนที่เป็นตัวแทนประชากร
7.ข้อมูลวิจัย	ครูเป็นผู้เก็บข้อมูล ใช้วิธีการสังเกตหลักฐานการแสดงพฤติกรรมของผู้เรียน ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ	ผู้วิจัยจากภายนอก อาจใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบเดียวกับการวิจัยในชั้นเรียน แต่โอกาสใกล้ชิดกับแหล่งข้อมูล (ผู้เรียน) จะมีน้อย
8.การวิเคราะห์ข้อมูล	ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ไม่เน้นการวิเคราะห์ด้วยสถิติชั้นสูง	ส่วนใหญ่ใช้วิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ เน้นการสรุปอ้างอิง
9.สถิติการวิจัย	ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีแบบไม่อิสระ หาค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก	ใช้สถิติพื้นฐานและสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ การทดสอบที ทดสอบเอฟ สหสัมพันธ์และอื่นๆตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ประเด็น	การวิจัยในชั้นเรียน	การวิจัยเชิงวิชาการ
10.การอภิปรายแปลความหมายข้อค้นพบจากการวิจัย	ผู้วิจัยและเพื่อนครูจะมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การวิจัยร่วมกัน มีการอภิปรายถึงวิธีการแก้ไขปัญหาที่ใช้และผลที่เกิดขึ้น	ผู้วิจัยอภิปรายผลภายใต้กรอบทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย และใช้ความคิดเห็นของผู้วิจัยประกอบการอภิปราย
11.ช่วงเวลาในการทำวิจัย	ทำเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน และทำอย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถทดลองใช้ผลตามแนวทางที่ผู้วิจัยตัดสินใจจะใช้	เป็นผู้วิจัยที่เฝ้าสังเกตหรือเก็บข้อมูลอยู่ห่างๆ แม้จะมีโอกาสเข้าไปทำในห้องเรียน แต่ก็จะเป็นช่วงสั้นๆ เมื่อทำเสร็จก็ถอยออกมา การวางแผนการวิจัยอาจต้องใช้เวลานานกว่าการวิจัยในชั้นเรียน
12.การใช้ประโยชน์ผลการวิจัย	นำผลไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันที และตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น ไม่เน้นการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นบทความวิจัยในวารสารวิชาการที่มีชื่อเสียง เพียงเผยแพร่ในวงวิชาการเท่านั้น	ผลการวิจัยอาจไม่ได้นำไปใช้ในทางปฏิบัติจริง แต่อาจมีการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นบทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการ ในวารสารที่มีชื่อเสียง
13.ข้อจำกัดการวิจัย	ไม่สามารถสรุปอ้างอิงได้ และค่าใช้จ่ายในการวิจัยไม่มาก เพราะอยู่ในชั้นเรียน	สามารถสรุปอ้างอิงได้ และค่าใช้จ่ายในการวิจัยจำนวนมาก

ที่มา : ปรับปรุงจากสุวิมล ว่องวาณิช, 2548 : 30-31.

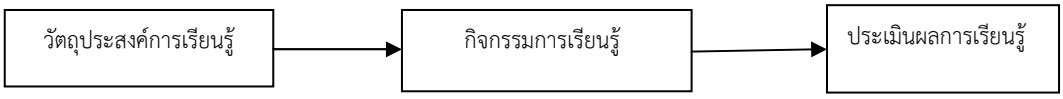
จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอนของครูมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน รวมถึงถือว่าครูมีบทบาทหน้าที่ในฐานะครูนักวิจัย ที่หากพัฒนาแล้วสามารถที่จะแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนได้ ซึ่งความจริงการวิจัยชั้นเรียนของครูเป็นการวิจัยแบบง่ายและใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไข/พัฒนาเป็นหลักดังได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้นครูจึงต้องเรียนรู้ต่อเติมเสริมฐานที่พัฒนาการเรียนรู้

2.2 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-Based Learning : RBL)

การเรียนแบบใช้การวิจัยเป็นฐาน แท้จริงคือการเรียนแบบธรรมชาติ ตามแนวทางของการปฏิรูปการเรียนรู้แห่งนัยของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 โดยขอเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับ 1) นิยาม 2) เหตุผล 3) ลักษณะ 4) ทฤษฎี 5) รูปแบบ 6) วิธีการจัดการศึกษาแบบ RBL ดังนี้

2.2.1 นิยามของการจัดการศึกษาแบบRBL

การเรียนรู้เป็นการจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ กระบวนการเรียนรู้ประกอบด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การจัดกิจกรรมหรือประสบการณ์เรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามแผนภูมิที่ 2.8

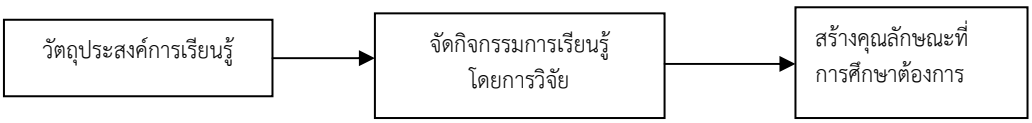


แผนภูมิที่ 2.8 แสดงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษาเกี่ยวข้องการทั้งกระบวนการเรียนและการสอน การเรียนนั้นเป็นบทบาทของผู้เรียนส่วนการสอนเป็นบทบาทของผู้สอน การเรียนรู้แบบ RBL เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นำ “การวิจัย” เข้ามาเป็นเครื่องมือของการจัดการเรียนการสอน

2.2.2 เหตุผลของการจัดการศึกษาแบบ RBL

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2547) ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ การเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นฐาน ว่า การจัดการเรียนรู้แบบเดิมนั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการใหม่ได้ เมื่อก่อนสถาบันการศึกษาผลิตคนแบบจำทำเพื่อไปทำงานในระบบราชการ แต่ปัจจุบันการศึกษาต้องผลิตคนแก้ปัญหาด้วยตัวเองได้สูงไปให้แก่ระบบธุรกิจ การเรียนการสอนแบบ “พูดบอกเล่า” ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการใหม่ของการศึกษาได้อีกต่อไป ตามแผนภูมิที่ 2.9



แผนภูมิที่ 2.9 แสดงการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างคุณลักษณะที่ต้องการ
ที่มา: ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2547.

ขณะที่จรัส สุวรรณเวลา (2546) ได้กล่าวว่าในหนังสือชื่อ “การศึกษาที่มีการวิจัยเป็นฐาน” ว่าการวิจัยนั้นเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สามารถสร้างคุณลักษณะหลายอย่างที่การศึกษาต้องการได้ การวิจัยสามารถปรับเปลี่ยนบุคคลให้ตั้งอยู่บนฐาน ข้อมูลและเหตุผล มีวิจารณญาณ วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์และเกิดนวัตกรรมได้ ขั้นตอนของการวิจัยไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงความรู้ การประเมินความเชื่อได้ของความรู้ การตีค่าความอิสระทางความคิดและเป็นตัวของตัวเองย่อมนำมาใช้เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ได้ทั้งสิ้น นอกจากนี้สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2546 ในไพฑูรย์ สินลารัตน์, (บรรณาธิการ) 2546)) ได้กล่าวไว้ในบทความเรื่อง การสอนแบบ Research-Based Learning ว่า จุดเริ่มต้นของการสอนแบบ RBL มาจากความสงสัยที่ว่าเป็นไปได้ไหมที่เราจะใช้วิธีการแสวงหาความรู้เป็นวิธีสอน ถ้าการศึกษาต้องการสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้เพียบพร้อมด้วยสติปัญญา มีความรู้จักตนเอง ใฝ่รู้อยู่เสมอ คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ รอบคอบ ไตร่ตรองเหตุผล รับผิดชอบ เห็นการณ์ไกล มีศีลธรรม เสียสละ ซึ่งสอดคล้องคุณธรรมของนักวิจัยแล้ว ทำไมจึงไม่ใช้การวิจัยเป็นกระบวนการเรียนการสอนเสียเลย

2.2.3 ลักษณะสำคัญของการจัดการศึกษาแบบ RBL

ลักษณะของการจัดการศึกษาแบบ RBL มีดังนี้ คือ หลักการที่ 1 แนวคิดพื้นฐาน เปลี่ยนแนวคิดจากเรียนรู้โดยการฟัง/ตอบให้ถูก เป็นการถาม/หาคำตอบเอง หลักการที่ 2 เป้าหมาย เปลี่ยนเป้าหมายจากการเรียนรู้โดยการจำ/ทำ/ใช้เป็นการคิด/ค้น/แสวงหา หลักการที่ 3วิธีสอน เปลี่ยนวิธีสอนจากการเรียนรู้โดยการบรรยาย เป็นการให้คำปรึกษา หลักการที่ 4 บทบาทผู้สอน เปลี่ยนบทบาทผู้สอนจากการเป็นผู้ปฏิบัติเอง เป็นการจัดการให้ผู้เรียนปฏิบัติ ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ลักษณะสำคัญของการจัดการศึกษาแบบ RBL

กิจกรรมการเรียนรู้ ↓	การบรรยาย ↓	การสัมมนา ↓	การทำโครงงาน ↓	การวิจัย ↓
เป้าหมาย	จำได้			คิดค้น
การเรียน	ฟังบรรยายตอบข้อสอบ			ตั้งคำถามเอง หาคำตอบเอง
การสอน	บรรยาย			ปรึกษา
ผู้สอน	ผู้ปฏิบัติ			ผู้จัดการ
ผู้เรียน	ผู้ดู			ผู้ปฏิบัติ

ที่มา : ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2547.

2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการศึกษาแบบ RBL

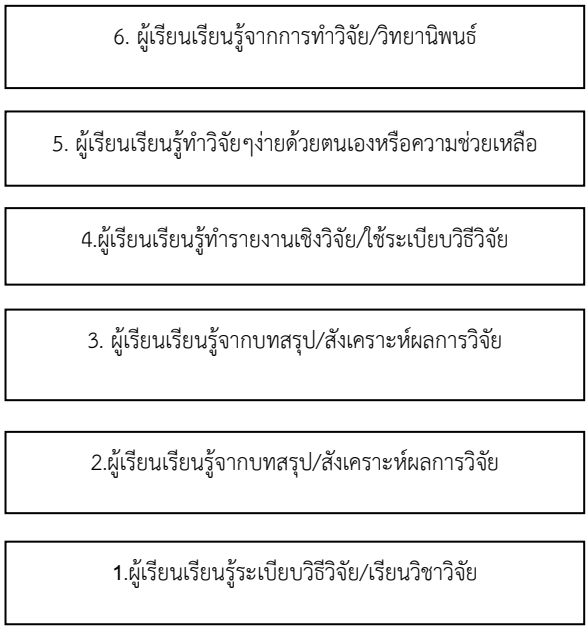
การวิจัยเป็นกิจกรรมการแสวงหาความรู้ใหม่ การใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ก็เพื่อต้องการผลจากการวิจัย 2 ประการ คือ (1)ให้ผู้เรียนได้ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ตามแนวคิดของ (ก) การจัดการศึกษาแบบ Constructivism ที่เชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล บุคคลเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองจากการสัมพันธ์สิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจเดิมที่บุคคลมีอยู่เดิม หรือ (ข) แนวคิดของ Experience Learning ที่ว่า Experience learning takes the student out of the detached role of a vicarious learner and plunges her into the role of participant observer, performer, or even teacher หรือ (ค) แนวคิดของการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ว่าองค์ความรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับจะมีคุณค่าและถาวรมากกว่าถ้าผู้เรียนเปลี่ยนจากการเรียนแบบรับ (Passive Learning) มาเป็นแบบรุก (Active Learning) (2) ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่การศึกษาต้องการประกอบด้วยการเป็นผู้ใฝ่รู้ การเป็นผู้มีวิธีการแสวงหาความรู้ การเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง การเป็นผู้คิดอย่างอิสระไม่ต้องพึ่งพา การเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น อันเป็นคุณลักษณะการศึกษาที่พึงประสงค์

2.2.5 รูปแบบของการจัดการศึกษาแบบ RBL

การจัดการศึกษาแบบ RBL นั้นมีรูปแบบการจัดการศึกษาดังนี้

1.RBL ที่ใช้ผลการวิจัยเป็นสาระการเรียนการสอน ประกอบด้วย (1) เรียนรู้ผลการวิจัย/ใช้ผลการวิจัยประกอบการสอน (2) เรียนรู้จากการศึกษางานวิจัย/การสังเคราะห์งานการวิจัย

2.RBL ที่ใช้กระบวนการวิจัยเป็นกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย (3) เรียนรู้วิชาวิจัย/วิธีทำวิจัย (4) เรียนรู้จากการทำวิจัย/รายงานเชิงวิจัย (5) เรียนรู้จากการทำวิจัย/ร่วมทำโครงการวิจัย (6) เรียนรู้จากการทำวิจัย/วิจัยขนาดเล็ก (7) เรียนรู้จากการทำวิจัย/วิทยานิพนธ์ ดังแผนภูมิที่ 2.10



แผนภูมิที่ 2.10 แสดงรูปแบบของการจัดการศึกษาแบบ RBL

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการเรียนแบบใช้การวิจัยเป็นฐาน แท้จริงคือการเรียนแบบธรรมชาติ ดังนั้น การวิจัยเป็นกิจกรรมการแสวงหาความรู้ใหม่ การใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่ต้องพัฒนาจากงานประจำของครูสู่ผู้เรียน

2.3 แนวคิดการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย

การปฏิบัติงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R to R) ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการติดต่อค้าขาย เชื่อมโยง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรมต่างๆ เปรียบเสมือนการย่อโลกให้แคบเข้า สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่คลื่นลูกที่ 4 จากยุคสารสนเทศ พัฒนาสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ผู้ที่ได้รับสารสนเทศความรู้ได้มากจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบกว่าผู้อื่น การแข่งขันทุกๆ ด้าน จะเห็นได้ว่าความรู้มีอยู่มากมายรอบตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องแสวงหาความรู้จากหลายแหล่งๆ พร้อมกับเวลาที่จำกัด สังคมได้มีการเปลี่ยนแปลง (Social Change) ในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียน ให้สัมฤทธิ์ผลสำเร็จลุล่วงสามารถดำเนินภารกิจต่างๆได้ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร และความรู้ในทุกๆ ด้าน จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้จากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ (Routine) ให้เป็นการวิจัย (Research) ควบคู่กัน

2.3.1 ความหมายของการปฏิบัติงานประจำให้เป็นงานวิจัย

การปฏิบัติงานประจำให้เป็นงานวิจัย (Routine to Research : R to R) เป็นกระบวนการพัฒนางาน โดยมีพื้นฐานแนวคิดเบื้องต้นว่างานประจำที่ทำอยู่ทุกวันนี้สามารถทำให้ดีกว่านี้ได้ และจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่แกต่างดีกว่าที่เคยทำอยู่ทุกวัน และที่สำคัญที่สุด คือ ทำให้งานประจำเป็นงานที่สนุก สร้างสรรค์ และมีความสุขกับการทำงานประจำอยู่ตลอดเวลา (ศิริพร จิรวัฒน์กุลและอรุณ จิรวัฒน์กุล 2553 : 10) ส่วนกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข (2554 : 13) กล่าวว่าการพัฒนางานประจำที่ทำทุกวันให้เป็นผลงานวิจัย หรือเปลี่ยนปัญหาหน้างานให้เป็นผลงานวิจัย ขณะที่นรินทร์ สังข์รักษา (2556 ก : 24) กล่าวว่าการเรียนรู้ตามบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ มาพัฒนาให้เป็นผลสำเร็จด้วยการวิจัย เพื่อพัฒนาหรือการแก้ไข

ปัญหาการเรียนรู้ นั่นคือ “การนำงานสอนมาเป็นงานวิจัย” โดยที่งานการสอนเป็นหัวใจของงานที่อยู่ในสายเลือดหรืออยู่ในชีวิตประจำวันไม่ต่ำกว่าวันละ 7-8 ชั่วโมงของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครู ดังนั้น R to R นับเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางาน ขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานประจำให้เป็นงานวิจัย หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทำงานประจำคือ งานการสอนให้เป็นงานวิจัย หรือการวิจัยในงานประจำ หรือการวิจัยจากงานประจำให้เกิดผลสำเร็จ อันเป็นการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

จึงเห็นได้ว่า ภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ของครู จึงมีภารกิจที่สำคัญ 2 ประการ คือ ภารกิจตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจในงานพิเศษ (นรินทร์ สังข์รักษา, 2556 ก : 23-24)

1. ภารกิจตามบทบาทหน้าที่ คือ งานตามบทบาทหน้าที่หลัก (Core Function) เป็นงานประจำที่ครูทุกคน ต้องปฏิบัติในการทำหน้าที่อบรมบ่มเพาะให้กับผู้เรียน เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Human Educare) ด้วยการมีบทบาท 3 ประการได้แก่ บทบาทในการเป็นครูในโรงเรียน บทบาทในการเป็นบิดา มารดาของลูก และบทบาทในการเป็นบิดามารดาของคนในชุมชน

2. ภารกิจในงานพิเศษ คือ งานรองหรืองานเสริม ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน ชุมชน หรือผู้บังคับบัญชา ในการทำกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้หรืองานอื่นๆที่ไม่ใช่การเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะบทบาทของครูเป็นเสมือนเบ้าหลอมให้กับผู้เรียน ชุมชนและสังคม ครูจึงได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท เช่น การเป็นกรรมการชุดต่างๆ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กรรมการการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ งานประเพณีท้องถิ่นต่างๆ ภารกิจเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่องานประจำ คือ การเรียนรู้ได้

นอกจากนี้บทบาทของครู แท้จริงต้องมุ่งเน้นในภารกิจหลัก คือการเรียนรู้งานประจำจากปัญหาดังได้กล่าวมาแล้ว ทั้งครูและผู้เรียนมีปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้นการปฏิบัติงานประจำให้เป็นงานวิจัย จึงไม่ใช่เรื่องใหม่ โดยแท้ที่จริงครูก็ได้ปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แต่ไม่ได้นำมาเขียนเป็นวิชาการ ตามระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodology)

2.3.2 องค์ประกอบของ R to R

องค์ประกอบของ R to R ที่สำคัญ 4 อย่างคือ

1. โจทย์วิจัย R to R : ต้องมาจากปัญหาหน้างาน มาจากงานประจำที่ทำกันอยู่และต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น

2. ผู้วิจัย : ต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั่นเอง และต้องทำหน้าที่หลักในการวิจัยด้วย

3. ผลลัพธ์ของงานวิจัย : ต้องวัดผลได้จากตัวผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน หรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา

4. การนำผลการวิจัยไปใช้ : สามารถนำไปปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ดีขึ้นในบริบทของโรงเรียนต้นแบบ

2.3.3 การใช้ระเบียบวิธีการวิจัย ใช้ได้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่มีความเหมาะสมและเชื่อถือได้ ร่วมกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วย (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2554 : 14-17)

1. ผู้วิจัย R to R : ควรเริ่มจากจุดมุ่งหมายหรือต้องการพัฒนางานประจำ รู้จักค้นหาปัญหาการวิจัยและกำหนดคำถามการวิจัย ที่เป็นกุญแจสู่การพัฒนางานประจำ การทำงานผลลัพธ์จากการทำ R to R คือ

ส.ป.ก. (ส.ความสุข สนุกในการทำงาน/ ป. คือ ปัญญาเก่งขึ้น ฉลาดขึ้น /และ ก. คือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)

2. คุณอำนวย : ไม่ใช่ครู ไม่ใช่วิทยากร ไม่ใช่เจ้าของโครงการ แต่เป็นผู้อำนวยความสะดวกต่อกิจกรรม R to R โดยใช้แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เริ่มต้นจากความสำเร็จของกลุ่มคนจำนวนน้อยมาเล่ามาแลกเปลี่ยน และต่อยอด (Success Storytelling) มีการสนับสนุนกิจกรรม R to R เชิงรุก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

3. ผู้บริหาร : ต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงแนวคิดและปรัชญา R to R อย่างแท้จริง ให้การสนับสนุนการทำกิจกรรม R to R อย่างเหมาะสม ใช้ R to R เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางานประจำและนำพาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จและความยั่งยืนของ R to R คือ ประโยชน์ของผลงาน R to R ที่มีต่อผู้รับเข้าร่วมโครงการ และองค์กรอย่างแท้จริงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข สนุกกับงานที่ไม่ได้ทำไปวันๆ อีกต่อไป จน R to R กลายเป็นวิถีชีวิตและวัฒนธรรมองค์กร

คุณลักษณะ 10 อย่างที่จะทำให้เข้าใจ R to R ประกอบด้วย “10 ไม่” ได้แก่

1. R to R ไม่ใช่ระเบียบวิธีวิจัยใหม่
2. R to R ไม่ใช่งานวิจัยขึ้นหิ้ง ที่ไม่ได้นำมาใช้/ปฏิบัติ
3. R to R ไม่จำกัดเฉพาะปัญหาปัญหาการเรียนการสอน ปัญหาอื่นๆที่สนใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนสามารถทำ R to R ได้
4. งานวิจัย R to R ไม่ควรมาเดี่ยว ควรชวนเพื่อนร่วมงานมาทำกันเป็นทีม
5. ผู้ที่จะเริ่มทำ R to R ไม่เคยมีความรู้เรื่องวิจัยมาก่อน ก็เริ่มทำ R to R ได้ เพราะระเบียบวิธีการวิจัยและสถิติที่ใช้ สามารถเรียนรู้และรับการสนับสนุนจากคุณอำนวยและมหาวิทยาลัยในระหว่างการทำวิจัย R to R ได้
6. การเริ่มทำ R to R ไม่ได้เริ่มจากความอยากทำวิจัย แต่ควรเริ่มจากใจ ที่มีความต้องการพัฒนางานประจำของตนเอง
7. ผู้เริ่มทำ R to R ไม่ควรเริ่มด้วยการอบรมระเบียบวิธีการวิจัยและสถิติเพียงอย่างเดียว แต่ต้องลงมือทำ ด้วยการต่อเติมเสริมการวิจัย ค้นหาประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับปัญหาการเรียนการสอน จากงานประจำที่ผ่านการวิเคราะห์จากผู้ร่วมโครงการ และผ่านการสืบค้นอย่างเหมาะสม
8. R to R มักไม่ต้องใช้ทุนวิจัยจำนวนมาก เนื่องจากเป็นงานประจำที่ต้องให้ปฏิบัติอยู่แล้ว
9. ความสำเร็จของ R to R ไม่ได้วัดจากจำนวนปริมาณของผลงานวิจัย
10. งานวิจัย R to R ไม่ใช่งานวิจัยชั้นสอง แต่งานวิจัย R to R ต้องมีความแม่นยำและเชื่อถือได้ แต่โดยส่วนใหญ่งานวิจัย R to R ไม่ต้องการระเบียบวิธีวิจัยและการวิเคราะห์ทางสถิติที่ซับซ้อน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า R to R คือการทำงานประจำเป็นการวิจัย หรือการวิจัยจากงานประจำ เป็นกระบวนการพัฒนาคน พัฒนางาน โดยเริ่มต้นจากคนทำงาน นำสิ่งที่มีอยู่แล้วในงานประจำ ให้เกิดผลสำเร็จ

2.3.5 แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการ

จากที่กล่าวมา การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นใน 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย เป็นหลักแล้วในทางปฏิบัติ ยังมีแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับเด็กเล็ก เด็กชั้นประถมศึกษา และเด็กชั้นมัธยมศึกษาที่น่าสนใจ ดังนี้

1. การจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับจิตวิทยาพัฒนาการคือเหมาะกับอายุ วุฒิภาวะและระดับพัฒนาการ เพื่อให้เด็กทุกคนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2. การจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ของเด็กวัยนี้คือได้ลงมือกระทำ เรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้เคลื่อนไหว สำรวจ เล่น สังเกต สืบค้น ทดลอง และคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3. การจัดประสบการณ์ทั้งในลักษณะที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า และแผนที่เกิดขึ้นในสภาพจริงโดยไม่ได้คาดการณ์ไว้

4. การจัดประสบการณ์ในรูปแบบบูรณาการ คือ บูรณาการทั้งทักษะและสาระการเรียนรู้

5. การจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมลักษณะนิสัยที่ดี และทักษะการใช้ชีวิตประจำวันตลอดจนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม จริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

6. การจัดประสบการณ์ในเด็กได้ริเริ่ม คิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือกระทำและนำเสนอความคิดโดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก

7. จัดประสบการณ์ให้เด็กปฏิสัมพันธ์กับเด็กอื่น กับผู้ใหญ่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในบรรยากาศที่อบอุ่นมีความสุขและเรียนรู้การทำกิจกรรมแบบร่วมมือในลักษณะต่าง ๆ กัน

8. การจัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายและอยู่ในวิถีชีวิตของเด็ก

9. การให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์ ทั้งการวางแผน การสนับสนุนสื่อการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม และการประเมินเพื่อศึกษาพัฒนาการ

10. การจัดทำสื่อสัมพันธ์ บ้านและโรงเรียน เพื่อรายงานพฤติกรรม การเรียนรู้ และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็กถึงผู้ปกครอง ทุกสัปดาห์ทั้งยังเป็นสื่อกลาง การแลกเปลี่ยน ข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับตัวเด็ก การประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

จากแนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการดังกล่าวแล้ว สิ่งสำคัญต้องนำผลการจัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติประจำมาสู่การวิจัย

2.3.6 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

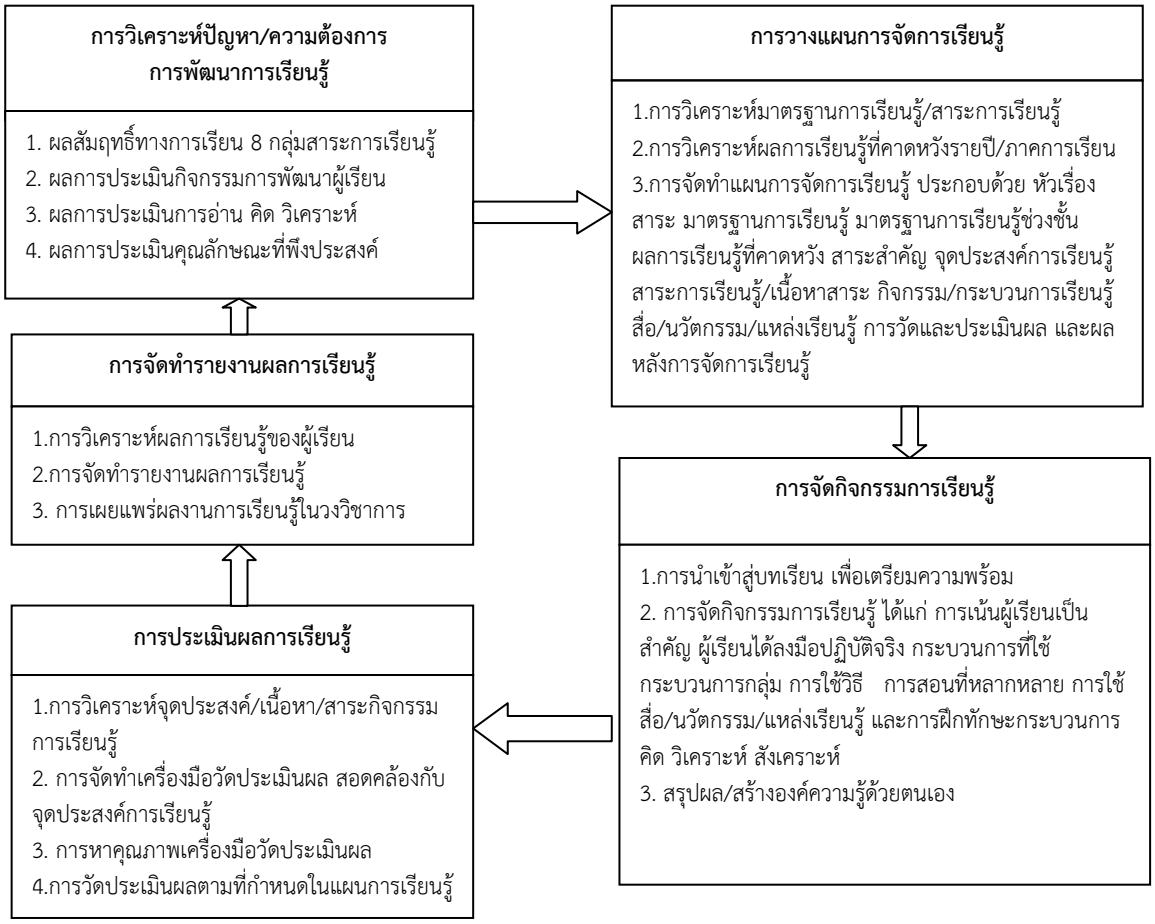
1. การวิเคราะห์ปัญหา/ความต้องการการพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลการประเมินกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน ผลการประเมินการอ่าน คิด วิเคราะห์ ผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นต้น

2. การวางแผนการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/สาระการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/ภาคเรียน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย การนำเข้าสู่บทเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการสรุป/สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

4. การประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์จุดประสงค์/เนื้อหา/สาระการเรียนรู้ การจัดทำเครื่องมือวัดประเมินผล สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ และการวัดประเมินผลตามที่กำหนดในแผนการเรียนรู้

5. การจัดทำรายงานผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดทำรายงานผลการเรียนรู้ และการเผยแพร่ผลการเรียนรู้ในวงวิชาการ รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 2.11



แผนภูมิที่ 2.11 แสดงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน
ที่มา : นรินทร์ สังข์รักษา, 2556 ก : 28.

จากกระบวนการดังกล่าว สรุปได้ว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนมุ่งที่จะแสวงหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรม ควบคู่ไปกับการนำเอาคำตอบหรือนวัตกรรมนั้นไปใช้แก้ปัญหาครูที่กำลังประสบอยู่ ซึ่งเป็นวงจรต่อเนื่องไม่สิ้นสุด ครูจึงสามารถปรับปรุงประยุกต์ให้เข้ากับการทำงานปกติของตนเองได้ ดังนั้นการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูไม่ใช่การเริ่มต้นทำงานชิ้นใหม่ แต่เป็นการวิเคราะห์ วางแผน และจัดระบบการทำงานเดิมของครูให้เป็นกระบวนการทำงานที่เป็นการวิจัยในชั้นเรียนไปด้วย ดังนั้นขอบเขตของการวิจัยในชั้นเรียน จึงขึ้นอยู่กับการกำหนดหลักเกณฑ์หรือประเภทของนวัตกรรมในการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับหัวข้อการวิจัยและพัฒนาในชั้นเรียน นอกจากนี้อาจมีการบูรณาการการเรียนการสอน ด้วยวิธีการสอนแบบต่างๆ กิจกรรมการพัฒนาที่กำหนด ร่วมกับแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน น่าจะเป็นรูปแบบที่มีความลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

4.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในแนวคิดต่างๆ ดังนี้

Kanter (1977: 87) ได้ให้คำจำกัดความการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยมองที่ปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกถึงการมีอำนาจ โดยที่บุคคลจะต้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทรัพยากรและสามารถที่จะเข้าไปร่วมทำงานได้ บุคคลที่

ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น จะเป็นบุคคลที่เชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน Block (1987 :76) ให้ความหมายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสภาพของจิตใจ รวมทั้งผลที่ได้รับจากตำแหน่ง นโยบายและการปฏิบัติ ส่วน Maeroff (1988 : 56-60) ได้สรุปว่าเนื่องจากครูรู้สึกว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ครูจึงต้องมีสถานภาพ มีความรู้ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความมีอิสระ ความรับผิดชอบ ความสำคัญของงาน การประสานความสำเร็จ อำนาจ และความต้องการทางสังคม ซึ่ง Brown and Hawkins (1988 : 195-196) ได้เสนอไว้ว่าการเสริมพลังอำนาจมีความหมายที่ชัดแจ้งและไม่ชัดแจ้ง แม้ว่าจะมีเนื้อหาหลักที่คล้ายกัน แต่นักวิจัยแต่ละคนก็ให้ความหมายแตกต่างกันไป การเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ กระบวนการที่บุคคลสามารถที่จะกระทำสิ่งที่เขาคิดว่าเหมาะสมและยอมรับการตรวจสอบจากผลของการกระทำนั้น ดังนั้นคณะผู้วิจัย สรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการสร้างจากพลังภายใน อันเป็นแรงจูงใจของบุคคล ทีมงานและองค์กรมีการบรรลุผลในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้การเสริมพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่ถูกมองได้ว่า เป็นทั้งกระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Result) จากกระบวนการหรือผลิตภาพ (Productivity) ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และยังเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความต้องการ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาต่อองค์กรในทางบวก ในแง่กระบวนการ หมายถึง กระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและทีมงานให้ครอบคลุมขอบข่ายและสภาพการทำงานทั้งหมดขององค์กร ในแง่ผลลัพธ์ หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งมองจากการพัฒนาตนเอง จนมีความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของชีวิต สามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ ในแง่ผลิตภาพ หมายถึง ระดับผลผลิตที่เกิดขึ้นจากศักยภาพของบุคคลและทีมงานในองค์กร ซึ่งถ้าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วประสิทธิภาพการทำงานทั้งส่วนบุคคลและทีมงานจะเพิ่มขึ้น อันส่งผลให้ผลิตภาพจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งที่มีความสลับซับซ้อนหลายระดับ

3.2 ระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ ระดับองค์กร ระดับบุคคล และระดับทีมงาน

1. ระดับองค์กร

องค์กร ถ้าแบ่งตามระบบการบริหารจะมี 2 ลักษณะ คือ แบบปิรามิด และแบบวงจร (Scott and Jaffe, 1991 : 43-65) การบริหารแบบปิรามิดมีลักษณะการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย นโยบายและการกระทำจากบนลงล่าง ทุกคนต่างทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย องค์กรปรับเปลี่ยนได้ช้า มีความยืดหยุ่นน้อย การส่งข้อมูลย้อนกลับและการติดต่อสื่อสารทำได้ลำบาก องค์กรที่มีลักษณะดังกล่าว คือ องค์กรราชการ ส่วนการบริหารงานแบบวงจรมีลักษณะตรงกันข้าม เป้าหมายขององค์กรอยู่ที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร คือ กุญแจที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรในลักษณะนี้ส่วนใหญ่เป็นองค์กรของภาคเอกชน

2. ระดับบุคคล

ในระยะแรกของการเกิดองค์กรการทำงานขึ้น องค์กรต้องการเพียงกำลังแรงกายของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่เพียงทำงานตามคำสั่งให้เสร็จสมบูรณ์ และไม่ต้องมีคำถามว่าทำไมต้องทำแต่ปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้น องค์กรไม่ต้องการเพียงผู้ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานให้เสร็จตามคำสั่ง แต่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่สามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรับผิดชอบงาน ดังนั้นการ

เสริมพลังอำนาจในระดับบุคคลจึงต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะดังกล่าว เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกต้องการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อองค์กร ไม่ใช่ทำงานเพราะหน้าที่หรือคำสั่งเท่านั้น

3. ระดับทีมงาน

ทีมในการทำงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทีมงานที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ จะพบว่า มีการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างต่อเนื่อง และผลสัมฤทธิ์ในงานหรือผลิตผลจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนั้นยังต้องมีการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ทั้งภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มอีกด้วย

3.3 องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Tebbitt (1993 : 18-23) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความสามารถขององค์กรในการเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคคล ดังนี้

1.ความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจและสถานภาพขององค์กร องค์กรที่มีการบริหารแบบรวมอำนาจหรือใช้อำนาจหน้าที่เป็นแรงจูงใจมาก การเสริมพลังอำนาจก็จะเกิดน้อย

2. การรับรู้ถึงการควบคุม ความต้องการและเจตคติ องค์กรที่ใช้นโยบายการบริหารด้วยกฎระเบียบ คำสั่ง ทั้งในกระบวนการและการปฏิบัติ จะทำให้ความร่วมมือและการเสริมพลังอำนาจเกิดขึ้นได้ยาก

3. องค์กรที่เฉื่อยหรือไม่มีการเคลื่อนไหว จะไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กร บุคลากรจะไม่เข้าใจหลักการของการสร้างพลังอำนาจ และคิดว่าพลังอำนาจจะเกิดขึ้นได้เองโดยธรรมชาติ และไม่มีการเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดของการเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคลากร

4. บุคคลและสิ่งกีดขวางการพึ่งพาซึ่งกันและกัน เป็นอุปสรรคต่อการสร้างพลังอำนาจ ซึ่งอุปสรรคนี้มักเกิดในรูปแบบของการแสดงความเป็นเจ้าของ มีการแข่งขันภายในเพื่อทรัพยากรหรือผลประโยชน์ ซึ่งถ้ามีการต่อสู้กันมากเท่าใดก็ยิ่งเป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างอำนาจในงานมากเท่านั้น

5. บุคคลที่มีความหลากหลายในแง่ของวัฒนธรรม ค่านิยม พื้นฐานการศึกษาและระดับความเชี่ยวชาญ ยิ่งในองค์กรใหญ่ก็ยิ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาซึ่งต้องใช้กลยุทธ์การยืดหยุ่นในการสร้างพลังอำนาจในงานมากขึ้น

6. ความสามารถและความเต็มใจของบุคลากรในการตอบสนองความต้องการที่จะปรับปรุงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง

7. ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนและการตั้งวัตถุประสงค์ การแยกแยะและตระหนักถึงปัญหา การตัดสินใจ การสื่อสาร การสนับสนุนแรงจูงใจ การสร้างมติมหาชน การแก้ปัญหาความขัดแย้ง สิ่งเหล่านี้เป็นทักษะพื้นฐานในการบริหารและเป็นพฤติกรรมที่ต้องการในการริเริ่มสร้างพลังอำนาจในระดับที่ผู้บริหารมีอยู่ และสามารถกระทำได้ในองค์กร

3.4 การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน

การเสริมพลังอำนาจในการทำงาน เป็นกระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวการณ์ วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาพลังความสามารถของตนในการทำงานด้านต่างๆให้เพิ่มสูงขึ้น และแสดงพลังอำนาจให้ปรากฏเป็นผลทางการคิดเป็นพฤติกรรมการทำงานหรือเป็นผลงาน ที่แสดงพัฒนาการของพลังความสามารถที่ก้าวหน้า ที่ก่อให้เกิดเป็นคุณประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร

3.4.1 หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของ Sergiovanni (1991 : 136-137) เสนอไว้ดังนี้ 1) ให้บุคคลมีอำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่และให้อิสระในการปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ และ 3) ช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการต่อไปได้ ซึ่ง Sergiovanni ให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกกว่า การที่บุคคลมีอิสระที่จะกระทำสิ่งใดๆ ต้องกระทำด้วยจิตสำนึก ด้วยการตัดสินใจที่รอบคอบ สิ่งที่กระทำต้องมีผลแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่บุคคลอื่นยอมรับได้ การมีอิสระจึงไม่ใช่ปล่อยให้ทำอิสระตามชอบใจ แต่ให้บุคคลกระทำได้อย่างอิสระด้วยความรับผิดชอบสำนึกในหน้าที่และความมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคคลอื่นสิ่งอื่นรอบด้าน

หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของ Harvey and Drolet (1994 : 127) เสนอไว้ดังนี้ 1) ให้บุคลากรทำงานที่สำคัญ 2) ให้บุคลากรมีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินใจในงานที่ทำ 3) สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เช่น กำลังคน เงิน เวลา และสิ่งอำนวยความสะดวก 4) ยอมรับในผลงานและให้การชื่นชม 5) สร้างให้เกิดความตระหนักว่าบุคคลเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง 6) เสริมสร้างทักษะความสามารถในการทำงาน 7) สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 8) สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและการทำงาน

หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของ Blasé and Blasé (2001 : 52-55) เสนอไว้ดังนี้ 1) เตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดวิธีการของการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่าย 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน 3) สร้างความกระตือรือร้นของการมีส่วนร่วมในการบริหาร 4) ให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมั่นใจ 5) ให้โอกาสบุคลากรในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 6) สร้างความยืดหยุ่นเป็นกันเองในการทำงาน 7) เสริมสร้างความสมัครใจในการมีส่วนร่วม 8) สร้างความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน 9) รักษาความสัตย์ซื่อ เที่ยงธรรม ไม่ติดอยู่กับอำนาจ 10) ส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจ ความเสียสละของทีมงาน11) ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เมื่อบุคคลเผชิญอุปสรรคปัญหา 12) สนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และ 13) ให้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพ และความสามารถ

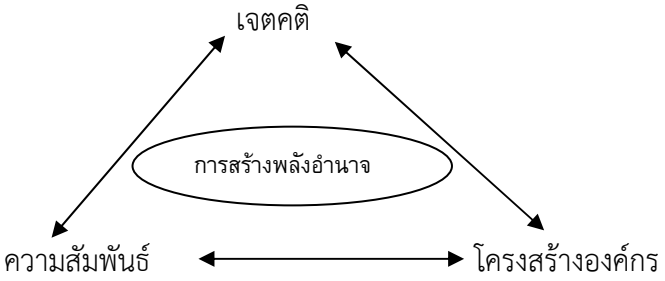
หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของ Blanchard, Carlos and Randolph (1996 : 70) ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากร 2) การให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง 3) การสร้างทีมบริหารตนเอง 4) การสร้างความพร้อมรับการตรวจสอบในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ปฏิบัติอยู่บนความเชื่อและจริยธรรมทางสังคมของค่านิยม การช่วยเหลือมีน้ำใจกัน การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความเชื่อถือไว้วางใจกัน ความเคารพรักในกันและกัน ร่วมกันรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานร่วมกัน และร่วมมือกันในการปฏิบัติ

Short and Greer. (1997 : 134-135) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าของบุคคลต่างๆ พบว่าหลักการพื้นฐานของการเสริมพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน 2) ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ พลังอำนาจในการทำงาน หลักการทั้งสองประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงาน มีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติ ให้ควบคุมดูแลด้วยตนเอง

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ปฏิบัติอยู่บนความเชื่อและจริยธรรมทางสังคมของค่านิยมการช่วยเหลือมีน้ำใจให้กันและกัน การสร้างเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกันในการทำงานการสร้างเสริมอำนาจการทำงานต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความเชื่อถือไว้วางใจกัน ความรักเคารพในกันและกัน ร่วมกันรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายวิธีการทำงานร่วมกันและร่วมมือกันในการปฏิบัติ

3.5 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ทั้งสามองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการเสริมพลังอำนาจ ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปก็อาจกล่าวได้ว่า การเสริมพลังอำนาจในองค์กรขาดความสมบูรณ์ ในทางตรงข้าม องค์กรที่มีการเสริมพลังอำนาจอย่างสมบูรณ์จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งในระดับองค์กร ทีมงาน และตัวบุคคล ดังแผนภูมิ 2.12 ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.12 แสดงการเปลี่ยนแปลงจากการเสริมพลังอำนาจ

1. เจตคติ หมายถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร จะช่วยยกระดับเจตคติของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในงาน เกิดการเรียนรู้ในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน

2. ความสัมพันธ์ หมายถึง การเห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานเน้นเนื้อหาและการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ มีการติดต่อสื่อสารและรับฟังข้อมูลย้อนกลับ

3. โครงสร้างองค์กร หมายถึง องค์กรมีนโยบาย การฝึกอบรม และการกระตุ้นปรับค่านิยมขององค์กร เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการสร้างพลังอำนาจ

จากการวิเคราะห์/สังเคราะห์ สามารถสรุปหลักการสร้างเสริมอำนาจการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) สร้างความตระหนักในบุคลากรให้สำนึกว่าบุคคล คือ ผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง 2) เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคคลและสร้างเสริมสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรในการทำงาน 3) ส่งเสริมบุคลากรได้ใช้ ได้แลกเปลี่ยนความคิด ได้แสดงออกและพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน 4) ให้สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่ ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมสิ่งแวดล้อม 5) ให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ของบุคลากร 6) ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน 7) ให้บุคลากรมีอิสระวินิจฉัยตัดสินใจในงานที่ทำ 8) ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การเรียนรู้จากกันและกันการทำงานร่วมกันเป็นทีม 9) เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้โอกาสการทำงาน ให้ทำงานที่สำคัญมีคุณค่างานที่ท้าทายความสามารถ 10) ยอมรับในผลการปฏิบัติงานหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น พร้อมรับการตรวจสอบพร้อมที่จะช่วยเหลือ 11) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ

บุคลากรอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน และ12)สร้างความไว้วางใจ เคารพเชื่อถือในกันและกัน ทั้งในระดับบุคลากรและบุคลากรกับฝ่ายบริหาร และส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจของความเป็นทีมงาน

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่สนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2 องค์ประกอบ คือ การจูงใจ (Motivation) และกระบวนการลงมือปฏิบัติ (Performance)

4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ในแนวคิดนี้ ขอเสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีรายละเอียดดังนี้

4.1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

นักทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจได้จำแนกทฤษฎีแรงจูงใจออกเป็น 4 กลุ่มหลักๆ คือ

1. ทฤษฎียุคแรกที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Classical Motivation Theories) เช่น อองริ ฟาโย (Henri Fayol) เอลตัน มาโย (Elton Mayo) เฟรดเดอริค เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) และแม็ก เวเบอร์ (Max Weber) เป็นต้น

2. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นเนื้อหา (Content Theories) ซึ่งมุ่งเน้น “อะไร” (What) บ้างที่ใช้เป็นตัวจูงใจ ศึกษาความต้องการของบุคคล

3. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นกระบวนการ (Process Theories) ซึ่งมุ่งเน้นถึง ทำอย่างไร การจูงใจจึงเกิดและอะไรคือ เป้าหมาย (What Goal) ของการจูงใจ

4. ทฤษฎีอื่นๆ เช่น ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theories) ซึ่งมุ่งเน้นที่จะอธิบายแนวทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากพฤติกรรมหรือการให้กำลังใจจาก “การเรียนรู้” หรือ เปลี่ยนแปลงไปตามการวางเงื่อนไขของ “การเสริมแรง” เป็นต้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Theory of Motivation) ที่ได้รับการยอมรับมีจำนวนมากมาย ซึ่ง สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545) ; Huitt (2001) สรุปไว้เป็น 3 กลุ่มทฤษฎีหลัก ประกอบด้วย

1) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories of Motivation) ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่

1.1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of Hierarchy of Needs) ของ Abraham Maslow

Maslow เป็นนักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยา ซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ขั้น โดยมีฐานแนวคิดหรือสมมติฐานแนวคิดของทฤษฎี 3 ประการ ประการแรก มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้วเมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่นๆ จะเกิดขึ้นแทนที่กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ ประการที่สอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป ประการที่สาม ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้ว ความต้องการในลำดับสูงขึ้นถัดไปจะเกิดขึ้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อย ๆ ไป ทั้งนี้

Maslow (1959) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับ โดยลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวมี 5 ระดับคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมี

ลักษณะเรียงลำดับ จากต่ำไปหาสูง และจากความต้องการนี้เอง เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมการบริโภคแตกต่างกันออกมา (ฉลองศรี พิมลสมพงศ์,2542 : 36-37) กล่าวคือ

(1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคนจึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกายทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจามมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกันเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

(3) ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้องคนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

(4) ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

(5) ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง หรือความต้องการสัจจะแห่งตน (Self–actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่นกัน

แท้จริงนั้น จากต้นฉบับงานของ Maslow ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการไว้ 7 ข้อ คือ ขั้นที่ 6 ความต้องการที่จะเรียนรู้และเข้าใจ (The Desires to know and to understand) และขั้นที่ 7 ความต้องการทางสุนทรีย์ (The Aesthetic Need)

ในการนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอนของ Maslow ไปใช้ในการจูงใจในการบริหารนั้น นักวิชาการได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อควรพิจารณาประกอบด้วย

(1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกและจะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นและความต้องการที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจต่อไป

(2) ความต้องการของแต่ละคนมีความซับซ้อนมาก กล่าวคือความต้องการของแต่ละคนอาจไม่เป็นไปตามลำดับขั้นก็ได้

(3) ทฤษฎีของ Maslow ไม่ได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical) ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือในเชิงวิทยาศาสตร์ บางครั้งไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมความต้องการได้อย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของ Maslow ก็ยังได้รับความนิยมในการนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ อย่างกว้างขวางและแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความพึงพอใจหรือตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรอันจะ

นำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ในการศึกษาเพื่อต้องการทราบถึงความต้องการของคนนั้นมีอะไรบ้างในความต้องการแต่ละลำดับขั้น ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย รางวัลทั่ว ๆ ไป ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ เพศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น แต่ในความต้องการปัจจัยที่จะตอบสนองในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การจ่ายเงิน เงื่อนไขการทำงานที่พึงพอใจ ในด้านความต้องการทางด้านความปลอดภัย รางวัลทั่วไป ได้แก่ การคุ้มครองป้องกัน ส่วนปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการงานที่มั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม รางวัลทั่วไปได้แก่ ความรัก การมีส่วนร่วม ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กร ได้แก่ การรวมกลุ่มทำงาน การนิเทศ สมาคมอาชีพ ความต้องการการยอมรับนับถือ รางวัลทั่วไป ได้แก่ เกียรติยศ ชื่อเสียง สถานภาพ ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ชนิดของงาน สถานภาพในงาน ส่วนความต้องการความสำเร็จ รางวัลทั่วไป ได้แก่ ความก้าวหน้า การสร้างสรรค์พัฒนา ปัจจัยที่ต้องการในระดับองค์กรนั้น ได้แก่ งานที่ท้าทายสัมฤทธิผลในงาน ความก้าวหน้าในองค์กร

1.2) ทฤษฎีสองปัจจัย (Dual-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีดังกล่าวนี้ นักวิชาการไทยหลายท่านเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย หรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจ (Herzberg's Two - Factor Theory) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิด คือ (Herzberg & Synderman,1959 ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545: 313 - 315) คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Herzberg ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 - 1969 โดยได้ทำการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ทำให้พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบและงานที่ท้าทายกับปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เกี่ยวกับเงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจ มีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัย ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ

ทฤษฎีสองปัจจัยประกอบด้วย (1) ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น (2) ปัจจัยการธำรงรักษา หรือปัจจัยอนามัย (Maintenance Factor or Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfies) การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

1.3) ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer

เป็นแนวคิดในกลุ่มที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรม อันส่งผลต่อการพัฒนาของบุคลากรในฐานะปัจเจกบุคคลหรือบุคลากรในองค์กร เป็นผลงานของ Alderfer (1969) ทฤษฎี E.R.G นี้ นับว่าเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งได้

จำแนกลำดับขั้นของความต้องการไว้ 5 ขั้นดังได้กล่าวมาแล้ว แต่ Alderfer ได้มาจำแนกกลุ่มของความต้องการใหม่ออกได้เป็นสามประเภท กล่าวคือ (1) ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs = E) (2) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs=R) (3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs = G) ซึ่งความต้องการทั้ง 3 กลุ่มตามแนวคิดของ Alderfer ดังกล่าว ที่ประกอบด้วย ความต้องการดำรงชีวิต (E) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (R) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G) นั้น หากพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับความต้องการของ Maslow โดยความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายคลึงกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยของ Maslow ความต้องการด้านความสัมพันธ์ คล้ายคลึงกับความต้องการทางสังคมและความต้องการความรัก ความต้องการเจริญก้าวหน้าคล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต อย่างไรก็ดี Alderfer ยังมีข้อโต้แย้งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากของ Maslow จำนวน 2 ประการประการแรก ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มีด้วยกัน 5 ขั้น คือ โดยจะเรียงลำดับจากต่ำไปสูง โดยขั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วยเช่น บางกรณีที่คนปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และบางกรณีเมื่ออยู่ในระดับที่สูงกว่ากลับมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า เช่น คนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลัวในเรื่องความปลอดภัย ประการที่สอง ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow เน้นว่าเมื่อคนเราบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วจะต้องการขั้นต่อไปทีละขั้นจนครบ 5 ขั้นเรียงตามลำดับ แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วย กล่าวว่า คนเรามีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ขั้นได้ไม่ใช่ทีละขั้นเหมือน Maslow เช่น คนเรามีความต้องการด้านร่างกายในขณะเดียวกันก็ต้องการความปลอดภัยและการยอมรับในสังคมและการได้รับการยกย่องหรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

1.4) ทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three-Needs Theory) ของ McClelland

McClelland (พิทยา บวรวัฒนา, 2544: 32) เสนอแนวคิดไว้ว่า ในการทำงานนั้นมีแรงจูงใจหรือความต้องการอยู่ 3 ประการ กล่าวคือ ประการแรก ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง พลังผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่น ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จได้ดีกว่าคนอื่นหรือดีกว่ามาตรฐานทั่วไป ความมุมานะพยายามต่อสู้ฟันฝ่าเพื่อความสำเร็จ คนที่มีความต้องการแบบนี้เป็นคนที่ปรารถนาจะทำอะไรให้ได้ดีกว่าคนอื่นเป็นคนที่ถือว่างานเป็นเรื่องที่ท้าทายและเป็นคนที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่องานของตน ประการที่สอง ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ คนพวกนี้ชอบทำตัวเป็นคนคุมเกม ชอบมีอำนาจชอบศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น และประการที่สาม ความต้องการที่ผูกพัน (Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตร คนพวกนี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจกันและร่วมมือกันทำงาน ซึ่งโดยสรุปแล้ว คนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง จะประสบความสำเร็จถ้าได้บริหารกิจการของตนเอง หรือได้บริหารงานหน่วยงานอิสระภายในองค์กรขนาดใหญ่ แต่คนเหล่านี้ ไม่จำเป็นจะต้องเป็นนักบริหารที่ดีสำหรับองค์กรขนาดใหญ่เสมอไป นอกจากนี้ นักวิชาการบางท่านเชื่อว่า คนที่มีความต้องการอยากมีอำนาจ และมีความต้องการที่จะผูกพันน้อยจะเป็นคนที่เป็นนักบริหารที่ดี รายละเอียดเสนอในแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ (Process Theories of Motivation)

2.1) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor Vroom

Victor Vroom (1964) อธิบายว่า ความคาดหวังเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล ความต้องการเหตุผลในการที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้ผลตอบแทนตามที่ตนต้องการหรือความคาดหวังเกิดจากคุณค่าของสิ่งที่มาล่อใจ เช่น รางวัล เงิน สิ่งของตอบแทน เป็นต้น ที่จะได้รับ ถ้าสิ่งของเหล่านั้นมีคุณค่าสำหรับเขา ประกอบกับเขามีความสามารถหรือมีความหวังที่จะไปได้เขาจะเกิดความสนใจที่จะกระทำทันที ในบริบทแห่งความหมายที่กระชับ ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ของบุคคลว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของเขามีทางที่จะนำไปสู่ผลที่คาดหวัง ในการใช้ทฤษฎีความคาดหวังกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น มุ่งที่ตัวแปรของการทำงานเพื่อนำเสนอเกี่ยวกับอำนาจที่สำคัญของผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน การออกจากงาน การตัดสินใจยอมรับหรือการกำหนดงาน (พิภพ วชังเงิน, 2547: 175) แรงจูงใจขึ้นอยู่กับตัวแปรสร้าง (Constructs) 3 ตัวแปร คือ ความคาดหวัง (Expectancy) เกี่ยวกับงาน การใช้งานเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) และคุณค่า (Valence) ของงาน ภายใต้ความเชื่อที่เป็นฐานคติของทฤษฎีที่เชื่อว่าระดับผลผลิตของบุคคลอยู่ที่แรงกดดัน 3 ประการ คือ (1) เป้าหมายของบุคคล (2) ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และ (3) ความเชื่อที่ว่า ความสามารถของเขาจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตมากน้อยเพียงใด ซึ่งทฤษฎีนี้จะชี้ให้เห็นว่าบุคคลแตกต่างกันและระดับแรงจูงใจจะขึ้นอยู่กับแรงกดดัน ภายในของแต่ละบุคคล รวมถึงสถานการณ์ของการทำงานด้วย

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) นับเป็นแนวความคิดทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theory) ที่มุ่งอธิบายแนวทางและวิธีการในการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจ กล่าวคือแนวความคิดในกลุ่มนี้ ซึ่งยังได้แก่ ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) เป็นแนวความคิดและทฤษฎีสำคัญที่ช่วยให้ผู้ศึกษาเห็นถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและความต้องการ รวมถึงผลงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น (วันชัย มีชาติ, 2548: 89) โดยทฤษฎีความคาดหวังนี้ มุ่งอธิบายพฤติกรรมของบุคคลว่า เป็นเรื่องของเป้าหมายของบุคคลและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายและความคาดหวังในการที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลจะต้องสามารถกำหนดและเข้าใจผลที่ต้องการจะบรรลุ และโอกาสที่จะบรรลุผลดังกล่าว ซึ่งในเชิงการศึกษาแรงจูงใจ ทฤษฎีความคาดหวังเป็นไปตามสมการดังนี้

Motivation = E V I (Expectancy Valence Instrumentality)

โดยที่ความคาดหวัง (Expectancy : E) หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ถึงความน่าจะเป็นหรือความเป็นไปได้ที่ความพยายามของเขาจะนำไปสู่ผลงาน ความคาดหวังนี้มีค่าตั้งแต่ 0-1 เช่นเดียวกับความน่าจะเป็น ส่วนคุณค่าของผลตอบแทน (Valence : V) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลที่จะเกิดขึ้นบุคคลมีความชอบหรือความต้องการที่จะบรรลุผลดังกล่าวมากน้อยเพียงไร เช่น บุคคลที่มีความต้องการที่จะมีชื่อเสียงโดดเด่นในสังคม จะให้ความสำคัญกับชื่อเสียงและการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และการเป็นเครื่องมือ (Instrumentality : I) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่ผลงานของเขาจะนำไปสู่ผลที่เขาต้องการ หรือความสัมพันธ์ของผลที่เกิดขึ้นกับรางวัลซึ่งเป็นผลระดับที่ 1 อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการทำงาน หรือระดับที่ 2 ที่เป็นผลการเกิดจากความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้า การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ค่าของการเป็นเครื่องมือนี้ในทางสถิติอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง +1.0

แนวความคิดและทฤษฎีความคาดหวังนี้เชื่อว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดออกมาย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด หากมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ทั้งระดับที่ 1 และระดับที่ 2

มาก บุคคลก็จะมีความพยายามในการปฏิบัติงานมาก หรือเรียกว่ามีแรงจูงใจมาก ซึ่งในเรื่องความคาดหวังนี้ นักทฤษฎีจิตวิทยาสังคมมองว่า บุคคลจะมีความคาดหวังมากน้อยเพียงใดนั้น โดยทั่วไปก็จะขึ้นอยู่กับความสามารถ (Ability) ของบุคคลนั้นด้วย ว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ความคาดหวังและความสามารถ จึงเป็นส่วนประกอบกันเพื่อให้บุคคลพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลงาน และอาจเป็นเครื่องมือนำไปสู่การได้รับรางวัล

นักจิตวิทยาในยุคปัจจุบันซึ่งจัดว่าอยู่ในกลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) มีความเชื่ออย่างหนักแน่นว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือไม่ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และโดยความเชื่อเช่นนี้ ทฤษฎีความคาดหวังจึงมีฐานคติ (Assumptions) หลายประการดังต่อไปนี้

(1) พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นจากผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวของมนุษย์เอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมด้วย

(2) มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมายแตกต่างกัน

(3) บุคคลตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมหลายอย่าง โดยสิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือกได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง ที่ได้รับการยอมรับนำมาใช้ศึกษาปัจจัยชักนำพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นกล่าวได้ว่าเป็นผลงานของ Victor Vroom ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชั้นแนวหน้าของกลุ่มนี้ และเรียกทฤษฎีนี้ว่า “Vroom’s Expectancy Theory” ทฤษฎีความคาดหวังนี้ พิภพ วชังเงิน (2547: 174) อธิบายไว้ว่าพัฒนามาจากสมมติฐานว่าก่อนที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำสิ่งใด เขาจะต้องได้ทำการพิจารณาก่อนว่า ความสามารถผนวกกับความพยายามของเขานั้นจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ โดยการจูงใจให้ทำงาน เป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล

การจูงใจนั้นเป็นผลมาจากการที่มนุษย์มีความคาดหวังใน 3 ประการกล่าวคือ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546: 178)

(1) การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ (Effort-Performance Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้เป็นการล่วงหน้าว่าถ้าหากตนเองลงมือแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มที่ สุดความสามารถแล้วจะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือน้อยเพียงใดที่จะกระทำสิ่งนั้นสำเร็จ กล่าวง่าย ๆ ก็คือ บุคคลจะชั่งใจว่าพฤติกรรมที่จะต้องทำนั้น ยากเกินกำลังความสามารถของตนเองหรือไม่ ก่อนที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นออกมา

(2) การคาดหวังว่ากระทำแล้วได้ผลลัพธ์ (Effort-Outcome Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมว่า ถ้าหากเขากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว เขาจะได้รับผลลัพธ์ที่จะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตัวเขาอย่างไร

(3) ค่าของผลลัพธ์ (Valence of Outcomes) หมายถึง คุณค่าหรือความต้องใจที่ผลลัพธ์มีให้แก่บุคคลที่จะต้องแสดงพฤติกรรมออกไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมีการรับรู้ต่อผลลัพธ์เดียวกันที่แตกต่างกันไป

ฐานคติทั้งสามประการดังที่ได้กล่าวไปนี้ ช่วยให้สามารถสรุปทฤษฎีได้ว่า การจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าพฤติกรรมนั้น นำไปสู่ผลลัพธ์และผลลัพธ์นั้นมีคุณค่าสำหรับเขา และเขาเชื่อว่า ตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังนั้น Vroom ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลในองค์กรและพบว่า การที่บุคคลจะกระทำสิ่งใดก็ตามจะขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

(1) ผลตอบแทนเขาจะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่เขาครอบครองอยู่เพียงใด

(2) ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลที่เขาจะได้รับ

(3) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว เขาเชื่อว่าเขาจะต้องเป็นผู้ได้รับผลอันนั้น

(4) เขามีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า ความพอใจต่อสิ่งเหล่านี้ จะเพิ่มขึ้นหากเขาได้รับผลตอนแทนเพิ่มขึ้น จะลดลงหากเขาได้รับผลตอบแทนลดลง แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อผลตอบแทนต่าง ๆ ความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้จะหายไป จิตวิทยาของบุคคลในองค์กรที่ Vroom ทำการศึกษาดังกล่าว เป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งความคาดหวัง

นอกจากนี้ Vroom ยังเสนอว่า วาระที่บุคคลลองตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างไร เมื่อเกิดความต้องการพร้อม ๆกันหลายสิ่ง เขาจะมีการพิจารณาอยู่ 2 ประการคือ

(1) พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะทำนั้นมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (Valence)

(2) พิจารณาว่า สิ่งที่ตรงกันนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด (Expectancy) ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้ เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะเลือกกระทำหรือเลือกไม่กระทำ

2.2) ตัวแบบการจูงใจ (Motivation Model) ของ Porter and Lawler

อันเป็นแนวคิดที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลของการปฏิบัติงาน แนวความคิดนี้ ได้รับการพัฒนาและและปรับปรุงเพื่อให้สามารถอธิบายแรงจูงใจและความต้องการของบุคคลได้มากและเหมาะสมขึ้น รวมทั้งสามารถทำการทดสอบได้ง่ายขึ้น ตามทฤษฎีดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ในทางปฏิบัติ การจูงใจหรือการสร้างความต้องการให้คนทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้อง (1) พยายามที่จะเพิ่มหรือกระตุ้นความพยายามของลูกน้องเพื่อให้งานบรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำการสอนงาน และการมีส่วนร่วม เป็นต้น (2) การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจน และสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา โดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญกับองค์กร และ (3) ความต้องการของคนในองค์กรนั้นย่อมมีจำนวนมาก มีความหลากหลายและมีคุณค่าต่างกันในสายตาของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจและแสวงหาเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคคล และวางระบบการให้รางวัลของแต่ละบุคคล โดยการพิจารณาให้รางวัลกับความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม และจากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังนั้น เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่า ในการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ควรพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคลในผลตอบแทนที่จะได้รับอันเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง โดยเฉพาะการพิจารณาความคาดหวังในแง่ค่านิยม และความสนใจที่มีผลต่อค่าตอบแทนของบุคคล ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจเลือกทางเลือกของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

3) กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการเสริมแรงจูงใจอื่น ๆ อันได้แก่ ทฤษฎีการจูงใจของ Rensis Likert

เน้นการใช้วิธีการให้บุคลากรมาส่วนร่วมในการบริหารงานหรือ Participative Management Approach ทฤษฎีการจูงใจของ Elton Mayo ทฤษฎีการจูงใจของ B. F. Skinner ซึ่งไม่ได้รับความนิยมมากนัก เมื่อเทียบกับสองกลุ่มทฤษฎีที่กล่าวไปแล้ว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวคิดแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูและผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดแรงจูงใจนี้เป็นแนวคิดหลักที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาต่างให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ในแนวทางเดียวกัน McClelland (1953: 110-111) ได้นิยามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ และ Rabideau (2005) ได้ให้ความหมายไว้ในทำนองเดียวกันว่า บุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ หรือให้ได้ผลดีเลิศ แต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการของตนเองในหลากหลายวิธี และขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็ได้ จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤตกรรมอันมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย ซึ่งสุรางค์ โค้วตระกูล (2541: 172) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองได้ตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่แสดงถึงความต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2.2 ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจในลักษณะต่างๆ ดังนี้

McClelland (1953) เชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีที่มาจากหลายปัจจัย ดังนี้

1) สังคมประกิตของพ่อแม่ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พ่อแม่ที่ตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน และบอกให้ลูกทราบว่าตนมีความสนใจในสัมฤทธิ์ผลของลูก อบรมลูกให้เป็นบุคคลที่ช่วยตัวเองได้ และส่งเสริมให้เป็นอิสระ ให้รางวัลเมื่อลูกทำได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ และลงโทษถ้าทำไม่ได้ แต่ในขณะเดียวกันก็ให้ความรัก ความอบอุ่น และแสดงให้ลูกเห็นว่า ที่เข้มงวดก็เพราะความรักลูกอยากให้ลูกมีความสำเร็จดังนั้นความคาดหวังของครอบครัวจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังที่อัจฉรา สุขารมณ์ (2542: 1) กล่าวว่า บิดามารดาเลี้ยงดูลูกมักมุ่งหวังหรือคาดหวังให้ลูกเป็นเด็กฉลาดและเก่งมาก่อนเป็นอันดับแรก บิดามารดามุ่งเน้นไปที่การพัฒนาสติปัญญาให้แก่ลูก พยายามเสริมสร้างทุกวิถีทางเพื่อให้ลูกฉลาดและเก่งนอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้ปกครองจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เช่นกัน ซึ่งสัมพันธภาพในครอบครัวจะส่งเสริมผู้เรียนควรมีลักษณะดังนี้

(1) มีความเคารพกันและกัน คือ รับฟังความคิดเห็นของคนในครอบครัว ความเกรงใจ การเป็นประชาธิปไตยในครอบครัว

(2) เอาใจใส่ต่อกัน มีความอื้ออาทรต่อกัน คือ ดูแลเอาใจใส่บุตรหลานให้ได้รับความสุข ดูแลเรื่องความเป็นอยู่ของบุตรหลานและคนในครอบครัว

(3) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจ ให้อภัยซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบ

(4) ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองอย่างมีคุณค่าและมีคุณภาพ

(5) มีความใกล้ชิด สื่อสารด้วยใจ และให้ความอบอุ่นซึ่งกันและกัน

2) ลักษะทางด้านร่างกาย มีการทดสอบแสดงให้เห็นว่าเด็กชายที่มีร่างกายแข็งแรงมักมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง McClelland ให้ความเห็นว่า อาจเป็นเพราะเด็กชายมีร่างกายแข็งแรงมักจะสามารถเอาชนะต่อสิ่งท้าทายหรือการเสี่ยงต่างๆ ได้ หรืออาจเป็นผู้ขยันขันแข็ง ร่างกายจึงเติบโตแข็งแรงโครงสร้างของร่างกาย

มนุษย์อาจไม่ได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยตรง แต่อาจเป็นเพียงภาวะแวดล้อมที่มีส่วนช่วยกำหนดการที่จะได้มาซึ่งแรงจูงใจเท่านั้น

3) ประสบการณ์ที่ได้รับเมื่อเติบโตขึ้น รวมทั้งทางด้านการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องช่วยให้เสริมสร้างความเชื่อถือและเจตคติต่างๆ ขึ้นในจิตสำนึก

4) สภาพดินฟ้าอากาศ สภาพดินฟ้าอากาศที่มีลักษณะกระตุ้นให้เกิดความต้องการความสำเร็จมีอยู่มากในบริเวณที่มีความอบอุ่นปานกลาง โดยเฉลี่ยอุณหภูมิประมาณ 40-60 องศาฟาเร็นไฮต์ ยิ่งความร้อนสูงความต้องการผลสำเร็จจะลดลงตามลำดับ

อารี พันธ์มณี (2542: 192) กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นกับองค์ประกอบต่อไปนี้

1) ธรรมชาติของแต่ละบุคคล ทุกคนจะมีธรรมชาติของตนแตกต่างกับผู้อื่นหรือมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย

1.1) แรงขับ แรงขับของบุคคลถือเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการเกิดพฤติกรรม เช่น สภาวะความต้องการอาหาร น้ำ ความตึงเครียด ความรู้สึกเจ็บปวด

1.2) ความวิตกกังวล ความวิตกกังวลมีผลต่อการเรียนรู้และการแสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยเฉพาะความวิตกกังวลสูงมากมักจะมีการกระทำหรือพฤติกรรมที่ด้อยกว่ากลุ่มที่ไม่วิตกกังวล

2) สถานการณ์ต่างๆ ในสิ่งแวดล้อม สถานการณ์ต่างๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดแรงจูงใจต่างกัน เป็นต้นว่า ส่งผลให้บุคคลเกิดความสับสนวุ่นวาย หรืออื่นๆ และวัฒนธรรมแต่ละสังคมย่อมส่งผลให้พัฒนาการของผู้เรียนมีความแตกต่างกันด้วย จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีที่มาจากหลายปัจจัยที่มีความเข้มแตกต่างกันไป ปัจจัยต่างๆ นั้นมีได้ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล ปัจจัยจากครอบครัว สังคมโรงเรียน สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งการวิจัยนี้จะศึกษาถึงปัจจัยภายในบุคคล ความคาดหวังของผู้ปกครอง ปัจจัยด้านโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน และครู และสิ่งแวดล้อมด้านการเรียนรู้

4.2.3 ทฤษฎี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ McClelland

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

McClelland (1961: 36-62) ได้แจกแจงแรงจูงใจโดยสรุปจากการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้จำแนกแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการความสำเร็จหรือเรียกว่า Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็น

ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงผลักดันที่ความต้องการความผูกพันหรือเรียกว่า Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการอำนาจ หรือเรียกว่าNeed for power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เพราะหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นถือเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่น

อย่างไรก็ตาม McClelland เน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่นๆ เพราะเป็นแรงจูงใจที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จ บุคคลจะมีความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรค และเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้ และพยายามทำสิ่งใดด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลจากการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำให้ประเทศประสบความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกันกับการเรียนการสอน นอกจากนี้เขียน วันทนียตระกูล (2553) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจที่สำคัญในการเรียนการสอนคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งจะช่วยให้เขามีการพัฒนาในการเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนการทำงานและการดำรงชีวิตในอนาคต

4.2.4 ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland (1961) ได้กล่าวถึงบุคลิกของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ประการ คือ

1) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (Personal Responsibility for Performance) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างมีเหตุผล เขาจะทำงานได้ดีภายใต้สภาพที่เขารู้สึกพอใจ

2) ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับ (Need for Performance Feedback) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะชอบทำงานในสถานการณ์ที่พวกเขาทราบผลข้อมูลย้อนกลับของงานที่ได้ทำลงไป

3) เป็นผู้เปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่เสมอ (Innovativeness) การทำในสิ่งที่แตกต่างและดีขึ้นจากเดิม เช่น ใช้เวลาน้อยกว่า หรือมีประสิทธิภาพในการสู่จุดหมายมากกว่าจะเป็นคนไม่ชอบอยู่เฉยและหลีกเลี่ยงงานประจำ พวกเขาจะชอบการเปลี่ยนแปลง นั่นคือพวกเขาจะมองหางานที่ท้าทาย ถ้าเขาได้กระทำงานที่มีความยากพวกเขาจะมุ่งหน้าไม่ลดละที่จะทำงานชิ้นนั้น และถ้าเขาประสบความสำเร็จในงานที่ยากนั้น มันก็จะกลายเป็นงานง่ายสำหรับเขาทำ ให้งานนั้นได้รับความสนใจน้อยลงไป ดังนั้นเขาจึงพยายามจะเปลี่ยนงานใหม่

นอกจากนั้น McClelland (1961: 207-256) ยังได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1) กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk – Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตาจะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2) ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือยั่วยุความสามารถของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3) รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4) ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดความสนใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เมื่อทราบว่าผลการการทำของตัวมันเองเป็นอย่างไร

5) มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นผลการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6) มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) ข้อนี้ยังไม่มีหลักฐานการค้นคว้าเพียงพอ แต่เป็นลักษณะที่น่าจะให้เกิดสมรรถภาพในการจัดระบบงานยิ่งขึ้น

เขียน วันทนียตระกูล (2553) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมผู้เรียนที่มีแรงจูงใจต่ำ ซึ่งได้จากการวิจัยต่างๆ พบว่าจะมีลักษณะที่แสดงออกดังต่อไปนี้

1) มาสายโดยไม่มีเหตุผลสมควร

2) ออกจากห้องเรียนทันทีที่มีโอกาส (เข้าชั้นเรียน เพื่อต้องการได้เวลามาเรียนเท่านั้น)

3) ทำงานที่มอบหมายไม่สำเร็จ หรือส่งงานช้าเป็นส่วนใหญ่

4) ไม่ร่วมกิจกรรมขณะเรียน ไม่สนใจการสอน ไม่จดงาน

5) ลอกงานจากเพื่อนเมื่อถูกบังคับให้ส่งงาน

6) เข้าทำงานในห้องทดลองไม่สม่ำเสมอ ไม่ให้ความร่วมมือขณะทดลอง หรือทำงานอย่างพอไปทีทำงานทดลองหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นระเบียบ

7) อ่านหนังสืออ่านเล่น นิตยสาร หรือวาดรูป หรือเล่นเกมส์ เมื่อถูกบังคับให้อยู่ในห้องเรียน

8) ถามคำถามน้อยมาก

9) ไม่ต้องการเรียนพิเศษ หรือเข้าโปรแกรมการซ่อมเสริม

10) ทำงาน ทำการบ้าน ทำข้อสอบทั้งสอบย่อยและสอบไล่ ไม่ถูกต้อง

11) สนใจกิจกรรมที่สนุกสนานมากกว่าการเรียน

12) ใช้เวลาว่างไม่มีระบบ

13) มีเจตคติและค่านิยมในการเรียนที่ไม่แน่นอน

14) คุณภาพของงานวิชาการอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนผู้เรียนที่มีแรงจูงใจในตนเองสูง มีลักษณะที่แสดงออกดังตัวอย่าง เช่น

1) เป็นผู้ที่มีเป้าประสงค์ และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ แสดงออกให้เห็นว่ามีการประเมินความสามารถของตนเอง

2) ระดับของความทะเยอทะยาน (Level of Aspiration) มีความสัมพันธ์ (ตรงกัน) กับอัตมโนทัศน์ (Self-Concept)

3) ตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ด้วยความรู้สึกที่ท้าทาย

4) แสดงความวิตกกังวลที่จะทำให้ได้ตามมาตรฐาน และกระตือรือร้นในทุกอย่างที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

5) สิ่งที่จัดว่าเป็นรางวัล มิใช่สิ่งของ แต่เป็นการที่ทำได้ตามมาตรฐานที่ตนได้วางไว้

6) แสดงออกให้เห็นว่ามีแผนงานและตั้งใจที่จะดำเนินไปสู่แผนงานนั้นอย่างแน่วแน่

จากความหมาย ที่มา ทฤษฎี และลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่สำคัญของการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น มานะพยายาม อดทน ที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยบุคคลจะมีเป้าหมาย และมักจะเป็นเป้าหมายที่มีมาตรฐานสูง มีความทะเยอทะยาน และแผนการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และแม้ว่าบุคคลจะพบปัญหาอุปสรรค บุคคลจะไม่ย่อท้อ แต่กลับมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ และจากการทบทวนวรรณกรรมลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้สรุปลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน 2) มีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 3) มีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และ 4) มีความทะเยอทะยานให้ผลงานเป็นที่ยอมรับและเกิดความก้าวหน้าในงาน

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยขอนำเสนอ การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง รายละเอียดดังนี้

5.1 แนวคิดการพัฒนาตนเอง

5.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Self-development แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าการพัฒนาตน และมักใช้แทนกันบ่อยๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน (Self-improvement) การบริหารตน (Self-management) และการปรับตน (Self-modification) ซึ่งสมิต อาชวนิชกุล (2540 : 1) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การสอนใจตนเองในการอยู่ภายใต้สังคมได้อย่างสงบสุข และมีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งพัฒนาเพื่อให้ตนเองเป็นที่พึ่งของตนเอง ตลอดจนเป็นที่พึ่งของครอบครัวและบุตรหลานต่อไป ส่วน Megginson & Pedler (1992 : 3) ให้ความหมายว่าเป็นการดำเนินการเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความสุขความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมคาดหวัง มี 2 นัยยะ คือ 1) การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ และ 2) การพัฒนาตนเอง คือการพัฒนาศักยภาพของตนด้วย

ตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

5.1.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ปัจจุบันความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทต่อการจัดการศึกษา ครูในฐานะผู้มีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ครูจึงต้องพัฒนาตนเอง เพราะครูมีหน้าที่ในการพัฒนาคน ต้องรับภาระในการสร้างสังคมไทยแบบใหม่ ในขณะเดียวกัน ครูก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะหากครูไม่พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การจัดการศึกษาจะไม่ประสบความสำเร็จและท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองก่อนมากกว่าที่จะรอรับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ครูควรได้มีการพัฒนาตนเองเสมอ ให้พร้อมสำหรับวิทยาการใหม่ที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติความศรัทธาในวิชาชีพเพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความจำเป็นต่อสังคมในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพต่อไปในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงเป็นการมุ่งเน้นการส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์และทันสมัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติ สร้างความรู้และความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ทันโลกทันเหตุการณ์และทันสมัย ตลอดจนมีความรู้ความเชี่ยวชาญเพียงพอในการปฏิบัติงานให้สอดรับกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป

บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญดังนี้

ก. ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1. เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

2. เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

3. เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

4. ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

ข. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่นๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในชุมชนที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ค. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิธีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อ

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

การพัฒนาตนเองมีความสำคัญ ดังนี้ 1) เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงตามความเป็นจริง ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง อันจะนำไปสู่การขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ก้าวมาสู่การยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง 2) เพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยการสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์และลดหรือขจัดคุณลักษณะที่เป็นโทษกับชีวิตและสังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ 3) เพื่อวางแนวทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพ ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ซึ่งมีแนวคิดดังต่อไปนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ในทุกเรื่อง 2) ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถจะได้พัฒนาได้อีก 3) แม้จะไม่มีใครรู้จักตัวเองได้ดีเท่าตัวเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง 4) การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และทางสังคม กับการควบคุมความคิดความรู้สึกและการกระทำของตนเองมีผลกระทบซึ่งกันและกัน 5) อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองคือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น 6) การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ทุกเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรือพบอุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพครู เพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างขวัญกำลังใจและยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

5.1.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นการจัดการตนเองให้มีเป้าหมายในชีวิตที่ดี และทำให้บุคคลสำนึกในคุณค่าความเป็นคนได้มากขึ้น ในโลกยุคปัจจุบัน การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญ เพราะนอกจากจะทำให้บุคลากรมีความสามารถสามารถยิ่งขึ้นแล้ว ทำให้สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ยังเกิดผลดีต่อองค์กรด้วย คือ ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไปตามความคาดหวัง มีนักวิชาการเสนอความคิดเห็นไว้ดังนี้ พระเทพเมธี (2550 : 34) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้ 1) เพื่อประโยชน์ของตนเอง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตตน 2) เพื่อประโยชน์ของผู้อื่น คือ การช่วยเหลือผู้อื่นให้บรรลุ 3) จุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของเขา 4) ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย หรือประโยชน์ร่วมกัน คือ การสร้างสรรค์ 5) ปัจจัยเอื้ออำนวยให้ทุกคนทุกฝ่ายในสังคมบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต ชำนาญ อริยะกุล (2551 : 18) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองของผู้ที่เป็นครูไว้ว่า เพื่อให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย เพื่อให้มีความสามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ไพบูลย์ แจ่มขำ (2552 : 39) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า เพื่อพัฒนาเจตคติและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาทางด้านคุณธรรมหรือจิตใจให้เกิดความภาคภูมิใจ ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในวิชาชีพครู ซึ่งต้องมีหน้าที่ไปพัฒนาเยาวชนของชาติ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย สามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

ตลอดจนการพัฒนาเจตคติและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาด้านคุณธรรมให้เกิดความภาคภูมิใจหรือตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพ

5.1.4 วิธีการพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาตนเอง มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาไว้ โดยใช้แนวทางของ สำนักงานคณะกรรมาการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2550 ก) ซึ่งมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำหรับใช้วางแผนการพัฒนา

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคน วางแผนการพัฒนาตนเอง

3. ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองจะต้องจัดบรรยากาศการเรียนรู้ พัฒนากระบวนการทำงาน จัดสรรงบประมาณและสนับสนุนการพัฒนา

4. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการพัฒนาในหน่วยงานที่ปฏิบัติ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นกลุ่มเล็กๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการวิจัย เป็นต้น ส่วนการพัฒนานอกหน่วยงานที่ปฏิบัติ เช่น การศึกษาต่อ การอบรม การสัมมนา และการเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า วิธีการพัฒนาตนเองของครู ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองต้องสำรวจสภาพและความต้องการ ใช้เทคนิคการพัฒนาครูโดยตรง โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของครูอย่างเป็นระบบ นำความรู้ความสามารถของตนเองออกมาใช้ได้อย่างมีความสุขและเหมาะสม มีการจัดกิจกรรมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับครูมากขึ้น ซึ่งกิจกรรมนั้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

5.1.5 แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยเรียม ศรีทอง (2542) มีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ในเกือบทุกเรื่อง 2) ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดๆอีก 3) แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก 4) อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดติดยึด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง 5) การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ทุกเวลาและอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

5.1.5.1 หลักในการเตรียมตัวพัฒนาตนเอง

1) ปรับใจ โดยต้องเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับความไม่มั่นคงในอาชีพข้าราชการ ซึ่งคนทำงานภาคเอกชนได้ประสบมาแล้วในช่วงภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจหมายความว่า บุคลากรในองค์กรควรเตรียมพร้อมสำหรับการออกจากงาน การโยกย้ายไปประจำหน่วยงานอื่น การเปลี่ยนตำแหน่ง การทำงานโดยมีเป้าหมาย

ผลงาน การปรับให้เป็นข้าราชการกึ่งประจำ หรือการทำงานในรูปของสัญญาและการทำงานบางส่วนของเวลา ซึ่งล้วนส่งผลกระทบถึงรายได้ประจำที่เคยได้รับทั้งสิ้น

2) ปรับตัว การทำงานยุคใหม่ต้องการความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันไปจากเดิมคือต้องมีความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีด้านโทรคมนาคม ข่าวสารและอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ ความสามารถในการสื่อความ มนุษยสัมพันธ์ และความเป็นผู้นำตลอดจนการติดตามวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในลักษณะการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3) ปรับเจตคติ เช่น ข้าราชการจำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดที่ว่าการทำราชการเป็นงานมั่นคง ข้าราชการคือคนที่มีพื้นฐานอำนาจรัฐสนับสนุน การมีตำแหน่งหน้าที่เจริญก้าวหน้าในงานเป็นเป้าหมายของอนาคตของข้าราชการ หรือความคิดเรื่องการทำงานในสำนักงานโดยมีเวลากำหนดที่แน่นอน เช่น 8.30-16.30น. และมีสถานที่ทำงานที่แน่นอน การเตรียมตัวเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุด วิธีหนึ่งก็คือการพัฒนาตนเอง (Self-Development) อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีลักษณะเป็นบุคคลที่สมบูรณ์

5.1.5.2 หลักของการพัฒนาตนเอง

1) การพัฒนาตนเองต้องเกิดจากความเต็มใจและสมัครใจ ผู้ที่พัฒนาตนจะต้องมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตัวบุคคลนั้นเอง โดยปราศจากความรู้สึกว่าถูกบังคับ ซึ่งความเต็มใจนี้เกิดขึ้นจากปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงตนเอง หมายถึง ผู้ที่จะพัฒนาตนเองจะต้องมีความใส่ใจมีการติดตามสังเกตตนเองในแง่พฤติกรรมการแสดงออก ความคิด และอารมณ์ความรู้สึกในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเป็นปัจจุบัน ซึ่งจากการรู้ตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออก ความคิดและอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ จะทำให้บุคคลเกิดการตระหนักรู้ถึงปัญหาและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงตนเอง พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและการผลักดันตนเองเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายได้

2) ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการลงมือพัฒนาตนด้วยตนเอง หมายถึง ผู้จะพัฒนาตนตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อชีวิตตนเองว่าไม่มีใครมาลงมือแทนตนเองได้ ถึงแม้ว่าในการเปลี่ยนแปลงตนเองอาจจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน พ่อแม่ หรือครูอาจารย์ร่วมด้วยแต่อย่างไรก็ตามผู้ที่มีบทบาทหลัก คือ ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองนั่นคือ การพัฒนาตนเป็นความรับผิดชอบของบุคคลผู้จะพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง

3) มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะควบคุมและจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและปัจจัยภายในตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองได้ แม้ว่าสภาพแวดล้อมภายนอกและความคิดความรู้สึกซึ่งเป็นสภาวะภายในตัวบุคคลจะส่งผลรวมกันต่อพฤติกรรมมนุษย์ แต่ผู้ที่จะควบคุมและจัดการให้ตัวเรามีการพัฒนาคนหรือมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมก็คือ ตัวเราเอง

4) การพัฒนาตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองที่มีขอบเขตของจุดมุ่งหมายครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ เพื่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อการป้องกันการปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต และเพื่อการสร้างเสริมศักยภาพของตนให้สูงขึ้น

5) การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อความสุขและความงอกงามของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขและความงอกงามของสังคมส่วนรวมด้วยเช่นกัน เรียม ศรีทอง (2542) ได้นำเสนอหลักการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่ชีวิต เพื่อความสมบูรณ์ในชีวิตของบุคคล โดยมุ่งเน้นการรักษาดุลยภาพของชีวิต 3 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย (Physical Component) ด้านจิตใจ ความคิด (Psychological Component) และด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Component)

หลักการสำคัญในการพัฒนาตนเอง 3 แนวทาง ได้แก่ หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ หลักการพัฒนาตนเองจิตวิทยา และหลักการพัฒนาตนเองเชิงพุทธศาสตร์

1) หลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์และจิตวิทยาสุขภาพ หลักการปรับปรุงและพัฒนาคนเชิงการแพทย์ เป็นกระบวนการปฏิบัติตัวของบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ระบบการควบคุมความสมดุลในร่างกายให้ทำงานได้ตามปกติเป็นผลให้บุคคลดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข ตัวบ่งชี้ความสมดุลในร่างกาย ได้แก่ ผลการประเมินการทำหน้าที่ของทุกระบบในร่างกายด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่เป็นปกติ จิตวิทยาสุขภาพ (Health Psychology) เป็นสาขาใหม่ของจิตวิทยามีจุดมุ่งหมายส่งเสริมความเข้าใจวิถีชีวิตด้วยการมีสุขภาพดี เน้นความเข้าใจการเจ็บป่วยและวิธีการจัดการกับปัญหาความเจ็บป่วย จากการปรับพฤติกรรมตนเอง คำว่าสุขภาพ หมายถึง เงื่อนไขทั้งทางกายและทางใจ โดยเน้นการป้องกัน การบำบัดรักษาความเจ็บป่วยและการทำงานของร่างกายที่บกพร่อง

2) หลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดจิตวิทยาพฤติกรรมนิยม หลักการพัฒนาตนเองตามแนวพฤติกรรมนิยม เป็นการเรียนรู้อันเนื่องมาจากผลกรรมหรือเงื่อนไขของการกระทำ ซึ่งมีทั้งผลกรรมเชิงบวก ได้แก่ การเสริมแรง และผลกรรมเชิงลบ คือ การลงโทษ และการเรียนรู้ทรงสังคม โดยมีตัวแบบที่ได้จากประสบการณ์ตรงและประสบการณ์โดยอ้อมเป็นสำคัญ นอกจากนี้กระบวนการทางปัญญา ซึ่งมีส่วนสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง เทคนิคการพัฒนาตนเองตามแนวพฤติกรรมนิยม ได้แก่ การมุ่งปรับพฤติกรรมการปรับปรุงตนเองด้วยเทคนิคการปรับพฤติกรรมที่สำคัญ คือ การควบคุมตนเอง (Self Control) ซึ่งเป็นกระบวนการที่อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีประกอบกัน

3) หลักการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ การพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์เป็นวิธีการพัฒนาที่ชีวิตที่ยั่งยืนหลักการพัฒนาตนเองตามแนวพุทธศาสตร์ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทมะ สิกขา และภาวนา หลักการที่ 1 ทมะ หมายถึง การฝึกนิสัยที่ยังป่าเถื่อนไม่ได้ขัดเกลา โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ การรู้จักข่มใจ หมายถึง การทำงาน ปราบพยศ ไม่ยอมให้กิเลส นำไปสู่ความเลวร้าย หลอกล่อ รบเร้า เย้ายวน ยั่วยุ และข่มระงับ ความเคยชินที่ไม่ดีทั้งหลายได้อีกประการหนึ่งคือ การฝึกปรับปรุงตนเอง ได้แก่ การฝึกทำคุณความดีให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป หลักการที่ 2 สิกขา หมายถึง การศึกษาเพื่อรู้จักจับ รู้จักเลือกใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงตนเอง โดยมีจิตมุ่งสู่เป้าหมายและมองสิ่งต่างๆเป็นการเรียนรู้ การศึกษาพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยการฝึกศีล ฝึกจิต และฝึกฝนปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งเข้าใจกันได้ง่ายในนาม ทาน ศีล ภาวนา ทาน หมายถึง การมีจิตใจช่วยเหลือเกื้อกูล ศีล หมายถึง ลักษณะการเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ด้วยการแสดงออกทางกาย และวาจา โดยมุ่งสร้างสัมพันธ์อันไม่เบียดเบียนกับผู้อื่น สำหรับภาวนาเป็นคำที่รวมความในเรื่องทั้งจิตและปัญญาเข้าเป็นหลักการที่ 3 ภาวนา คำว่า ภาวนา ตรงกับคำว่า พัฒนา ซึ่งประกอบด้วย กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา สำหรับแนวคิดนี้คณะผู้วิจัยใช้เป็นแนวคิดหลักในการวิจัย

5.2 แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง และมีวิธีการ แบบใหม่ๆเกิดขึ้นอยู่เสมอ ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร โดยรูปแบบของการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถสร้างให้ผู้เรียนรู้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิผลวิธีการหนึ่งคือการเรียนรู้ที่เรียกว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

5.2.1 ความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรอันเนื่องมาจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทั้งอย่างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการเรียนรู้นั้นมีหลายประเภท ซึ่งการเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคนและองค์กรอย่างมากคือ McGill and Beaty (1995 : 30) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติว่าเป็นกระบวนการต่อเนื่องทั้งการเรียนรู้และการสะท้อนความคิด ที่ดำเนินการโดยผู้ร่วมกระบวนการเพื่อที่จะทำให้กระบวนการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ ในทำนองเดียวกัน Inglis (1994) เสนอว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการที่นำคนมาร่วมกันแก้ปัญหา ซึ่งการดำเนินการนั้นจะช่วยพัฒนาทั้งคนและองค์กร ส่วนสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2545) กล่าวถึงการเรียนรู้จากการปฏิบัติ(Action Learning) ว่าเป็นการเรียนรู้ในลักษณะกลุ่มย่อยทีมีการนำปัญหาที่กลุ่มสนใจและมีผลกระทบต่อทั้งกลุ่มและองค์กรมาเข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหาและการพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาและนำไปลงมือปฏิบัติการแก้ไขปัญหาจริง ขณะที่วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย (2553 : 36-44) กล่าวถึง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ หมายถึง การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่แต่ละบุคคลเรียนรู้ร่วมกันในการวิเคราะห์ปัญหาผ่านกระบวนการของการเรียนรู้และการสะท้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นสรุปได้ว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ที่นำคนที่มีทักษะ หรือประสบการณ์แตกต่างกันมารวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ระหว่างการปฏิบัติงานจริง โดยผู้เรียนในกลุ่มจะเป็นทั้งผู้เรียนและผู้สอนไปในตัว กล่าวคือ ผู้ที่มีความถนัดด้านใดก็จะดำรงบทบาทเป็นผู้สอน คนอื่น ๆ จะเป็นผู้เรียน จากนั้นจะเข้าไปปฏิบัติจริง และมีการพบปะกันเป็นระยะเพื่อประเมินผลความก้าวหน้า จนได้บทสรุปคือ เกิดทักษะในการทำงานครบถ้วน และเกิดแนวทางในการแก้ปัญหาขององค์กรในที่สุด

ลักษณะเฉพาะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) มีดังนี้

1. เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงาน คือการเรียนรู้ที่มีการนำปัญหาในการทำงานมาเป็นโจทย์ในการเรียนรู้อีกทั้งต้องมีการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้เรียนรู้เองและองค์กรด้วย

2. เป็นการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นคือการเรียนที่ต้องมีการประชุมระดมสมอง เพื่อหาวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการดำเนินการเนื่องจากเป็นการเรียนรู้ในลักษณะทีมงานย่อยที่มีสมาชิกจำนวนหนึ่งที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน

3. เป็นการเรียนรู้โดยให้ผู้ร่วมงานวิจารณ์และแนะนำ คือการเรียนรู้ที่ต้องมีการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเมื่อมีการดำเนินการปฏิบัติ และอาจมีการปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของการดำเนินการ

5.2.2 แนวคิดพื้นฐานของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

Revans (1982) นักวิชาการชาวอังกฤษเป็นผู้คิดริเริ่มในการนำการเรียนรู้จาการปฏิบัติมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งได้เสนอว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาการจัดการและการพัฒนาองค์กร สำหรับแนวคิดพื้นฐานของการเรียนรู้จากการปฏิบัตินั้น ได้เสนอสมการของการเรียนรู้ไว้ดังนี้

$$L = P + Q$$

(Learning) = (Programmed) + (Questioning)

เมื่อ P = ความรู้ คำสอน คำชี้แนะแบบดั้งเดิมที่กำหนดไว้เป็นแนวทาง

Q = มุมมองที่ได้จากการซักถาม การคิดใคร่ครวญ

Marquardt (1999: 33) ได้เพิ่มเติมสมการให้ชัดเจน เป็นระบบ มีความต่อเนื่องมากขึ้น ดังนี้

$$L = P + Q + R + I + R$$

เมื่อ R = Reflection การคิดใคร่ครวญ

I = Implementation การดำเนินการแก้ไข การทดลองเพื่อเรียนรู้

จากสมการของ Revan และ Marquardt สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้มีการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมเรียนรู้ ได้คิดใคร่ครวญถึงเรื่องที่กำลังเรียนรู้ และมีการปฏิบัติควบคู่กันไปในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้

ฉลาด จันทรสมบัติ (2551 : 185, 192-195) ได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Leaning) เป็นวิธีใหม่ของการเรียนรู้แบบเข้าถึงตัว มีความคิดรวบยอด (Concept) มาจากความจริงที่ว่าคนเรียนรู้จากการกระทำ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งกลุ่มคนที่สนใจประเด็นเดียวกัน มีปัญหาร่วมกันมีเป้าหมายเดียวกัน ต้องการเรียนรู้อย่างเดียวกัน กลุ่มนี้เรียกว่า ชุมชนนักปฏิบัติ (Action Leaning Set) ซึ่งมีการทำงานเพื่อแก้ปัญหานั้น โดยมีการประชุมกันอย่างสม่ำเสมอประมาณเดือนละครั้ง เมื่อสะท้อนความก้าวหน้าของประเด็นที่ถกเถียงหรือการแก้ปัญหาและหาวิธีการดำเนินการขั้นต่อไป กลุ่มทำงานสามารถระดมความคิดเพื่อหาแนวทางอื่น หรือแนะนำสมาชิกในกลุ่มว่าจะทำอย่างไรต่อไปเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้แต่ละคน การเรียนรู้จากการปฏิบัติเน้นการหาวิธีใหม่ ๆ การทดลองใหม่ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และมีการประเมินผล การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นภารกิจที่ผลักดัน และอาจมีประโยชน์ในการเข้าถึงประเด็นที่สนใจ และหาคำตอบในมุมมองที่ชัดเจนหรือแคบ อย่างไรก็ตาม ชุมชนนักปฏิบัติไม่ได้ถูกคาดหวังหรือสนับสนุนให้ทำโครงการที่ใหญ่ และพลิกแพลง เช่น การคิดระบบวิศวกรรมใหม่ ระบบที่ต้องการหาคำจำกัดความใหม่ หรือนโยบายที่ต้องปรับปรุงใหม่ เมื่อชุมชนนักปฏิบัติรู้ว่าต้องการโครงการใดเป็นโครงการหลัก การวางโครงการที่จะทำให้อยู่ในแนวทางนั้น ชุมชนนักปฏิบัติ อาจต้องการอาสาสมัครผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างเป็นทีมงานในการพัฒนาโครงการนั้น ๆ

ฉลาด จันทรสมบัติ (2551: 425-426) ได้วิจัยและศึกษาผลการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ควบคู่การปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพประกอบด้วยขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลัก 9 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างข้อตกลงในการกำหนดแผนการเรียนรู้สาระการเรียนรู้ในรายวิชาทั้งงานเดี่ยวและงานกลุ่ม 2) ทดสอบก่อนเรียน 3) ดำเนินงานตามแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิเคราะห์สังเคราะห์จากกรณีศึกษาทั้งในส่วนของอาจารย์และนิสิต 4) มีการจดบันทึกผลการเรียนรู้ในรายวันและรายเดือนลงในแบบบันทึกหลังการปฏิบัติเป็นแฟ้มสะสมงาน 5)ทดสอบระหว่างเรียนโดยให้คิดวิเคราะห์ 6) นำเสนอผลการศึกษาค้นคว้างานกลุ่ม 7) ทดสอบหลังเรียน 8) ประเมินผลความพึงพอใจในการสอน และ9) สะท้อนผลการเรียนการสอน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/แสดงผลงานเดี่ยว/กลุ่ม และได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวของการทดลองซ้ำของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพิ่มโดยผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมที่จะเกิดความรับผิดชอบ เมื่อผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้ มีการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมเรียนรู้ ได้คิดใคร่ครวญถึงเรื่องที่กำลังเรียนรู้ และมีการปฏิบัติควบคู่กันไปในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ และสุดท้ายหลังจากการสะท้อนผล ให้มีขั้นตอนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้นให้ชัดเจน สามารถกำหนดเป็นหลักการฯในการวิจัยได้ดังนี้

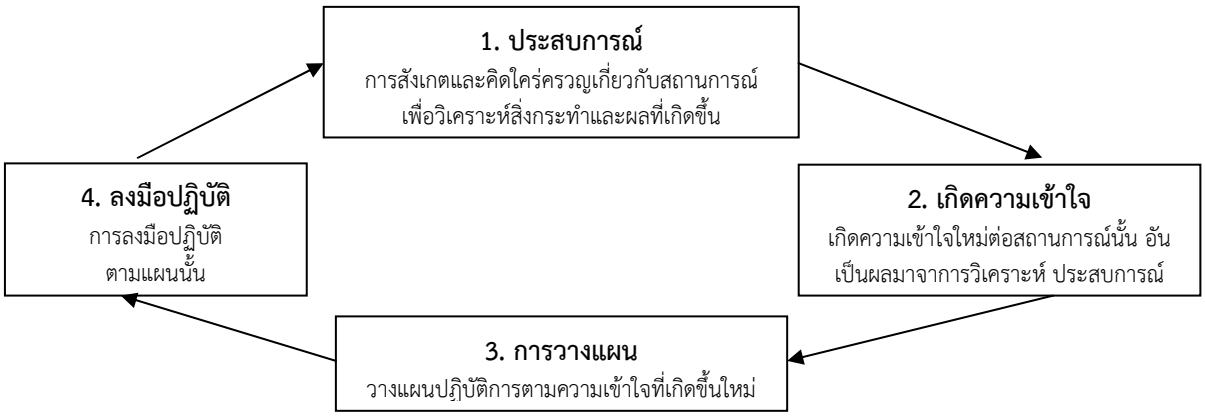
$$L = P + Q + R + I + R + S$$

เมื่อ R = Reflection การคิดใคร่ครวญ

S = Sharing การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม

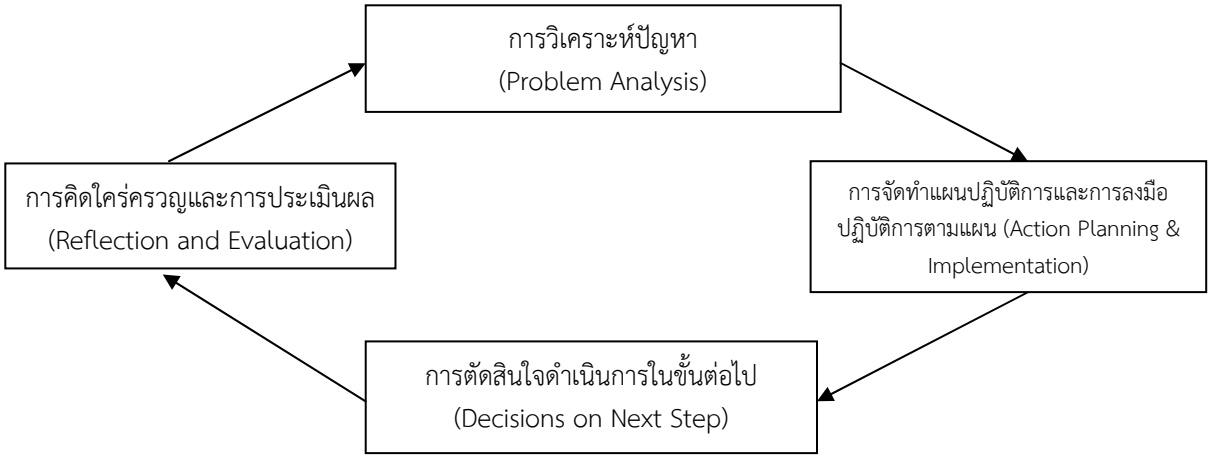
5.2.3 ขั้นตอนของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

แม้แนวคิดพื้นฐานของการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะเน้นที่การตั้งคำถาม การคิดใคร่ครวญและมีการปฏิบัติควบคู่กันไป แต่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอขั้นตอนของการเรียนรู้จากการปฏิบัติแตกต่างกันออกไป เช่น Pedler (1986, cited in Mcgil & Beaty. 1995 : 31) ได้สรุปกระบวนการการเรียนรู้จากการปฏิบัติไว้เป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวิเคราะห์ประสบการณ์โดยการสังเกตและคิดใคร่ครวญเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ผ่านมาว่าทำสิ่งใดลงไปและเกิดผลอย่างไร ขั้นเกิดความเข้าใจในสถานการณ์นั้น หลังจากการวิเคราะห์ประสบการณ์ ขั้นจัดทำแผนปฏิบัติการตามความเข้าใจที่เกิดขึ้นใหม่นั้น และขั้นลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Pedler สรุปได้ดังแผนภูมิที่ 2.13



แผนภูมิที่ 2.13 แสดงกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามแนวคิดของ Pedler
ที่มา : ประจวบ แหลมหลัก, 2547 : 24.

ในทำนองเดียวกันจากบทความ “Action Learning Model” (2002) ได้สรุปรูปแบบของการเรียนรู้จาการปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์ปัญหา (Problem Analysis) การจัดทำแผนปฏิบัติการและการลงมือปฏิบัติการตามแผน (Action Planning & Implementation) การตัดสินใจดำเนินการในขั้นต่อไป (Decisions on Next Step) และการคิดใคร่ครวญและการประเมินผล (Reflection and Evaluation) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2.14



แผนภูมิที่ 2.14 แสดงกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ “Action Learning Model”
ที่มา : ประจวบ แหลมหลัก, 2547 : 25.

จากแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติทั้งสองแนวคิดสะท้อนว่าขั้นตอนหลักของการเรียนรู้จากปฏิบัติประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนปฏิบัติการ การปฏิบัติการตามแผน และการคิดใคร่ครวญเพื่อตัดสินดำเนินการในขั้นต่อไป อย่างไรก็ตามยังมีนักวิชาการหลายท่านที่เสนอขั้นตอนที่ละเอียดมากขึ้น เช่น Gordon (1993) ได้อธิบายว่าหลังจากการเผชิญกับปัญหาแล้วจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการเรียนรู้ 8 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม
2. จัดกลุ่มผู้เรียนโดยแต่ละกลุ่มให้ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกันออกไป
3. ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดประเด็นที่จะต้องเรียนรู้และปฏิบัติ
4. กลับเข้าที่ทำงานเพื่อฝึกทักษะตามที่กำหนดไว้
5. หากมีปัญหาที่จำเป็นต้องศึกษาเป็นกรณีพิเศษอาจจัดการเรียนเป็นกลุ่มย่อยศึกษาเฉพาะกรณีขึ้นได้
6. ภายหลังจากการฝึกปฏิบัติได้ระยะหนึ่ง จะต้องจัดประชุมกลุ่มขึ้นอีกเพื่อประเมินความก้าวหน้าและวางแผนการเรียนรู้ในขั้นต่อไป
7. ดำเนินการซ้ำตามกระบวนการเดิมจนกว่าประเด็นการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์
8. จัดทำเอกสารเพื่อบรรยายกระบวนการเรียนรู้เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานในคราวต่อไป

ส่วนในประเทศไทย สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานที่นำการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนางานของหน่วยงานราชการอีกหลายแห่ง สำหรับขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนนำมาประยุกต์ใช้นั้น แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนที่สำคัญคือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการปฏิบัติจริงในหน่วยงานของตนเอง ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีกิจกรรมย่อยที่ชัดเจนดังนี้ (สุชาดา รังสินันท์, 2545)

1. ขั้นตอนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ในขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินการ (หรือที่ปรึกษา) จะอธิบายหลักการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้ผู้เรียนเข้าใจ จากนั้นผู้ดำเนินการจะใช้เทคนิคการเรียนรู้จากการปฏิบัติ คือ การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้กลุ่มคิดใคร่ครวญ แสดงความคิดเห็น ระดมสมองเพื่อค้นหาคำตอบอย่างระมัดระวัง ตั้งแต่การทบทวนเป้าหมายในการทำงานและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง การค้นหาสาเหตุของปัญหา การค้นหาทางเลือกและประเมินทางเลือก การทำแผนปฏิบัติการ
2. การนำแผนปฏิบัติที่ได้ไปปฏิบัติจริง แล้วนำมาคิดใคร่ครวญเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

5.2.4 องค์ประกอบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Marquardt, 1999 ; วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย ,2553 : 36-44)

1. ปัญหา (A Problem) การเรียนรู้จากการปฏิบัติสร้างอยู่รอบๆ ปัญหา (โครงการ การแสดงความคิดเห็นขัดแย้ง ประเด็นหรืองาน) วิธีการแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดของบุคคล ทีม และ/หรือ องค์กร ปัญหาควรมีลักษณะที่สำคัญ อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของทีมและจัดให้มีโอกาสสำหรับการเรียนรู้ การเลือกปัญหาเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพราะบุคคลเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อเข้าไปปฏิบัติซึ่งจะได้รับผลสะท้อนกลับมาลักษณะของปัญหา 1) เกี่ยวข้องกับองค์กร หรือหน่วยงาน 2) เกี่ยวข้องกับการจัดการและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล 3) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของแต่ละบุคคล เช่น คุณภาพ ความสามารถ หรือพฤติกรรมที่บุคคลค้นหาเพื่อที่จะปรับปรุง การคัดเลือกปัญหา (โครงการ) ที่เหมาะสมกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติมีเงื่อนไขหลายอย่าง ดังนี้ 1) โครงการที่ถูกเลือกโดยกลุ่มจะต้องเป็นปัญหา งาน หรือประเด็นจริงในองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและเกิดขึ้นในกรอบของเวลาจริง ซึ่งควรมีความสำคัญอย่างแท้จริงและไม่เป็นเพียงแค่ปัญหาทางสมมุติฐาน 2) โครงการต้องมีความเป็นไปได้ นั่นคือ โครงการต้องอยู่ภายใต้

ความสามารถของกลุ่มในการเข้าใจถึงปัญหาและกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาที่เป็นไปได้ 3) ปัญหาควรอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกลุ่ม หรือกลุ่มต้องได้รับการมอบอำนาจ ในการกระทำบางสิ่งเกี่ยวกับปัญหา ซึ่งควรจะเป็นปัญหาหรืองานที่ผู้มีส่วนร่วมมีความสนใจในสิ่งนั้น และถ้าสามารถแก้ไขได้ก็จะทำให้เกิดความแตกต่าง 4) โครงการต้องให้โอกาสการเรียนรู้สำหรับสมาชิก และควรเป็นสิ่งที่เป็นไปได้กับส่วนอื่น ๆ ขององค์กร นอกจากนี้ ผู้สนับสนุนการเรียนรู้จากการปฏิบัติยังแนะนำว่าผู้มีส่วนร่วมมาจากสถานที่ต่างๆ กัน และประสบการณ์กับปัญหาที่แตกต่างกัน จะเกิดการตั้งคำถามใหม่ๆ และนำไปสู่วิธีการแก้ไขปัญหาที่ดีกว่า

2. กลุ่ม (The group) แกนหลักในการเรียนรู้จากการปฏิบัติคือ กลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิก 4 – 8 คน ทั้งนี้เนื่องจากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่ากลุ่มที่มีสมาชิกน้อยกว่า 4 คน จะ ไม่ทำให้เกิดความแตกต่าง การสร้างสรรค์ และการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งที่เพียงพอ และกลุ่มที่มากกว่า 8 คน จะมีความซับซ้อนเกินไป การสร้างกลุ่มที่มีความแตกต่างกันจะทำให้ได้มุมมองที่ แตกต่างกันจำนวนมากและได้รับมุมมองใหม่ๆ กลุ่มประกอบด้วยบุคคลจากบทบาทและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับชนิดของปัญหาในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งในบางสถานการณ์กลุ่มอาจประกอบด้วยบุคคลที่มาจากองค์กรอื่นหรือผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ การนำบุคคลจากสถานที่แตกต่างกันในองค์กรให้มาอยู่ด้วยกัน จะทำให้ได้รับความใหม่และสร้างการผสมผสานขององค์กรผ่านการสร้าง เครือข่ายที่ไม่เคยมีมาก่อนคุณลักษณะของกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ควรเป็นดังนี้ 1) การได้รับมอบหมายในการแก้ปัญหา 2) ความสามารถในการรับฟัง การถามคำถามตนเองและผู้อื่น 3) ความเต็มใจในการเปิดใจกว้างและเรียนรู้จากสมาชิกกลุ่มอื่น 4) คุณค่าของบุคคลอื่นและการให้ความนับถือแก่บุคคลอื่น 5) การได้รับมอบหมายในการลงมือปฏิบัติและการได้รับความสำเร็จ 6) การตระหนักถึงตนเองและความสามารถของผู้อื่นในการเรียนรู้และการพัฒนา

3. กระบวนการถามคำถามและการสะท้อนกลับ (The questioning and reflection process) โดยเน้นการถามคำถามที่ถูกต้องมากกว่าการตอบคำถามที่ถูกต้อง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะจัดการกับปัญหาผ่านกระบวนการที่รวมถึงการถามคำถามในตอนเริ่มต้น การทำปัญหาให้ ชัดเจน การสะท้อนกลับและการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ การถามคำถาม (Asking Question) การถามคำถามจะทำให้บุคคลได้คิด โดยจัดให้คำถามถูกถามในลักษณะของการสนับสนุน ไม่สันนิษฐานเอาเอง คำถามแบบช่วยเหลือจะช่วยทำให้บุคคลได้คิดอย่างลึกซึ้งมากขึ้น การถามคำถามในการเรียนรู้จากการปฏิบัตินั้น ลักษณะคำถามจะไม่ใช่การค้นหาคำตอบ เป็นการค้นหาที่ลึกลงไปอีก การถามคำถามไม่ใช่เพียงแค่การสืบหาวิธีการแก้ปัญหาแต่เป็นโอกาสในการสำรวจ การสะท้อนกลับถือเป็นหัวใจของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การสะท้อนกลับจะสร้างการสนับสนุนซึ่งกันและกัน สมาชิกกลุ่มฟังอย่างตั้งใจ และเขียนประสบการณ์ของผู้อื่นแต่ละคนออกมา และพิจารณาในเรื่องของการปฏิบัติ กระบวนการถามคำถามและการสะท้อนกลับจะช่วยสนับสนุนสมาชิกในการเรียนรู้ซึ่งกันและกันเหมือนกับเป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ ในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สมาชิกควรจะเปิดใจในการลองใช้แนวทางใหม่ๆ ของการทำสิ่งต่างๆ การทดลอง การสะท้อนกลับบนประสบการณ์ การพิจารณาผลลัพธ์ หรือผลของประสบการณ์ และทำซ้ำวงจรโดยการลองใช้ความรู้ที่ได้รับใหม่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

4. การลงมือปฏิบัติ (The resolution to take action) จากคำกล่าวของการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ว่า ไม่มีการเรียนรู้ที่แท้จริงโดยปราศจากการปฏิบัติ บุคคลจะไม่มั่นใจว่าแนวคิดหรือแผนการจะมีประสิทธิภาพจนกระทั่งแนวคิดหรือแผนการนั้นจะถูกนำไปใช้ สมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะต้องมีอำนาจในการปฏิบัติ หรือมั่นใจว่าคำแนะนำของสมาชิกจะถูกนำไปใช้ ดังนั้นกลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติควรจะมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามแนวคิดและคำแนะนำของกลุ่ม และการทดสอบแนวคิดในการปฏิบัติจะทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้ว่าแนวคิดของสมาชิกมีประสิทธิภาพและนำไปปฏิบัติได้หรือไม่ Dixon (1998)

กล่าวว่าการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดเกิดขึ้นเมื่อผู้มีส่วนร่วมสะท้อนบนการปฏิบัติของตนเอง ไม่ใช่บนการวางแผนของตนเอง การปฏิบัติในการเรียนรู้จากการปฏิบัติไม่ใช่การพัฒนาการให้คำแนะนำ แต่เป็นการลงมือปฏิบัติ

5. วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) บางทีเรียกว่ากลุ่มผู้ให้คำแนะนำ อาจเป็นสมาชิกของกลุ่มทำงาน (ที่เป็นเจ้าของปัญหาที่อภิปราย) หรือเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมจากภายนอก (ไม่จำเป็น ต้องเข้าใจปัญหาหรือบริบทองค์กร แต่เป็นเจ้าของทักษะในการอำนวยความสะดวก) วิทยากรกระบวนการเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการช่วยผู้มีส่วนร่วมในการสะท้อนว่าบุคคลกำลังเรียนรู้อะไร และบุคคลจะแก้ไขปัญหาได้อย่างไร วิทยากรกระบวนการควรได้รับการฝึกอบรมและทำความเข้าใจว่า การปฏิบัติของวิทยากรกระบวนการสามารถช่วยในกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ วิทยากรกระบวนการจะมีความสามารถและความมั่นใจเพียงพอที่จะทำงานกับกระบวนการที่เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ รวมทั้งการจัดให้มีสถานที่สำหรับสมาชิกทุกคน โดยการเน้นไปที่งาน/โครงการที่ทำอยู่ การใช้วิธีการถามคำถาม การมีความตั้งใจในการฟัง การให้เวลาสำหรับการสะท้อนกลับ การสร้างที่เน้นความสำคัญของการเรียนรู้และการหลีกเลี่ยงการพิจารณา

5.2.5 กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning Process)

1. มีประเด็น หรือปัญหาจริง เพราะรูปแบบการเรียนรู้จะวางบนพื้นฐานประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อบุคคล ต่อกลุ่มหรือต่อ องค์กรปัญหานั้นจะต้องมีประเด็นที่ต้องการการแก้ไขปรับปรุงเร่งด่วน และเป็นโอกาสที่กลุ่มจะได้เรียนรู้ร่วมกัน และสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น

2. มีกลุ่มเรียนรู้ กลุ่มนี้ควรมีสมาชิกประมาณ 4-8 คน ที่มีความแตกต่างทางความรู้และประสบการณ์บ้างเพื่อทำให้มีแนวคิดที่หลากหลาย กลุ่มจะได้รับมอบหมายให้ศึกษาประเด็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบที่แน่ชัด

3. มีกระบวนการที่กระตุ้นให้เกิดการศึกษาปัญหาอย่างลึกซึ้ง กระบวนการ Action learning จะเน้นการศึกษาและการใคร่ครวญที่ลึกซึ้งกว่าการถามตอบทั่วไป โดยเน้นการถามคำถามที่ถูกต้องมากกว่าการแสวงหาคำตอบที่ถูกต้อง จะต้องกระตุ้นให้เกิดการสะท้อนแง่มุมที่ไม่เคยทราบ ไม่เคยคิดมาก่อนมากกว่าจะเน้นการแสวงหาคำตอบที่รู้อยู่เดิมแล้ว คำถามจะเป็นเครื่องมือในการนำไปสู่การพูดคุยกัน การกระตุ้นการคิดและแสวงหาทางเลือกที่เป็นนวัตกรรมและเป็นระบบ และส่งผลต่อการเรียนรู้ ต่อเมื่อผู้มีส่วนร่วมได้เข้าใจในประเด็นปัญหา ได้แสวงหาทางเลือกที่หลากหลาย ได้ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ แล้วจึงลงมือปฏิบัติ

4. จะต้องมีความจำเป็นที่ต้องมีการปฏิบัติการ กลุ่มจะต้องมีความสามารถและมีความรู้ที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งจะเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การศึกษาทางเลือก และการปฏิบัติการ การเรียนรู้จะเกิดขึ้น เมื่อกลุ่มได้ใคร่ครวญไตร่ตรองประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

5. จะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ Action learning ไม่ได้เน้นการแก้ปัญหาระยะสั้นเท่านั้น แต่ให้ความสำคัญแก่การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระดับบุคล กลุ่มและองค์กร ยิ่งกลุ่มได้พัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้นเพียงใดคุณภาพของการปฏิบัติการเพื่อปัญหาจะเพิ่มขึ้นตามตัว

6. มีโค้ชแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยทำการแก้ปัญหาและการเรียนรู้โดยจะกระตุ้นให้ตั้งประเด็นและเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

5.2.6 ขั้นตอนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1. กำหนดสถานการณ์ของปัญหา โดยเป็นปัญหา งาน หรือประเด็นจริงในองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและเกิดขึ้นในกรอบของเวลาจริง ต้องมีความเป็นไปได้ และอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกลุ่ม

2. การถามคำถามและการสะท้อนการเรียนรู้ โดยเน้นการถามคำถามที่ถูกต้องมากกว่าการตอบคำถามที่ถูกต้อง ซึ่งลักษณะคำถามจะไม่ใช่การค้นหาคำตอบ แต่จะเป็นการค้นหาที่ลึกลงไปอีก และมีการสะท้อนคิดอย่างวิเคราะห์ผ่านประสบการณ์ในอดีต เพื่อค้นหาแนวคิดที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ และช่วยในการค้นหาแนวทางใหม่ของการปฏิบัติ

3. การวางแผนแนวทางแก้ไขปัญหา โดยสมาชิกในทีมจะร่วมกันเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ผ่านการอภิปรายกลุ่ม การค้นพบ และการเรียนรู้จากกันและกัน และคัดเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาที่มีความเป็นไปได้ พร้อมกับวางแผนเพื่อนำแนวทางแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ

4.การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ โดยนำแนวทางแก้ไขปัญหาที่ได้ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริง

5. การประเมินผล โดยประเมินผลที่ได้รับภายหลังจากการนำแนวทางแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขที่ดีที่สุดต่อไป

5.2.7 วิธีการ ในการทำงานที่ท้าทายและมีโอกาสให้คนอื่นมาเรียนรู้

กำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning Program) การจัดตั้งคณะทีมงานเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning Set) มีการอภิปรายกันในทีมเพื่อคิดถึงความต้องการหรืองานที่ท้าทาย ซึ่งจะเกิดโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Leaning) สมาชิกทุกคนไม่ว่าใครต้องมีความต้องการเหมือนกันแต่ควรจะคล้ายกัน ซึ่งสำคัญที่กลุ่มต้องทำความเข้าใจความต้องการของแต่ละคนและความต้องการของคนทั้งกลุ่ม ทีมงานชุมชนนักปฏิบัติที่ดีมีขนาด 5-8 คน เพื่อให้มีการอภิปรายอย่างเพียงพอ เหมาะสมในการประชุมแต่ละครั้ง มอบหมายให้บางคนเป็นตัวประสานในการประชุมโดยการถามคำถามผู้ร่วมประชุมเพื่อให้ถือกุญแจของการเรียนรู้ที่ได้จากการประชุมนี้ สามารถหาคนที่เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษามาร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งอาจสามารถมาร่วมคุยในกลุ่มได้ ประกอบด้วย

1. การวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Planning together)

การเริ่มอย่างเป็นทางการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning Program) ควรอยู่ในรูปของการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมเชิงปฏิบัติการที่ดีควรจัดในสถานที่ที่ทำให้ผู้ร่วมประชุมได้ใช้เวลาห่างจากบรรยากาศการทำงานที่ทำประจำ มีเป้าหมายหรือประเด็นพัฒนา สำหรับการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ควรมีดังนี้

1. พัฒนาแผนการเรียนรู้ของแต่ละคน และมุมมองร่วมกันของวัตถุประสงค์ของทีมงานชุมชนนักปฏิบัติ
2. ประกาศวัตถุประสงค์ของแต่ละคนแก่สมาชิกในกลุ่มและกำหนดกิจกรรมที่จะทำในช่วงระยะสั้นและคัดมา (ปานกลาง) ซึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าไปสู่วัตถุประสงค์ สมาชิกในกลุ่มควรถูกถามว่าจะรู้ได้อย่างไรว่าวัตถุประสงค์ได้บรรลุเป้าหมายแล้วหรือ จะวัดความก้าวหน้าได้อย่างไร
3. จำแนกโอกาสที่จะเสนอความคิดใหม่และจุดเรียนรู้ในที่ทำงาน
4. แนะนำให้ฝึกหัดสะท้อนความคิดและยึดการเรียนรู้ให้ล็อกติดกับกุญแจของการเรียนรู้และความก้าวหน้า
5. ทบทวนเมื่อถึงตอนจบของการประชุม อะไรที่ไปได้ด้วยดี อะไรที่สามารถทำเพื่อปรับปรุงรูปแบบการประชุมคราวหน้า

2. การปฏิบัติ (Doing)

เป็นเวลาในการปฏิบัติภารกิจในที่ทำงาน สมาชิกของชุมชนนักปฏิบัติ ใช้เวลาในการทดลองวิธีการใหม่ ๆ และทดสอบความคิดใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการประชุมของ ชุมชนนักปฏิบัติ ซึ่งที่กล่าวมา

ทั้งหมดมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การแก้ปัญหามีความก้าวหน้า โครงการก้าวหน้าหรือประเด็นที่ตั้งไว้มีการปรับปรุงพัฒนางานมีความก้าวหน้า ข้อที่ควรทำในระหว่างช่วงนี้ คือ

1. ย้อนกลับไปที่การวางแผน (Action Plan) ที่เกิดขึ้นในช่วงวางแผนในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2. ก่อนเริ่มกิจกรรม พฤติกรรมที่แสดงออกมาว่าคิดว่าผลของการกระทบที่กำลังจะทำนี้ คืออะไร และหากเป็นไปได้ให้บันทึกคำตอบนี้ไว้ในสมุดบันทึกการปฏิบัติ (After Action Review)

3. เริ่มทดลอง วิธีสร้างแผนการปฏิบัติให้เป็นจริง การปฏิบัตินี้หมายถึงการทำงานในที่ทำงานที่ทำอยู่ทุกวัน เพียงแต่มีการวางแผนล่วงหน้าว่าจะทำอะไร และมีการบันทึกไว้แล้วว่าคาดหวังว่าจะได้อะไรก่อนจะเริ่มทำ

4. หาหลักฐานที่บอกว่าคุณทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น คุณสังเกตเห็นอะไรบ้าง

5. เขียนสิ่งที่สังเกตเห็นไว้ในบันทึกหลักการปฏิบัติ หรือบันทึกการเรียนรู้ (Learning Log) สิ่งเหล่านี้ คือ มีช่วงที่คุณสร้างโอกาสที่จะเรียนรู้ โดยการสะท้อนจากการสร้างของตัวเองและจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในมุมมองของคนอื่นในกลุ่มในการประชุมครั้งถัดมา

3. การสรุป สะท้อนผล (Reflecting)

เป็นการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มมาพบกันเพื่อแสดงความก้าวหน้าที่ได้ทำไว้ในที่ทำงาน เว้นช่วงเวลาสำหรับสมมติฐานที่ท้าทาย การสำรวจวิธีใหม่ ๆ ของการคิดเกี่ยวกับปัญหา และวางแผนว่าจะทำอะไรต่อไปในที่ทำงาน ยังเป็นโอกาสสำหรับสมาชิกในกลุ่มที่จะนำประเด็น จากที่ทำงาน ซึ่งอยากให้คนอื่นช่วยคิด และเป็นการเสนอความคิดเพื่อสำรวจตรวจสอบประเด็นและปัญหาที่เสนอโดยคนอื่นในกลุ่ม

1. วางแผนการประชุมเพื่อสะท้อนความเห็นอย่างสม่ำเสมอและล่วงหน้าเท่าที่เป็นไปได้ เพื่อให้แน่ใจว่าจะมีผู้นำร่วมมากที่สุด

2. จัดเวลาให้พอเพียงเพื่อประเด็นสำคัญของปัญหาได้ถูกสำรวจอย่างถ่องแท้ พยายามให้เวลา 30 นาที/คน+30 นาที สำหรับการประเมินเวลาในการวางแผนการประชุม

3. เพื่อให้แน่ใจว่าผู้นำร่วมได้มีการเตรียมตัวสำหรับการประชุม ต้อง Update Leaning Log และแจ้งแก่ผู้ประสานการประชุม เกี่ยวกับ Key Issue ที่ต้องการในการอภิปรายนี้

4. ผู้ประสานงานต้องแน่ใจว่าแต่ละคนแล้ว ด้วยว่ากิจกรรมใดที่ตั้งใจว่าจะทำหน้าที่หลังจากการประชุมนี้สิ้นสุดและผลอะไรที่คาดหวังจะได้เมื่อทำกิจกรรมนี้แล้ว

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing)

เป็นที่สร้างชุดความรู้ใหม่ พัฒนาและประสบการณ์ใหม่ ได้ถูกแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยคนนอกกลุ่ม ชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อให้คนอื่นนอกทีมและทีมอื่น ๆ ได้ประโยชน์จากประสบการณ์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นี้ ความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ผ่านการปฏิบัติ ช่วยให้องค์กรมีความเป็นเลิศมากขึ้น ขณะที่ความรู้ใหม่ได้ถูกถ่ายทอด สอนงานให้แก่ ชุมชนนักจัดการความรู้ (CoPs Knowledge-base) คนใช้ข้อมูลจากฐานชุดความรู้ (Knowledge-base) นี้ จะพบเนื้อหาที่หลากหลายมากขึ้น และทันสมัย และสามารถนำมาใช้กับความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง กลุ่มใหม่ (Treaded Discuss Feature) สามารถรวมอยู่ในผู้อำนวยความสะดวกในเว็บไซต์ (KCO Web-site) เพื่อให้ชุมชนนักปฏิบัติมีการร่วมมือกันเรียนรู้ถ่ายโอนข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต (Internet) สัมภาษณ์จนเป็นการเปิดเผย กลุ่มทำอะไรบ้างแล้ว เมื่อว่ากลุ่มอื่นมีการปฏิบัติจนได้รู้ว่าอะไรบ้างที่ประสบผลสำเร็จไปแล้ว ชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs Knowledge-base) ควรมีรายละเอียดกิจกรรมของทีมงานหรือคณะทำงานทั้งหมด แต่ละกลุ่มจะมีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมาชิก วัตถุประสงค์ของกลุ่ม เวลา

การประชุม และรายละเอียดการติดต่อผู้ประสานงานภายในกลุ่ม ทีมงานที่อาสาสมัครหรือกลุ่มผู้ก่อการดี อาจสร้างประวัติการปฏิบัติ (Learning History) ซึ่งเป็นเอกสารอธิบายงานที่ทีมได้ทำกันต่อวันและสิ่งที่กลุ่มได้วิวัฒนาการเรียนรู้เกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายใต้โครงการนั้น เมื่อถึงบทสรุป และโดยความช่วยเหลือของผู้ประเมินงาน สมาชิกสามารถเลือกข้อมูลจากประสบการณ์ ซึ่งคนอื่นอาจคิดว่ามีค่าแล้วส่งถึงชุมชนนักจัดการความรู้ (CoPs Knowledge) หัวเรื่องข้อเสนอแนะได้แก่ วัตถุประสงค์ บทสรุป คำแนะนำ ฯ และผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำปรึกษาและเอกสารในการวางแผน เช่น การบันทึกสรุปผลการประชุม ประเด็นการพูดคุย ถือเป็นนโยบาย หรือหลักการที่กลุ่มชุมชนนักปฏิบัติต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เหมือนวาระการประชุมขององค์กร

5. การจบกิจกรรม (Closing Out)

จุดประสงค์ของวิธีการปิด คือ ให้แน่ใจว่า ทีมงานหรือชุมชนนักปฏิบัติที่ตั้งขึ้น สะท้อนความคิดที่ได้ใช้เวลาร่วมกัน และทบทวนความก้าวหน้าที่มีต่อวัตถุประสงค์เดิม การประชุมเพื่อปิด จะมีผู้ประสานงานเป็นตัวช่วยเหมือนการประชุมครั้งอื่น ๆ และรวมถึงภาระด้านบริหารร่วมกับการแยกประเด็นของสมาชิก ภารกิจที่สำคัญคือตัดสินใจว่าแหล่งทรัพยากรใด และจุดเรียนรู้ใดที่สามารถนำมาใช้ร่วมกันได้กับคนที่ยังไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในองค์กรการวางแผนการประชุม เพื่อสะท้อนให้เห็นภารกิจ ซึ่งสมาชิกได้ทำงานร่วม ในการประชุมแต่ละครั้ง และภารกิจการเรียนรู้หรือสมาชิกแต่ละคนและของทั้งกลุ่มที่เกิดขึ้นในระว่างกระบวนการนี้ เมื่อการประชุมปิดเริ่มไปนานขึ้น สมาชิกทุกคนควรถูกถามเพื่อให้เตรียมสำหรับการแสดง/สะท้อนความคิดออกมา ผู้ประสานงานอาจเลือกประเด็นที่มุ่งเน้นให้เข้าหาการเตรียมการมาครั้งนี้ คำถามที่แนะนำ ได้แก่ อะไรที่ชัดเจนขึ้น ตั้งแต่เริ่มต้นของโปรแกรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มุมมองที่มีต่อภารกิจงานหรือปัญหาเปลี่ยนไป จากแนวคิด หลักการ และกระบวนการดำเนินงานและรูปแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

5.2.8 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) กับการประยุกต์ใช้

Marquardt (1996 : 50) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยต้องมีการสร้างพลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics) ให้เกิดขึ้นซึ่งต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคลากรมีการคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรมีแบบแผนทางความคิด ไม่ยึดติดกับความเชื่อ เจตคติเดิมมองโลกอนาคต บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีการสนทนาที่เป็นเปิดเผย มีรูปแบบการเรียนรู้หลายรูปแบบ เช่น เรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ และที่สำคัญต้องมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action learning) อีกด้วย

ภาคราชการไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการรองรับราชการยุคใหม่ ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยอาศัยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง (Action Learning) (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2545) ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ความรู้สึกผูกพันต่อภารกิจ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม อีกทั้งในโครงการการพัฒนาผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้ใช้วิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติการ (Action Learning) มาใช้เพื่อสร้างให้มีกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาระบบราชการและสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการเข้าใจบทบาทของตนเอง และสามารถพัฒนาแนวคิดเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ (Innovation) ให้แก่องค์กร และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทั้งของตนเอง และทีมงาน

ในภาคธุรกิจตัวอย่างเช่นบริษัท Motorola ในสหรัฐอเมริกา ก็เป็นองค์กรภาคเอกชนชั้นนำที่ประยุกต์แนวคิดของการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปใช้การพัฒนาคน ทีม และองค์กร ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับผ่านกระบวนการที่เรียกว่า The Motorola GOLD Press ด้วยเป้าหมายเพื่อการสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันธุรกิจการสื่อสารโทรคมนาคม จุดเริ่มต้นของการนำ Action Learning มาใช้เพื่อการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ของบริษัท ที่จะนำพาบริษัทฝ่าคลื่นของการแข่งขันให้อยู่รอดและรุ่งเรืองของธุรกิจในยุคศตวรรษที่ 21 ให้ได้ บริษัทจึงจัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำในหน่วยงานขึ้นเรียกว่า The Global Organization Leadership Program (GOLD) เป็นหลักสูตรระยะเวลา 21 วัน แบ่งเป็น 3 ช่วง ในระยะเวลา 3 เดือนขึ้น

5.2.9 ประโยชน์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้จากการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งการเรียนรู้รูปแบบการฝึกอบรมไม่สามารถทำได้ (Lanhan and Moldonado, 1998 : 74-85) สำหรับการเรียนรู้จากการปฏิบัติสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะกระบวนการเรียนที่มีลักษณะให้ผู้เรียนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาของตนเอง ผู้เรียนจึงสนใจในการเรียนรู้มากขึ้น (Mumford, 1991) นอกจากนี้การเรียนรู้จากการปฏิบัติยังมีความสะดวกในการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียน และสามารถออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่นสอดคล้องกับสถานการณ์ (What is action learning) และที่สำคัญการเรียนรู้จากการปฏิบัติไม่ได้มีประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนเท่านั้น ยังช่วยในการพัฒนาระบบงานขององค์กรด้วย

แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลอย่างมากเพราะเหตุว่ามิได้มีการเรียนรู้เฉพาะในส่วนแนวคิด ทฤษฎี เพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นการนำประเด็นปัญหา หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงมาเข้าสู่กระบวนการขบคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหานั้นด้วยซึ่งประโยชน์ที่ได้โดยตรง คือ ผู้เรียนก็จะมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดนั้นๆ อย่างลึกซึ้งมากกว่าในตำรา หรือจากผู้สอนเพียงด้านเดียว แต่ยังได้มีการสัมผัสใกล้ชิดกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เรียกว่า Learning by doing คือ การเรียนรู้ที่มีการลงมือปฏิบัติจริง ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีผลสัมฤทธิ์มากขึ้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยจึงนำแนวคิดมาใช้ในการฝึกปฏิบัติการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

5.3แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

5.3.1 ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

มีนักการศึกษา ได้กล่าวถึงคำที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) หลายคำที่สอดคล้องกัน เช่น การเรียนรู้ด้วยการวางแผนตนเอง (Self-planned Learning) การศึกษาด้วยตนเอง (Self-education or Self-study) การสอนตนเอง (Self-teaching) การเรียนรู้อย่างอิสระ (Autonomous Learning or Independent Study) การเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (Discovery Learning or The Inquiry Method) ในขณะที่สมคิด อิสระวัฒน์ (2543 : 74) ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง ว่าเป็นการเรียนรู้ที่มิได้เกิดจากการฟังคำบรรยายหรือทำตามที่ครูผู้สอนบอกเสนอไป แต่อาจเกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ ดังนี้ 1) การเรียนรู้โดยบังเอิญ อาจเป็นผลพลอยได้จากเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยที่ผู้เรียนไม่เจตนา 2) การเรียนรู้โดยการชี้นำตนเอง เป็นการเรียนที่เกิดจากการอยากรู้อยากเห็นผู้เรียนจะมีการวางแผนการเรียนนั้นด้วยตนเอง 3) การเรียนรู้จากกลุ่ม คือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ 4)

การเรียนที่จัดโดยสถาบันการศึกษา โดยมีกลุ่มบุคคลจัดกำกับดูแล มีการให้คะแนนให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตร

นอกจากนี้ สมบัติ สุวรรณพิทักษ์ (2543 : 7) สมคิด อิสระวัฒน์ (2543 : 168) ชัชพงษ์ เชื้อสา (2553:37-45) ใช้คำว่า “การเรียนรู้ด้วยตนเอง” แต่การวิจัยครั้งคณะผู้วิจัยขอใช้คำว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง Knowles (1975 : 18) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ กระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ การตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ การพบปะบุคคลหรือแหล่งเอกสารสำหรับการเรียนรู้ การเลือกและเสริมแผนการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียน โดยจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม ส่วน Skager (1978 : 13) อธิบายการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาการเรียนรู้และประสบการณ์การเรียน ตลอดจนความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผลของกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในลักษณะที่เป็นเฉพาะบุคคล และในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มการเรียนที่ร่วมมือกัน ขณะที่ Tough (1970 : 114) กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ การเรียนรู้สำหรับบุคคลที่มีความตั้งใจจนเกิดขึ้นเมื่อคนใดคนหนึ่งผูกพันมุ่งมั่นกับการเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างต่อเนื่องและพร้อมกันนั้นก็วางแผนการเรียนของตนเองด้วย Griffin (1983 : 153) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการเฉพาะของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยมีเป้าหมายไปสู่การพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ของตนเอง และความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นเฉพาะบุคคล นอกจากนี้ Brookfield (1984 : 59-71) ให้ความหมายที่กระชับขึ้นว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การเป็นตัวของตัวเอง ควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความเป็นอิสระ โดยอาศัยความช่วยเหลือ จากแหล่งภายนอกน้อยที่สุด จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาการเรียนรู้และประสบการณ์การเรียน ผ่านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจนความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผลของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ร่วมมือกัน

5.3.2 ลักษณะของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรมีลักษณะ ดังนี้ (สมคิด อิสระวัฒน์, 2543 : 169)

1.สมัครใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (Voluntarily to Learn) มิได้เกิดจากการบังคับแต่มีเจตนาที่จะเรียนรู้ด้วยความอยากรู้

2. ตนเองเป็นแหล่งข้อมูลของตนเอง (Self-resourceful) นั่นคือ ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าสิ่งที่ตนจะเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและข้อมูลที่ต้องการและวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยตนเอง (Manager of change) ผู้เรียนต้องมีความตระหนักในความสามารถสามารถตัดสินใจได้ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทในการเป็นผู้เรียนที่ดี

3. ผู้เรียนต้องรู้ “วิธีที่จะเรียน (Know how to learn)” นั่นคือ ผู้เรียนควรทราบขั้นตอนการเรียนรู้ของตน รู้ว่าเขาจะไปสู่จุดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร

สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีพฤติกรรมการเรียนแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง แล้วจะนำไปสู่การเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learner) ลักษณะของผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองที่กล่าวมานี้ จะมีบางส่วนที่แตกต่างกัน แต่ส่วนที่คล้ายคลึงก็มีอยู่หลายประการ กล่าวโดยสรุป คือ ลักษณะของคนซึ่งเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ ตนเองจะรู้ว่าตนมีความต้องการที่จะเรียนรู้ในเรื่องอะไร ใช้วิธีการศึกษาแบบใดจะไปหาแหล่งข้อมูลที่ใดและใช้วิธีการประเมินอย่างไร บุคคลที่มีลักษณะของคนที่ปรับปรุงตนให้ใหม่อยู่เสมอ (Self Renewal) เป็นผู้ที่พัฒนาศักยภาพของตนเองและค้นคว้าด้วยตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง และพัฒนาหรือการปรับปรุงตนเองนี้ไม่ได้กระทำ

ด้วยการคอยโอกาสหรือจังหวะ แต่เขาจะเป็นผู้ที่สร้างสรรค์และวางแผนการกระทำอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยอาจได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน หรือครูในฐานะเป็นที่ปรึกษา เป็นพี่เลี้ยง หรือผู้อำนวยความสะดวก

5.3.3 ครูในบทบาทของพี่เลี้ยง (Mentor) หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator)

บทบาทของครูในกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดกระบวนการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด ไม่ใช่กระทำด้วยการรอคอยโอกาสหรือจังหวะ แต่เขาจะเป็นผู้สร้างสรรค์และวางแผนการกระทำอย่างมีระบบต่อเนื่องจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต

Gross (1982) ได้กล่าวถึงความต้องการที่จะพิสูจน์ตนเองหรือรู้จักค้นพบตนเอง เป็นแรงจูงใจที่สำคัญของผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง ผลวิจัยของ Brickett & Hiematra (1991) สรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในและความอยากรู้อยากเห็น ความพอใจที่จะรู้ทำความเข้าใจและแสดงความสามารถของตนในบางสิ่งบางอย่าง แรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเป็นความเชื่อของคนที่ว่าทั้งผู้ชายผู้หญิงต้องการพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อให้มีทักษะ มีความรู้ความฉลาดเพิ่มขึ้น มิใช่เพื่อการปรับตัวหรือการสอนงาน ตอบต่อแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อม แต่เพื่อเป็นการพิสูจน์ความสามารถหรือศักยภาพของตน

5.3.4 รูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

รูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีหลายชนิด Griffin (1983) ได้จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่เชื่อแนวความคิดของ Knowles (The Knowles Group Learning Stream) Knowles เสนอรูปแบบของ “Learning Contract” ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. กลุ่มที่เชื่อแนวความคิดของ Tough (The Tough Adult Learning Project Stream) รูปแบบที่สำคัญของกลุ่มนี้คือ “Learning Project” ที่เป็นตัวชี้ว่า บุคคลนั้นมีส่วนในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด

3. กลุ่มที่เชื่อบทเรียนสำเร็จรูป (Individualized Program Instruction) ตามแนวคิดของ Skinner ซึ่ง Griffin วิจารณ์ว่าวิธีการนี้เป็นวิธีการที่เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Approach) แต่มิใช่การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) ลักษณะที่น่าจะเป็น คือ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการกำกับของครู (Teacher –Directed Learning) มากกว่า

4. กลุ่มที่จัดในรูปแบบที่ไม่ได้จัดแบบสถานศึกษา (Non-traditional Institutional Arrangements) สิ่งที่ให้ คือ ประกาศนียบัตรสำหรับบุคคลภายนอก หน่วยกิตสำหรับประสบการณ์ชีวิต ฯลฯ หรืออีกนัยหนึ่งกลุ่มคนที่มาเรียนในรูปแบบนี้ มีความคาดหวังในความรู้ สมัครมาเรียนตามความสนใจ

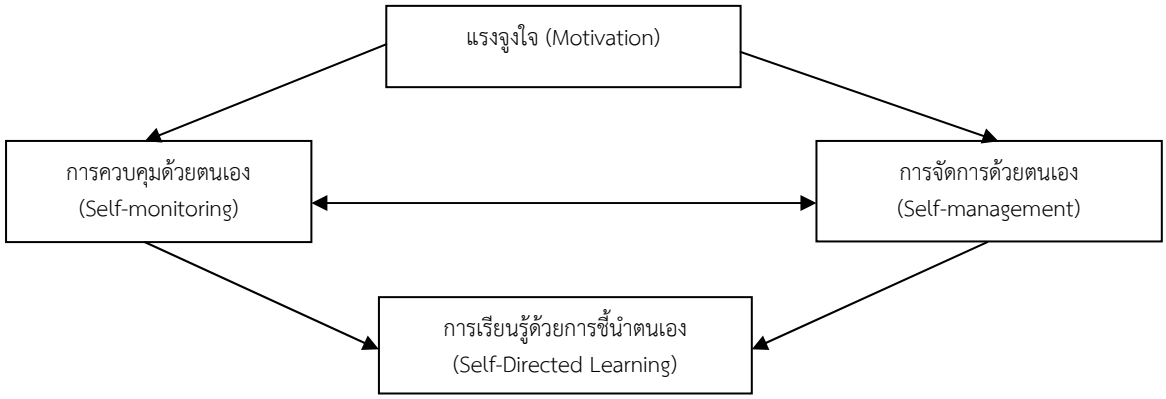
5. กลุ่มที่เรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิตมนุษย์

จากแนวความเชื่อสมมติฐานและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีการตีความที่แตกต่างกันออกไป และยึดถือในรูปแบบที่ต่างกัน

Garrison (1997) ได้นำเสนอรูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยแสดงให้เห็นว่า การชี้นำตนเองนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกัน ได้แก่ 1) การจัดการ/การควบคุมด้วยตนเอง (Self-management) ได้แก่ การควบคุมงานหรือกิจกรรมที่ต้องการกระทำ เป็นการจัดการ ดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ การจัดทรัพยากร หรือแหล่งความรู้ 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-monitoring) เป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล การพัฒนาการด้านสติปัญญา เป็นการที่สามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่และ

เก่าเข้าด้วยกัน เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนในการบูรณาการความรู้และพัฒนาความรู้ใหม่ๆ 3) แรงจูงใจ (Motivation) ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคคลคิดริเริ่มที่จะเรียน และก้าวเข้าสู่กระบวนการเรียนนั้นๆ แรงจูงใจจะมีอิทธิพลต่อการที่บุคคลจะสามารถบรรลุเป้าหมายในการเรียน แรงจูงใจนี้อาจเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกหรือแรงจูงใจภายในก็ได้

จากรูปแบบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถแสดงด้วยแผนภูมิที่ 2.15 ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.15 รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของ Garrison
ที่มา : Garrison,1997.

จากที่กล่าวมา การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนาครูที่สำคัญ เพื่อให้ครูได้แสวงหาความรู้ในการจัดการเรียนการสอน ผ่านกระบวนการวิจัยที่ต้องมีการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ นอกจากนี้ยังต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) มีแรงจูงใจ 2) มีการจัดการด้วยตนเอง 3) มีการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองและ 4) มีการควบคุมตนเอง

5.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

ภายหลังจากมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพ/มาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย แต่สภาพการเรียนรู้ก็ยังไม่ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ นับตั้งแต่การปฏิรูปการศึกษาในรอบที่ 1 สู่รอบที่ 2 มีการพัฒนาโรงเรียนในฝัน (Lab School) การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล (World Class Stand School) และได้พัฒนาโครงการยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งระบบตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ในปีงบประมาณ 2553-2555 ต่อมาในปี 2556 ได้มีการจัดทำโครงการพัฒนาครู Browser in Service โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) เป็นโครงการที่มุ่งจะพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพกระจายอยู่ทุกพื้นที่ในประเทศไทย ทุกเขต ทุกจังหวัด โดยมีความคาดหวังว่าจะเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนเป็นแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปการศึกษาที่ระบุไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ปรับปรุงแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (เฉลียว บุรีภักดี,สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์ และนรินทร์ สังข์รักษา, 2556 : 27-33)

5.4.1 จุดมุ่งหมายการสร้างระบบพี้เลี้ยง

จุดสำคัญ การพัฒนาครูในระบบพี่เลี้ยง ใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย ได้แก่

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในระบบพี่เลี้ยง

2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีทักษะในการวิจัยแบบ Professional Learning Community และ Research-based Learning

3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ด้วยกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring

4. เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้มีทักษะพื้นฐานด้าน Literacy, Numeracy และ Reasoning Ability

5.4.2 เครื่องมือในการเรียนรู้สู่ความสำเร็จ ได้แก่

1. ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (Professional Learning Community : PLC) เพื่อการเติมเต็มและต่อยอดการพัฒนา

2. การเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-based Learning : RBL) เพื่อการเรียนรู้สมรรถนะขั้นสูง (High Competencies)

3. เครื่องมือในการจัดการความรู้ (Knowledge Management Tools) เช่น Storytelling การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถอดบทเรียน เป็นต้น เพื่อการขับเคลื่อนกิจกรรมการอบรมและการ Coaching and Mentoring

5.4.3 กลยุทธ์หลัก

การดำเนินโครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อขับเคลื่อนโครงการให้เป็นไปตามความสำเร็จดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนงานหลัก (Master Plan) สำหรับการพัฒนาครูโดยระบบพี่เลี้ยง กำหนดกลยุทธ์หลัก 4 ประการ คือ

1. สร้างพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนเป้าหมาย มีการสร้างและพัฒนาให้เป็น 1) ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ(PLC) 2) การเรียนรู้โดยอิงปัญหาและการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (PBL & RBL) โรงเรียนมีการบริหารจัดการวิจัยที่ดี คล่องตัว มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ ใน 3 ด้านคือ การอ่านเขียน (Literacy) การคำนวณ (Numeracy) และการใช้เหตุผล (Reasoning Ability) มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

2. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และกระบวนการเรียนการสอน ใน 8 กลุ่มสาระและสถานการณ์การเรียนการสอน 4 องค์ประกอบ จัดกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะการดำรงชีวิตได้ตามศักยภาพ

3. สร้างเสริมบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นมืออาชีพในด้านชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (PLC) และการเรียนรู้โดยอิงปัญหาและการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (PBL&RBL) มีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

4. เพิ่มสมรรถนะของโรงเรียนให้มีการใช้สื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อเอกสาร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ และการบริหารวิชาการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สำหรับการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ โดยเน้นการมีทักษะในการปฏิบัติงานของครูสู่ผู้เรียน ที่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นหนึ่งในกลยุทธ์หลักได้ส่งเสริมให้มีความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในลักษณะ “พี่เลี้ยง”

5.4.4 ปัจจัยความสำเร็จที่คาดหวังของการพัฒนาครูในระบบพี่เลี้ยง

องค์ประกอบความสำเร็จของการพัฒนาครูในระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. ครู มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Habit of Continuous Learning) บุคลิกท่าที (Personality Outlooks) มีทักษะในวิชาชีพในการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียนมีความกระตือรือร้น สนใจ ใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถเป็นต้นแบบ (Role Model) ทั้งนี้ต้องผ่านการเรียนรู้โดยอิงปัญหาและการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะเช่นเดียวกับครู สิ่งสำคัญต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดี มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาวิชาการ หลักสูตร นวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. ผู้เรียน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่าน และการค้นคว้า สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นคนดีมีคุณธรรม รู้จักคิดวิเคราะห์เป็นระบบ มีทักษะการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ สร้างงาน สร้างอาชีพ สามารถนำเสนอผลงานได้อย่างสร้างสรรค์ สืบสานวิถีวัฒนธรรมไทยและมั่นใจในตนเอง

4. โรงเรียน เป็นโรงเรียนต้นแบบการพัฒนา ในระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring เป็นโรงเรียนชั้นดี มีคุณภาพ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัยต่อการเรียนรู้ มีอัตลักษณ์ที่โดดเด่น ซึ่งเกิดจากการร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนา ร่วมสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาสังคม

5. ผู้ปกครองและชุมชน ให้การยอมรับ เชื่อถือ มีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของและสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน

6. พี่เลี้ยง (ศึกษานิเทศก์) เป็นต้นแบบในการ Coaching and Mentoring สร้างและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ เป็นผู้นิเทศก์ เป็นพี่เลี้ยง ผู้สนับสนุน ผู้กระตุ้นและมีบทบาทในการพัฒนาโครงการการพัฒนาครูในระบบพี่เลี้ยง ใช้การนิเทศแนวใหม่โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

5.4.5 การพัฒนาครูในโรงเรียนโดยระบบพี่เลี้ยง

“พี่เลี้ยง” เป็นผู้ช่วยเหลือที่สำคัญโดยเป็นผู้ให้การดูแลติดตามช่วยเหลือ ในลักษณะเป็นเพื่อนกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

“พี่เลี้ยง” ในที่นี้หมายถึง เครือข่าย (มหาวิทยาลัยและศึกษานิเทศก์) ให้การสนับสนุนด้วยการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ให้สามารถเรียนรู้ร่วมกันช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร โดยวิธีการที่หลากหลาย ตามความต้องการ เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

5.4.6 ขั้นตอนการดำเนินการ

การดำเนินงานตามโครงการ ได้กำหนดไว้ 5 ขั้น ดังนี้ (เฉลียว บุรีภักดี,สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์และนรินทร์ สังข์รักษา, 2556 : 30-31)

1. ขั้นที่ 1 (เริ่มที่พื้นฐานเดิม) เนื้อหาสำคัญในการพัฒนา กำหนดจุดในการพัฒนา และการจัดทำแผนการพัฒนา กิจกรรมหลักในการพัฒนาและการช่วยเหลือสนับสนุน โดยพี่เลี้ยงดูแลสนับสนุน และประชุม

กลุ่มย่อย จัดทำ Storytelling การเล่าเรื่องการจัดการเรียนการสอน การลงมือพัฒนาตามกระบวนการด้วยการกำหนดจุดในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติในระยะที่ 1 ระยะเวลาดำเนินการ 1 เดือน

2. ขั้นที่ 2 (เติมเต็มต่อยอด 1) เนื้อหาสำคัญในการพัฒนาตามความต้องการของโรงเรียน กิจกรรมหลักในการพัฒนาและการช่วยเหลือสนับสนุน โดยการนำเสนอการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การจัดเวทีวิชาการ การเผยแพร่ผ่านสื่อ การลงมือพัฒนาของโรงเรียน นำเสนอครั้งที่ 1 เติมเต็ม ต่อยอด ระยะเวลาดำเนินการ 1 วัน

3. ขั้นที่ 3 (นำสู่การปฏิบัติ) เนื้อหาสำคัญในการพัฒนาตามความต้องการของโรงเรียน กิจกรรมหลักในการพัฒนาและการช่วยเหลือสนับสนุน โดยพี่เลี้ยงดูแลและประเมินระหว่างการปฏิบัติ การลงมือพัฒนา นำความรู้ไปพัฒนาต่อยอด ลงมือปฏิบัติในระยะที่ 2 ระยะเวลาดำเนินการ 2-3 เดือน

4. ขั้นที่ 4 (เติมเต็มต่อยอด 2) เนื้อหาสำคัญในการพัฒนานำเสนอการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่พัฒนามาจาก ขั้นที่ 2 กิจกรรมหลักในการพัฒนาและการช่วยเหลือสนับสนุน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การลงมือพัฒนาของโรงเรียน นำเสนอการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เติมเต็มต่อยอด ระยะเวลาดำเนินการ 1 วัน

5. ขั้นที่ 5 (พัฒนาที่เข้มแข็ง) เนื้อหาสำคัญในการพัฒนาตามความต้องการของโรงเรียน โดยพี่เลี้ยงดูแลและประเมินระหว่างการปฏิบัติ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การลงมือพัฒนาของโรงเรียน นำสู่การปฏิบัติต่อครั้งที่ 3 ระยะเวลาดำเนินการ 5 เดือน

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยได้จัดทำเส้นทาง (Road Map) การเรียนรู้ของครู/ผู้บริหารสถานศึกษารายบุคคลในโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ประกอบด้วย ครู/ผู้บริหารทุกคนประเมินตนเอง กำหนดจุดในการพัฒนา ที่มีการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง (Self-study) 2) การอบรมเฉพาะทาง (Expert Training R toR) 3) ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (Professional Learning Community : PLC) 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Community of Practices : CoPs) 5) การเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-based Learning : RBL) 6) การถอดบทเรียน (Lesson Learnt) 7) ระบบพี่เลี้ยงสนับสนุน (Mentor Support) และอื่นๆ เพื่อนำสู่การปฏิบัติ/พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และนำเสนอผลงาน/ในเวทีวิชาการ รวมถึงเผยแพร่สู่สาธารณะชน นอกจากนี้ยังคงรูปแบบการนิเทศ และระบบพี่เลี้ยงช่วยสนับสนุนด้านวิชาการ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 แสดงภาพรวมของการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง

ที่	ขั้นตอนการพัฒนา	ขั้นที่ 1 เริ่มที่พื้นฐานเดิม	ขั้นที่ 2 เติมเต็มต่อยอด 1	ขั้นที่ 3 นำสู่การปฏิบัติ	ขั้นที่ 4 เติมเต็มต่อยอด 2	ขั้นที่ 5 พัฒนาที่เข้มแข็ง
1	เนื้อหาสำคัญในการพัฒนา	-กำหนดจุดพัฒนา -การจัดทำแผน ฯ	-เนื้อหาตามความต้องการของโรงเรียน	-เนื้อหาตามความต้องการของโรงเรียน	-นำเสนอ Best Practice ที่พัฒนามาจากขั้นที่ 2	-เนื้อหาตามความต้องการของโรงเรียน
2	กิจกรรมหลักในการพัฒนาและการช่วยเหลือ	-พี่เลี้ยงร่วมดูแล -ประชุมกลุ่ม	-นำเสนอ Best Practice	-พี่เลี้ยงดูแล -ประเมินระหว่างการ	-เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำเสนอ Best Practice	-พี่เลี้ยงดูแล -ปฏิบัติ -พัฒนาอย่าง

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ที่	ขั้นตอนการพัฒนา	ขั้นที่ 1 เริ่มที่พื้นฐานเดิม	ขั้นที่ 2 เติมเต็มต่อยอด 1	ขั้นที่ 3 นำสู่การปฏิบัติ	ขั้นที่ 4 เติมเต็มต่อยอด 2	ขั้นที่ 5 พัฒนาที่เข้มแข็ง
	สนับสนุน	ย่อย / Storytelling	-ตลาดนัดวิชาการ/จัดเวทีวิชาการ เขต 10 -เผยแพร่ผ่านสื่ออย่างหลากหลาย	ปฏิบัติ	-เติมเต็มความรู้	ต่อเนื่อง
3	การลงมือพัฒนาของโรงเรียนตามกระบวนการ	กำหนดจุดพัฒนา(จัดทำแผนพัฒนา) -การลงมือปฏิบัติระยะที่ 1	นำเสนอครั้งที่ 1 -เติมเต็ม -ต่อยอด	นำความรู้ไปพัฒนาต่อยอด -ลงมือปฏิบัติระยะที่ 2	นำเสนอครั้งที่ 2 -เติมเต็ม -ต่อยอด	นำสู่การปฏิบัติต่อ ครั้งที่ 3
4	การทำวิจัยซ้อน	ศึกษาภาพรวมของการพัฒนา	สร้างเครื่องมือการวิจัย	เก็บรวมรวมข้อมูล	/ประเมิน /ถอดบทเรียน	รายงานการวิจัย
5	ระยะเวลา	1 เดือน ⇒	1 วัน ⇒	2-3 เดือน ⇒	1-2 วัน ⇒	5 เดือน

ที่มา : เฉลียว บุรีภักดี,สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์ และนรินทร์ สังข์รักษา, 2556 : 32.

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำแนวคิด Coaching & Mentoring มาเป็นพี้เลี้ยงให้กับการพัฒนาตนเองของครู เพื่อการเสริมพลังอำนาจ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาร่วมกัน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง เป็นแนวคิดที่สำคัญและเป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อนำงานประจำสู่การวิจัย เป็นกระบวนการพัฒนาคน พัฒนางาน โดยเริ่มต้นจากคนทำงาน นำสิ่งที่มีอยู่แล้วในงานประจำ เช่น ข้อมูลพื้นฐาน ปัญหาที่พบ ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น มาคิดและตั้งคำถามจากสิ่งเหล่านี้ แล้งลองคิดใหม่ ทำใหม่ นำการวิจัยมาเป็นเครื่องมือ ก็ได้คำตอบหรือวิธีการใหม่ ทำให้สิ่งที่จำเจกลายเป็นความสนุก ความสุขและความมีชื่อเสียง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงนำมาเป็นแนวคิดหลักในการวิจัย

6. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

6.1 ความหมายของความพึงพอใจ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 659) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ชอบ ชอบใจ พึงใจ สมใจ จุใจ ซึ่งเทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540 : 98) กล่าวว่า “ความพึงพอใจเป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ของคนๆหนึ่ง สิ่งที่ขาดหายไประหว่างการเสนอให้กับสิ่งที่ได้รับจะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและไม่พอใจได้” ส่วนศุภศิริ โสมาเกตุ (2544 : 49) สรุปความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ

หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือการปฏิบัติกิจกรรมในเชิงบวก ดังนั้นความพึงพอใจในการเรียนรู้จึงหมายถึง ความรู้สึกพอใจ ชอบใจในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนและต้องการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ จนบรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ Morse (1953 : 27) กล่าวว่า “ความพึงพอใจหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถ ลดความตึงเครียดของบุคคลให้น้อยลงได้ ถ้าความตึงเครียดมีมาก ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งความตึงเครียดนี้ มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้เกิดความพอใจ” สอดคล้องกับ Wolman (1973 : 384) กล่าวว่า “ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึก (Feeling)มีความสุข เมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (Goal) ความต้องการ (Wants) หรือแรงจูงใจ (Motivation)” ส่วน Risser (1975 : 46) กล่าวว่า “ความพึงพอใจเป็นระดับของความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของผู้รับบริการหรือผู้ป่วยต่อการดูแลการให้การพยาบาลที่ได้รับตามความเป็นจริง” ซึ่ง Hinshaw & Atwood (1982 : 170-171) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้ป่วยว่า “เป็นความคิดเห็นของผู้รับบริการ หรือผู้ป่วยต่อการดูแลที่ได้รับจากผู้ให้บริการ และจัดเป็นเกณฑ์ประเมินด้านผลลัพธ์ด้วย” ซึ่งสอดคล้องกับ Drever (1983 : 256) กล่าวว่า “ความพึงพอใจ เป็นสภาวะของความรู้สึกที่เกิดร่วมกับการบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายใดๆ ก็ได้ หรือสภาพสุดท้ายของความรู้สึกที่เกิดร่วมกับการบรรลุผลสำเร็จ โดยแรงกระตุ้นของวัตถุประสงค์ตามความรู้สึกนั้น”

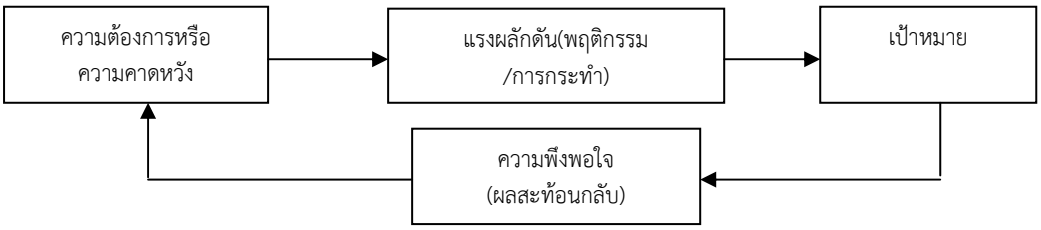
จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ซึ่งแสดงออกในด้านบวกหรือด้านลบที่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความรู้สึกความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับ หรือบรรลุจุดหมายในสิ่งที่ต้องการในระดับหนึ่ง และความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการ หรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

6.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการให้บริการ (Service Satisfaction) ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายคนได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจไว้ ดังนี้

Ernest & Ilgen. (1980 : 306) กล่าวว่า “ความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนความต้องการพื้นฐาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และแรงจูงใจ (Incentive) และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ”

Mullins (1985 : 280) กล่าวว่า “ความพึงพอใจเป็นเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆหลายๆด้าน เป็นสภาพภายในที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในงาน ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เกิดจากมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางประการในตัวบุคคล ซึ่งเกิดจากการที่ตนเองพยายามจะบรรลุถึงเป้าหมายบางอย่าง เพื่อจะสนองตอบต่อความต้องการหรือความคาดหวังที่มีอยู่ แล้วเมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้ว ก็จะเกิดความพอใจเป็นผลสะท้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้นเป็นกระบวนการหมุนเวียนต่อไปอีก” ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2.16



แผนภูมิที่ 2.16 แสดงการเกิดความพึงพอใจของบุคคล
ที่มา : Mullins, 1985 :230.

ในการปฏิบัติงานใดๆก็ตามการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจในงานที่มีอยู่การสร้างสิ่งจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้มีนักการศึกษาในสาขาต่างๆ ทำการศึกษาค้นคว้าและตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจการทำงานไว้ดังนี้

Scott (1970) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานที่จะให้ผลเชิงปฏิบัติมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวงานนั้นจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ

2. งานนั้นต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3.เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้ 1) คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย 2) ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง 3) งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

ศุภศิริ โสมาเกตุ (2544 : 60) ได้สรุปถึงสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นเพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) สิ่งเหล่านี้ได้แก่ เงินทอง สิ่งของหรือสภาวะทางกายที่มีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และสิ่งจูงใจไม่ใช่วัตถุ (Personal Non – Material Opportunities) เช่น อำนาจ เกียรติภูมิ การใช้สิทธิพิเศษมากกว่าคนอื่น

2. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Condition) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่น ความพร้อมของเครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวก

3. ผลประโยชน์ทางด้านอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง การสนองความต้องการในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การแสดงความภักดีต่อองค์กรของตน

4. การดึงดูดใจทางสังคม (Associations Attractiveness) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน การอยู่ร่วมกัน ความมั่นคงของสังคมจะเป็นหลักประกันในการทำงาน

5. การปรับเจตคติและสภาพของงานให้เหมาะสมกับบุคคล (Adaptation of Condition to Habitual Method and Attitudes) คือ การปรับปรุงตำแหน่งความเหมาะสมให้สอดคล้องกันระหว่างงานกับคน

6. โอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Opportunities of Enlarged Participation) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้เขาเป็นผู้มีความสำคัญในหน่วย จะทำให้บุคคลมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

6.4 การวัดความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 14) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวัดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. เพื่อจะได้ให้เข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งด้านส่วนบุคคล ด้านงาน ด้านการจัดการเกี่ยวกับความพึงพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน

2. เพื่อจะได้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานว่าอะไรเป็นสาเหตุให้คนทำงานได้ดี

3. เพื่อให้เข้าใจถึงหน่วยงานลักษณะใดที่คนพึงพอใจและไม่พอใจ รวมทั้งเกี่ยวกับการจัดการและการบริหารหน่วยงานนั้น

4. เพื่อให้เข้าใจถึงผลจากการไม่พึงพอใจงาน เช่น การขาดงาน ลางานและการออกจากงาน รวมทั้งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาต่อ การจัดสวัสดิการการบริการต่าง ๆ ว่าสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับการงานได้อย่างไร

มาตราวัดความพึงพอใจสามารถกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

1. การใช้แบบสอบถาม โดยผู้สอบถามจะออกแบบสอบถามเพื่อต้องการทราบ ความคิดเห็น ซึ่งสามารถทำได้ในลักษณะที่กำหนดคำตอบให้เลือก หรือตอบคำถามอิสระ คำถามดังกล่าวอาจถามความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การควบคุมงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดความพึงพอใจทางตรงทางหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการที่ดีจึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงได้

3. การสังเกต เป็นวิธีการวัดความพึงพอใจโดยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลเป้าหมาย ไม่ว่าจะแสดงออกจากการพูดกิริยาท่าทาง วิธีนี้จะต้องอาศัยการกระทำอย่างจริงจัง และการสังเกตย่างมีระเบียบแบบแผน

จึงเห็นได้ว่า มนุษย์มีความรู้สึกและมีความต้องการที่จะผลักดันให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย เพื่อตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ตนหวังไว้ เมื่อบรรลุเป้าหมายนั้นแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจและมีความต้องการเพิ่มขึ้นอีก

จากที่กล่าวมาสามารถ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จะมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและทางลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมการบริการที่ครูได้รับนั้น ทำให้ครูได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมากน้อยเพียงใด นั่นคือ สิ่งที่ครูจะคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7.แนวคิดเกี่ยวกับการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนเป็นวิธีวิทยาหนึ่งในการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อการเรียนรู้บทเรียนที่ผ่านมา ของผู้เข้าร่วมและรวบรวมข้อมูลเชิงประสบการณ์มาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ โดยเชื่อว่ากิจกรรมการถอดบทเรียนจะส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีศักยภาพและความสามารถเพิ่มขึ้นจากกระบวนการถอดบทเรียน

7.1 ความหมายของการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียน หมายถึง กระบวนการทบทวน-สรุปประสบการณ์ที่ผ่านมาในแง่มุมต่างๆ เพื่อให้เห็นถึงรายละเอียดอันชัดเจนและความรู้ในเหตุปัจจัยอย่างเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอก ซึ่งทำให้เกิดผลอย่างที่เห็นอยู่ในปัจจุบัน ไม่ว่าผลนั้นจะเป็นผลด้านบวกหรือด้านลบ (อรศรี งามวิทยพงศ์, 2549 : 122) การถอดบทเรียน คือ วิธีการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่งที่เน้นเสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่มที่เป็นระบบ เพื่อสกัดความรู้ที่ฝังลึกในตัวคนและองค์ความรู้ของท้องถิ่นออกมาเป็นบทเรียนที่สามารถนำไปสรุปและสังเคราะห์เป็นชุดความรู้ คู่มือ สื่อรูปแบบต่างๆ โดยผลที่ได้จากการถอดบทเรียนนอกจากเรื่องของสื่อชุดความรู้แล้ว สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ผู้ร่วมกระบวนการถอดบทเรียนจะต้องเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำมาซึ่งการปรับวิธีคิด และวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพยิ่งขึ้น (กนกภรณ์ ชูเชิดและสกรรจ์ พรหมศิริ, ม.ป.ป. : 3) จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การถอดบทเรียน เป็นวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาบทเรียนที่ได้ดำเนินการ อันเป็นวิธีการเรียนรู้จากการจัดการความรู้ สกัดความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน ออกมาเป็นความรู้/บทเรียน และมักจะเน้นถึงบทเรียนในการปฏิบัติที่ดี/เหมาะสม ในการเรียนรู้งานให้มีคุณภาพ เพื่อเอามาเป็นบทเรียนในครั้งต่อๆไป ตามเรื่อง/ประเด็นที่สนใจศึกษา

7.2 จุดมุ่งหมายของการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนมิใช่กิจกรรมการสรุปงานโดยทั่วไป แต่เป็นการประมวลผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในมิติต่างๆ จากทัศนะ มุมมองอันหลากหลายเพื่อให้ได้ “ความรู้”(บทเรียน) จากประสบการณ์จริงที่มีประโยชน์นำมาพัฒนาและปรับปรุงงานให้ก้าวหน้า สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม องค์กร สภาพแวดล้อมต่างๆ และเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ให้มีศักยภาพและความสามารถสูงขึ้น จากกระบวนการถอดบทเรียนร่วมกัน การถอดบทเรียนจึงต้องให้ได้ทั้ง “ความรู้” และ “การเรียนรู้” อย่างน้อยที่สุดในระดับของ “ความเข้าใจ (Comprehension)” ที่สามารถเชื่อมโยงเหตุผลของปัจจัยต่างๆในชุดประสบการณ์ หรือก่อเกิดวิธีคิดใหม่ๆ ค่านิยมใหม่ที่นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ใหม่หรือต่อยอดออกไปอย่างต่อเนื่องได้ ในการดำเนินโครงการพัฒนาใดๆ นั้น สิ่งที่เป็นเป้าหมายสำคัญที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลง วิธีคิด (Mode of thinking) ระบบคุณค่า (Value system) และพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลและองค์กรที่บุคคลและกลุ่มบุคคลเกี่ยวข้องอยู่ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นเกิดการเรียนรู้ (Learning) ที่แท้จริง

“การเรียนรู้” โดยนัยนี้ ไม่ได้มีความหมายเพียงแค่ “การรับรู้” (Perception) ข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่างๆ จากแหล่งความรู้ที่หลากหลายเท่านั้น และมิได้มีความหมายว่าเป็นเพียง “ความเข้าใจ” ที่คนหรือกลุ่มบุคคลมองเห็นความหมาย หรือสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ และสามารถนำมาอธิบายในเชิงเหตุผลได้เท่านั้น แต่ “การเรียนรู้” ในที่นี้ หมายถึง การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ในระดับวิธีคิด ระบบคุณค่าและพฤติกรรมตามที่โครงการพัฒนานั้นๆ มุ่งหวังไว้ การเรียนรู้ที่แท้จริง จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในตัวบุคคล

7.3 แนวทางในการถอดบทเรียน

บทเรียนที่ดีอันได้จากการถอดบทเรียน จะต้องสามารถอธิบายเหตุการณ์และเงื่อนไขที่เกิดขึ้นได้ และคำอธิบายนั้นจะต้องมีคุณค่าในการนำไปปฏิบัติ มีตัวชี้วัดที่ดี ที่สะท้อนว่าเกิดอะไรขึ้น และเกิดการเรียนรู้อะไรในกระบวนการนั้น บทเรียนที่ดีจะไม่ใช่แค่การเล่าเรื่องในอดีตเท่านั้น และไม่ใช่แค่การตั้งคำถามว่า “ได้บทเรียนอะไรบ้างจากการทำงานที่ผ่านมา” แต่จะต้องระบุว่า “มีอะไร (What) ใหม่ หรือ อะไรคือข้อมูลใหม่” ด้วย

สิ่งที่ควรพิจารณาในการถอดบทเรียน ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หากไม่มีอะไรที่เปลี่ยนแปลง ก็ไม่ควรไปแสวงหาคำตอบว่าได้บทเรียนอะไร

2. หากมีผลสืบเนื่องที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงคล้ายๆ กัน ต้องพยายามตอบให้ได้ว่า “อะไรคือสิ่งที่สำคัญที่สุด” และ “ทำไมจึงสำคัญ”

3. บทเรียน มิใช่ ความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งที่คาดหมายกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง เพราะสิ่งนั้นคือสมมติฐาน บทเรียนจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีสิ่งที่ไม่ได้คาดหมายเกิดขึ้น อันแสดงว่ามีบางสิ่งบางอย่าง ทำให้เกิดความแตกต่างขึ้น ซึ่งจะต้องสรุปให้ได้ว่า บางสิ่งบางอย่างที่ทำให้เกิดความแตกต่างนั้นก่อให้เกิดผลต่อพฤติกรรมอย่างไร

7.4 ขั้นดำเนินการหรือจัดกระบวนการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมถอดบทเรียนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้มีแนวทางปฏิบัติ คือ (เนาวรัตน์ พลายน้อย , 2547 : 5-8)

1. บรรยากาศของการถอดบทเรียนในตลอดกระบวนการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นจะต้องเป็นกันเอง ไม่เคร่งเครียด เป็นความสัมพันธ์เชิงสังคม แม้ผู้เข้าร่วมมีความหลากหลาย แต่ไม่มีช่องว่างหรือความต่างระดับ

2. ในการเริ่มต้นกระบวนการ ควรเริ่มจากการคิดด้านบวก มองเห็นพลังและอนาคตของตนเองและกลุ่ม หากเป็นไปได้ควรเริ่มต้นด้วยสิ่งที่ซาบซึ้งประทับใจ แม้แต่การถอดบทเรียนที่เป็นความไม่สำเร็จหรือเป็นปัญหา ก็ควรมีกระบวนการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมเห็นประโยชน์ของบทเรียนดังกล่าว มองเห็นถึงพลังและโอกาสของกลุ่มในการแก้ไข พัฒนาบทเรียนดังกล่าวให้ดีขึ้น เช่น การให้บุคคลที่มีประสบการณ์ตรงในการเผชิญวิกฤติและผ่านพ้นมาได้ด้วยการเปลี่ยนวิธีคิด มาเล่าตัวอย่างการคิดเชิงบวก เป็นต้น

3. กระบวนการคิดของการถอดบทเรียนต้องใช้ทั้งการวิเคราะห์หรือคิดแยกส่วน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเห็นถึงเหตุปัจจัยของความสำเร็จ หรือไม่สำเร็จอย่างชัดเจน ละเอียด ลึก สามารถถอดประสบการณ์ของตนเองว่ามีเหตุปัจจัยอะไรที่เกี่ยวข้องบ้าง และใช้การสังเคราะห์หรือการคิดเชื่อมโยงหลอมรวมเหตุปัจจัยต่างๆ นั้นให้เกิดความรู้ความเข้าใจใหม่ ว่าความสำเร็จหรือล้มเหลวของกิจการใดๆ เกี่ยวข้องกับเหตุปัจจัยเป็นอันมากซึ่งเชื่อมโยงกัน เช่น ความเข้มแข็งของกลุ่ม มาจากการมีทุน การจัดการที่ดี มีความรู้ และมีความสัมพันธ์อันดีของผู้เกี่ยวข้อง ฯลฯ การวิเคราะห์เป็นการจำแนกแยกย่อยว่า ทุนดังกล่าวนอกจากเงินแล้ว มีทุนอื่นๆ เช่น ทุนนิเวศ ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ฯลฯ เป็นต้น

4. มีกระบวนการกระตุ้นให้คนทั้งหมดมีส่วนร่วมกันคิดและแสดงความคิด เพื่อให้ได้ความคิดที่หลากหลาย แตกต่างมุมมอง การมีส่วนร่วมเป็นช่องทางหนึ่งที่เอื้อให้ผู้เข้าร่วมไม่เบื่อหน่ายด้วย อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นได้ จะต้องใช้เครื่องมือและวิธีการในการถอดบทเรียนที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมที่มีความแตกต่างกันสามารถมีส่วนร่วมในการถอดบทเรียนของตนเองได้ เช่น ไม่ใช่การพูดอย่างเดียว อาจต้องใช้

เกมเหตุการณ์สมมติ การคุยในกลุ่มย่อย ฯลฯ เป็นตัวช่วยในการสื่อสาร เพื่อเชื่อมโยงกลับไปยังประเด็นของบทเรียนที่ต้องการถอด เนื่องจากผู้เข้าร่วมจำนวนมาก ไม่ถนัดกับการแสดงความคิดด้วยการพูด โดยเฉพาะการพูดในที่ประชุมหรือสาธารณะ และถนัดกับการพูดรูปธรรมมากกว่าการประมวลความคิดเห็นเชิงนามธรรม เป็นต้น

5. เวลาที่ใช้ในการถอดบทเรียนต้องมีความเหมาะสมตามสภาพของผู้เข้าร่วมเป็นสำคัญ ไม่มีข้อกำหนดตายตัว ผู้อำนวยการการเรียนรู้จะต้องสังเกตและประเมินบรรยากาศ อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปการใช้ความคิดที่มีประสิทธิภาพควรอยู่ในช่วง 2-3 ชั่วโมงโดยมีช่วงพักครึ่งที่เหมาะสม หากเป็นการถอดบทเรียนยาวควรคั่นด้วยการรับประทานอาหารหรือมีช่วงพักผ่อนที่เหมาะสม

6. สิ่งเรียนรู้ร่วมกันควรเขียนแสดงให้เห็นร่วมกันเป็นช่วงๆและสรุปอีกครั้งในตอนท้ายสุด

7. การจบกระบวนการถอดบทเรียน ควรต้องสรุปร่วมกันว่า บทเรียนที่ได้จำนำไปสู่การวางแผนพัฒนา หรือการแก้ไขและลงมือทำอะไรต่อไป อย่างไร ประเด็นสำคัญคือ

-อะไรคือ สิ่งที่ดีอยู่แล้วและควรทำต่อ (จะทำต่อไปอย่างไรให้ดีขึ้นอีก)

-อะไรคือ สิ่งที่บกพร่องเป็นจุดอ่อนและอุปสรรค (จะปรับปรุงอย่างไร)

8. เมื่อเสร็จสิ้นการถอดเนื้อหาส่วนที่เป็นบทเรียนแล้ว ควรให้ผู้เข้าร่วมได้แบ่งปันความรู้สึกนึกคิดจากการเข้าร่วมการถอดบทเรียน โดยเลือกใช้รูปแบบหลากหลายในการสะท้อนไม่จำเป็นต้องใช้การพูดเพียงอย่างเดียว ขั้นตอนนี้มีความสำคัญเป็นการประเมินกระบวนการทั้งหมดให้ผู้จัดการถอดบทเรียนและผู้อำนวยการการเรียนรู้ได้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนของกระบวนการและได้แบ่งปันความรู้สึกของการใช้เวลาร่วมกันด้วย เช่น ใช้การวาดภาพหรือเลือกรูปที่จัดไว้ซึ่งตรงใจมากที่สุดแล้วจึงสื่อด้วยการพูด เป็นต้น

7.5 การจัดกระบวนการถอดบทเรียน

การถอดบทเรียนจะบรรลุจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใด ขั้นเตรียมการนับว่าเป็นส่วนสำคัญหนึ่ง ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จที่จะต้องเตรียมการ คือ (อรศรี งามวิทยพงศ์, 2549 : 123-129)

1. การเตรียมองค์ประกอบของผู้เข้าร่วม การถอดบทเรียนที่สามารถระดมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ได้อย่างรอบด้าน หลากหลาย ย่อมเอื้อให้เกิดเนื้อหาการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายมุมมอง ทัศนะฯลฯ อันเอื้อประโยชน์แก่ผู้เข้าร่วม

2. การเตรียมกลไกการเรียนรู้ กลไกของการสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการถอดบทเรียน คือ ผู้อำนวยการการเรียนรู้ (Learning Facilitator) ซึ่งจะทำหน้าที่กระตุ้นส่งเสริม ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด ทัศนะข้อมูลอย่างรอบด้าน เพื่อให้ได้ความหลากหลายในมิติต่างๆ เกิดประโยชน์ได้จริง โดยการตั้งคำถามที่เอื้อให้ความหลากหลายนำไปสู่การคิดแง่มุมใหม่ วิพากษ์วิจารณ์ สร้างสรรค์ การคิดที่ลึกซึ้ง ฯลฯ มากขึ้น ในขณะเดียวกันก็กว้างขวางรอบด้านด้วย และทำหน้าที่เชื่อมโยง จับประเด็นความคิด ทัศนะที่หลากหลายมากมายนั้น มาประมวลความคิด หรือสังเคราะห์ให้เกิด “บทเรียน” ที่เอื้อให้ผู้เข้าร่วม เกิดความกระจ่างชัดในชุดประสบการณ์ที่มีร่วมกัน เกิดมุมมองและความคิดใหม่ที่นำไปสู่การสร้างสรรค์การพัฒนางานต่างๆ ได้ ผู้อำนวยการการเรียนรู้จึงต้องมีชุดความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่จะถอดบทเรียน เช่นเดียวกันที่มีความรอบรู้เชิงบริบทในเรื่องอื่นๆ ที่จะนำมาส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมได้มองต่างมุมด้วย เช่น การถอดบทเรียนความสำเร็จ ต้องพิจารณาถึงความสำเร็จที่ได้ยั่งยืนหรือไม่ ใช่ความสำเร็จหรือไม่ เพราะในหลายกรณีความสำเร็จ อาจสรุปกันอย่างฉาบฉวย รวบรัด เป็นต้น

3. การเตรียมการอื่นๆ ความพร้อมด้านสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์เครื่องมือในการเรียนรู้ รวมถึงอาหาร การเดินทาง ความพร้อมเพียงด้านเวลา ฯลฯ หากมีการเตรียมไว้อย่างรอบด้าน

จะเอื้อให้ผู้เข้าร่วมมีความพร้อมกันในการเรียนรู้ได้มากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากกิจกรรมขลุกขลักตลอดเวลา เวลามีจำกัด อาจมีผลให้ความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ สมาธิ และอื่นๆ ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

7.6 วิธีวิทยาในการถอดบทเรียนด้วยการเรียนรู้หลังปฏิบัติการ (After action review : AAR)

การเรียนรู้หลังปฏิบัติการ หรือ AAR เป็นเครื่องมือที่เชื่อในแนวคิดเรื่อง “ตีเหล็กที่กำลังร้อน” โดยพัฒนามาจากการพัฒนาการเรียนรู้ในกองทัพสหรัฐอเมริกา กล่าวกันว่า AAR มีสถานะเป็นระบบที่สถาปนาเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงสถาบัน (Institutional learning system) ที่สำคัญของทหารอเมริกันในช่วง 20 ปีเศษที่ผ่านมา ซึ่งเป็นช่วงที่อเมริกาประสบความพ่ายแพ้ต่อสงครามเวียดนาม อันทำให้ความภาคภูมิในใจตนเองของทหารอเมริกันเสื่อมถอยไปมาก แต่ด้วยกระบวนการ AAR ที่เข้มข้น หรือด้วยการถอดบทเรียนจากสถานการณ์รบจำลอง เมื่อทบทวนความสำเร็จหรือล้มเหลวภายหลังจากกลุ่มปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อหาหนทางที่จะทำให้ดียิ่งขึ้นในวันข้างหน้า ทำให้กองทัพเกิดการเรียนรู้เป็นอย่างมาก จนทำให้สามารถสถาปนาความรู้สึกภาคภูมิใจในกองทัพให้หวนกลับมาได้อีกครั้ง (ศุภวัลย์ พลายน้อย, 2547 : 9-29)

AAR ที่นำมาประยุกต์ใช้ในโครงการพัฒนานั้นมีชื่อเรียกต่างๆ กัน เช่น Lesson learned , Post-operation view, Learning review และ Learning after the event เป็นต้น แต่คำถามหลักๆ ที่เรียกกันว่า Key Learning Points เพื่อการเรียนรู้ ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก ดังเช่น ชุดคำถามต่อไปนี้

1. เราวางแผนกันอย่างไร อะไรคือจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติการ
2. เมื่อเราดำเนินโครงการพัฒนาไประยะหนึ่งแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นนั้น เป็นไปตามที่วางแผนไว้หรือไม่ /ทำไมเป็นเช่นนั้น
3. มีสิ่งใดบ้างไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ /ทำไมเป็นเช่นนั้น
4. เรามีปัญหาอะไรบ้าง
5. เราน่าจะสามารถทำสิ่งใดให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้บ้าง
6. ในการดำเนินงานครั้งต่อไป มีสิ่งใดที่เราจะปฏิบัติให้แตกต่างไปจากครั้งที่ผ่านมา

ปัจจุบัน AAR ได้ถูกนำมาใช้ในองค์กรหรือโครงการพัฒนาต่างๆ มากมาย จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นวิธีถอดบทเรียนที่ได้รับการกล่าวขวัญถึงมากที่สุดวิธีหนึ่ง หัวใจของกระบวนการ AAR คือการเปิดใจและการมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ร่วมกันมากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์ เพราะมิใช่การประเมินผลการปฏิบัติงานในกระบวนการของ AAR นั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) บทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เข้าร่วมมีอิสระในการแสดงความคิด ทุกคนมีสิทธิเท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นเจ้านายหรือลูกน้อง ทั้งนี้ผู้อำนวยความสะดวก จะต้องพยายามทำให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้จากคำตอบด้วย มิใช่เพียงทำหน้าที่ให้ได้คำตอบเท่านั้น ความสำเร็จของ AAR จึงขึ้นอยู่กับฝีมือและประสบการณ์ของผู้อำนวยความสะดวกเป็นอย่างมาก

ดังนั้นคณะผู้วิจัยได้นำแนวคิดการถอดบทเรียนด้วยวิธีการเรียนรู้หลังการปฏิบัติ ในขั้นตอนที่ 4 ของการวิจัยเพื่อประเมินและปรับปรุงด้วยการถอดบทเรียน

8.แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

8.1 ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบหรือโมเดล (Model) ได้เข้ามามีบทบาทในงานวิจัย ซึ่งมักใช้คำว่า รูปแบบ แบบจำลอง ต้นแบบ แบบแผน วงจร ตัวแบบ เป็นต้น สำหรับความหมายของรูปแบบ มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Longman Dictionary of Contemporary English (1981 : 688) ได้อธิบายความหมายของรูปแบบ สามารถสรุปได้ 3 ลักษณะคือ 1) สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของความจริง ความหมายส่วนนี้ตรงกับภาษาไทยว่าแบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือรบ 2) สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่างนักบิน แบบหรือแม่แบบในการวาดภาพศิลป์ และ 3) แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ รุ่นแพนเทียม 4 เป็นต้น Good (1973) ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบ (Model) ไว้ 4 ประการ คือ 1) รูปแบบ คือ แบบอย่างของสิ่งหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) รูปแบบ คือ ตัวอย่างที่จะทำให้เกิดการเลียนแบบ 3) รูปแบบ คือ แผนภูมิที่ใช้เป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นหลักการ หรือแนวคิด และ 4) รูปแบบ คือ ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน หรือองค์ประกอบที่สามารถรวมตัวกันและเขียนเป็นหลักการได้ ส่วน Keeves (1988 : 559) กล่าวถึงรูปแบบว่า หมายถึง การแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรขณะที่ Getzels & Guba (1957) ได้เสนอหลักการที่สำคัญ 3 ประการของรูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิดและแสดงถึงความสัมพันธ์ต่างๆ ของแนวคิดซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดตามมาได้อีกด้วย 2) ในโครงสร้างของแนวคิด และความสัมพันธ์ดังกล่าวจะต้องสามารถปฏิบัติ (Operation) และวางอยู่ในรูปขององค์กรได้ ซึ่งหมายถึง แนวคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามตรวจสอบได้อีกด้วย และ 3) รูปแบบที่เกิดขึ้นจะต้องยึดหลักการและอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร หรือผลงานที่เกี่ยวโยงกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว ส่วนฉลาด จันทรสมบัติ (2550 : 152) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่าหมายถึง โครงสร้าง โปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวความคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ นอกจากนี้ Raj (1996 : 241) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือภาพ โดยการลดทอนเวลา ความพอเหมาะและกาลเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น และ 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง เค้าโครงของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยแสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้น เป็นรูปย่อที่เลียนแบบความสัมพันธ์หรือความจริงของปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้น โดยการลดทอนเวลา ความพอเหมาะ และกาลเทศะ เพื่อให้เข้าใจปรากฏการณ์ดังกล่าวได้ง่ายขึ้น

8.2 ประเภทของรูปแบบ

Steiner (1988 : 108) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Ethical Model or Model-of) เป็นการประเมินสภาวะชุมชนแบบมีส่วนร่วม รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน

ส่วน Keeves (1988 : 47) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบคล้าย (Analogue Models) คือ เป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบจำลอง มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบจำลองระบบสุริยะกับระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาคารจำลองกับระบบธนาคารที่เป็นจริงแบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง

2. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) คือ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบ รูปแบบชนิดนี้จะช่วยใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษามากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

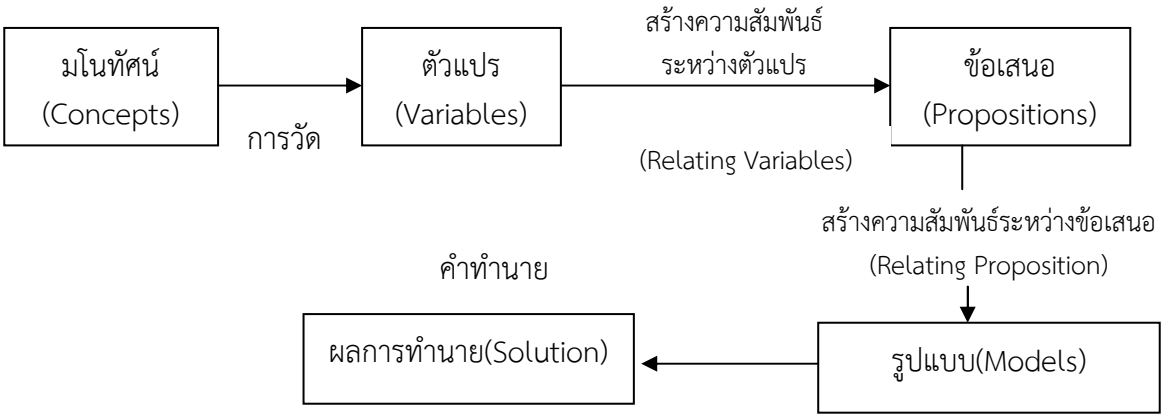
3. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิ แบบแผน หรือโครงการ (Schematic Models)

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือ เป็นรูปแบบที่กำหนด ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือ เป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล มีการทดสอบสมมติฐานผลของรูปแบบ

8.3 การสร้างรูปแบบ

การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ สำหรับขั้นตอนการสร้างรูปแบบสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังแผนภูมิที่ 2.17



แผนภูมิที่ 2.17 ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ
ที่มา : Keeves, 1988 : 49.

จากที่กล่าวมา คณะผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด/ทฤษฎีในการวิจัย เพื่อให้เห็นประเด็นและความเชื่อมโยงเชิงทฤษฎี สรุปดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 แสดงการสังเคราะห์ สรุปแนวคิด ทฤษฎีในการวิจัย

ที่	แนวคิด/ทฤษฎี	กรอบ/ความหมาย/ประเด็น
1	การยกระดับคุณภาพการศึกษา	มุ่งเน้นการผลิตครู การพัฒนาครู และการใช้ครู โดยการศึกษาคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ กำหนดยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การสร้างมาตรฐานครูให้เป็นที่ยอมรับ 2) การผลิครูให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับศตวรรษที่ 21 3) การพัฒนาครูให้เกิดทักษะการจัดการเรียนรู้ 4) การเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้ครู และ5) การส่งเสริมและพัฒนาสิทธิครู
2	ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ	เป็นกลุ่มคนที่มีการรวมตัวกันอย่างมีระเบียบกฎเกณฑ์ ด้วยความสมัครใจ เพื่อเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ ในสาขาใดสาขาหนึ่ง อันเป็นการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์ความรู้
3	การวิจัยในชั้นเรียน	เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) อันเป็นพื้นฐาน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สำหรับวงจรการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) วางแผน (Planning) 2) ปฏิบัติ (Action) 3) การสังเกต (Observation) และ 4) สะท้อนผล (Reflection) วงจรนี้มีลักษณะเหมือนเกลียวสว่านหรือขดลวด (Spiral Circle)
4	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ในแง่ผลลัพธ์ หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งมองจากการพัฒนาตนเอง จนมีความรู้สึกมั่นใจเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของชีวิต สามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจ ในแง่ผลิตภาพ หมายถึง ระดับผลผลิตที่เกิดขึ้นจากศักยภาพของบุคคลและทีมงานในองค์กร ประกอบด้วยการเสริมพลังอำนาจ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับองค์กร ระดับบุคคล และระดับทีมงาน หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคลากร 2) การให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานด้วยตนเอง 3) การสร้างทีมบริหารตนเอง 4) การสร้างความพร้อมรับการตรวจสอบในการทำงาน หลักการพื้นฐานของการเสริมพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ได้แก่ 1) ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน และ 2) ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์
5	ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	ประกอบด้วย 4 แนวคิด ได้แก่ 1.ทฤษฎียุคแรกที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (Classical Motivation Theories) เช่น อองริ ฟาโย (Henri Fayol) เอลตัน มาโย (Elton Mayo) เฟรดเดอริค เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) และ แม็ก เวเบอร์ (Max Weber) เป็นต้น 2.ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นเนื้อหา (Content Theories) ซึ่งมุ่งเน้น “อะไร” (What) บ้างที่ใช้เป็นตัวจูงใจ ศึกษาความต้องการของบุคคล 3.ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นกระบวนการ (Process Theories) ซึ่งมุ่งเน้นถึงทำอย่างไรการจูงใจจึงเกิดและอะไรคือ เป้าหมาย (What Goal) ของการจูงใจ 4.ทฤษฎีอื่นๆ เช่น ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theories) ซึ่งมุ่งเน้นที่จะ

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ที่	แนวคิด/ทฤษฎี	กรอบ/ความหมาย/ประเด็น
		อธิบายแนวทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากพฤติกรรมหรือการให้กำลังใจจาก “การเรียนรู้” หรือ เปลี่ยนแปลงไปตามการวางเงื่อนไขของ “การเสริมแรง” เป็นต้น
6	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่แสดงถึงความต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ McClelland ได้เสนอ 3 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะประกอบไปด้วย1) มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน 2) มีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 3) มีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และ 4) มีความทะเยอทะยานให้ผลงานเป็นที่ยอมรับและเกิดความก้าวหน้าในงาน
7	การพัฒนาตนเอง	เป็นแนวคิดที่ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อนำงานประจำสู่การวิจัย เป็นกระบวนการพัฒนาคน พัฒนางาน โดยเริ่มต้นจากคนทำงาน นำสิ่งที่มีอยู่แล้วในงานประจำให้เป็นงานวิจัย ทั้งยังเป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) มีแรงจูงใจ 2) มีการจัดการด้วยตนเอง 3) มีการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเองและ 4) มีการควบคุมตนเอง
8	การเรียนรู้จากการปฏิบัติ	เป็นการเรียนรู้ที่นำคนที่มีทักษะ หรือประสบการณ์แตกต่างกันมาร่วมกลุ่มเพื่อเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ระหว่างการปฏิบัติงานจริง โดยผู้เรียนในกลุ่มจะเป็นทั้งผู้เรียนและผู้สอนไปในตัว
9	การเรียนรู้ด้วยตนเอง	เป็นการพัฒนาการเรียนรู้และประสบการณ์การเรียน ผ่านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตลอดจนความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผลของกิจกรรมการเรียนรู้ที่ร่วมมือกัน
10	การพัฒนางานประจำสู่การวิจัย	ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทำงานประจำคือ งานการสอนให้เป็นงานวิจัย หรือการวิจัยในงานประจำ หรือการวิจัยจากงานประจำให้เกิดผลสำเร็จ อันเป็นการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในการพัฒนาและพัฒนาสู่วิทยฐานะทางวิชาการ
11	การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง	เป็นใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ได้กำหนดจุดมุ่งหมายมีทักษะในการวิจัยแบบชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ และ การใช้การวิจัยในการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน โดยใช้เครื่องมือ ได้แก่ ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ การเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน เพื่อการเรียนรู้สมรรถนะขั้นสูง (High Competencies) และการจัดการความรู้ เช่น Storytelling การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถอดบทเรียน เป็นต้น
12	ความพึงพอใจ	ความรู้สึกของบุคคล ซึ่งแสดงออกในด้านบวกหรือด้านลบที่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความรู้สึกความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับ หรือบรรลุจุดหมายในสิ่งที่ต้องการในระดับหนึ่ง และความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการ หรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

9.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9.1 งานวิจัยในประเทศ

9.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ศิริรัตน์ จุลษร (2544) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน และ 3) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของข้าราชการสายสนับสนุน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสายสนับสนุน (ข-ค) ในมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 213 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 6 เงื่อนไข 2) ระดับผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน ได้แก่ ด้านทักษะ (การติดต่อสื่อสาร การวางแผนและการจัดการ การแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ) ด้านคุณลักษณะ (ความซื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง) และด้านคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ (การกำหนดแผนงาน การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดทรัพยากร การกำหนดการตรวจสอบ และการสรุปผลการดำเนินงาน)

กฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาจากโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลนครนครปฐม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ได้จากการเลือกแบบอาสาสมัครจำนวน 34 คน และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครูจำนวน 11 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสอบถาม การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม พบว่า โครงสร้างของรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีประสิทธิภาพด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความชัดเจน ความง่ายต่อการนำไปใช้ในระดับมากถึงมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ของครู พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความหมาย และครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครูและต่อบทบาทของผู้วิจัย ด้านกระบวนการพัฒนาครู ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างความกระจ่างชัด และด้านการมีเสรีภาพทางการคิดอยู่ในระดับมาก

ประศาสน์ ปรีชม (2548) ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างเสริมพลังอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ1) การสร้างพลังอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 2) วิธีการปฏิบัติตามขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ปัญหา/อุปสรรคในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัย

พบว่า 1) การสร้างเสริมอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและในแต่ละขั้นตอนอยู่ในระดับมาก 2) วิธีการปฏิบัติตามขั้นตอนของการสร้างเสริมอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย 2.1 ให้ความชัดเจนในความรับผิดชอบโดยการใช้คำสั่ง การทำเอกสารพรรณนางาน การประชุมชี้แจง 2.2 มอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยใช้คำสั่ง การกำหนดในแผนปฏิบัติการ ปฏิทินปฏิบัติงาน ตารางปฏิบัติกิจกรรม 2.3 การกำหนดมาตรฐานการทำงาน โดยทำเอกสารการจัดระบบบริหารของโรงเรียน การให้ศึกษาจากเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน 2.4 การฝึกอบรมและการพัฒนา 2.5 การให้ความรู้และสารสนเทศโดยการทำเอกสารข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน 2.6 การให้ข้อมูลย้อนกลับ 2.7 ให้การยอมรับ 2.8 ให้ความไว้วางใจ 2.9 ยอมรับข้อผิดพลาด 2.10 ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจ

ยามีล๊ะ ตาเห (2551) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมพลังอำนาจในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนศานติธรรม เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนศานติธรรม และเสริมพลังอำนาจของบุคลากรของโรงเรียนศานติธรรม ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 64 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสอบถามและแบบสังเกต ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ก่อนมีการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษานั้น โรงเรียนได้ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน มีการดำเนินการในด้านการแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา แต่ไม่เด่นชัด 2) ผลการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่ผ่านการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบแรกอย่างเป็นทางการ ในปี 2548 สรุปว่า ด้านผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเพิ่มเติมให้มีคุณภาพดีในเรื่องเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ จัดระบบบริหารเชิงกลยุทธ์ ใช้หลักบริหารแบบ PDCA

ยงค์ยุทธ รุ่งแจ้ง (2552) ได้วิจัยเรื่องสภาพและความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการได้รับการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 เพื่อศึกษาความต้องการการได้รับการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า สภาพการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านหลักการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เป็นพลังอำนาจในการทำงาน พบว่า สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 2 อยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องที่ครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด คือ การได้รับการเสริมสร้างให้มีคุณธรรม จริยธรรมในตนเองและการทำงาน

บำรุง อยู่เจริญ (2553) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม โดยมีความมุ่งหมาย 1) เพื่อวิเคราะห์หาสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม 2) เพื่อจัดทำรูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม และ 3) เพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ (1) กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive

Sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 110 คน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการทดลองตามรูปแบบความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม โดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือครูโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 6 ชนิด ได้แก่ (1) รูปแบบความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม และคู่มือกระบวนการแทรกเสริมกระบวนการแทรกเสริม (2) แบบสอบถาม (3) แบบสัมภาษณ์ (4) แบบบันทึก (5) แบบวัดความพึงพอใจ และ (6) แบบประเมินความสำเร็จ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการเปรียบเทียบค่าทีผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. การศึกษาและวิเคราะห์หาสมรรถนะหลักของการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม พบว่า สมรรถนะของความเป็นครูมืออาชีพ 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการประเมินตามสภาพจริง ด้านการวิจัยในชั้นเรียนและด้านการนิเทศ ติดตามประเมินผล โดยกระบวนการเสริมพลังอำนาจ (EE : Empowerment Evaluation) ในการพัฒนา 2. ผลการพัฒนารูปแบบความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม เริ่มจากการสร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองโดยมีรูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู จำนวน 5 ด้าน คือ (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (3) การประเมินตามสภาพจริง (4) การวิจัยในชั้นเรียน (5) การนิเทศ ติดตามประเมินผล ซึ่งในการปฏิบัติตามชุดกิจกรรมใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน ทีมงาน และรายบุคคล มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ (1) โครงสร้างการบริหารงาน(2) ระบบการทำงานในโรงเรียน (3) ความร่วมมือในโรงเรียน (4) บรรยากาศการทำงานในโรงเรียน(5) แรงจูงใจในการทำงาน และ (6) วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน 3. การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน พบว่า หลังจากรับการอบรมตามรูปแบบความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม ทั้ง 5 ด้าน พบว่า 1) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านทฤษฎีและการการปฏิบัติ และมีความมั่นใจที่จะสามารถนำไปปฏิบัติงานได้เพิ่มขึ้น 2) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาทักษะ กระบวนการคิดด้วยวิธีการที่หลากหลาย และเห็นคุณค่าของการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ 3) ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินตามสภาพจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถออกแบบการประเมินตามสภาพจริงเปลี่ยนแปลงการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ 4) ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการ และสามารถเขียนโครงงานวิจัยในชั้นเรียนได้ 5) ครูมีความรู้ความเข้าใจระบบการนิเทศภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จากการนำรูปแบบความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคมไปทดลองใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของครูโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม จำนวน 24 คน ระหว่างวันที่ 31 มกราคม ถึง วันที่ 7 มีนาคม 2554 และทำการประเมินการพัฒนา พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินโดยผู้เพื่อนร่วมงาน ตัวแทนผู้ปกครอง และตัวแทนนักเรียนมีสมรรถนะก่อนการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และหลังการพัฒนาค่าเฉลี่ยสมรรถนะสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินระดับความสำเร็จของรูปแบบ

การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม โดยรวม และเป็นรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

ยุวธิดา ชาปัญญา (2554) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : มิติด้านลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งเป็นการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างลักษณะของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เงื่อนไขเชิงสาเหตุ ยุทธศาสตร์ที่ใช้ เงื่อนไขเชิงบริบท เงื่อนไขสอดแทรก และผลสืบเนื่องที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการวิจัยทฤษฎีฐานราก พื้นที่วิจัยได้มาโดยวิธีการเลือกเชิงทฤษฎีซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางของรัฐแห่งหนึ่งที่มีลักษณะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยเข้าไปศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตและจดบันทึกภาคสนาม การจัดกลุ่มสนทนา และการศึกษาเอกสาร ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ผู้เรียน ผู้บริหารและครูในศูนย์โรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้มาศึกษาดูงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการแปลความและตีความหมายข้อมูลโดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามรูปแบบเชิงระบบของ Strauss and Corbin (1998) ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การเปิดรหัส การหาแก่นของรหัส การเลือกรหัส และการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลหรือแผนภาพของทฤษฎี ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม ATLAS.ti ช่วยในการจัดระบบเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสู่การเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎี ซึ่งได้นำเสนอในมิติด้านลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์ ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อผู้ที่อยู่ในปรากฏการณ์ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยครูรับรู้ได้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูใน 3 ลักษณะ คือ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครู พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และเกิดการยอมรับในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านจิตใจ ด้วย 9 วิธีการ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของครู การสนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็น การมอบหมายงาน การสอนแนะ การมีส่วนร่วม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือ โดยใช้กระบวนการ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก การกำหนดเป้าหมายร่วม การมอบหมายงาน การติดตามการทำงาน และการสะท้อนผลการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ครู ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายของโรงเรียน

9.1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ. (2547) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ. ปยุตโต.การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างรูปแบบในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต และ 2) ศึกษาผลที่ได้รับจากการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ฯ กลุ่มตัวอย่างในการทดลองคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 20 คน ที่ได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบที่สร้างขึ้น การทดลองรูปแบบฯ ใช้เวลา 8 วัน วันละ 6-7 ชั่วโมงรวม 52 ชั่วโมง การเก็บข้อมูลมีทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการทดลองด้วย 1) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) แบบประเมินพฤติกรรม 3) แบบสังเกตพฤติกรรม และ 4) การ

รายงานตนเองการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ. ปยุตโต ที่พัฒนาขึ้นได้ใช้หลักพุทธธรรมคือการรักษาศีล การฝึกสติและสมาธิตามหลักอิทธิบาท การพัฒนาปัญหาด้วยการสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ และเนื้อหาการจัดกิจการในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วยสาระสำคัญคือ สภาพปัจจุบัน หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎี กระบวนการพัฒนาและผลการพัฒนา โดยมีจุดเน้นที่ทุกองค์ประกอบจะต้องบูรณาการตามหลักพุทธธรรม 2) ผลการทดลองใช้รูปแบบ 2.1) ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ. ปยุตโต โดยรวมและในแต่ละด้าน (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา) ระยะหลังการทดลองสูงขึ้นกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.2) ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมและรายงานตนเองอย่างชัดเจนว่าสามารถพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ กล่าวคือ ผู้เรียนเพิ่มความตั้งใจ ความพยายาม ความเอาใจใส่และการใช้ปัญญาไตร่ตรองในการทำกิจกรรม อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อตนเองผู้อื่น และสังคม

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู จำนวน 286 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งด้าน คือ ปริมาณการสอน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา สถานภาพของครู เงินเดือน อาคารสถานที่และการบริหารหลักสูตร และภาวะกดดันทางสังคม 2) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจัดอันดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ความพอใจในหน้าที่การงาน อันดับที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร อันดับที่ 3 เงินเดือน อันดับที่ 4 สถานภาพของครู อันดับที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างครู อันดับที่ 6 ภาวะกดดันทางสังคม อันดับที่ 7 ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา อันดับที่ 8 อาคารสถานที่และการบริการ อันดับที่ 9 หลักสูตร และ อันดับที่ 10 ปริมาณการสอน

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2550) ได้วิจัยรูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) การปฏิบัติงานของครู 3) รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูของสถานศึกษาจำนวน 468 คน เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย (1) ผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหารจัดการ (2) ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร (3) คุณลักษณะของบุคลากร (4) ลักษณะของหน่วยงาน (5) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (6) วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ และ (7) ภาระงานหลากหลาย 2) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) วินัยในวิชาชีพครู (2) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (3) การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (4) หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพ และ (5) ความเอาในใส่ของครู 3) รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย1) องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย (1) ผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหารจัดการ (2) ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร (3) คุณลักษณะของบุคลากร (4) ลักษณะของหน่วยงาน (5) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (6) วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ และ (7) ภาระงานหลากหลาย 2) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) วินัยในวิชาชีพครู (2) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (3) การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (4) หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพ และ (5) ความเอาใจใส่ของครู

ไพฑูรย์ ธรรมนิตย์ (2550) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาดอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 2) แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ประชากรคือ ครูโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก จำนวน 65 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาดอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าองค์ประกอบด้านสร้างแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและผูกพัน และความต้องการมีอำนาจ ส่วนองค์ประกอบด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือ หน่วยงานและการจัดการ การเลื่อนตำแหน่ง รายได้ ผลประโยชน์เกื้อกูล และการนิเทศ 2) แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะ ดอนบอสโก จังหวัดราชบุรี คือ ในด้านการสร้างแรงจูงใจให้ทุกฝ่ายทุกแผนกจัดทำแผนโครงสร้างการบริหารงาน เขียนพรรณนางานของแต่ละคน ให้การส่งเสริมแรงด้วยคำชมเชยการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เลือกตัวแทนเพื่อเข้ามีส่วนร่วมเป็นกรรมการบริหารงาน ส่วนด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจ จัดให้มีระบบข้อมูล ปรับระบบเงินเดือนให้สอดคล้องกับระบบเงินเดือนกับภาครัฐ โดยให้เงินโบนัสเดือนที่ 13 มีรางวัลครูดีเด่น การเลื่อนตำแหน่งให้จัดปรับปรุงตามคุณวุฒิและความชำนาญงาน จัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้ชัดเจนตามกฎเกณฑ์และการประเมิน จัดหาห้องเรียนและห้องฝึกปฏิบัติเพิ่มเติม การนิเทศอย่างสม่ำเสมอทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติจัดประชุมสั้นๆ ก่อนการทำงานทุกวัน บริหารงานโดยใช้วงจรเดิมมิ่ง (PDCA) สรรหาผู้อำนวยการมีประสบการณ์และให้มีวาระเวลาบริหารงานมากขึ้น

มัทนา เพ็งแจ่ม (2552) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทบุคลากร สายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ทางานในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ จำนวน 129 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ตามสายงานดังนี้ 1) บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน จานวน 72 คน 2) บุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 57 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ครั้งนี้จะเก็บรวบรวมจากแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1)แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเชิงบวก โดยภาพรวมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มีความเชื่อว่าหากท่านใช้ความพยายามอย่างหนักเพียงพอ ก็จะสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ได้ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ข้อที่ 1 ท่านมักจะทำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเชิงลบ โดยภาพรวม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยมาก ได้แก่ รู้สึกเฉยๆ กับการเรียนรู้เทคนิคหรือวิธีการทางานแบบใหม่ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 29 ท่านรู้สึกโล่งใจมากกว่าภูมิใจเมื่อสามารถทำงานที่ยุ่งยากสำเร็จ อยู่ในระดับน้อย

มนต์สิงห์ ไกรสุขสม (2552) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) แรงจูงใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 2) ความผูกพันของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 256 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยแรงจูงใจในการทำงานของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจและคณะ (2555) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต กรณีศึกษานักเรียน ชั้นประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการรักษาศีล 5 การเจริญสมาธิตามหลักอิทธิบาท และการพัฒนาปัญญาด้วยการสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการของผู้เรียนชั้นประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาผลการใช้ไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป. อ. ปยุตโต ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนช่วงชั้นที่ 1 (ป.3) และช่วงชั้นที่ 2 (ป.5,6) จำนวน 2 โรงเรียนๆ ละ 2 กลุ่ม รวม 4 กลุ่ม จานวน 98 คน เก็บรวบรวมข้อมูล 3 ระยะ คือ ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา ด้วยเครื่องมือ 4 ชนิด คือ 1) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ฯ 2) แบบสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนโดยผู้ปกครอง 3) แบบประเมินพฤติกรรมผู้เรียนโดยผู้วิจัย และ 4) การรายงานตนเองของผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้เรียนที่เข้ารับการพัฒนาทั้ง 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 กลุ่ม มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการรักษาศีล 5 การเจริญสมาธิตามหลักอิทธิบาท และการพัฒนาปัญญาด้วยการสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการในเชิงประจักษ์ โดยผู้ปกครอง อาจารย์ และผู้วิจัย เห็นการเปลี่ยนแปลงจากการสังเกต และผู้เรียนรายงานด้วยตนเองทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร 2) ผู้เรียนที่เข้ารับการพัฒนาทั้ง 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 กลุ่ม มีคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ผู้เรียนทั้ง 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 กลุ่ม สามารถพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโตได้จริง กล่าวคือ ผู้เรียนมีความตั้งใจ ความพยายาม ความเอาใจใส่ และใช้สติปัญญาไตร่ตรองในการทำงาน/กิจกรรมเพิ่มมากขึ้น

สุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล (2555) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต และ (3) เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นิสิตที่ลงทะเบียนเรียนในภาคปลาย ปีการศึกษา 2554 จากคณะเกษตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จำนวน 5,428 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 373 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าที (t-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนอยู่ในระดับสูง (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต และ (3) นิสิตที่มีเพศ ภูมิลำเนา อายุ คณะที่ศึกษา และการศึกษาของบิดา มารดา ต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน

9.1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ประจวบ แหลมหลัก (2547) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และพัฒนากระบวนการเรียนทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ อสม. ตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และศึกษาปัญหาของการดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ได้พัฒนาขึ้น ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ อสม. ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 9 จังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ระยะแรกเป็นการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของ อสม. โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจาก อสม. จำนวน 400 คน และสัมภาษณ์กลุ่มผู้ที่มีส่วนได้เสียจากการปฏิบัติงานของ อสม. จำนวน 5 กลุ่ม ระยะที่สองเป็นการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเริ่มตั้งแต่นำปัญหามาใส่เป็นเนื้อหากิจกรรมตามขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ตรวจสอบกระบวนการเรียนรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้กระบวนการเรียนรู้ใน อสม. จำนวน 40 คน และสรุปขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ ระยะที่สามเป็นการศึกษาปัญหาการดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้โดยใช้แบบสอบถาม การประชุมกลุ่มร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้อำนวยความสะดวกประจำกลุ่ม และเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยและการอภิปรายกลุ่มของตัวแทนผู้เข้าร่วมทดลองใช้กระบวนการเรียนรู้ทุกกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) งานตามบทบาทหน้าที่ที่ อสม. มองว่าเป็นปัญหาคือ การคัดกรองและดูแลผู้ป่วยความดันโลหิตสูง และเมื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียจากการปฏิบัติงานของ อสม. พบว่าต้องการให้ อสม. มีความรู้เรื่องโรคความดันโลหิตสูงอย่างถูกต้อง ระบุกลุ่มที่สอง คัดกรอง และส่งต่อผู้ป่วยในเขตรับผิดชอบของตนเองได้ถูกต้องและครอบคลุม ผลิตยาขั้นพื้นฐานสำหรับการรักษาโรคได้ และบอกวิธีการปฏิบัติตัวเพื่อลดความดันได้ถูกต้อง 2) เมื่อนำปัญหามาใส่เป็นเนื้อหากิจกรรมตามขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมแล้ว พบว่า กระบวนการเรียนรู้แบ่งเป็น 8 ขั้นตอนหลักคือ การเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศ การระบุปัญหาที่แท้จริง การค้นหาสาเหตุของปัญหา การค้นหาและตัดสินทางเลือกในการแก้ปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติ การดำเนินการตามแผน และการนำเสนอผลการปฏิบัติงาน ระหว่างการดำเนินการแต่ละขั้นตอนผู้วิจัย ผู้อำนวยความสะดวกประจำกลุ่ม และเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จะเป็นผู้สนับสนุนการการดำเนินการจน อสม. เกิดเรียนรู้และปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย หลังการทดลองแล้ว อสม. มีความรู้เรื่องโรคความดันโลหิตสูง มีทักษะในการคัดกรองและดูแลผู้ป่วย และสามารถคัดกรองกลุ่มเสี่ยงในเขตรับผิดชอบสูงกว่าก่อนดำเนินการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านผู้จัด ด้านกิจกรรม และด้านอื่น ๆ สำหรับปัญหาด้านผู้จัดคือ ผู้ดำเนินรายการสรุปผลของการดำเนินการไม่ชัดเจน การมีส่วนร่วมในกลุ่มของผู้อำนวยความสะดวกประจำกลุ่ม อสม. มีพฤติกรรมครอบงำความคิดผู้อื่น การติดภารกิจส่วนตัวระหว่างร่วมกระบวนการเรียนรู้ และการใช้เวลาเกินกว่ากำหนด ปัญหาด้านกิจกรรม คือ แผนการดำเนินการขาดความ

ยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของ อสม. และปัญหาอื่น ๆ คือ ข้อจำกัดของการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยและองค์กรส่วนท้องถิ่น

9.1.4 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

จุรีภรณ์ จันทรฆาฏ (2545) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพฯ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา จำนวน 271 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพังและเป็นหมู่คณะของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการใช้กิจกรรมอยู่ในระดับปานกลางและน้อย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการใช้กิจกรรมอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ 2) เมื่อเปรียบเทียบการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ระยะเวลาในการสอน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพัง และเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับครูที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน อายุ ระยะเวลาในการสอน และขนาดของโรงเรียนต่างกันมีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

อำนวย กิจเจริญ (2547) ได้วิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาคนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี2) ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัด สังฆมณฑลราชบุรี กลุ่มตัวอย่างคือครูในโรงเรียนสังฆมณฑลราชบุรี จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

วรนุช ปัญจวัตร (2548) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเปิดใจรับโอกาสที่จะเรียน ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง และด้านความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ สำหรับการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า นักศึกษาที่เรียนในคณะต่างกัน มีพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี 2) การพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี 3) วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานครู จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดของการปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับบุคลากร ความมั่นคง การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน ส่วนค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม นวัตกรรม

และความเสี่ยง และการปฏิบัติงานเชิงรุก 2) การพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ การอบรม การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัย และอันดับสุดท้ายคือ การศึกษาต่อ และ 3) วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9.1.5 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2537) ได้ศึกษารูปแบบและแนวทางในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครู พบว่า สภาพและปัญหาในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครูในปัจจุบัน มีปัญหา 4 ประการ คือ 1) การปฏิบัติของครูไม่สอดคล้องกับระบบการพัฒนาวิชาชีพครู 2) ระบบการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูไม่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ 3) ครูขาดความพร้อมในการทำผลงานทางวิชาการ และ 4) การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวยในการทำผลงานทางวิชาการประสบความสำเร็จ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย พบว่า ในเรื่องของคุณภาพของครู/อาจารย์ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้เรียน ลักษณะของครู/อาจารย์ และกระบวนการของผู้บริหาร โดยควรจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และรู้จักสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาภูมิหลังของครู/อาจารย์ให้เป็นไปในทิศทางที่ดี เช่น มีระดับการศึกษา มีรายได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นต้น นั่นหมายถึงการพัฒนาครูในส่วนแรกที่เป็นต้นน้ำของระบบการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้วิจัยสภาพปัญหาด้านครู พบว่า 1) ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง โดยมีสาเหตุสำคัญจากการมีครูที่จบวิชาเอกที่สอนไม่เพียงพอ และการขาดความสมดุลของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ต้องจัดครูที่จบวิชาเอกอื่นสอนแทน 2) ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานสอนมาก เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานประกันคุณภาพ เป็นต้น ทำให้ครูไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับการสอนอย่างเต็มที่ ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน 3) ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สาเหตุมาจากการสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก การขาดทักษะและประสบการณ์ในการสอน ไม่ลุ่มลึกในเนื้อหาวิชา รวมทั้งไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ สาเหตุมาจากมีครูไม่เพียงพอ ขาดความสมดุลตามสัดส่วนวิชาเอก ส่งผลให้ครูเตรียมการสอนไม่ทันและจัดกระบวนการเรียนรู้ไม่ได้ดีเท่าที่ควร 5) ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมาก ทำให้สนใจการสอนน้อยลง เนื่องจากมีการประเมินวิทยฐานะของครูผ่านการเขียนผลงานทางวิชาการ ทำให้ครูต้องใช้ในการทำผลงานและศึกษาค้นคว้ามากขึ้น ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนและการจัดกิจกรรมการสอน 6) ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน สาเหตุมาจากการขาดแคลนสื่อ การไม่ให้ความสำคัญกับสื่อ และครูไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน 7) ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระรอง โดยเฉพาะกรณีที่ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระ ครูจะให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระหลักมากกว่า ทำให้กลุ่มสาระรองถูกละเลย 8) ครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง ทั้งเรื่องการพัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน เนื่องจากไม่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 9) ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน สืบเนื่องจากการได้รับมอบหมายให้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่ถนัด การต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาพัก ความเบื่อหน่ายท้อแท้ การไม่ก้าวหน้าในอาชีพ และการมีเงินเดือนน้อย 10) ครูขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ความ

ชำนาญเฉพาะทาง การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมาขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู 11) การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ส่วนใหญ่เป็นการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด ซึ่งมักไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและเป็นการอบรมที่ไม่ได้กำหนดแผนไว้ชัดเจน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555) ได้วิจัยนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์กรระดับนานาชาติ สำหรับประเทศไทย พบว่า การพัฒนาครูพบสภาพปัญหาในปัจจุบันคือ 1) วิชาชีพครูมีความตกต่ำอย่างต่อเนื่อง 2) การขาดแคลนในบางสาขาทำให้เกิดผลกระทบต่อภาพรวม 3) งานครูไม่ท้าทายและไม่สร้างสรรค์เพียงพอ ได้มีข้อเสนอด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ คือ (1) ยกระดับวิชาชีพครู (2) หาแนวทางในการลดภาระครูทั้งในทางการงาน อาชีพและภาวะความเป็นอยู่ (3) ส่งเสริมอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนให้สูงขึ้น (4) ส่งเสริมสถาบันผลิตครูให้เข้มแข็งทั้งคน เงิน และอุปกรณ์ (5) พัฒนาระบบงานให้น่าสนใจ ท้าทายและสามารถดึงดูดคนเก่ง และ (6) มีการวิจัยในวิชาชีพอย่างลึกและต่อเนื่อง สำหรับข้อเสนอเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ 6 แนวทางหลัก คือ (1) วางเป้าหมายทางการศึกษาใหม่ให้เข้มข้น ลึกและยิ่งใหญ่ (2) ส่งเสริมวิชาชีพครูอย่างก้าวกระโดด (3) ปฏิรังสรรค์ (Reinventing) ระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (4) การสร้างเครือข่ายเพื่อคุณภาพด้านการเรียนรู้ (5) การสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และ (6) การสร้างกลไกเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์ของความเป็นเลิศ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, (2555 อ้างในสุวิมล ว่องวานิช,2556) ได้ประเมินสภาพปัญหาการผลิตงานวิจัยสาขาการศึกษาในหนังสือแผนนำทางวิจัยการศึกษา (2553-2562) พบว่า ผู้ทำวิจัยส่วนใหญ่ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ประเด็นการวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน มุ่งศึกษา/แสวงหาแนวทาง และ/หรือพัฒนากิจกรรม/รูปแบบ/วิธีการ/หลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษา การผลิตและการพัฒนาครูอาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา การศึกษาปฐมวัย การศึกษาพิเศษ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่เป็นโครงการวิจัยขนาดเล็ก คุณภาพงานวิจัย รายงานวิจัยการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนยังมีคุณภาพต่ำหรือปานกลาง มีประเด็นที่เป็นความเข้าใจที่คาดเคลื่อน (Miss Conception) งานวิจัยที่มีคุณภาพสูงและเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ได้มีจำนวนน้อย ผลการพิจารณาคุณภาพงานวิจัยอันเป็นส่วนหนึ่งของผลงานวิชาการ ที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นส่วนใหญ่มีคุณภาพต่ำไม่ผ่านเกณฑ์

ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ (2557) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558-2561 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558-2561ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ คือ การศึกษาบริบท ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยพหุเทศะกรณีศึกษา ระยะที่ 2 เป็นการศึกษาอนาคต และระยะที่ 3 เป็นการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558-2561 กลุ่มตัวอย่าง2,546 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558-2561 มี 3 นโยบายหลักๆ ได้แก่ นโยบายที่ 1 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบายที่ 2 การสร้างขวัญกำลังใจ ภาพลักษณ์ และคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา และนโยบายที่ 3 การพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558-2561มี 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของครูและบุคลากร

ทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ ภาพลักษณ์และคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

9.1.6 งานวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศ/ระบบพี่เลี้ยง

ยุพิน ยืนยง (2553) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการนิเทศหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 2) ประเมินผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนและนักเรียน เขตการศึกษา 5 จำนวน 3 โรง ได้แก่ โรงเรียนยอเซฟอุปถัมภ์ โรงเรียนนักบุญเปโตร และโรงเรียนบอสโกพิทักษ์ จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมฤทธิ์ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสังเกตและแนวทางการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน มีชื่อว่า ซีไอพีอี (CIPE Model) ประกอบด้วย หลักการมุ่งเน้นการนิเทศและการทำวิจัยในชั้นเรียน กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 Classifying :C การคัดกรองระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดกลุ่มครูและเลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมสำหรับครูแต่ละกลุ่ม ขั้นตอนที่ 2 Information : I การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ ขั้นตอนที่ 3 Proceeding : P การดำเนินการ ได้แก่ 3.1 การประชุมการสังเกตการสอน (Pre conference) 3.2 การสังเกตการสอน (Observation) 3.3 การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post conference) ขั้นตอนที่ 4 Evaluating : E การประเมินผลการนิเทศ โดยมีการกำกับติดตาม (Monitoring) อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน และ 2) ผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูผู้นิเทศมีสมรรถภาพในการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการ อยู่ในระดับสูงมาก และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังจากการใช้รูปแบบการนิเทศมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ ครูผู้รับการนิเทศมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ มีสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับสูงมาก และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการอยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีการเรียนรู้ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการของครูผู้รับการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ นักเรียนมีผลการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศ

กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการสอนคณิตศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาการสอนคณิตศาสตร์ 2) ตรวจสอบประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ของรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่พัฒนาขึ้น ดำเนินการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์นิเทศ จำนวน 4คน นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 10 คนและนักเรียน จำนวน 488 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบทดสอบ แบบประเมิน แบบบันทึก แบบสังเกต แบบสอบถาม และ

แนวทางการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน มีชื่อว่า รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ PPME Mentoring Model ประกอบด้วยองค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ และองค์ประกอบเชิงระบบสนับสนุน รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase : P) ระยะที่ 2 ระยะวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase =P) ระยะที่ 3 ระยะดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Phase =M) ประกอบไปด้วยการดำเนินการดังนี้ 1) การประชุมก่อนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Preconference) 2) การสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation and Data Gathering) 3) การร่วมกันวิเคราะห์และการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติ (Collaborative Reflection and Analysis) 4) การประชุมหลังกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Postconference) ระยะที่ 4 ระยะประเมินผลการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Evaluation Phase=E) ซึ่งรูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพโดยการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน 2) ผลการใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ PPME พบว่า สมรรถนะของอาจารย์นิเทศก์ในด้านการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอยู่ในระดับสูงมาก สมรรถนะด้านการสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอยู่ในระดับสูงมาก สมรรถนะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับสูงมาก นอกจากนี้ระดับความพึงพอใจของอาจารย์นิเทศก์ต่อรูปแบบดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ความคิดเห็นของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเมื่อพิจารณาผลการเรียนของนักเรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สอนโดยนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในกลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

นรินทร์ สังข์รักษา, เฉลียว บุรีภักดี และสุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์ (2556) ประเมินผลและถอดบทเรียนโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ประเมินบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน ผลผลิตของโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 2) ถอดบทเรียนผลการฝึกอบรมของโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ประชากร ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 114 คน และผู้บริหารโครงการ จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 118 คน และถอดบทเรียนจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ วิทยากรพี่เลี้ยง จำนวน 2 คน คณะกรรมการบริหารโครงการ 2 คน และครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้อบรม 4 คน รวมทั้งหมด 8 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต การจดบันทึกใบขุมความรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ในภาพรวมสำหรับคณะกรรมการบริหารโครงการโดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริบทมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ผู้เข้ารับการอบรม โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านบริบท ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ตามลำดับ 2) ผลการถอดบทเรียน ภาพรวมของโครงการที่ต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต้องการเน้นกระบวนการคิด ผลที่เกิดขึ้นในปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จเป็นไปในทิศทางที่ดี ทั้งองค์ความรู้ วิทยาการ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวิจัย การเป็นพี่เลี้ยงในการ Coaching มีความแตกต่างกันจากงานเดิมของศึกษานิเทศก์ที่มีมหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมาช่วยเหลือในการติดตามเป็นพี่เลี้ยง การปฏิบัติที่เป็นเลิศมีจุดเด่น 1) มีทีมที่เข้มแข็งทางวิชาการ 2) การประชุมเตรียมความพร้อมของทีม

และสพม. เขต 10 3) การสร้างนวัตกรรมในการจัดความรู้เกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ และการวิจัย 4) ครูมีความตั้งใจและการได้ใจครู 5) การวางแผนดำเนินการเป็นทีม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในกระบวนการบริหาร การพูดคุย และการเรียนรู้ร่วมกัน นั่นคือ “การทำงานเป็นทีม” ความทุ่มเทของวิทยากร ความพร้อมของครูและผู้บริหาร รวมถึงศึกษานิเทศก์

9.1.7 งานวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

สุนา ณ สุโหลง (2545) ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่นำมาสังเคราะห์มีจำนวน 355 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลและแบบวิเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ในการวิเคราะห์ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้น และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ทำมากที่สุดในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 รองลงมาคือชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 วิชาที่ทำวิจัยมากที่สุดคือ ภาษาไทย ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้มากที่สุดคือการวิจัยเชิงทดลอง แบบไม่มีกลุ่มควบคุม กลุ่มที่ใช้ศึกษาส่วนใหญ่มาจากนักเรียนที่มีปัญหาทั้งหมด มัธยฐานของกลุ่มที่ศึกษาเท่ากับ 15 คน มัธยฐานของระยะเวลาที่ทำวิจัยคือ 4 สัปดาห์ เครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ใช้มากที่สุดคือแบบสอบและแบบฝึก 2) คุณภาพของรายงานการวิจัยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 3) ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของคุณภาพของรายงานการวิจัยได้ร้อยละ 83.5 4) วิธีพัฒนาที่มีการใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานักเรียนมากที่สุด คือแบบฝึก รองลงมาได้แก่วิธีสอนแรงเสริม สื่อการสอน กระบวนการกลุ่ม และศึกษาด้วยตนเอง ตามลำดับ 5) ความสำเร็จในการแก้ปัญหาแยกตามประเภทของวิธีพัฒนา พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความสำเร็จดังนี้ แรงเสริมร้อยละ 94.82 กระบวนการกลุ่มร้อยละ 93.80 สื่อการสอนร้อยละ 93.12 แบบฝึกหัดร้อยละ 92.53 วิธีสอนร้อยละ 92.16 ศึกษาด้วยตนเองร้อยละ 90.75 โดยภาพรวมแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานักเรียนมีความสำเร็จร้อยละ 93.16 6. ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการแก้ปัญหาได้ร้อยละ 77.1

ปราโมทย์ วีรวรรณและคณะ (2551) ได้วิจัยการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านท่าสองคอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน และประการที่สอง เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านท่าสองคอน จำนวน 21 คน ดำเนินการพัฒนาครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนภายใต้กรอบการศึกษาตามกระบวนการขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ การสรุปผลการวิจัย และการเขียนรายงานผลการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการ (Action research) ดำเนินการ 3 วงรอบ ด้วยกลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเท่ากับ 26.19 ซึ่งผ่านเกณฑ์ (75% หรือ 22.50 คะแนน) การพิจารณาเป็นรายบุคคล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 คน มีคะแนนผ่านเกณฑ์ มีผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 2 คน 2) ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน คะแนนผลการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 เรื่อง ผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่กลุ่มตัวอย่างจัดทำขึ้นผ่านเกณฑ์การประเมิน (75%) จำนวน 19 เรื่อง

ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวน 2 เรื่อง ความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

วิชาสุทธิ์ ทิพย์วงศ์ (2552) ได้วิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริม การวิจัยในชั้นเรียนของครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือด้านการให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน

พรรณพิศ รัตนตรัยวงศ์ (2553)ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่ผู้เรียน โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่ผู้เรียน 2) ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่ผู้เรียน 3) ทดลองใช้รูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่ผู้เรียน และ 4) ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่ผู้เรียนโรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู จำนวน 66 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมิน แนวทางสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่แบบไม่อิสระ และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมีชื่อเรียกว่า “CAR Model” ประกอบด้วย (1) C – Contraction = การสร้างความรู้ (2) A – Action = การลงมือปฏิบัติ และ (3) R – Research = การวิจัย มีองค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการเรียนการสอน สาระความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และสิ่งสนับสนุน ซึ่งมีกระบวนการเรียนการสอน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย คือ (1) ขั้นจูงใจเพื่อเตรียมความพร้อม (Motivation :M) (2) ขั้นปฏิบัติ (Action : A) (3) ขั้นสะท้อนความรู้ (Reflection of Knowledge : R) (4) ขั้นสร้างความรู้

(Construction of Knowledge : C) และ (5) ขั้นประเมินผล (Evaluation : E) ซึ่งได้นำไปศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการพัฒนารูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่ผู้เรียน ครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง 2) การพัฒนารูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่ผู้เรียน ได้มีการการพัฒนาครูด้านความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ และผลการประชุมเชิงปฏิบัติการก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยหลังการประชุมในระดับมาก ด้านความสามารถในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ใช้การนิเทศภายใน กิจกรรมดำเนินการคือ การเยี่ยมชั้นเรียนการพบปะเป็นรายบุคคล และการประเมินผลงาน พบว่า สามารถเขียนเค้าโครงงานวิจัยในชั้นเรียน และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ตามขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนได้ครบตามขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นตอน บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัยเชิงบูรณาการได้เป็นอย่างดี 3) การทดลองใช้รูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่ผู้เรียน ได้มีการนำไปทดลองใช้ก่อนการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการครูมีความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบก่อนและหลังดำเนินการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การประเมินความพึงพอใจและปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่ผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วิภาวรรณ เอกวรรณัง (2553) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการทางวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาชั้นปี ที่ 5 โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาชั้นปีที่ 5 อาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศ ต่อรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกบการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และศึกษาประสิทธิภาพของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาชั้นปี ที่ 5 กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานวิจัยประกอบด้วย อาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2553 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการหาค่าสถิติพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนารูปแบบการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบ ด้วยแผนปฏิบัติการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เริ่มจากการกำหนดกิจกรรมการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้กับนักศึกษา โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง (อาจารย์ที่รับผิดชอบด้านการวิจัยในชั้นเรียน) พิจารณาแผน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ชี้แจงแผนการดำเนินงาน อบรมเชิงปฏิบัติการ สอบเค้าโครงการวิจัย ดำเนินการวิจัย อบรมเชิงปฏิบัติการ สอบวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย คณบดีคณะครุศาสตร์ กำหนดนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนจัดสรรงบประมาณ รองคณบดีฝ่ายวิชาการหน้าที่พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะโครงการ อาจารย์ผู้สอนวิชาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีหน้าที่เป็นวิทยากร พิจารณาแผนการดำเนินงาน สอบเค้าโครงและสอบรายงานการวิจัย อาจารย์นิเทศทั่วไป มีหน้าที่ตรวจสอบการเขียนรายงานการวิจัย อาจารย์นิเทศกประจำแขนง ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรม เครื่องมือการรวบรวมข้อมูล และแผนการดำเนินการวิจัย ครูพี่เลี้ยงมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำสภาพปัญหา การใช้นวัตกรรม การเกี่ยวกับรวบรวมข้อมูล 2) ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประกอบด้วย อาจารย์คณะครุศาสตร์ มีความคิดว่า การกำหนดการกิจกรรม เวลาความ

เหมาะสม และเห็นว่าคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ควรทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับรูปแบบในการจัดวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยงคิดว่า ตนเองมีความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงเพราะส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นครูพี่เลี้ยงมาก่อน และด้านบทบาทหน้าที่ เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การให้คำแนะนำเรื่องสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน และให้ข้อเสนอแนะ การเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกบการวิจัยควรที่จะเข้มงวดมากกว่านี้อีกเล็กน้อย และอาจารย์ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ

สหไทย ไชยพันธ (2553) ได้วิจัยเรื่องครูผู้สอนกับแนวปฏิบัติในการทำวิจัย : วิจัยในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ครูผู้สอนในวิชานั้น ๆ ทำขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนของตนมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวปฏิบัติที่จะนำ ไปสู่ความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น ผู้สอนต้องคิดวิเคราะห์ รู้ความต้องการในการนำผลการวิจัย ข้อค้นพบไปใช้พัฒนาผู้เรียน คิดวิเคราะห์ทุกขั้นตอนของการวิจัย โดยเฉพาะขั้นตอนของการวิจัยในขั้นริเริ่มให้ชัดเจนก่อน นอกจากนี้ ผู้สอนต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีการทำงานที่เป็นระบบ มีความรับผิดชอบและอดทน ช่างสังเกต ใฝ่หาความรู้ และมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง พัฒนาทั้งผู้เรียนและตนเองด้วยการใช้ผลการวิจัยนำสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

วิรารัตน์ คงราช (2553) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนาสาร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนาสาร และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสำรวจและกำหนดปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน (Y1) ด้านการศึกษาแนวทางเพื่อกำหนดทางเลือก (Y2) ด้านการวางแผนการวิจัย (Y3) ด้านการปฏิบัติตามแผนและเก็บรวบรวมข้อมูล (Y4) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Y5) และด้านการสรุปและเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน (Y6) ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัตินักวิจัย (X1) ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน (X2) ด้านเจตคติในการทำวิจัยในชั้นเรียน (X3) ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน (X4) และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในชั้นเรียน (X5) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนาสาร ปีการศึกษา 2552 จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน 5 ด้าน และการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูจำนวน 6 ด้าน ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูได้ร้อยละ 59.10 และสร้างสมการพยากรณ์ได้คือ .533Y1 = .389 X3 + .230 X1, .316Y2 = .239 X1 + .265 X3+ -.152 X5, .443Y3 = .209 X1 + .380 X3+ (-.121) X4, .293 Y4 = .375 X3 + .218 X5, .562 Y5 = .282 X3 + .227 X5 + .127X1 และ .591Y6 = .315 X5 + .142 X1 + .219 X3+ .151 X4

สุธีรา มะหิเมือง (2556) ได้วิจัยเรื่องหลักสูตรพัฒนาความสามารถทางการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความสามารถทางการวิจัยปฏิบัติการให้กับครูประจำการในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน 51 คน ของ 5 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นการทดลอง 1 ภาคการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรที่ร่างขึ้นมีองค์ประกอบตามโครงสร้าง ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์ 3 ข้อ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะพื้นฐานทางการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการเสริมสร้างแรงจูงใจที่

ดีต่อการกระทำวิจัยในชั้นเรียน (2) ขอบข่ายเนื้อหาและกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ มุ่งเน้นหลักการพื้นฐาน กระบวนการ ปฏิบัติตามวงจรการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการเขียนรายงานเป็นแบบทางการ (3) ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง (4) สื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย ชุดเอกสารการเรียนรู้ด้วยตนเอง 6 เรื่อง เอกสารประกอบการบรรยาย ในงานประกอบกิจกรรมกลุ่ม และตัวอย่างงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของหลักสูตร โดยวิธีการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็น (IOC) ของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการวิจัยการศึกษา จำนวน 3 คน พบว่า ค่า IOC มีค่า 0.67-1.00 ผลการทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ความเข้าใจหลักการพื้นฐานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมที่ระดับนัยสำคัญ .05 และครูจำนวน 38 คนหรือร้อยละ 74.50 ของทั้งหมดที่เข้ารับการอบรมสามารถทำการวิจัยได้เสร็จสมบูรณ์และเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับดี

สุทธิพงศ์ บุญผดุง และพิณทิพา สบแสง (2556) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครู ตามแนวคิดของไวก๊อตสกี้ โดยใช้หลักการเป็นหุ้นส่วน (ระยะที่ 1) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะที่เป็นจริงกับระดับสมรรถนะที่คาดหวังในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูและวิเคราะห์สมรรถนะที่เป็นจริงในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ คณะครูโรงเรียนแสงหิรัญและโรงเรียนวัดราชโกษา ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 ใช้การเลือกแบบเจาะจงและด้วยความสมัครใจ จำนวน 41 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความเที่ยวตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นในระดับที่ใช้ได้ (CVI=0.80-1.00, R=0.971) ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูตามที่คาดหวังสูงกว่าตามที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์สมรรถนะที่เป็นจริงในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนของครู พบว่า ยังมีรายการและประเด็นที่ครูยังเกิดความคลาดเคลื่อนและเข้าใจไม่ถูกต้องอยู่หลายประเด็น ซึ่งควรได้รับการพัฒนาในระยะที่ 2 ต่อไป

รัตติมา โสภาคะยัง (2556) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้น โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน 3) ศึกษาผลการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งการดำเนินการประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) ดำเนินการ 2 วงรอบ กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยประกอบด้วย กลุ่มผู้ร่วมวิจัย 6 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 10 คน รวมทั้งสิ้น 16 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบทดสอบ แบบบันทึกการนิเทศ แบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดย แจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอการวิจัยในรูปแบบตารางและพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร คือครูทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย ไม่มีร่องรอยหลักฐานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนและการใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ส่วนปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูเคยผ่านการอบรมมาแล้วเป็นเวลานาน จึงขาดทักษะและความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน และขาดความรู้

ความเข้าใจ การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในวงรอบที่ 1 ใช้แนวทางการพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน วงรอบที่ 2 ใช้แนวทางการพัฒนาโดยการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ ในขั้นตอนการสรุปผลและรายงานผล และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน 3) ผลการติดตามพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า เมื่อการดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนเสร็จสิ้นลง ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 5 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ร่วมวิจัยเกิดทักษะและมีความมั่นใจสามารถดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้องตามขั้นตอน และเขียนรายงานการวิจัยแบบเป็นทางการได้ครูมีผลงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

9.2 งานวิจัยต่างประเทศ

9.2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

McLaughlin and others (1986) ได้วิจัยเรื่องทำไมครูไม่สอน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ครูจำนวน 85 คน โดยคำนึงว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกกว่าเขาได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จากการศึกษาพบว่า มีมิติที่สำคัญที่สุด 3 มิติ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความสำเร็จ ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งมาจากคำถามที่ถามความรู้สึกของครูในเรื่องความพึงพอใจในงาน สภาพการทำงานที่ทำให้ครูรู้สึกว่าไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Goodman (1987) ได้ศึกษาครูที่บรรจุใหม่พบว่า มิติหลักของการสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ พื้นฐานส่วนบุคคล ความเฉลียวฉลาด การสนับสนุนจากสถาบันผลของการใช้เวลา การตอบสนองของนักเรียนต่อความพยามของครู และความมีพันธะผูกพันที่จะนำไปสู่การสร้างพลังอำนาจ

Short Greer and Melvin (1994) ได้สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ 9 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าจ้าง งบประมาณและหลักสูตรที่ใช้ นอกจากนั้นยังมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน การช่วยเหลือให้ครูได้เรียนรู้การตัดสินใจและรับผิดชอบงาน รวมถึงการพัฒนาบทบาทในการจัดการเรียนการสอนของครู การเสริมสร้างพลังอำนาจให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างโรงเรียนในโครงการ ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจพบว่า มีจำนวน 6 โรงเรียน ที่มีความเข้าใจในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจและมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานและวัฒนธรรมในการทำงานได้อย่างชัดเจน แต่อีก 3 โรงเรียนที่เหลือไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

Kenny (2002) ได้วิจัยเรื่องท่าทีของครูในการศึกษาเฉพาะทางและการรับรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมพลังอำนาจให้ครู ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของการรับรู้การสร้างเสริมพลังอำนาจในตัวบุคคล ประสบการณ์ และระดับการสอน แต่พบว่าครูไม่มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูเก่า อาจเป็นเพราะครูใหม่ได้รับประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และมีพลังในการทำงานมากกว่า อย่างไรก็ตามครูใหม่ในเมืองเล็กๆยังต้องการให้ครูเก่าเป็นพี่เลี้ยงในการแนะนำการทำงานมากกว่าข้อเสนอแนะคือ การสร้างเสริมพลังอำนาจให้ครูนั้นเป็นกระบวนการพัฒนา และครูต่างก็ได้รับโอกาสและการกระตุ้นให้เติบโตจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการศึกษาในที่สุด

Dono-Koulouris (2003) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ การเสริมพลังอำนาจและความพึงพอใจในการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษาคาทอลิก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดรูปแบบภาวะผู้นำของครูโรงเรียนประถมศึกษาคาทอลิก ตามความคิดเห็นของครูและครูใหญ่ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะ

ผู้นำ และการเสริมสร้างอำนาจครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างอำนาจครูมีความสัมพันธ์กันระหว่างแบบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แม้ว่าครูจะได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับต่างๆกัน และแสดงให้เห็นว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน

Martino (2003) ได้วิจัยรูปแบบภาวะผู้นำ การสร้างเสริมอำนาจครู และความพึงพอใจในการทำงานของโรงเรียนรัฐบาลระดับประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อออกแบบรูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลระดับประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและครูใหญ่ และเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำ และการสร้างเสริมพลังอำนาจครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการสร้างเสริมพลังอำนาจครูมีความสัมพันธ์กันระหว่างการสร้างเสริมพลังอำนาจครูใน 3 ตัวแปร คือ ผลกระทบ ความอิสระทางวิชาการ และประสิทธิภาพส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แม้ว่าระดับความพึงพอใจของครูจะเพิ่มมากขึ้นภายใต้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และการเสริมสร้างพลังอำนาจแต่กระนั้น ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

Ross (2003) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูในด้านอิทธิพลทางสังคม และการเสริมสร้างอำนาจให้ครู โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูเกี่ยวกับอิทธิพลทางสังคมของครูใหญ่และการเสริมสร้างอำนาจให้ครู ผลการวิจัยพบว่า แรงดึงดูดทางด้านสังคมของครูมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสร้างเสริมพลังอำนาจให้ครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงจุดยืนในการทำนายด้วยทฤษฎีการวิเคราะห์การถดถอย

Insim (2003) ได้วิจัยเรื่องการสร้างเสริมอำนาจครูมีผลกระทบต่อคำมั่นสัญญาของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจผลกระทบการเสริมสร้างอำนาจครูที่มีต่อคำมั่นสัญญา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยมีแรงเสริม 4 ด้าน คือ อำนาจหน้าที่ ความมีอิสระ ความร่วมมือ และความไว้วางใจ ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้งที่มีอยู่ในตัวครูและโรงเรียน สิ่งที่ศึกษาในระดับตัวครู คือ เพศ เชื้อชาติ อายุ ประสบการณ์ในการสอนระดับการศึกษา และวิชาที่สอน

9.2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Ozcan (1993) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่จะช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของครูและผลการเรียนของเด็กนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ 3 ด่านได้แก่ รางวัลสำหรับครู แนวคิดของครู และการประเมินครูส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ได้ข้อเสนอ ดังนี้ 1) การเพิ่มโอกาสในการได้รับสิ่งจูงใจต่างๆ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากขึ้นด้วย 2) ความสม่ำเสมอของการให้รางวัลอาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) การประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูควรมีหลักเกณฑ์มาตรฐานตายตัว เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

Russo (1995) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยเดียวกันสามารถมีผลกระทบได้ทั้งทางบวกและทางลบต่อแรงจูงใจของบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบที่ดีต่อแรงจูงใจของบุคลากรส่วนใหญ่คือ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จ นโยบายและแผนการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อิสระในการปฏิบัติหน้าที่และลักษณะงานตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบในทางลบต่อแรงจูงใจของบุคลากรครู คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและแผนการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์กับเด็กนักเรียน อิสระใน

การปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จ ประสบการณ์ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับครอบครัวตามลำดับ และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งทางบวกและทางลบ

Garudzo-Kusereka (2005) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยม ประเทศซิมบับเว ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ไม่ได้อยู่ในระดับสูงมาก และระดับแรงจูงใจของบุคลากรได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านลักษณะบางประการ โดยมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้แรงจูงใจต่ำและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจ และได้เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในโรงเรียนของตน

9.2.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

Guglielmino, Guglielmino, and Long. (1977) ศึกษาคุณลักษณะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยวิธี การเรียนรู้ด้วยการนาตนเอง ซึ่งนับเป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมมากในต่างประเทศ พบว่า บุคคลที่จะมีการเรียนรู้โดยการนาตนเองนั้น ควรมีลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้ 8 ประการ คือ 1) การเปิดโอกาสการเรียนรู้ (Openness to learning opportunities) 2) อัตมโนทัศน์ในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (Self concept as an effective learner) 3) มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Initiative and independence in learning) 4) มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน (Informed acceptance of Responsibility for one's own learning) 5) มีความรักในการเรียน (Love in learning) 6) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 7) มองอนาคตในแง่ดี (Positive orientation to the future) และ 8) สามารถใช้ทักษะทางการศึกษาความรู้และทักษะการ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยได้สรุป/วิเคราะห์ ดังตารางที่ 2.7-2.8

ตารางที่ 2.7 แสดงการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ที่	หัวข้อหลัก	ปีที่วิจัย	จำนวนเรื่อง	ประเภทการวิจัย					
				เอกสาร	ปริมาณ	คุณภาพ	ผสมผสาน	R&D	PAR/CAR
	งานในประเทศ								
1	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	2544-2554	7	-	2	1	2	2	-
2	แรงจูงใจ	2547-2555	8	-	4	1	1	2	-
3	การเรียนรู้จากการปฏิบัติ	2547	1	-	-	-	-	-	1
4	การพัฒนาตนเอง	2545-2552	3	-	3	-	-	-	-
5	การพัฒนาครู	2537-2557	6	2	1	-	2	-	-
6	นิเทศ/ระบบพี่เลี้ยง	2553-2556	3	-	-	-	1	2	-
7	การวิจัยในชั้นเรียน	2545-2556	10	1					9
	งานต่างประเทศ								-
1	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	1986-2003	7	-	4	2	1	-	-
2	แรงจูงใจ	1993-2005	3	-	3	-	-	-	-
3	การพัฒนาตนเอง	1997	1	-	1	-	-	-	-
รวม			49	3	18	4	7	6	10
ร้อยละ			100.00	6.12	36.73	8.16	14.28	12.24	20.41

จากตารางที่ 2.7 พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 49 เรื่อง ดำเนินการวิจัยในช่วงปี 2537-2557 สามารถแยกออกเป็น 6 ประเภท เรียงตามลำดับจากมากมาน้อย ดังนี้ การวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ 18 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 36.73 รองลงมาเป็นส่วนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 10 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 20.41 การวิจัยแบบผสมผสานวิธี 7 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 14.28 การวิจัยและพัฒนา 6 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 12.24 การวิจัยเชิงคุณภาพ 4 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 8.61 การวิจัยเอกสาร 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.12

ตารางที่ 2.8 แสดงการสังเคราะห์ หัวข้องานวิจัย/วิทยานิพนธ์ องค์ความรู้ที่พบ ประเด็นที่มุ่งศึกษาและมโนทัศน์ในการวิจัย

ที่	หัวข้องานวิจัย/วิทยานิพนธ์	ทฤษฎี/องค์ความรู้ที่พบ	ประเด็นที่มุ่งศึกษา	มโนทัศน์ในการวิจัย
1	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	**1.การเสริมสร้างพลังอำนาจที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้า**ของการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านทักษะ (การติดต่อสื่อสาร การวางแผนและการจัดการ การแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ) 2) ด้านคุณลักษณะ (ความซื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง) 3) ด้านคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ (การกำหนดแผนงาน การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดทรัพยากร การกำหนดการตรวจสอบ และการสรุปผลการดำเนินงาน) **2.รูปแบบการพัฒนาครูมีความเป็นประโยชน์** มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความหมาย และครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครูและต่อบทบาทของผู้วิจัย ด้านกระบวนการพัฒนาครู 1) ด้านการอำนวยความสะดวก 2) ด้านการสนับสนุน 3) ด้านการสร้างความกระจ่างชัด 4) ด้านการมีเสรีภาพทางการคิด **3.ขั้นตอนของการสร้างเสริมอำนาจของครู** ได้แก่ 1) ให้ความชัดเจนในความรับผิดชอบโดยการใช้คำสั่ง การทำเอกสารพรรณนางาน การประชุมชี้แจง 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยใช้คำสั่ง การกำหนดในแผนปฏิบัติการ ปฏิทินปฏิบัติงาน ตารางปฏิบัติกิจกรรม 3) การกำหนดมาตรฐานการทำงาน โดยทำเอกสารการจัดระบบบริหารของโรงเรียน การให้ศึกษาจากเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน 4) การฝึกอบรมและการพัฒนา 5) การให้ความรู้และสารสนเทศโดยการทำเอกสารข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 7) ให้การยอมรับ 8) ให้ความไว้วางใจ 9) ยอมรับข้อผิดพลาด 10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจ **4.การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู** ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	1.ผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน 2.รูปแบบการพัฒนาครู 3.ขั้นตอนของการสร้างเสริมอำนาจของครู 4.การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู 5.การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู	หลักการ ขั้นตอนและกระบวนการ รวมถึงรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในการพัฒนาครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาจากงานประจำสู่งานวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ที่	หัวข้องานวิจัย/วิทยานิพนธ์	ทฤษฎี/องค์ความรู้ที่พบ	ประเด็นที่มุ่งศึกษา	มโนทัศน์ในการวิจัย
		2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การประเมินตามสภาพจริง 4) การวิจัยในชั้นเรียน 5) การนิเทศ ติดตามประเมินผล **5.การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู** ได้แก่ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้าง 2)การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านจิตใจ		
2	แรงจูงใจ	**1.รูปแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** 1) ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ. ปยุตโต โดยรวมและในแต่ละด้าน (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา) 2) ผู้เรียนได้แสดงพฤติกรรมและรายงานตนเองอย่างชัดเจนว่าสามารถพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ **2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเรียงตามลำดับ** 1) ความพอใจในหน้าที่การงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 3) เงินเดือน 4) สถานภาพของครู 5) ความสัมพันธ์ระหว่างครู 6) ภาวะกดดันทางสังคม 7) ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา 8) อาคารสถานที่และการบริการ 9) หลักสูตรและ 10) ปริมาณการสอน **3. องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู** 1) ผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหารจัดการ 2) ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร 3) คุณลักษณะของบุคลากร 4) ลักษณะของหน่วยงาน 5) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ 6) วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ 7) ภาระงานหลากหลาย **4. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน** ประกอบด้วย 1) วินัยในวิชาชีพครู 2) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ 3) การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ 4) หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพ 5) ความเอาใจใส่ของครู **5. รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู** ประกอบด้วย **5.1 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู** ประกอบด้วย (1) ผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหารจัดการ	1.รูปแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3.องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 4. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน 5. รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู	หลักการ ขั้นตอนและกระบวนการ รวมถึงรูปแบบแรงจูงใจในการพัฒนาครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาจากงานประจำสู่งานวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ที่	หัวข้องานวิจัย/วิทยานิพนธ์	ทฤษฎี/องค์ความรู้ที่พบ	ประเด็นที่มุ่งศึกษา	มโนทัศน์ในการวิจัย
		(2) ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร (3) คุณลักษณะของบุคลากร (4) ลักษณะของหน่วยงาน (5) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (6) วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ (7) ภาระงานหลากหลาย **5.2 องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน** ได้แก่ (1) วินัยในวิชาชีพครู (2) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (3) การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (4) หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพ (5) ความเอาใจใส่ของครู		
3	การเรียนรู้จากการปฏิบัติ	**1.กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ** แบ่งเป็น 8 ขั้นตอนหลักคือ 1การเตรียมความพร้อม 2.การปฐมนิเทศ 3.การระบุปัญหาที่แท้จริง 4.การค้นหาสาเหตุของปัญหา 5.การค้นหาและตัดสินทางเลือกในการแก้ปัญหา 6.การจัดทำแผนปฏิบัติ 7.การดำเนินการตามแผน 8.การนำเสนอผลการปฏิบัติงาน **2. ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ**แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านผู้จัด ได้แก่ ผู้ดำเนินรายการสรุปผลของการดำเนินการไม่ชัดเจน การมีส่วนร่วมในกลุ่มของผู้อำนวยความสะดวกประจำกลุ่ม พฤติกรรม ครอบงำความคิดผู้อื่น การติดภารกิจส่วนตัวระหว่างร่วมกระบวนการเรียนรู้ และการใช้เวลาเกินกว่ากำหนด 2) ด้านกิจกรรม คือ แผนการดำเนินการขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิต 3) ด้านอื่น ๆ คือ ข้อจำกัดของการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่และองค์กรส่วนท้องถิ่น	1.กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 2.ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ	หลักการ และกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติในการพัฒนาครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาจากงานประจำสู่งานวิจัยในชั้นเรียน
4	การพัฒนาตนเอง	**1. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง**ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเปิดใจรับโอกาสที่จะเรียน 2) ด้านมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง 3) ด้านความเชื่อมั่นว่าตนเองเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ **2.การพัฒนาตนเองของครู** ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์	1. พฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2.การพัฒนาตนเองของครู	พฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองและลักษณะความพร้อมการพัฒนาตนเองของครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาจากงาน

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ที่	หัวข้องานวิจัย/วิทยานิพนธ์	ทฤษฎี/องค์ความรู้ที่พบ	ประเด็นที่มุ่งศึกษา	มโนทัศน์ในการวิจัย
		การอบรม การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัย และอันดับสุดท้ายคือ การศึกษาต่อ 3) วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเอง		
		3.ลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้ 8 ประการ คือ 1) การเปิดโอกาสการเรียนรู้ 2) อัตมโนทัศน์ในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ 3) มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ด้วยการนาตนเอง 4) มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน 5) มีความรักในการเรียน 6) มีความคิดสร้างสรรค์ 7) มองอนาคตในแง่ดี 8) สามารถใช้ทักษะทางการศึกษาความรู้และทักษะการ		
5	การพัฒนาครู	**1. สภาพปัญหาด้านครู** ได้แก่ 1) ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอน 2) ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานสอนมาก เช่น งานธุรการ งานกรเงิน 3) ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน 4) ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5) ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมาก ทำให้สนใจการสอนน้อยลง 6) ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน 7) ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระรอง 8) ครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง 9) ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 10) ครูขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา **2.การพัฒนาครู มีปัญหา** คือ 1) วิชาชัพครูมีความตกต่ำอย่างต่อเนื่อง 2) การขาดแคลนในบางสาขาทำให้เกิดผลกระทบต่อภาพรวม 3) งานครูไม่ท้าทายและไม่สร้างสรรค์เพียงพอ **3.การพัฒนาภูมิหลังของครู**ให้เป็นไปในทิศทางที่ดี 1) มีระดับการศึกษา 2) มีรายได้ 3) มีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นต้น **4.สภาพและปัญหาในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครู** มีปัญหา 4 ประการ คือ 1) การปฏิบัติของครูไม่สอดคล้องกับระบบการพัฒนาวิชาชีพครู 2) ระบบการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูไม่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ 3) ครูขาดความพร้อมในการทำผลงานทางวิชาการ 4) การดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวย	1. สภาพปัญหาด้านครู 2.การพัฒนาครู 3.การพัฒนาภูมิหลังของครู 4.สภาพและปัญหาในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครู 5.นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู 6. ข้อเสนอเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู	สภาพปัญหา ภูมิหลัง และ4.สภาพและปัญหาในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครู นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูเพื่อประจำสู่งานวิจัยในชั้นเรียน ยกระดับคุณภาพการศึกษาจากงานประจำสู่งานวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

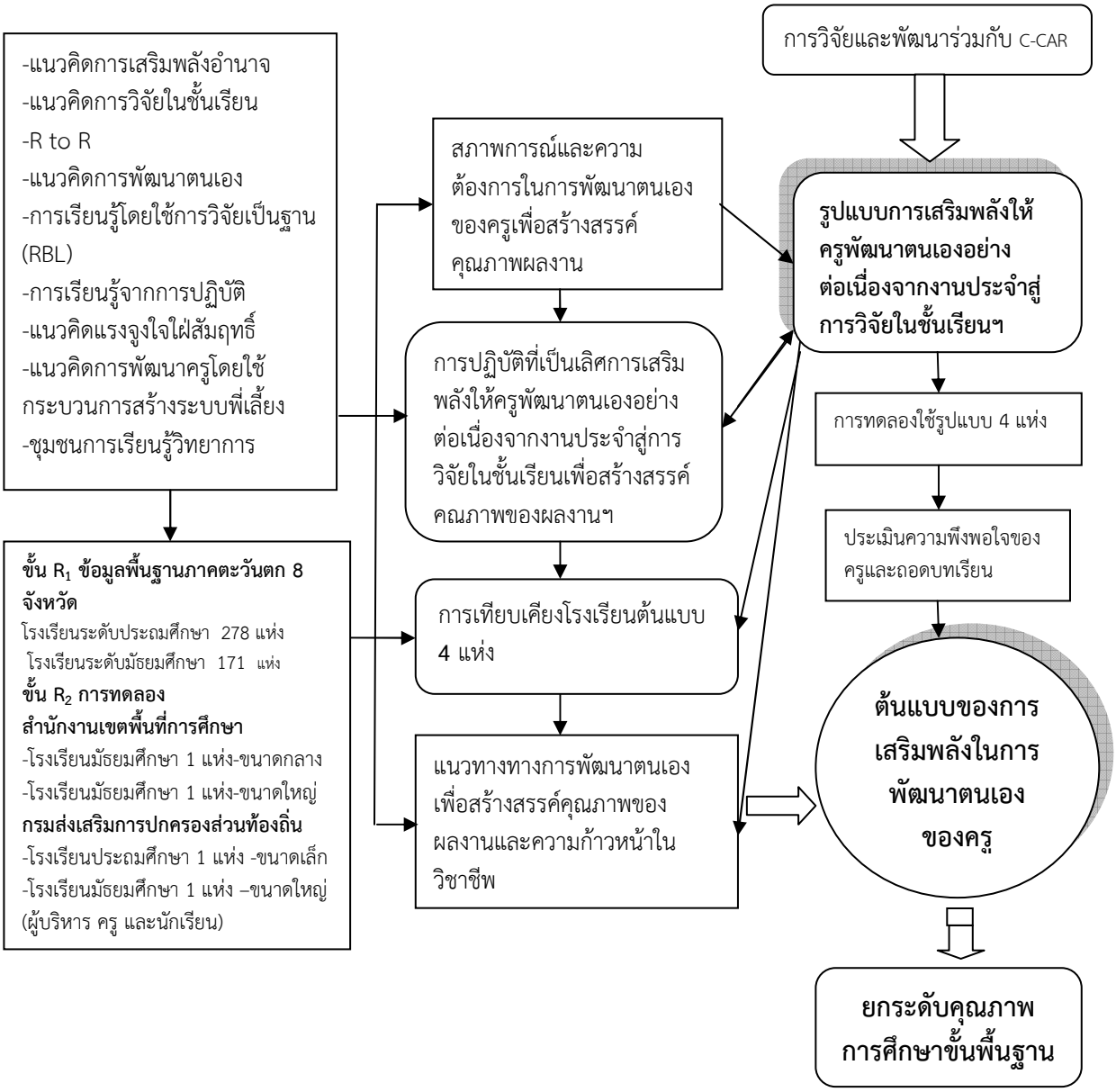
ที่	หัวข้องานวิจัย/วิทยานิพนธ์	ทฤษฎี/องค์ความรู้ที่พบ	ประเด็นที่มุ่งศึกษา	มโนทัศน์ในการวิจัย
		ในการทำผลงานทางวิชาการประสบความสำเร็จ		
		5.นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คือ 1) ยกระดับวิชาชีพครู 2) หาแนวทางในการลดภาระครูทั้งในทางการงาน อาชีพและภาวะความเป็นอยู่ 3) ส่งเสริมอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนให้สูงขึ้น 4) ส่งเสริมสถาบันผลิตครูให้เข้มแข็งทั้งคน เงิน และอุปกรณ์ 5) พัฒนาระบบงานให้น่าสนใจ ท้าทายและสามารถดึงดูดคนเก่ง 6) มีการวิจัยในวิชาชีพย่างลึกและต่อเนื่อง **6. ข้อเสนอเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู** 6 แนวทางหลัก คือ 1) วางเป้าหมายทางการศึกษาใหม่ให้เข้มข้น ลึกและยิ่งใหญ่ 2) ส่งเสริมวิชาชีพครูอย่างก้าวกระโดด 3) ปฏิรังสรรค์ (Reinventing) ระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา 4) การสร้างเครือข่ายเพื่อคุณภาพด้านการเรียนรู้ 5) การสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน 6) การสร้างกลไกเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์ของความเป็นเลิศ		
6	นิเทศ/ระบบพี่เลี้ยงเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน	**1.หลักการมุ่งเน้นการนิเทศและการทำวิจัยในชั้นเรียน** กระบวนการนิเทศ 4 ขั้นตอน คือ 1.ขั้นตอนที่ 1 Classifying :C การคัดกรองระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อจัดกลุ่มครูและเลือกวิธีการนิเทศที่เหมาะสมสำหรับครูแต่ละกลุ่ม 2.ขั้นตอนที่ 2 Information : I การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ 3. ขั้นตอนที่ 3 Proceeding : P การดำเนินการ ได้แก่ 3.1 การประชุมการสังเกตการสอน (Pre conference) 3.2 การสังเกตการสอน (Observation) 3.3 การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post conference) 4.ขั้นตอนที่ 4 Evaluating : E การประเมินผลการนิเทศ โดยมีการกำกับติดตาม (Monitoring) อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน **2.รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ** ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ระยะ คือ 1.ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ/เตรียมความพร้อม	1.หลักการมุ่งเน้นการนิเทศและการทำวิจัยในชั้นเรียน 2.รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ	1.หลักการมุ่งเน้นการนิเทศและการทำวิจัยในชั้นเรียน 2.รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำในการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาจากงานประจำสู่งานวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

ที่	หัวข้องานวิจัย/วิทยานิพนธ์	ทฤษฎี/องค์ความรู้ที่พบ	ประเด็นที่มุ่งศึกษา	มโนทัศน์ในการวิจัย
		(Preparing Phase : P) 2.ระยะที่ 2 ระยะวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase =P) 3.ระยะที่ 3 ระยะดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Phase =M) ประกอบไปด้วยการดำเนินการดังนี้ 1) การประชุมก่อนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Preconference) 2) การสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation and Data Gathering) 3) การร่วมกันวิเคราะห์และการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติ (Collaborative Reflection and Analysis) 4) การประชุมหลังกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Postconference) 4. ระยะที่ 4 ระยะประเมินผลการดูแลให้คำปรึกษา		

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย การวิจัยและพัฒนาร่วมกับการวิจัยในชั้นเรียนแบบรวมพลัง (Collaborative Classroom Action Research) ประกอบด้วย สภาพการณ์และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพผลงาน การปฏิบัติที่เป็นเลิศการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานฯ การเทียบเคียงโรงเรียนต้นแบบ 4 แห่ง รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนฯ การทดลองใช้รูปแบบ 4 โรงเรียน ประเมินความพึงพอใจของครูและถอดบทเรียน และข้อเสนอแนวทางทางการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังแผนภูมิที่ 2.18

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 2.18 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยทั้งการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) และการวิจัยในชั้นเรียนแบบรวมพลัง (Collaborative Classroom Action Research : C-CAR) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. หน่วยการวิเคราะห์

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ในการวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียน จำนวน 4 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ กระทรวงศึกษาธิการ และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยในภูมิภาคตะวันตก

2. การเลือกพื้นที่ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยจึงต้องทำการคัดเลือกพื้นที่เพื่อเป็นสนามในการศึกษา ได้กำหนดพื้นที่ คือ

1. พื้นที่อำเภออ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร
2. พื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
3. พื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ในการเลือกพื้นที่วิจัย คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับโรงเรียนต่างๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในภูมิภาคตะวันตกที่มิใช่อำเภอเมืองของแต่ละจังหวัดและกำหนดนอกจังหวัดนครปฐมซึ่งเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยศึกษาจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียน (SAR) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เอกสาร และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต (Internet) โดยกำหนดเกณฑ์เบื้องต้นจากผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในระดับกลางลงมา มีขนาดโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในขนาดเล็ก ขนาดกลางขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ กำหนดโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 แห่ง (ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ) และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยจำนวน 2 แห่ง (ขนาดเล็กและขนาดกลาง) ในภูมิภาคตะวันตก รวมทั้งได้ติดต่อประสานข้อมูลอื่นๆ จากหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกองการศึกษา เทศบาลในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และได้ข้อมูลเบื้องต้นจากการลงพื้นที่การวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานเขตมัธยมศึกษา เขต 10 เพชรบุรี

2. ตรวจสอบรายชื่อโรงเรียนต่างๆในภูมิภาคตะวันตก พบว่า โรงเรียนในภูมิภาคตะวันตก ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ รวมถึงมีสองสังกัด คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กระทรวงศึกษาธิการ และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ดังนั้นคณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น และได้พิจารณาเลือกโรงเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 1 เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการวิจัยครั้งนี้และช่วยให้คณะผู้วิจัยสามารถกำหนดแนวทางและแผนการดำเนินการพัฒนาตามที่ต้องการวิจัย โดยที่คณะผู้วิจัยจะใช้เป็นพื้นที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ 1) พื้นที่อำเภออ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร

คือ โรงเรียนเทศบาล 1) อ้อมน้อย (ขนาดใหญ่) สังกัดเทศบาลอ้อมน้อย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 2) พื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม คือ โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย (ขนาดใหญ่พิเศษ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สพม. เขต 10 กระทรวงศึกษาธิการ และ 3) โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัพวันเจติยาราม (ขนาดเล็ก) สังกัดเทศบาลอัมพวา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และ 4) พื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี คือ โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา (ขนาดกลาง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สพม. เขต 10 กระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับเหตุผลในการเลือกโรงเรียนในภูมิภาคตะวันตกดังกล่าวเป็นไปโดยความสมัครใจและความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมถึงเป็นการต่อยอดโครงการพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Monitoring) ในภูมิภาคตะวันตก และได้ทำการศึกษานำร่อง (Pilot Study) เบื้องต้น โดยศึกษาความต้องการจากแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความต้องการการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากงานประจำสู่งานวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงได้ประชุมชี้แจงเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการวิจัยถึงโรงเรียนละ 1-2 ครั้ง ปรากฏว่าโรงเรียนมีความสนใจและยินดีร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาร่วมกัน ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงศึกษา ด้วยการวิจัยและพัฒนา และการวิจัยในชั้นเรียนแบบรวมพลัง

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

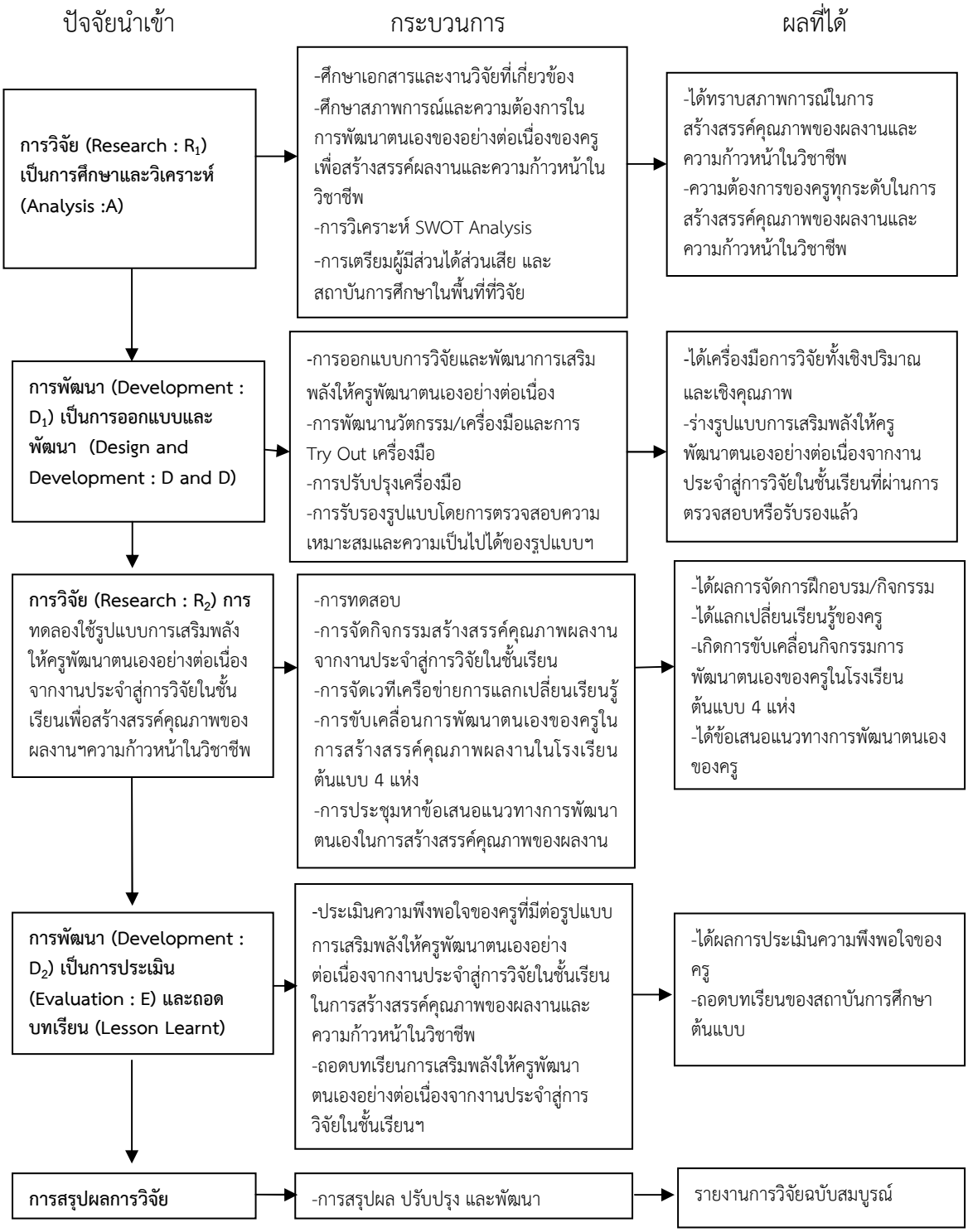
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R_1) เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา (Analysis : A)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development : D and D)

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R_2) เป็นการนำไปใช้ (Implementation : I)

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D_2) เป็นการประเมินผล (Evaluation : E)

สรุปขั้นตอนการวิจัย



แผนภูมิที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการวิจัย

3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research :R_1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา (Analysis :A)

1. วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในภูมิภาคตะวันตก

ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมถึงศึกษาปัญหา/อุปสรรค ในภูมิภาคตะวันตก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) เพื่อ

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.2 ศึกษาสภาพการณ์ และความต้องการของครูในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.3 การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของโรงเรียนเป้าหมายที่ศึกษา

1.4 การเตรียมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถาบันการศึกษาในพื้นที่ที่วิจัย และศึกษานำร่องเบื้องต้น

2. วิธีดำเนินการ

2.1 วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้วยแบบสอบถาม ได้แก่

2.1.1 ศึกษาสภาพการณ์และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.1.2 การวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของโรงเรียนเป้าหมายที่ศึกษา

2.1.3 การศึกษาเบื้องต้น (Pilot Study) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในจังหวัดเป้าหมายที่ศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และ ผู้บริหารสถานศึกษา สอบถามความต้องการและความเป็นไปได้ รวมถึงความสมัครใจ และรายงานการประเมินตนเอง (SAR) เพื่อคัดเลือกโรงเรียนต้นแบบในการพัฒนาการดำเนินการวิจัย กำหนด โรงเรียนเป้าหมาย จำนวน 4 แห่ง ตามการเลือกพื้นที่การวิจัยดังได้ได้กล่าวมาแล้ว

2.3 หลังจากศึกษาข้อมูลพื้นฐานแล้ว เตรียมพื้นที่และความพร้อมด้านบุคลากรในพื้นที่ให้รับทราบการวิจัยและพัฒนาของภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้องทั้งโรงเรียนในภูมิภาคตะวันตก มีสองสังกัด คือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ กระทรวงศึกษาธิการ และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ทั้ง 4 แห่ง เพื่อชี้แจงรายละเอียดการวิจัยในพื้นที่ของภูมิภาคตะวันตก

3. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลหลัก และเอกสาร

3.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนของภูมิภาคตะวันตก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คณะผู้วิจัยศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนของภูมิภาคตะวันตก ปี 2557 ที่เป็นพื้นที่ศึกษา 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 4,263 คน จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,450 คน จังหวัดนครปฐม จำนวน 5,491 คน จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน

1,302 คน รวมจำนวน 12,506 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2557) เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

คณะผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดจากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 384 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ในแต่ละจังหวัด เพื่อให้ครอบคลุมในแต่ละสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยขั้นแรกการเลือกกำหนด 4 จังหวัด คือ จังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม และเพชรบุรี ขั้นที่สองในแต่ละจังหวัดที่เลือกสี่จังหวัด เลือกเขตพื้นที่ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา จังหวัดละ 2 เขต ขั้นที่3 เลือกเขตละ 2 โรงเรียน รวม 4 โรงเรียนต่อจังหวัด ขั้นที่ 4 ในแต่ละโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา เลือกผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ 4 คน และครูที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระๆ 1 คน รวม 32 คน และในแต่ละโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เลือกผู้อำนวยการโรงเรียน 4 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ 5 คน และครูที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระๆละ 1 คน รวม 32 คน สุ่มโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 6 แห่ง ใน 4 จังหวัด กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการโรงเรียน 6 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ 6 คน และครูในแต่ละกลุ่มสาระ 48 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 384 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1จำนวนโรงเรียนและครูที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในภูมิภาคตะวันตก

ที่	จังหวัดในภูมิภาคตะวันตก	ขั้นแรกเลือกทุกจังหวัด	ขั้นที่สองเลือกทุกเขต (สพฐ)		ขั้นที่สามเขตละ 2 โรงเรียน		ขั้นที่ 4 แต่ละโรงเรียน (สพฐ)						กรมส่งเสริมฯ 6 โรงเรียน			รวม
			สพป.	สพม	สมฐ	สพม	สพป.			สพม						
							ผอ	รอง	ครู	ผอ	รอง	ครู	ผอ	รอง	ครู	
1	กาญจนบุรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	นครปฐม	1	2	2	4	4	4	4	32	4	5	32	1	1	8	91
3	สุพรรณบุรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4	ราชบุรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
5	สมุทรสาคร	1	2	2	4	4	4	4	32	4	5	32	1	1	8	91
6	สมุทรสงคราม	1	2	2	4	4	4	4	32	4	5	32	1	1	8	91
7	เพชรบุรี	1	2	2	4	4	4	4	32	4	5	32	3	3	24	111
8	ประจวบคีรีขันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
	รวม	4	8	8	16	16	16	16	128	16	20	128	6	6	48	384

3.3 ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูของโรงเรียนในภาคตะวันตก รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครู รวมถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษา จำนวน 14 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

วิธีดำเนินการ

1. ทำหนังสือขอเชิญประชุม ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จังหวัดเพชรบุรี

2. กำหนดแนวทางในการประชุม ประกอบด้วย สภาพการณ์ ปัญหาและความต้องการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

3. สรุปผลการประชุม

เครื่องมือที่ใช้ แนวทางการสนทนากลุ่ม

การรวบรวมข้อมูล จากการบันทึกเทป /MP3 และการจดบันทึกภาคสนาม (Field Note) การถอดความระหว่างดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

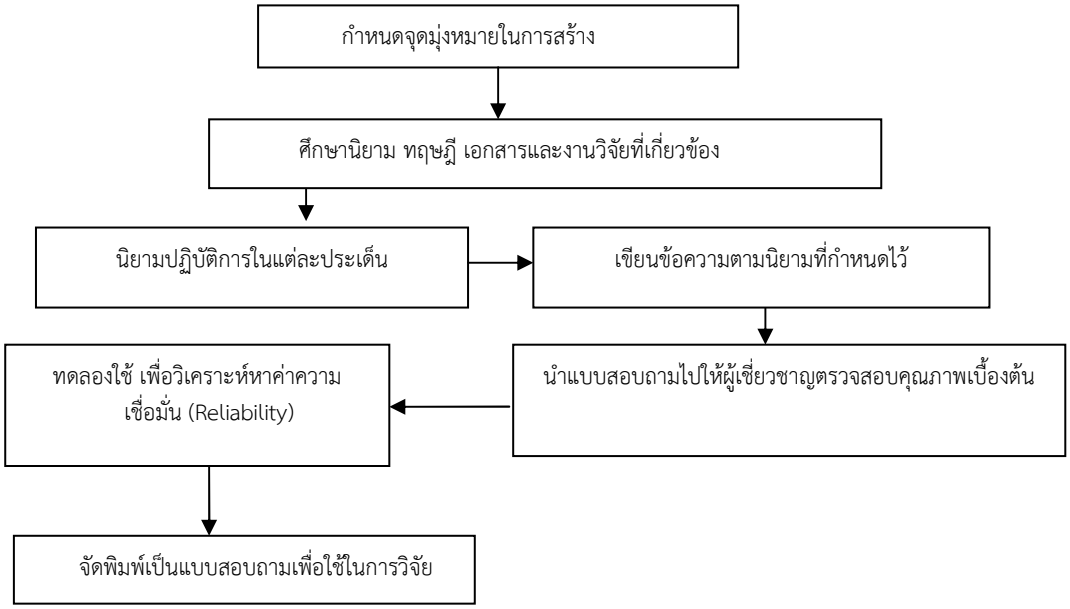
4.1 การพัฒนาเครื่องมือเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ชุด เพื่อสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูในภาคตะวันตก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยสภาพการณ์ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ รวมถึงความต้องการ ในการพัฒนาตนเองฯ จำนวน 1 ชุด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4.2 การพัฒนาเครื่องมือเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) เพื่อสอบถามสภาพการณ์ ปัญหาและความต้องการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

5. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในเชิงทฤษฎี ดังแผนภูมิที่ 3.2 ดังนี้



แผนภูมิที่ 3.2 แสดงแนวทางการสร้างเครื่องมือการวิจัย

จากแผนภูมิที่ 3.2 เป็นการแสดงลำดับขั้นการสร้างเครื่องมือการวิจัยและพัฒนาการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม สอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตามตัวแปรที่กำหนด

2. ศึกษานิยาม ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นิยามปฏิบัติการของการสอบถามการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จัดทำแบบสอบถามรายข้อต่างๆ

4. เขียนข้อคำถามตามจุดมุ่งหมายและคำนิยามที่กำหนดให้ครอบคลุม

5. สร้างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมานั้นจะมีการตรวจสอบคุณภาพในด้านของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ที่ทำการตรวจสอบก็คือผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คนเป็นผู้ตรวจสอบ (รายชื่อในภาคผนวก)

5.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

5.1.1 การสร้างเครื่องมือเชิงปริมาณ

1) ศึกษาเอกสารการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

2) สร้างแบบสอบถามโดยให้ข้อมูลครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพการณ์ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ รวมถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3) นำแบบวิเคราะห์เอกสารไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาภาษาและวัดผลประเมินผล เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษาที่ใช้และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบถอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	+ 1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	- 1

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของแบบวิเคราะห์เอกสารที่ใช้ศึกษาความต้องการโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณค่าตามสูตร (Hemphill and Westie, 1950 : 325-342)

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

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อมูลที่รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนี ถ้าค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ในข้อใดมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 คำถามข้อนั้นก็มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในประเด็นที่ต้องการวิจัย แต่ถ้าคำถามข้อใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.50 คำถามข้อนั้นจะถูกตัดออกไป และปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับรายละเอียดของคำถามให้มีความชัดเจนสามารถสื่อความได้ง่าย ได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 และปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับรายละเอียดของคำถามให้มีความชัดเจนสามารถสื่อความได้ง่าย

4) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนในจังหวัดนครปฐม แล้วนำมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach,1901 : 297-334 ; บุญชม ศรีสะอาด ,2545:72-74) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

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

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนสู่งานวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่าง = .879

5) นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกไว้

แบบสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และถิ่นที่อยู่ เป็นคำถามแบบตรวจสอบคำตอบ (Check List) ตามตัวเลือก จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนสู่งานวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 15 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ (Likert,1931; Best & Kahn 1998 : 181-182) ในด้านความคิดเห็น คือ

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนสู่งานวิจัยในชั้นเรียนระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนสู่งานวิจัยในชั้นเรียนระดับระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนสู่งานวิจัยในชั้นเรียนระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนสู่งานวิจัยในชั้นเรียนระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนสู่งานวิจัยในชั้นเรียนระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม ความต้องการในการพัฒนาโครงการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน เป็นคำถามปลายเปิด (Opened End) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นคำถามปลายเปิด (Opened End) จำนวน 2 ข้อ

การรวบรวมข้อมูล

1. คณะผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนของภูมิภาคตะวันตก

2. คณะผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามด้วยตนเอง ในโรงเรียนของภูมิภาคตะวันตก ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อกระทงที่สอบถาม

3. คณะผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

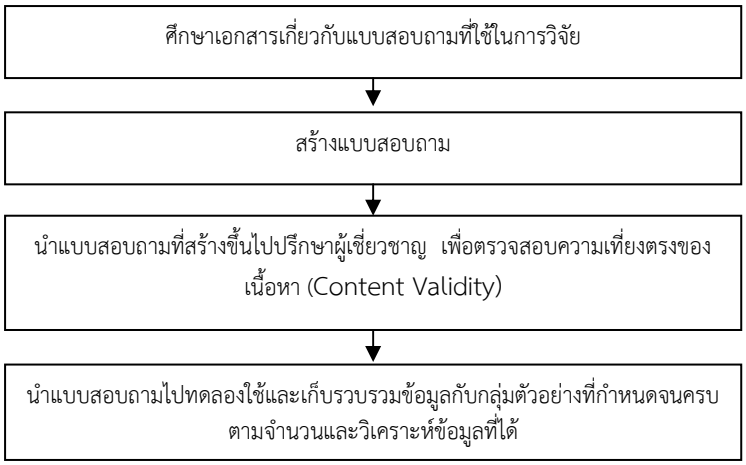
คณะผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและจัดทำรายงานผลการวิจัยตามที่ได้กำหนด การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยการใช้อธิบายผลการวิจัยหาค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคำถามปลายเปิด ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์คำถามปลายเปิดด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

จากขั้นการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยสามารถสรุปได้ดังแผนภูมิที่ 3.3



แผนภูมิที่ 3.3 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้สรุปวิธีดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 การสำรวจข้อมูลพื้นฐานดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สรุปขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R_1) เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา (Analysis : A)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย/เอกสาร	เครื่องมือ/สถิติ
1. วิเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. เอกสารแนวคิด ทฤษฎี 2. งานวิจัย	- แบบบันทึกข้อมูล/การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
2. เพื่อศึกษาสภาพการณ์ ปัญหาอุปสรรคและความต้องการในการพัฒนาตนเอง	-การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครู 384 ชุด -การสนทนากลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 14 คน -การศึกษาเบื้องต้น (Pilot Study)	-ใช้แบบสอบถาม จำนวน 384 ชุด -ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา -โรงเรียนเป้าหมายที่มีความพร้อมและสนใจเข้าร่วม	1 แบบสอบถามวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 2.สนทนากลุ่มใช้การวิเคราะห์เนื้อหา -การพูดคุย สอบถามและการสังเกต

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development :D_1) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development : D and D)

1.วัตถุประสงค์ เพื่อร่างรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.1 วิธีการดำเนินการ

การดำเนินการวิเคราะห์รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ รายละเอียดดังนี้

1.1.1 การวิเคราะห์และสร้างรูปแบบ

1.1.2 ตรวจสอบรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนี้

1.2.1 รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพต้นแบบ ไปใช้ในการดำเนินงานการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครู

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบตรวจสอบคำตอบ (Check List) ตามตัวเลือก จำนวน 5 ข้อ และส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

1.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

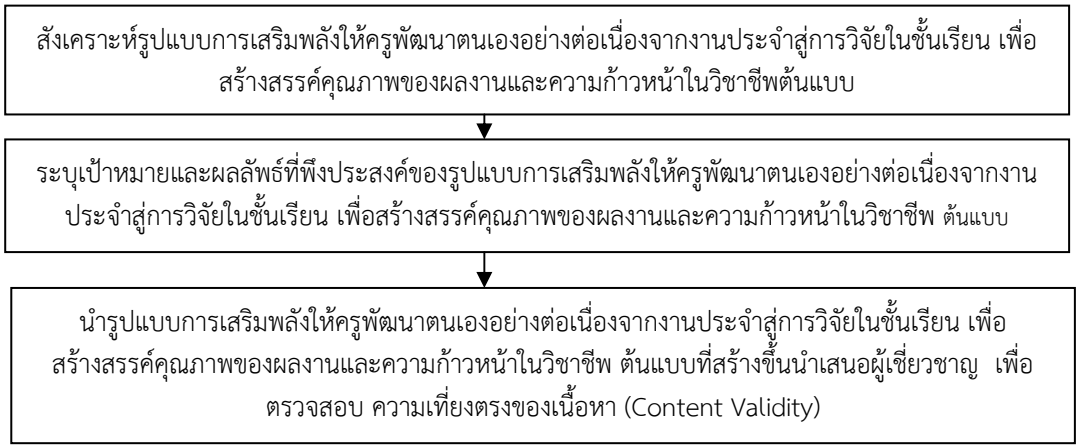
การวิเคราะห์รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1.3.1 นำข้อมูลพื้นฐานที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ ในขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.3.2 ระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน

1.3.3 นำร่างรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพที่สร้างขึ้น เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อตรวจสอบรูปแบบ ความถูกต้องของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.80 - 1.00 และปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับรายละเอียดของภาษาเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังแผนภูมิที่ 3.4



แผนภูมิที่ 3.4 แสดงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพต้นแบบ

2. การรับรองรูปแบบโดยการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

2.1 วัตถุประสงค์ เพื่อรับรองรูปแบบโดยการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.2 วิธีดำเนินการ

นำร่างรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ไปตรวจสอบรูปแบบฯ เพื่อหาความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ โดยการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert's Scale) (Likert,1931; Best & Kahn 1998 : 181-182) รายละเอียดดังนี้

2.2.1 กลุ่มเป้าหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อใช้ตรวจสอบรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาเอกสารการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้รับรอง/ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ตามวิธีของเบสท์และแคนน์ (Best & Kahn, 1998 : 181-182)

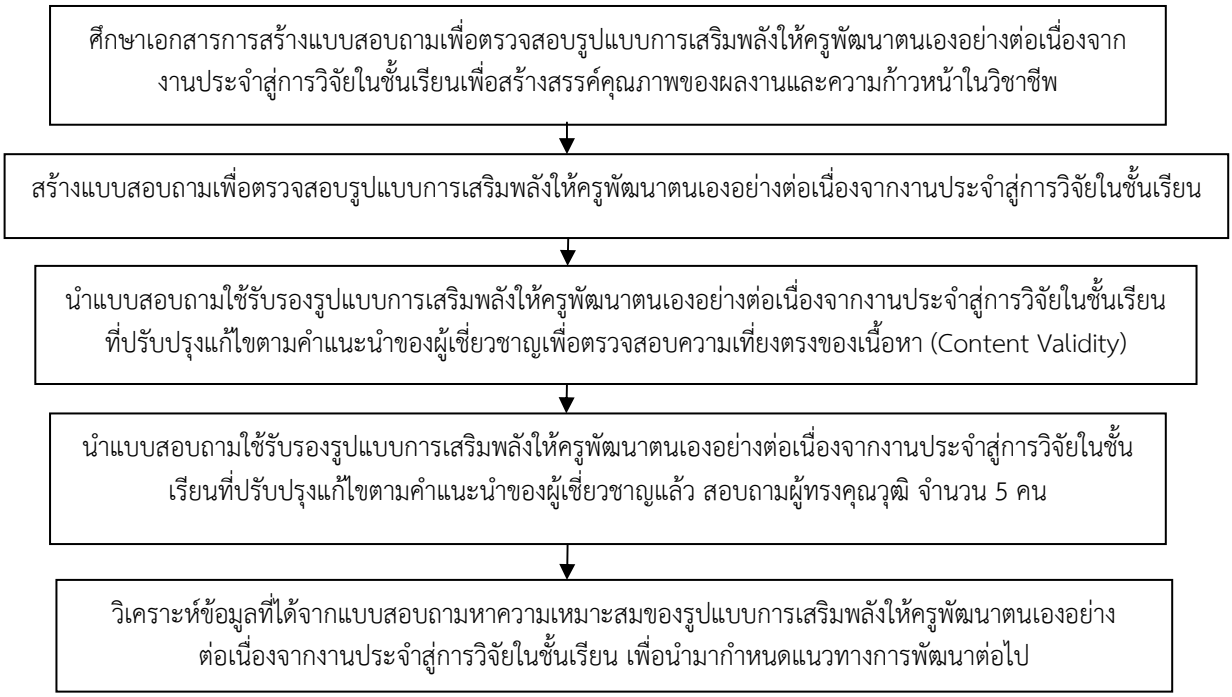
2) สร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ตรวจสอบรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert) (Likert,1931; Best & Kahn 1998 : 181-182)

3) การรับรองรูปแบบโดยการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 5 คน

4) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อใช้รับรองรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (Best & Kahn, 2006 : 331)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมพลังฯในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมพลังฯในระดับมาก
2.50 - 3.49	ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมพลังฯในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมพลังฯในระดับน้อย
1.00 - 1.49	ความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมพลังฯในระดับน้อยที่สุด

จากขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ดังแผนภูมิที่ 3.5



แผนภูมิที่ 3.5 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามเพื่อรับรองรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

จากขั้นตอนการวิเคราะห์รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ขั้นที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development : D and D) สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 สรุปขั้นที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development : D and D) : รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
1.เพื่อออกแบบและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	สังเคราะห์	เอกสาร	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ได้รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
1.1 สังเคราะห์รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	สังเคราะห์	เอกสาร	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	
1.2 ระบุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	สังเคราะห์	เอกสาร	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ข้อมูลเป้าหมายและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
1.3 เพื่อรับรองความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)	สอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน	แบบประเมินความสอดคล้อง /ค่าดัชนีความสอดคล้อง	ตรวจสอบรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ
2.เพื่อรับรองรูปแบบโดยการประเมินความเหมาะสมโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สอบถามและประชุม Conference	ผู้ทรงคุณด้านการศึกษาวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถาม	ได้รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ผ่านการรับรอง

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research :R_2) การทดลองใช้ หรือนำไปเครื่องมือที่ได้ไปใช้ (Implementation : I)

วัตถุประสงค์

1.เพื่อทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และการประเมินคุณภาพการวิจัย ในการฝึกอบรมเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.เพื่อศึกษาการปฏิบัติที่เป็นเลิศและการเทียบเคียงในการขับเคลื่อนในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.เพื่อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ขั้นตอนนี้คณะผู้วิจัยร่างรูปแบบที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 มาทดลองใช้กับสถาบันการศึกษาหรือพื้นที่ต้นแบบ 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ กระทรวงศึกษาธิการ และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 1) พื้นที่อำเภออ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร คือ โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย(ขนาดใหญ่) สังกัดเทศบาลอ้อมน้อย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย 2) พื้นที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม คือ โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย (ขนาดใหญ่พิเศษ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สพม. เขต 10 กระทรวงศึกษาธิการ และ 3) โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัพวันเจติยาราม (ขนาดเล็ก) สังกัดเทศบาลอัมพวา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และ 4) พื้นที่อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี คือ โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สพม. เขต 10 กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้จากการประเมินการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ความพร้อมด้านสมรรถนะและประสงค์เข้าร่วมการทดลอง เพื่อสร้างเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยใช้การวิจัยและพัฒนาและการวิจัยในชั้นเรียนแบบรวมพลัง (Collaborative Classroom Action Research) ดำเนินการดังนี้

1.1 การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

-การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1.1 การประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กับผู้อำนวยการเขตพื้นที่ และศึกษานิเทศก์ ใน 4 จังหวัดเป้าหมาย และสอบถาม/ประสานโรงเรียนเพื่อคัดเลือกโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศและสมัครใจ

1.1.2 การประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กับผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลในพื้นที่ ทั้ง 4 จังหวัด คือ จังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม และเพชรบุรี

1.1.3 การสำรวจโรงเรียน การพบปะพูดคุยผู้บริหารสถานศึกษา และครูในกลุ่มสาระที่มีความพร้อมเพื่อศึกษาข้อมูลเบื้องต้น (Pilot Study) และศึกษาข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน เพื่อคัดเลือกโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศและยืนยันการวิจัยในโรงเรียนป้าหมาย

1.1.4 การประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กับผู้บริหารโรงเรียน ครู ในโรงเรียนที่วิจัย จำนวน 4 โรงเรียน คือในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 2 โรงเรียน และโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 2 โรงเรียน ใน 3 จังหวัด คือ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม และเพชรบุรี การนัดแนะวันเวลา และกิจกรรมการดำเนินการ

1.2 การจัดฝึกอบรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.1.1 เครื่องมือที่ใช้ เป็นหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบประเมินผลการฝึกอบรม รวมทั้งอุปกรณ์เทปบันทึกเสียง การประชุมกลุ่ม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) หลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม

คณะผู้วิจัยจัดทำหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมการพัฒนาครูจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้หลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม 1 ชุด ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย แนวทาง/วิธีกรในการดำเนินการ กรอบการฝึกอบรม และการประเมินผล ในภาควิชาการ ภาคปฏิบัติ Dummy รายงานการวิจัย และคู่มือการใช้หลักสูตร (รายละเอียดในภาคผนวก)

2) แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-test & Post-test)

คณะผู้วิจัยจัดทำแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ตามหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นแบบ Multiple Choice จำนวน 30 ข้อ แต่ได้นำไปหาค่า ดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 ตัดข้อที่มีค่า IOC ออกไป จำนวน 5 ข้อ เหลืออยู่ 25 ข้อ จากนั้นได้นำไปทดลองใช้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในจังหวัดนครปฐม และได้นำมาวิเคราะห์ค่าความยาก มีค่าระหว่าง .40-.80 และค่าอำนาจจำแนก มีค่าระหว่าง .20-.80 และหาค่าความเชื่อมั่นเชิงสภาพ (Concurrent Validity) การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของเพียรสัน (Pearson) มีสูตรดังนี้

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ

r_{XY} = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

N = จำนวนผู้เรียนที่ทำแบบทดสอบ

$\sum X$ = ผลรวมคะแนนแบบทดสอบที่หาความเที่ยงตรงเชิงสภาพ

$\sum Y$ = ผลรวมคะแนนความรู้ของผู้เรียนที่เป็นเกณฑ์

ได้ค่าความเชื่อมั่น = .899 ข้อสอบมีความเที่ยงตรงเชิงสภาพสูงเนื่องจากค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1

กำหนดเกณฑ์คะแนน

กำหนดเกณฑ์คะแนน ก่อนและหลังการฝึกอบรม ดังนี้ (นรินทร์ สังข์รักษา,2556 : 152)

คะแนนเฉลี่ย	>80%	หมายถึง	ความรู้ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	60-79.9%	หมายถึง	ความรู้ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	<60 %	หมายถึง	ความรู้ในระดับน้อย

3) แบบประเมินผลความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน

คณะผู้วิจัยจัดทำแบบประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ

(Chick List) จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการประเมินตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert) (Likert,1931; Best & Kahn 1998 : 181-182) จำนวน 33 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	ความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 - 4.49	ความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับ มาก
2.50 - 3.49	ความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 - 2.49	ความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.49	ความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4) แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

คณะผู้วิจัยจัดทำแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Chick List) จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการประเมินตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert) (Likert,1931; Best & Kahn 1998 : 181-182) จำนวน 33 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

32-36	คะแนน (3.50-4.00)	หมายถึง	ผลงานอยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม
23-31	คะแนน (2.50-3.49)	หมายถึง	ผลงานอยู่ในระดับ ดีมาก
15-22	คะแนน (1.50-2.49)	หมายถึง	ผลงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
6-14	คะแนน (0.50-1.49)	หมายถึง	ผลงานอยู่ในระดับ น้อย
0-5	คะแนน (0.00-0.49)	หมายถึง	ผลงานอยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง

1.1.2 กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม

ผู้อบรมประกอบด้วยครูผู้สอนในโรงเรียนเป้าหมาย 4 แห่ง จำนวน 190 คน

1.1.3 วิธีดำเนินการ

1) กำหนดการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ จำนวน 5 ครั้งๆละ 1 วัน ภาคทฤษฎีกำหนดในช่วงบ่าย 3 ครั้ง เพื่อไม่ให้กระทบต่อการเรียนการสอน ตามกรอบและวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเป้าหมาย 4 แห่ง รวม 190 คน

(1) กำหนดหัวข้อการจัดอบรมให้ความรู้ ตามหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม

(2) ทำหนังสือเชิญผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเป้าหมาย 4 โรงเรียน

(3) วิเคราะห์ผลจากขั้นตอนที่ผ่านมาในสภาพการณ์ ความต้องการ รายงานการประเมินตนเอง ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการฝึกอบรม

2) จัดเตรียมเอกสาร กำหนดวันเวลา สถานที่ ผู้เข้าร่วมอบรม ประสานและจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

(1) ประสานงานสถานที่จัดอบรม อาหาร เครื่องดื่ม ห้องประชุมซึ่งเป็นสถานที่ในโรงเรียนเป้าหมายที่กำหนด 4 โรงเรียน

(2) จัดเตรียมเอกสาร และคู่มือการฝึกอบรม

(3) แบบลงทะเบียนการฝึกอบรม การจัดทำแบบประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรม (Pre-test และ Post-test) และประเมิลผลหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

(3) กำหนดแผนและตารางการฝึกอบรมตามที่กำหนด

3) กรอบและเนื้อหาการฝึกอบรม กำหนดการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เน้นกระบวนการการจัดการความรู้ การปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน การเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-based Learning : RBL) ในด้าน“การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงาน”และการจัดกิจกรรมเหมาะสม ได้แก่ การพัฒนาตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) การปฏิบัติที่เป็นเลิศ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากปัญหา (Problem – based Learning :PBL) ที่เป็นการเรียนรู้จากด้วยตนเองจากภายใน (Individual Incentive) และผ่านเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (Professional Learning Community :PLC)

4) ระยะเวลาการฝึกอบรม ใช้ระยะเวลาในช่วงแรก จำนวน 5 วัน โดยใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจ (Empowering) ตามแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) และการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching) ให้คณะนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นพี่เลี้ยงติดตาม Coaching เป็นช่วงๆ เดือนละ 1 ครั้งๆละ 1 วัน กำหนด 5 เดือน ตามกรอบและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม

5) การดำเนินการจัดอบรม และ Coaching ตามวัตถุประสงค์และตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ พร้อมสะท้อนการเรียนรู้ในการดำเนินการแต่ละครั้ง เพื่อประกอบการถอดบทเรียนแบบ AAR

6) ประเมิลผลการจัดอบรม ด้วยการใช้แบบทดสอบความรู้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-test และ Post-test) แบบประเมินผลการฝึกอบรม และประเมินคุณภาพผลงานวิจัย รวมถึงการติดตามผลหลังการฝึกอบรมในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (COPs)

1.1.4 การรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบความรู้ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-test และ Post-test) แบบประเมินผลการฝึกอบรม ทั้ง 2 ชุด และประเมินคุณภาพผลงานวิจัย รวมถึงการติดตามผลหลังการฝึกอบรมในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (COPs)

1.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

สถิติที่ใช้

1.ลักษณะส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ ด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ยละส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.การเปรียบเทียบคะแนนก่อนการฝึกอบรม (Pre-test) และหลังการฝึกอบรม (Post-test) ด้วยสถิติแบบไม่อิสระจากกัน (t-test แบบ dependent) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.วิเคราะห์คำถามปลายเปิดด้วยการ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.3 การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.3.1 เครื่องมือที่ใช้เป็นการจัดเวทีเสวนาย่อยของชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices : COPs) ใช้การจัดเวทีสนทนากลุ่มย่อย และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) ในโรงเรียนต้นแบบ 4 โรงเรียน เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.2 กลุ่มเป้าหมายในการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยครูผู้สอน 4 แห่ง จำนวน 190 คน

1.3.3 วิธีดำเนินการ

1) ทำหนังสือเชิญผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเป้าหมายที่ศึกษา

2) จัดเวทีเสวนาย่อยของชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices : COPs) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติ ในโรงเรียนเป้าหมายที่กำหนด การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพของ 4 แห่งต้นแบบที่ศึกษา เพื่อกระตุ้นและเสริมพลังจากกลุ่ม (Groups Incentive) จำนวน 190 คน จัดเวที 3 รอบ กำหนดเว้นระยะห่างกันรอบละ 1 เดือน ครั้งละ 1 วัน หรือตามที่ผู้ร่วมจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กำหนด โดยเน้นการจัดแบบไม่เป็นทางการ แต่ให้ได้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำกลับไปปรับปรุงพัฒนาจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน กำหนดกรอบการดำเนินการ ดังนี้

-เดือนที่ 1 รอบที่ 1 จัดเวทีเสวนาย่อยเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในประเด็นนำเสนอภาพรวมของการพัฒนาตนเองที่ได้จากกระบวนการในข้อ 1.2 รวมถึงการนำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ได้จากขั้นที่ 1 การจัดเวทีเสวนา รวมถึงนำเสนอรูปแบบเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในภูมิภาคตะวันตก

-เดือนที่ 2 รอบที่ 2 จัดเวทีเสวนาย่อยระบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในประเด็นนำเสนอ การจัดกิจกรรมต่อเติมเสริมพลังให้กับเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการติดตามผลการดำเนินงานในรอบที่ 1 ในรอบที่ 2 ที่เป็นการจัดทำผลงานสู่วิทยฐานะ และสรุปผลการจัดเวทีเสวนา การปฏิบัติที่เป็นเลิศและเทียบเคียงการดำเนินการของ 4 โรงเรียนต้นแบบ

1.3.4 การรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้การบันทึกเทปจดบันทึกภาคสนาม การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และภาพถ่ายกิจกรรม

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับเทคนิคแบบอุปนัย (Inductive Technique) และพรรณนาความตามประเด็นที่กำหนด

ประเด็นจัดเวทีเสวนาย่อย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับเทคนิคแบบอุปนัย (Inductive Technique) แล้วนำเสนอในลักษณะการบรรยายความ

1.4 การประชุมข้อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

หลังจากดำเนินการจัดเวทีเสวนาย่อย คณะผู้วิจัยได้จัดประชุมข้อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเชิญผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในภูมิภาคตะวันตก ในการจัดประชุมข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ที่คาดหวังในการกำหนดแนวทาง/ยุทธ์ศาสตร์เพื่อการพัฒนาตนเองของครูในสถาบันการศึกษาต้นแบบในภูมิภาคตะวันตก

1.4.1 วิธีดำเนินการ

-ผู้ร่วมในการประชุมข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ประกอบด้วย ครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 190 คน

-ระยะเวลาการดำเนินการ 1 วัน หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สถานที่จัดในโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ

-กำหนดการจัดประชุมข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 1 วัน ตามกรอบและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-จัดเตรียมเอกสาร คู่มือ กำหนดวันเวลา สถานที่ ผู้เข้าร่วมอบรม ประสานและเชิญเข้าร่วมประชุม จัดทำเอกสาร และประสานการประชุมผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาในจังหวัดที่เป็นต้นแบบของภูมิภาคตะวันตก

-เครื่องมือที่ใช้ การจัดเวทีเสวนาเครือข่าย แนวทางการสนทนากลุ่ม รวมทั้งอุปกรณ์เทปบันทึกเสียง เพื่อช่วยในการเก็บข้อมูล

-ประเมิลผลการจัดประชุมข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

-สรุปรวมข้อเสนอ เพื่อจัดทำรายงานและเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ประถมศึกษา และผู้อำนวยการเขตพื้นที่มัธยมศึกษา และผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯลฯ

ประเด็นกำหนดการจัดประชุมข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อประเมินปรับปรุง และพัฒนารูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับเทคนิคแบบอุปนัย (Inductive Technique) แล้วนำเสนอในลักษณะการบรรยายความ

จากขั้นตอนผลการทดลองใช้ หรือการนำไปใช้ ในขั้นที่ 3 การวิจัย (Research : R_2) เป็นการนำไปใช้ (Implementation : I) สรุปได้ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สรุปขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R_2) เป็นการนำไปใช้ (Implementation : I)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
1.การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา	การประชุมชี้แจง	ผู้บริหารเขตพื้นที่ ผอ. กอง การศึกษา ผอ.โรงเรียน	การประชุมพูดคุย	ได้เตรียมความพร้อมในการดำเนินการ
2.การจัดอบรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัย	Pre-test &Post-test และการประเมินผลความรู้ความสามารถและการปฏิบัติ และคุณภาพงานวิจัย	ผู้อบรม 190 คน	ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา	ได้อบรมให้ความรู้งานประจำสู่การวิจัย
3.การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเอง	การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4 แห่ง (COPs)	ผู้บริหารและครู 4 แห่ง 190 คน 3 รอบ ๆ ละ 1 เดือน	-การสนทนากลุ่มและการสังเกต -การวิเคราะห์เนื้อหา	ผลการขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานประจำสู่การวิจัย
4.การจัดประชุมข้อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	การจัดเวทีประชุมเสวนาแนวทาง	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้บริหารและครูจาก 4 แห่ง 190 คน	-การสนทนากลุ่ม -การวิเคราะห์เนื้อหา/เทคนิคแบบอุปนัย (Inductive Technique)	ได้ทราบแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development :D_2) เป็นการประเมินผลและปรับปรุง (Evaluation : E)

1. วัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินผลความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูและถอดบทเรียน

ในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และถอดบทเรียน (Lesson Learnt) ที่เกิดขึ้นจากการทดลองนำรูปแบบรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพไปใช้ ด้วยวิธีการประเมินเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีประเด็นสำคัญในการประเมิน ด้วยการใช้แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมถึงการสนทนากลุ่มย่อยระหว่างคณะผู้วิจัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเครื่องมือเชิงคุณภาพเป็นการถอดบทเรียนที่ได้จากกิจกรรม การปฏิบัติที่เป็นเลิศ การจัดประชุม การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมข้อเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู โดยใช้แบบสอบถามและเทปบันทึกเสียง MP3 เพื่อช่วยในการเก็บข้อมูล

1.1.1 กลุ่มเป้าหมายเชิงปริมาณ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลอง เก็บรวบรวมข้อมูล จากครูผู้สอนในโรงเรียนเป้าหมาย 4 แห่ง จำนวน 190 คน

1.1.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนในโรงเรียนป้าหมาย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และถิ่นที่อยู่ เป็นคำถามแบบตรวจสอบคำตอบ (Check List) ตามตัวเลือก จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จำนวน 40 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นคำถามปลายเปิด (Opened End) จำนวน 2 ข้อ

1.1.3 การควบคุมคุณภาพเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ จากผู้เชี่ยวชาญหาค่า IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 แล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนครปฐม จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อซึ่งในแต่ละชุดจะนำมาทดสอบความเชื่อถือของความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach,1901 : 297-334) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability)

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

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

ที่	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลัง	ค่าความเชื่อมั่น (r)
1	การเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู	.974
2	การจัดกิจกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียน	.874
3	บรรยากาศในการทำวิจัยในชั้นเรียน	.926
4	ระยะเวลาในการทำวิจัยในชั้นเรียน	.930
5	การประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน	.939
6	ประโยชน์จากการทำวิจัยในชั้นเรียน	.899
	รวมทั้งชุด	.962

1.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) คณะผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเป้าหมายที่กำหนด ทั้ง 4 โรงเรียน

2) คณะผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามด้วยตนเองในโรงเรียนเป้าหมายที่กำหนด ทั้ง 4 โรงเรียน ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อกระทงที่สอบถาม

3) คณะผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม

1.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิเคราะห์ผลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (Best & Kahn, 2006 : 331)

ค่าเฉลี่ย			**ความหมาย**
ระดับ	5	หมายถึง	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯในระดับ มากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯในระดับ มาก
ระดับ	3	หมายถึง	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯในระดับ ปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯในระดับ น้อย
ระดับ	1	หมายถึง	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯในระดับ น้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 - 4.49	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯอยู่ในระดับ มาก
2.50 - 3.49	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 - 2.49	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯอยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.49	ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบฯอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการถอดบทเรียน เป็น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระและครู ใน 4 แห่ง แห่งละ 10 คน รวม 40 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

1.2.2 การถอดบทเรียนจากโครงการวิจัยและพัฒนาในกระบวนการดำเนินการวิจัยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยการประยุกต์การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจากเวทีเครือข่าย และข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม การจัดอบรม การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองของครู

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) คณะผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นเนื้อหา ประเด็น กิจกรรม การสังเกต จากการปฏิบัติที่เป็นเลิศ การจัดอบรม การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Community of Practices) ของกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในโรงเรียนเป้าหมายที่กำหนด ทั้ง 4 โรงเรียน

2) คณะผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหา ประเด็น กิจกรรม การสังเกต จากการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้กระบวนการถอดบทเรียน แบบ After Action Review : AAR ถอดบทเรียนที่ได้ สรุปผลและเขียนรายงาน

จากขั้นตอนการพัฒนา เป็นการประเมินและปรับปรุง รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ขั้นที่ 4 การพัฒนา (Development : D_2) เป็นการประเมินผล (Evaluation : E) สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 สรุปขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D_2) เป็นการประเมินผล (Evaluation : E)

วัตถุประสงค์	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
การประเมินผลและปรับปรุง -เชิงปริมาณ	-การใช้แบบสอบถามสอบถามความพึงพอใจ	-ครู 190 คน	ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา	ได้ทราบความพึงพอใจของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน
การถอดบทเรียนในการวิจัย -เชิงคุณภาพ	-ถอดบทเรียนสรุปความจากประเด็นและกิจกรรมการขับเคลื่อนเวที	-ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระและครูแห่งละ 10 คน ในโครงการวิจัย	AAR การจัดการความรู้ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา/ประเด็น	ได้ทราบผลการถอดบทเรียนการวิจัย

บทที่ 4

วิสัยทัศน์ พันธกิจและการประเมินคุณภาพของโรงเรียนที่ศึกษา

คณะผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนที่ศึกษา ได้แก่ 1) โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย (ขนาดใหญ่พิเศษ) 2) โรงเรียนเทศบาล อ้อมน้อย (ขนาดใหญ่) 3) โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา (ขนาดกลาง) และ4) โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัพวันเจติยาราม (ขนาดเล็ก) ดังนี้

1. โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม



ผอ. ดร. ประพจน์ แย้มทิม

วิสัยทัศน์

อัมพวันวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาที่มุ่งมั่นจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาเยาวชนตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีศักยภาพเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดีมีคุณภาพ

พันธกิจ

1. ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่ดี มีบรรยากาศและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร ร่วมสร้างสรรค์ ร่วมรับผิดชอบ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนา

2. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมศักยภาพ ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริมนักเรียนตามศักยภาพอย่างทั่วถึง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รู้จักคิดวิเคราะห์ มีทักษะการดำรงชีวิต มั่นใจในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความหลากหลาย จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เน้นการบูรณาการการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านดนตรี ศิลปะ กีฬา เสริมสร้างสมรรถภาพทั้งร่างกายและจิตใจ

4. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิทยฐานะ เป็นครูมืออาชีพ

5. สร้างบรรยากาศการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม มีระบบเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. เพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

7. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียน ให้เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้

8. ระดมทรัพยากร และบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

9. พัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง

เป้าหมาย

1. นักเรียนเป็นคนดี มีวินัย มีคุณธรรม

2. นักเรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

3. นักเรียนใฝ่เรียนใฝ่รู้ พัฒนาตนเอง มีทักษะในการดำรงชีวิต

4. นักเรียน มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศด้าน ICT

5. นักเรียนสืบทอดศิลปวัฒนธรรมไทย สามารถเล่นดนตรีไทยได้อย่างน้อย 1 ชิ้น

6. นักเรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดจากสิ่งเสพติดและอบายมุข

7. นักเรียนรักษ์ท้องถิ่น ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและชุมชน

8. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับ ความต้องการของนักเรียนท้องถิ่น และช่วยดูแลนักเรียน

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

รักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

อัตลักษณ์ของนักเรียน

รักษ์ศิลปวัฒนธรรม

อัตลักษณ์ของครู

รักษ์ศิษย์ มีภูมิรู้ คู่คุณธรรม

อัตลักษณ์ของผู้บริหาร

นักวิชาการ บริหารเยี่ยม

อัตลักษณ์ของบุคลากรอื่นในสถานศึกษา

ขยัน อดทน ซื่อสัตย์

คำขวัญของโรงเรียน

ประพฤติดี มีวิชา กีฬาเด่น รู้หน้าที่ มีวินัย ใฝ่คุณธรรม

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

โรงเรียนดำเนินการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก ดังนี้

3.1 เร่งรัดการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อนให้พัฒนาสูงขึ้น

3.2 พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในด้านการเรียนและการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.3 พัฒนาทีมงานและการจัดทำพรรณนางานที่เป็นปัจจุบัน

3.4 ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมกับชุมชนเพื่อร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมบริเวณชุมชนให้ยั่งยืน

4. กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตอย่างไทย รู้จักการประหยัดและออมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษา และพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาผู้เรียนด้านดนตรี ศิลปะ เต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมสมรรถนะด้านกีฬาไทย กีฬาสากล สร้างเสริมสมรรถภาพทั้งร่างกาย และจิตใจ

กลยุทธ์ที่ 8 ปลูกจิตสำนึกผู้เรียนให้รักษ์ท้องถิ่น และพัฒนาดูแลรักษาสภาพแวดล้อมให้ยั่งยืน


อาสนวิหารแม่พระบังเกิด
(โบสถ์คริสต์)
คลองอัมพวา
อุทยาน ร.2
แม่น้ำแม่กลอง
อัมพวา
สมุทรสงคราม
สนามกีฬาสมุทรสงคราม
วัดแก้วฟ้า
วัดจ่าพร้อม
ศาลากลาง
วัดบางกุ้ง
ค่ายบางกุ้ง
วัดเพชรสมุทรวรวิหาร
ไปกรุงเทพฯ
ตลาดร่มหุบ
วัดป้อมแก้ว
สถานีรถไฟแม่กลอง
ถนนพระราม 2 (ทางหลวง 35)
ไปเพชรบุรี
N
W
E
S


โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย ได้ผ่านการประเมินโรงเรียนคุณธรรมนำวิชาการ
และได้เป็นโรงเรียนต้นแบบ "การพัฒนาคุณธรรมนำวิชาการ
ตามหลักความดีพื้นฐานสากล" ในโครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน
ในฝันและโรงเรียนมาตรฐานสากล ปีการศึกษา 2556
ในวันที่ 17 มิถุนายน 2557 โดยคณะกรรมการการประเมิน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10


โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย ขอแสดงความยินดีกับ ดร.ประพจน์ แย้มทิม ผู้อำนวยการโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย
ที่ได้รับประทานโล่รางวัลธรรมาภิบาล "สิงห์ทอง" รางวัลผู้บริหารและนักพัฒนาองค์กรดีเด่นแห่งปี 2557
จาก ฯพณฯ นายอำพล เสนาณรงค์ องคมนตรี เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2557 ณ ศูนย์ประชุมสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์



โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัยขอแสดงความยินดีกับ ดร.ประพจน์ แย้มทิม ผู้อำนวยการโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย
ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี 2556 รับมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติ (ครุฑทองคำ)
ในวันข้าราชการพลเรือน จาก นายชนม์ชื่น บุญญานุสาสน์ ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสงคราม
เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2557 ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม



ขอแสดงความยินดีกับโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกจากกระทรวงวัฒนธรรมให้เป็น
สถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรมด้านดนตรีไทยและดนตรีพื้นบ้าน ประจำปี ๒๕๕๗ โดยได้รับ
โล่พร้อมเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ จากนายวีระ โรจน์พจนรัตน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม
วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗ ณ แกรนด์ บอลรูม โรงแรม ดิ เอมเมอรัลด์ กทม.





ภาพโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสงคราม

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

มาตรฐานการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก	ระดับคุณภาพ			
	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
มาตรฐานที่ 1 ผลการจัดการศึกษา				
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน				
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี				✓
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์				✓
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง			✓	
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น			✓	
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน		✓		
กลุ่มตัวบ่งชี้ อัตลักษณ์				
ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา				✓
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา				✓
กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม				
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา				✓
มาตรฐานที่ 2 การบริหารจัดการศึกษา				
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน				
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา			✓	
กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม				
ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐานและพัฒนาความเป็นเลิศ ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา				✓
มาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน				
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			✓	
มาตรฐานที่ 4 ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายใน				
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน				
ตัวบ่งชี้ที่ 8 พัฒนาการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาและต้นสังกัด				✓

โรงเรียนมีผลการประเมินระดับคุณภาพ ดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34

ผลการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ☑ รับรอง ☐ ไม่รับรอง

ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก

จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อแสนอแนะจากการติดตามตรวจสอบคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด

จุดเด่น : สถานศึกษามีการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าให้ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนด้วยการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายในด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา และความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ผ่านระบบอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง

จุดที่ควรพัฒนา :

1. สถานศึกษาเป็นต้นแบบโรงเรียนในฝัน จึงควรพัฒนาตามยุทธศาสตร์ของโรงเรียนในฝันให้เต็มรูปแบบ เพื่อแสดงศักยภาพให้บรรลุเป้าประสงค์ โดยมีความโดดเด่นในด้านการเรียนรู้ การใช้ระบบ ICT เข้ามาช่วยในกิจกรรมการเรียนการสอน

2. สถานศึกษาอยู่ใกล้สถานที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ของชาติ และแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญหลายแห่ง อันเป็นทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เหมาะสมสำหรับการส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์และเสริมรายได้ระหว่างเรียนได้ไม่ยาก

3. สถานศึกษาควรสืบทอดพื้นฐานทางด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา และสืบสานจารีตประเพณีวัฒนธรรม ซึ่งมีพื้นฐานดีอยู่แล้วให้มีความโดดเด่น รวมทั้งมีการส่งเสริมการจัดชุมนุม และชมรมต่างๆ ให้มีผลงานเชิงประจักษ์ยิ่งขึ้น

จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม

จุดเด่น

1. ผลการพัฒนาตามจุดเพิ่มและจุดเด่นส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของระดับประเทศ ได้แก่ วงดนตรีลูกทุ่งโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย

2. ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา จัดทำโครงการธนาคารขยะรีไซเคิล แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมขยะมูลฝอยในโรงเรียนและชุมชน

3. ผู้เรียนมีความสามารถด้านดนตรีและศิลปะ นาฏศิลป์ สืบสานวัฒนธรรมประเพณีไทย ภูมิปัญญาไทย แสดงถึงความเป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน

จุดที่ควรพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผลการทดสอบระดับชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษาควรจัดโครงการซ่อมเสริมผู้เรียนให้เป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อสร้างพื้นฐานความรู้ให้กับผู้เรียน โดยเฉพาะในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ และควรทำอย่างเร่งด่วน

2. สถานศึกษาควรพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันต่อการใช้งาน และควรสนับสนุนห้องประกอบการเรียนให้มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการเรียนเพิ่มมากขึ้น เช่น ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องพิเศษต่างๆให้พร้อมใช้และเกิดประโยชน์คุ้มค่าอย่างสูงสุดในแต่ละปี

3. ครูควรศึกษาทำงานวิจัยให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ จัดทำงานวิจัยที่เกิดจากปัญหาการเรียนหรือสื่อ แล้วนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพของผู้เรียน

4. สถานศึกษาควรพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพให้ทันต่อการใช้งาน รวมทั้งควรร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อวางแผนพัฒนาระบบการประกันคุณภาพให้มีความ ลุ่มลึก มีความชัดเจนในหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ สะท้อนผลการประเมินที่สอดคล้องสภาพจริง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้อง ถูกทิศถูกทางในแต่ละปีต่อไป

ที่มา : รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย, 2557)

2. โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร



ผอ. คุณปภา งามบุญรัตน์





ภาพโรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร



ปรัชญา

นตฺถิ ปญฺญาสมา อาภา หมายถึง แสงสว่างเสมอด้วยปัญญาไม่มี

วิสัยทัศน์

โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย เป็นสถาบันการศึกษาที่ได้มาตรฐาน เพื่อผลิตคนดีของชาติ

เอกลักษณ์

แหล่งผลิตต้นกล้าคนดีสู่สังคม

อัตลักษณ์

ภาคภูมิในความดี

พันธกิจ

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. พัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์
5. บริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นสู่มาตรฐานการศึกษา

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

1. จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
3. นักเรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

4. นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์
5. โรงเรียนมีความพร้อมด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้
6. โรงเรียนมีความพร้อมด้านอาคารเรียนอาคารประกอบและสิ่งแวดล้อม
7. ครูมีคุณภาพตามมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่ 2 การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่ 5 การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่ 6 การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสู่มาตรฐานการศึกษา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.1 การปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน

1.2 การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่ 2 การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 ส่งเสริมกิจกรรมฝึกทักษะในการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน

2.2 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

2.3 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้แสดงผลงานทางวิชาการต่อสาธารณชนด้วยการจัดนิทรรศการแสดงผลงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรมตามความต้องการอย่างต่อเนื่องและมีครูเพียงพอ

3.2 ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่ 4 การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

4.1 ปรับปรุงภูมิทัศน์อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการจัดการศึกษา

4.2 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียน และส่งเสริมการศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่ 5 การส่งเสริมผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์

5.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา

5.2 จัดการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกหลักสูตร

5.3 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง และเหมาะสมตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาที่ 6 การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสู่มาตรฐานการศึกษา

6.1 ส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

6.2 พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. อยู่อย่างพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ

สรุปผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา

มาตรฐาน/ตัวบ่งชี้	ผลการประเมินอิงเกณฑ์		ผลการประเมินอิงสถานศึกษา		ค่าเฉลี่ย	ผลการรับรองมาตรฐานคุณภาพ
	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ	ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ		
ด้านปัจจัย **มาตรฐานที่ 1** ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบหมั่นพัฒนาตนเองเข้ากับชุมชนได้ดี มีครูและบุคลากรสนับสนุนเพียงพอ	3.897	ดีมาก	4.000	ดีมาก	3.948	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 2 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.714	ดีมาก	4.000	ดีมาก	3.857	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 3 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา	3.890	ดีมาก	4.000	ดีมาก	3.945	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 4 สถานศึกษามีจำนวนผู้เรียนและ	3.800	ดีมาก	4.000	ดีมาก	3.900	ได้มาตรฐาน

อายุตามเกณฑ์						
มาตรฐานที่ 5 สถานศึกษามีทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.400	ดี	4.000	ดีมาก	3.700	ได้มาตรฐาน
ด้านกระบวนการ **มาตรฐานที่ 6** สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและครบวงจร	3.560	ดี	4.000	ดีมาก	3.780	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 7 สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน	3.912	ดีมาก	4.000	ดีมาก	3.956	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 8 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.450	ดี	4.000	ดีมาก	3.725	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 9 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย	3.622	ดี	4.000	ดีมาก	3.811	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 10 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ	3.664	ดีมาก	4.000	ดีมาก	3.832	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.560	ดี	4.000	ดีมาก	3.780	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา และสถาบันทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิถีการเรียนรู้ในชุมชน	3.380	ดี	4.000	ดีมาก	3.690	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา	3.506	ดี	4.000	ดีมาก	3.753	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 14 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์	3.670	ดี	4.000	ดีมาก	3.835	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 15 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	3.723	ดี	4.000	ดีมาก	3.861	ได้มาตรฐาน

มาตรฐานที่ 16 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	3.376	ดี	4.000	ดีมาก	3.688	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 17 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง คิดแบบองค์รวมทั้งระบบ และมีวิสัยทัศน์	3.236	ดี	3.000	ดี	3.118	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 18 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	3.479	ดี	4.000	ดีมาก	3.739	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 19 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.638	ดีมาก	4.000	ดีมาก	3.819	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 20 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพและมีสุขภาพจิตที่ดี	3.506	ดีมาก	4.000	ดีมาก	3.753	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 21 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	3.373	ดีมาก	4.000	ดีมาก	3.686	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 22 ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	3.599	ดีมาก	4.000	ดีมาก	3.799	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 23 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน	3.682	ดี	4.000	ดีมาก	3.841	ได้มาตรฐาน
มาตรฐานที่ 24 สถานศึกษามีมาตรฐานเป็นที่พึงพอใจและยอมรับโดยผู้ปกครองและชุมชนให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.580	ดีมาก	4.000	ดีมาก	3.790	ได้มาตรฐาน

ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวมได้มาตรฐานคุณภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

☑ **ได้** ☐ **ไม่ได้**

สรุปว่า ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวมได้มาตรฐานคุณภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวคือ

- ระดับขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยของผลประเมินทั้ง 24 มาตรฐาน = 3.775 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 2.75 โดยมี 24 มาตรฐาน ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดเด่นของสถานศึกษา

1. ผู้บริหารและครูมีวุฒิ – ความรู้ ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ
2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
3. มีการบริหารแบบกระจายอำนาจ
4. ครูและบุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีทักษะต่อการปฏิบัติงาน
5. ครูและบุคลากรมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน
6. สถานศึกษาจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. ผู้เรียนส่วนใหญ่มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์
8. ผู้เรียนส่วนใหญ่สามารถอ่าน ออก เขียนได้
9. ผู้เรียนกล้าแสดงออกทางด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และกิจกรรมอื่น
10. ผู้เรียนได้รับงบประมาณสนับสนุนจากเทศบาลฯ ในทุกด้าน จึงไม่มีค่าใช้จ่ายในการศึกษา
11. ผู้ปกครองและชุมชนให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ
12. สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนทางด้านภาษาต่างประเทศ โดยมีการนำครูต่างชาติ เจ้าของภาษามาเป็นผู้สอนโดยตรง

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

1. งบประมาณในการจัดการศึกษาของเทศบาล มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก รวมทั้งการจัดงบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการของผู้เรียน เช่น ชุดนักเรียน อาหารกลางวัน หนังสือและอุปกรณ์การสอน และอื่น ๆ ฟรี
2. ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบสูงและอยู่ในวัยทำงาน
3. สถานที่ตั้งของสถานศึกษา อยู่ในเขตชุมชนเมือง การคมนาคมสะดวก

ผลการประเมินแบบอิงสถานศึกษา

การประเมินโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในมาตรฐานที่ 1 ปีการศึกษา 2556

1. ผลการประเมินแบบอิงเกณฑ์ปีการศึกษาที่ผ่านมา 2555 ได้ระดับคุณภาพ ดีมาก
2. ผลการประเมินแบบอิงเกณฑ์ปีการศึกษา 2556 ได้ระดับคุณภาพ ดีมาก

สถานศึกษาดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ประเมินภายใน – ภายนอก/แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

☑ ดำเนินการ ☐ ไม่ดำเนินการ

สรุปว่า ผลการประเมินมาตรฐานที่ 1 ของสถานศึกษาปีการศึกษา 2556

☑ มีพัฒนาของคุณภาพการศึกษา ☐ ไม่มีพัฒนาของคุณภาพการศึกษา

สรุปผลการประเมินความสำเร็จบรรลุมาตรฐานหรือเป้าหมายตามแผนในมาตรฐานที่ 1 ของสถานศึกษา

☑ บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน

☐ ไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผนแต่มีความตระหนักและความพยายามในการปฏิบัติตามแผน
☐ ไม่บรรลุมาตรฐาน/เป้าหมายตามแผน

ผลการประเมิน	คะแนน	ระดับคุณภาพ
อิงเกณฑ์ คะแนนเฉลี่ย	3.897	ดีมาก
อิงสถานศึกษา	4.000	ดีมาก
เฉลี่ย	**3.948**	

สรุปผลประเมินมาตรฐานที่ 1 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ / ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบหมั่นพัฒนาตนเองเข้ากับชุมชนได้ดี มีครูและบุคลากรสนับสนุนเพียงพอ

☑ ได้มาตรฐานคุณภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะ ผลการประเมินระดับคุณภาพอิงเกณฑ์และอิงสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย ≥2.75 คือ มีค่าเฉลี่ย 3.948

❑ ไม่ได้มาตรฐานคุณภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะ ผลการประเมินระดับคุณภาพอิงเกณฑ์และอิงสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย <2.75 คือ มีค่าเฉลี่ย.....-.....

มาตรฐานที่ 2 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ผลการประเมินระดับตัวบ่งชี้ของมาตรฐานที่ 2

ตัวบ่งชี้	เป้าหมาย (ร้อยละ)	ผลสำเร็จ	ระดับคุณภาพ			
			4	3	2	1
2.1 ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศมีประสิทธิภาพการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	75	93.000	✓			
2.2 ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ มีประสิทธิภาพการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	75	92.000	✓			
2.3 ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีประสิทธิภาพการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	75	93.000	✓			
2.4 ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	75	94.000	✓			
2.5 ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มี	75	92.000	✓			

ประสิทธิภาพการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
2.6 ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ มีประสิทธิภาพการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	75	93.000	✓			
2.7 ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี มีประสิทธิภาพการสอนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	75	93.000	✓			
สรุปผลการประเมินอิงเกณฑ์		**92.857**	**ดีมาก (3.714)**			

ที่มา : รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย, 2557.

3. โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี



ผอ. ปราโมทย์ โมลี







ภาพโรงเรียนบ้านแหลมวิทยา จังหวัดเพชรบุรี

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา มุ่งมั่นให้นักเรียนมีคุณภาพ คุณธรรม เป็นผู้นำที่ดี มีศักยภาพ เป็นพลโลก ภายใต้แนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจของโรงเรียน

1. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพสู่มาตรฐานสากล โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษา มีศักยภาพเป็นพลโลก ภายใต้แนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้จัดการเรียนการสอนเป็นมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความมีคุณภาพและจริยธรรม โดยน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริมพัฒนาการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้หลากหลายเอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนด้วยแหล่งเรียนรู้ที่เป็นคุณ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม ให้โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่สำคัญด้านคุณภาพ โอกาสด้วยการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ภายใต้แนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของสถานศึกษา

เรียนเป็นเลิศ สุขภาพประเสริฐ ประพฤติดี มีจริยธรรม

ปณิธานของสถานศึกษา

มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา สู่มาตรฐานการศึก

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2557 โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา มุ่งพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ เป็นผู้มีความประพฤติดีมีคุณธรรม ส่งเสริมงานอาชีพ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ มีแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พันธกิจ

1. โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความประพฤติดีมีคุณธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ส่งเสริมครู ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ
4. ส่งเสริมครูและผู้เรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

เป้าหมาย

1. โรงเรียนมีหลักสูตรที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนและท้องถิ่น
2. ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ อ่าน เขียนและทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้
4. ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
5. ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน
6. ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
7. ครู ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

1. อัตลักษณ์ของนักเรียน : “กตัญญู สุขภาพดี มีคุณธรรม”
2. อัตลักษณ์ของครู : “เสียสละ สามัคคี มีวินัย ใฝ่หาความรู้”
3. อัตลักษณ์ของผู้บริหาร : “ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมพัฒนา”
4. อัตลักษณ์ของบุคลากรอื่นในสถานศึกษา : “รู้หน้าที่ มีน้ำใจ ใฝ่พัฒนา”

เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

โรงเรียนจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจนมีความเข้มแข็ง สามารถเป็นตัวอย่างให้กับสถานศึกษาอื่นได้ และมีระบบเรียนรู้ที่พัฒนาให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์จนเป็นโรงเรียนแกนนำการขับเคลื่อนการคิดสู่ห้องเรียน (ของ สพท. เพชรบุรี เขต 1) พัฒนาศักยภาพของนักเรียนด้วยจตุธนาคาร ได้แก่ ธนาคารความดี มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและสร้างวินัย ธนาคารปัญญา ได้พัฒนาศักยภาพผู้เรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระ และพัฒนาทักษะด้านอาชีพ ฝึกให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน ธนาคารสุขภาพ ได้ส่งเสริมสุขภาพ ทำกิจกรรมลานกีฬาต้านยาเสพติด ตลอดจนการที่เครือข่ายผู้ปกครองให้การสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนจนสามารถพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ครูมีความรู้ความสามารถมุ่งมั่นพัฒนาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด จุดเด่น จุดเน้น ตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ได้แก่

1. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและสร้างวินัย
2. โครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระ
4. โครงการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ
5. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน
6. โครงการส่งเสริมสุขภาพ
7. โครงการลานกีฬาต้านยาเสพติด

ด้านมาตรการส่งเสริม

โครงการ กิจกรรมพิเศษที่สถานศึกษาจัด เพื่อตอบสนองนโยบาย จุดเน้นตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่

1. โครงการเศรษฐกิจพอเพียงเลี้ยงชีวีที่เพชรบุรี-บ้านแหลม
2. โครงการพิทักษ์รักษา พัฒนาป่าชายเลน
3. โครงการยุวประวัติศาสตร์ “บ้านบางขุนไทร บ้านแหลม”

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

มาตรฐานการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก	ระดับคุณภาพ				
	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ต้องปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
ตัวบ่งชี้พื้นฐาน					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี					√
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์				√	
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				√	
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนคิดเป็น ทาเป็น				√	
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน		√			
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			√		
ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา				√	
ตัวบ่งชี้ที่ 8 พัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาและต้นสังกัด			√		
ตัวบ่งชี้อัตลักษณ์					
ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา					√
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา					√

กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม

ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผลการดาเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา	√

มาตรฐานการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก	ระดับคุณภาพ				
	ต้องปรับปรุงเร่งด่วน	ต้องปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐานและพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา				√	

โรงเรียนมีผลการประเมิน ระดับคุณภาพ พอใช้ โดยได้ 74.58 คะแนน

ผลการรับรองมาตรฐานการศึกษา ☑ รับรอง ☐ ไม่รับรอง

กรณีที่ไม่ได้รับการรับรอง เนื่องจาก คะแนนรวมทุกตัวบ่งชี้ต่ำกว่า 80 คะแนน ตัวบ่งชี้ได้ระดับดีขึ้นไปต่ำกว่า 10 ตัว คือมีตัวบ่งชี้พอใช้ 2 ตัว คือ ตัวบ่งชี้ที่ 6และตัวบ่งชี้ที่ 8 และมีตัวบ่งชี้ต้องปรับปรุง 1 ตัวคือตัวบ่งชี้ที่ 5

ข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอก

จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา จากการติดตามตรวจสอบคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด

จุดเด่น

1. ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีความใฝุเรียนรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. สถานศึกษามีผลการพัฒนาบรรลุตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา มีผลการพัฒนาตามจุดเน้น จุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา รวมทั้งร่วมมือกับต้นสังกัดดาเนินงานตามโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา

จุดที่ควรพัฒนา

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. ประสิทธิผลการดำเนินการของสถานศึกษา
3. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา
4. ระบบการประกันคุณภาพภายใน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วม จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเน้นการทำงานเชิงระบบ กำหนดนโยบาย วางแผน ร่วมกันกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จ เกณฑ์การประเมินผล กำหนดขอบข่ายและภารกิจให้ชัดเจน และร่วมกันพัฒนานักเรียนให้มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นคนดี รู้จักคิดวิเคราะห์ใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลข่าวสารได้ รักวิถีชีวิตใหม่ รู้ช่องทางประกอบอาชีพ โดยจัดกิจกรรมหลากหลายให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ อาทิเช่น กิจกรรมจตุธนาคาร กิจกรรมค่ายวิชาการ โครงการต่าง ๆ และโครงการอาชีพ เป็นต้น จัดทำโครงการพัฒนาครูให้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อ

นวัตกรรม แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เน้นการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเต็มกำลังความสามารถโดยพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เข้มแข็ง นำโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนชั้นดี โรงเรียนผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีระบบการบริหารจัดการที่ดี ภายใต้การสนับสนุนของชุมชนและผู้ปกครอง

การดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพในด้านต่างๆ มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนาดังต่อไปนี้

ด้านคุณภาพผู้เรียน (มัธยมศึกษา)

1. นักเรียนมีคุณภาพ มาตรฐานด้านผู้เรียน สามารถศึกษาต่อ และประกอบอาชีพได้
2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
3. นักเรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ด้านการจัดการเรียนรู้ (ครู)

พัฒนาครูให้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อนวัตกรรมแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดูแลช่วยเหลือนักเรียนเต็มกำลังความสามารถ

ด้านการบริหารและจัดการศึกษา (ผู้บริหารและสถานศึกษา)

นำโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีการบริการจัดการที่ดี ภายใต้การสนับสนุนของชุมชน และผู้ปกครอง

ด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีการสนับสนุน และใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งภายในและภายนอกโดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบ้านโรงเรียน องค์กรภาครัฐ เอกชน ท้องถิ่น เข้ามาพัฒนาวิถีการเรียนรู้ ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

บ้านแหลมวิทยาโมเดล





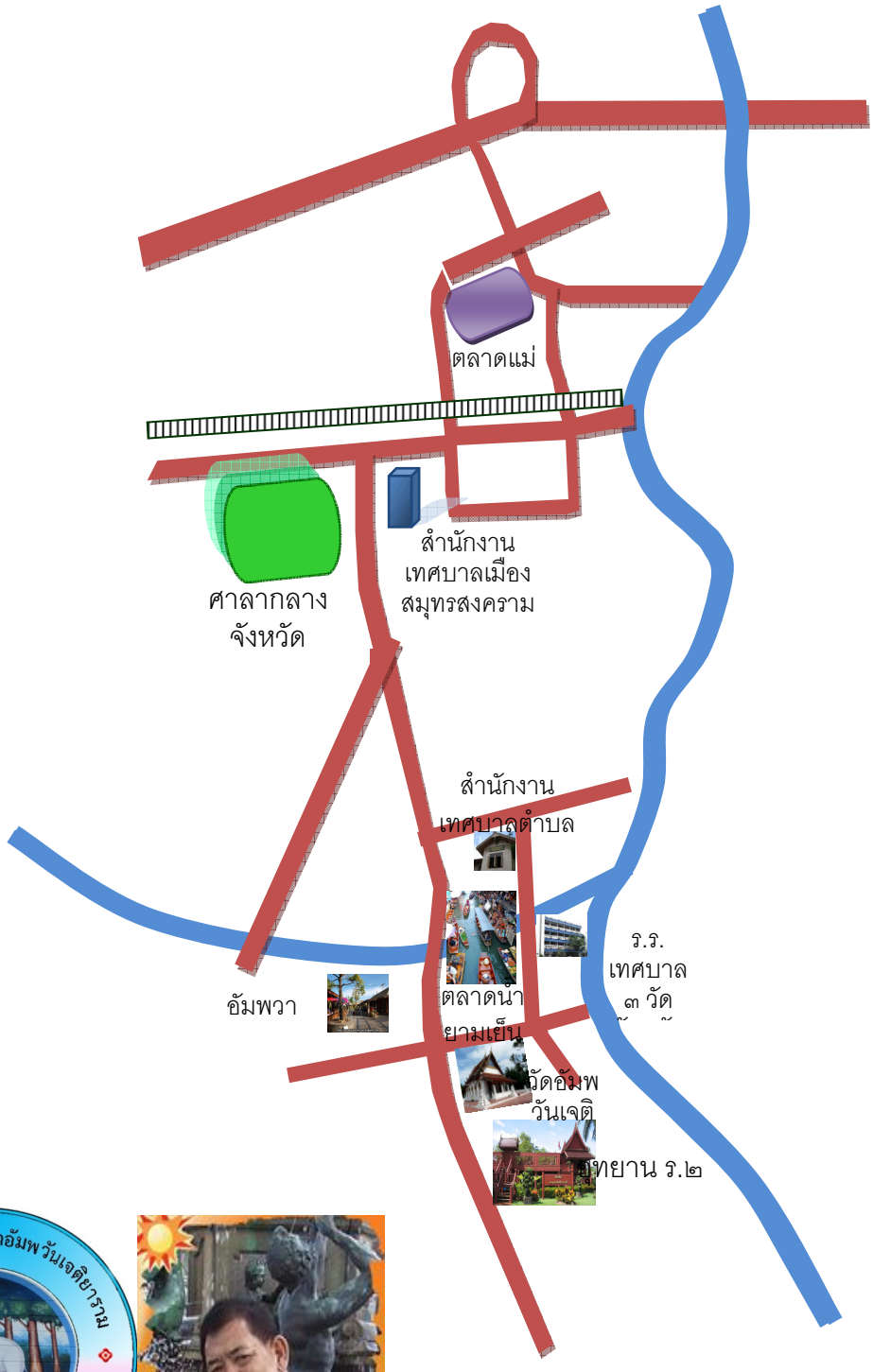




ที่มา : รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนบ้านแหลมวิทยา, 2557.

4. โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัพวันเจติยาราม อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

แผนที่โรงเรียน







ผอ. มานะ เจริญเปลี่ยน



ภาพโรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัพวันเจติยาราม จังหวัดสมุทรสงคราม

ปรัชญาของโรงเรียน

ทนฺโต เสฏฺโฐ มนุสฺเสสุ
ผู้ที่ได้ฝึกตนดีแล้ว เป็นผู้ประเสริฐในหมู่มนุษย์

คำขวัญโรงเรียน

คุณธรรมดี มีวิชาการเด่น เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

อัตลักษณ์

พัฒนาทางกาย คุณธรรมนำสุข

เอกลักษณ์

สืบสานดนตรีไทย

วิสัยทัศน์ (VISION)

นักเรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข
Be Smart Goodness Happiness

เป้าหมาย (GOAL)

1. นักเรียนมีจิตสำนักที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตนเอง

3. พัฒนาระบบการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มุ่งจัดกระบวนการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

4. โรงเรียนจัดกิจกรรมทั้งใน และนอกหลักสูตรที่หลากหลายให้ผู้เรียนมีทักษะการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (MISSION)

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. บริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นกระบวนการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

4. พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลายให้ผู้เรียนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พึ่งตนเองได้ตามศักยภาพโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาในอนาคต

1. เนื่องจากสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชน ควรใช้โอกาสนี้ดึงดูดชุมชนเข้ามาร่วมพัฒนาการศึกษา

2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการประกอบอาชีพ เพราะสถานศึกษาตั้งอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวตลาดน้ำยามเย็น อุทยาน ร.2 วัดอัมพวันเจติยาราม ชัยพัฒนาอัมพวานุรักษ์

3. พัฒนาวงดนตรีไทยให้นักเรียนมีความสามารถแสดงในงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน

4. พันธกิจ ยุทธศาสตร์ จุดมุ่งหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา

พันธกิจที่ 1พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสรมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษา

จุดมุ่งหมาย นักเรียนคุณธรรม จริยธรรม

ตัวชี้วัด ร้อยละ 80 ของผู้เรียนแสดงออกซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้เรียนทั้งในและนอกหลักสูตร

จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ตัวชี้วัด ร้อยละ 80 ของผู้เรียนแสดงออกซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

แนวทางการพัฒนา

1. จัดกิจกรรม/โครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. การยกย่อง เชิดชูผู้เรียนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม

3. ผู้บริหาร/ครูเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม

4. การจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนครูเพื่อให้ได้รับหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

จุดมุ่งหมาย ครูได้รับหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด ร้อยละ 40 ของครูได้รับหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการอบรมตามความต้องการอย่างต่อเนื่องและมีครูเพียงพอ

จุดมุ่งหมาย ครูมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

ตัวชี้วัด นักเรียนร้อยละ 75 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการศึกษาอบรม
2. ส่งเสริมให้ครูมีเทคนิคการสอนที่หลากหลายและใช้สื่ออย่างเหมาะสมเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. จัดหาครูสอนสาขาขาดแคลนและครูภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจที่ 3 บริหารการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการกระบวนการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิด การวิเคราะห์ สังเคราะห์

จุดมุ่งหมาย ผู้เรียนให้มีทักษะการคิด การวิเคราะห์ สังเคราะห์

ตัวชี้วัด ร้อยละ 75 ของผู้ที่มีทักษะในการคิดวิเคราะห์

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมกิจกรรมฝึกทักษะในการคิดวิเคราะห์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

จุดมุ่งหมาย นักเรียนมีศักยภาพในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

ตัวชี้วัด ร้อยละ 75 ของนักเรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

แนวทางการพัฒนา

พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาสู่การเป็นเลิศทางวิชาการ

จุดมุ่งหมาย ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

ตัวชี้วัด จำนวนผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้บริหาร และครูมีทัศนคติที่ดีและมีโลกทัศน์กว้างไกลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม
3. ส่งเสริมการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ

4. ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้แสดงผลงานทางวิชาการต่อสาธารณชนด้วยการจัดนิทรรศการการแสดงผลงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนทรัพยากรด้านเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

จุดมุ่งหมาย ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ตัวชี้วัด ร้อยละ 70 ของผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาตนเองได้

แนวทางการพัฒนา

ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อแสวงหาความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

จุดมุ่งหมาย ผู้ปกครองและชุมชนให้การสนับสนุนและเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา

ตัวชี้วัด ร้อยละ 75 ของผู้ปกครองและชุมชนที่ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการวัดและพัฒนาการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน ในการร่วมมือกันจัดการศึกษา

2. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับปรุงภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา

จุดมุ่งหมาย ปรับปรุงสวนหย่อม ทาสีอาคารเรียน เทพื้นสนาม – โรงอาหาร ทำประตูด้านหน้าโรงเรียน

ตัวชี้วัด โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา และสวยงาม

แนวทางการพัฒนา

ปรับปรุงภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

จุดมุ่งหมาย สถานศึกษาได้รับการรับรองของ สมศ.

ตัวชี้วัด ร้อยละ 80 ของเกณฑ์การประเมินของ สมศ.

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

พันธกิจที่ 4 พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลายให้ผู้เรียนอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข พึ่งตนเองได้ตามศักยภาพ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีแนวทางในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขทั้งในและนอกหลักสูตร

จุดมุ่งหมาย ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

ตัวชี้วัด ร้อยละ 85 ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

แนวทางการพัฒนา

จัดกิจกรรมโครงการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและเหมาะสม
จุดมุ่งหมาย นักเรียนมีทักษะในการดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
ตัวชี้วัด ร้อยละ 80 ของผู้เรียนมีทักษะในการดำรงชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
แนวทางการพัฒนา

1. จัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. จัดกิจกรรมโครงการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้เรียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องเหมาะสม
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
จุดมุ่งหมาย โรงเรียนเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
ตัวชี้วัด ได้รับการรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
แนวทางการพัฒนา

จัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมและสนับสนุนด้านสุขภาพอนามัยของผู้เรียน

สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกจากสมศ.รอบสาม

โรงเรียนเทศบาล ๓ วัดอัมพวันเจติยาราม ได้ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามจากสมศ. เมื่อวันที่ 9-11 กรกฎาคม 2556 สรุปผลการประเมินคุณภาพ ดังนี้

ตารางสรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกจำแนกเป็นรายมาตรฐานตามกฎกระทรวงฯ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน : ระดับการศึกษาปฐมวัย

ชื่อตัวบ่งชี้	น้ำหนักคะแนน	คะแนนที่ได้	ระดับคุณภาพ
มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานที่ว่าด้วยผลการจัดการศึกษา			
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน			
ตัวบ่งชี้ที่ 1 เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกายสมวัย	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจสมวัย	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 เด็กมีพัฒนาการด้านสังคมสมวัย	5.00	5.00	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 4 เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญาสมวัย	10.00	9.50	ดีมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 5 เด็กมีความพร้อมศึกษาต่อในขั้นต่อไป	10.00	10.00	ดีมาก
กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์			
ตัวบ่งชี้ที่ 9 ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา	2.50	2.00	ดี
ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผลการพัฒนาตามจุดเน้นและจุดเด่นที่ส่งผลสะท้อนเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา	2.50	2.50	ดีมาก
กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม			
ตัวบ่งชี้ที่ 11 ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา	2.50	2.50	ดีมาก
มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานที่ว่าด้วยการบริหารจัดการศึกษา			
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน			

ตัวบ่งชี้ที่ 7 ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา	15.00	13.50	ดีมาก
กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม			
ตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน รักษามาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา	2.50	2.50	ดีมาก
มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานที่ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน			
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ	35.00	35.00	ดีมาก
มาตรฐานที่ 4 มาตรฐานที่ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายใน			
กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน			
ตัวบ่งชี้ที่ 8 ประสิทธิผลของระบบการประกันคุณภาพภายใน	5.00	4.88	ดีมาก
ผลรวมคะแนนทั้งหมด	100.00	97.38	ดีมาก

จุดเด่น

1. เด็กมีพัฒนาด้านร่างกายสมวัย เนื่องจากสถานศึกษาจัดทำโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพและติดตามการเจริญเติบโตของเด็กชั้นอนุบาล เด็กรู้จักรักษาสุขภาพตนเอง มีสุขภาพและพลานามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์และจิตใจสมวัย ครูจัดกิจกรรมบูรณการผ่านการเล่นกับกิจกรรมหลักทั้ง 6 กิจกรรมและการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันอย่างต่อเนื่อง เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ โดยจัดกิจกรรมศิลปะ พัฒนาการด้านสังคม เนื่องจากสถานศึกษาจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของเด็กปฐมวัย เพื่อส่งเสริมให้เด็กมีระเบียบวินัย พัฒนาการด้าน สติปัญญา โดยจัดทำโครงการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดระดับปฐมวัย ทำให้เด็กสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น เด็กมีความพร้อมศึกษาต่อในขั้นต่อไป เนื่องจากเด็กได้รับพัฒนาความพร้อมทั้ง 4 ด้านและเด็กได้แสดงออกตามประเพณีและวัฒนธรรมความเป็นไทย เช่น กิจกรรม วันสำคัญของชาติและศาสนา

2. ครูมีประสิทธิผลของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ความสัมพันธ์ทางบวกกับเด็กเนื่องจากสถานศึกษาจัดทำโครงการ การประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา โครงการส่งเสริมวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์เด็กเป็นรายบุคคล และนำผลการวิเคราะห์มาพัฒนาเด็กให้เรียนรู้อย่างมีความสุข การทำแผนการจัดประสบการณ์ระดับปฐมวัย จำนวน 40 หน่วย โดยนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมาเป็นแนวทาง

3. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร การบริหารงบประมาณ มีความรู้และเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็ก มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม จัดหาวิทยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่เด็ก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านต่างๆ หลากหลายและมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบริหารทั่วไป โดยผ่านการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน และการร่วมมือในการจัดกิจกรรมการระดมทุน และทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของคนในชุมชน

สถานศึกษาจัดสภาพพื้นที่ภายนอกมีความสะอาด ปลอดภัย และมีการจัดสรรพื้นที่ด้านหน้าอาคารเรียนสำหรับจัดกิจกรรมกลางแจ้ง มีสนามเด็กเล่น และครูดูแลเรื่องความปลอดภัย มีการจัดพื้นที่สนามเด็กเล่นอยู่ด้านหลังอาคาร 2 มีเครื่องเล่นที่เหมาะสมกับเด็ก และเพียงพอ โดยสลับการเล่นของเด็กแต่ละชั้น มีพื้นยางเพื่อป้องกันอันตราย มีสวนสมุนไพร น้ำตก น้ำพุอยู่ด้านหน้าอาคาร มีซุ้มนั่งพักผ่อน ซึ่งผู้ปกครองจะมานั่งรอรับ – ส่งลูก มีต้นไม้ มีป้ายนิเทศ เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้ มีการจัดแท้งค์น้ำดื่มตั้งตามชั้นเรียน ซึ่งบรรจุน้ำสะอาดให้เด็กได้ดื่ม มีการจัดโครงการปลูกจิตสำนึกสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดูแลสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

จุดที่ควรพัฒนา

สถานศึกษายังขาดประสิทธิภาพในการจัดสภาพแวดล้อมภายในอาคารเรียน ในด้านความปลอดภัย การดำเนินการจัดระบบการตรวจสอบถังดับเพลิงให้มีความพร้อมในการใช้งาน การติดป้ายนิเทศเพื่อบอกทางฉุกเฉิน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553

1. ด้านผลการจัดการศึกษา

ไม่มี

2. ด้านการบริหารจัดการศึกษา

สถานศึกษาควรดำเนินการในด้านความปลอดภัย การจัดหาถังดับเพลิงที่พร้อมใช้งาน และจัดระบบการตรวจสอบให้มีความพร้อมในการใช้งาน การติดป้ายนิเทศเพื่อบอกทางฉุกเฉิน ตามมาตรการความปลอดภัย รวมทั้งการฝึกซ้อมดับเพลิง และภัยพิบัติต่างๆ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ไม่มี

4. ด้านการประกันคุณภาพภายใน

ไม่มี

นวัตกรรมหรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี (Good Practice) ของสถานศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ชุดกิจกรรมศิลปะเพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กของเด็กระดับปฐมวัย โดยจัดทำเป็นชุดแผนการจัดประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ มีแบบฝึก ใบงาน ด้านศิลปะให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิด และพัฒนากล้ามเนื้อมัดเล็ก ให้มีการพัฒนาการอย่างต่อเนื่องพร้อมที่จะศึกษาในชั้นสูงต่อไป

ที่มา : รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาราม, 2557.

บทที่ 5
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ร่วมกับการวิจัยในชั้นเรียนแบบรวมพลัง (Collaborative Classroom Action Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) ศึกษารูปแบบเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) เสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 4) ประเมินและถอดบทเรียนรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เก็บรวมรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ นำเสนอผลการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอนเพื่อตอบโจทย์การวิจัยตามวัตถุประสงค์ 4 ข้อดังกล่าว ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการวิจัย (Research : R_1) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการ (Analysis : A)

ตอนที่ 2 ผลการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือ เป็นการพัฒนา (Development : D_1) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development : D and D) สังเคราะห์สร้างรูปแบบและรับรองรูปแบบโดยการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้ เป็นการวิจัย (Research : R_2) การนำไปใช้ (Implementation : I) โดยการจัดการอบรม การจัดเสวนาย่อย และการจัดประชุม

ตอนที่ 4 ผลการพัฒนา (Development : D_2) เป็นการประเมินผล (Evaluation : E) ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครู และถอดบทเรียน

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานการวิจัย (Research : R_1) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการ (Analysis : A)

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน จากการศึกษาความต้องการของโรงเรียนในภาคตะวันตก และวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และยุทธ์ศาสตร์ของโรงเรียนที่ทดลอง 4 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม

คณะผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ทั้ง 4 จังหวัด คือ จังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงครามและเพชรบุรี จำนวน 384 ชุด ผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักการศึกษา รวมถึงการประสานกับโรงเรียนต่างๆ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบถ้วน คิดเป็น 100 %

1.1 สภาพการณ์และความต้องการของโรงเรียนในภาคตะวันตก

ตารางที่ 5.1 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนภูมิภาคตะวันตก

(n=384)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	112	29.17
หญิง	272	70.83
อายุ		
21-30 ปี	91	23.70
31-40 ปี	106	27.60
41-50 ปี	67	17.45
51-60 ปี	120	31.25
สถานภาพ		
โสด	172	44.79
สมรส	190	49.48
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	22	5.73
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ปวส.	5	1.30
ปริญญาตรี	312	81.25
สูงกว่าปริญญาตรี	61	15.89
อื่นๆ เช่น ครูอัตราจ้าง การจ้างผู้เกษียณ	6	1.56
ตำแหน่ง		
ครูผู้ช่วย	96	25.00
ค.ศ. 1	79	20.57
ค.ศ. 2	101	26.30
ค.ศ. 3	102	26.57
ค.ศ. 4	6	1.56
รายได้ต่อเดือน		
<15,000 บาท	22	5.73
15,001-20,000 บาท	142	36.98
20,001-25,000 บาท	45	11.72
25,001-30,000 บาท	24	6.25
30,001-35,000 บาท	30	7.81
35,001-40,000 บาท	21	5.47
>40,000 บาท	100	26.04
ภูมิลำเนาเดิม		
สมุทรสาคร	22	5.73
สมุทรสงคราม	92	23.96
เพชรบุรี	102	26.56
นครปฐม	118	30.73
อื่นๆ เช่น ราชบุรี อยุธยา กรุงเทพฯ สุพรรณบุรี ขอนแก่น นครราชสีมา นครสวรรค์ สุรินทร์ นครนายก กระบี่ ประจวบคีรีขันธ์ ลพบุรี ฉะเชิงเทรา	50	13.02

จากตารางที่ 5.1 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 106 คน ร้อยละ 27.60 มีสถานภาพสมรส จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 49.48 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 44.79 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 รองลงมา มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.89 มีระดับตำแหน่ง ค.ศ. 3 จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 26.57 รองลงมามีระดับตำแหน่ง ค.ศ. 2 จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 36.98 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 40000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.04 มีภูมิลำเนาเดิม จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.73 รองลงมา จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 26.56

ตารางที่ 5.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในภูมิภาคตะวันตกในภาพรวม

(n=384)

สภาพการจัดการเรียนการสอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อวิชาชีพครู	4.15	.931	มาก	1
2. สภาพการจัดการเรียนการสอน	4.10	1.21	มาก	2
3. การพัฒนาตนเอง	3.95	.442	มาก	3
รวม	4.10	.506	มาก	

จากตารางที่ 5.2 พบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในภูมิภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.10,S.D.=.506) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่สูงที่สุด คือ ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.15,S.D.=.931) รองลงมา ด้านสภาพการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.10,S.D.= 1.21) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95,S.D.= .442)

ตารางที่ 5.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในภาคตะวันตก ในรายด้าน

(n=384)

สภาพการจัดการเรียนการสอน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อวิชาชีพครู				
1. ภาพรวมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนของท่านมีปัญหา	3.63	1.44	มาก	3
2. ท่านมีความมุ่งมั่นในการเป็นครู/ผู้สอนทั้งชีวิต	4.32	.557	มาก	2
3. มีความพึงพอใจในวิชาชีพความเป็นครู	4.50	.602	มาก	1
รวม	4.15	.931	มาก	(1)
สภาพการจัดการเรียนการสอน				
1. มีภาระงานประจำในการจัดการเรียนการสอน	3.86	.641	มาก	3
2. ทุ่มเทการทำงานในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.16	.522	มาก	2
3. ต้องการแก้ไขปัญหาการศึกษาของโรงเรียน	4.29	1.37	มาก	1
รวม	4.10	1.21	มาก	(2)
การพัฒนาตนเอง				
1. มีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชการอย่างต่อเนื่อง	3.54	.580	มาก	7
2. ต้องการการเสริมพลังเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนการสอน	4.18	.522	มาก	1
3. มีแผนในการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.20	.958	ปานกลาง	9
4. ต้องการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมฐานความรู้	4.13	.592	มาก	2
5. ในโรงเรียนของท่านมีการทำงานเป็นทีม	3.29	.225	ปานกลาง	8
6. ต้องการสร้างสรรค์งานวิชาการในโรงเรียน	4.00	.421	มาก	3
7. มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนจากงานประจำสู่งานวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์	3.88	.606	มาก	5
8. มีพลังหรือแจงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนและความก้าวหน้าในวิทยฐานะ	3.87	.637	มาก	6
9.มีความมุ่งมั่นจะทำงานประจำสู่งานวิจัยให้เกิดผลสำเร็จ	3.92	.624	มาก	4
รวม	3.95	.442	มาก	(3)
รวมทั้งหมด	4.10	.506	มาก	

จากตารางที่ 5.3 พบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.10,S.D.=.506) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความพึงพอใจต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.15,S.D.=.931) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ มีความพึงพอใจในวิชาชีพความเป็นครูอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.05,S.D.= .602) รองลงมาข้อมีความมุ่งมั่นในการเป็นครู/ผู้สอนทั้งชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.32,S.D.= .557) และข้อต่ำสุด คือ ภาพรวมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนของท่านมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.63,S.D.= 1.44)

สภาพการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.10,S.D.=1.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ ต้องการแก้ไขปัญหาการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.29,S.D.= 1.37) รองลงมาข้อ ทุ่มเทการทำงานในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.16,S.D.= .552) และข้อต่ำสุด คือ มีภาระงานประจำในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.86,S.D.= .641)

การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95,S.D.= .442) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ ต้องการการเสริมพลังเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.18,S.D.= .552) รองลงมาข้อ ต้องการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมฐานความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.13,S.D.= .592) และข้อต่ำสุด คือ มีแผนในการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.20,S.D.= .958)

1.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

1.2.1.ความต้องการด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ตารางที่ 5.4 ความถี่และร้อยละของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

(n=35)

ที่	ประเด็น	ความถี่	ร้อยละ
1	ต้องการแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งการพัฒนาการเรียนการสอน จนนำไปสู่ประโยชน์ของนักเรียนและครูผู้สอน	18	51.43
2	งานวิจัยที่สอดคล้องและแก้ปัญหาได้ และให้นักเรียนเข้าใจปฏิบัติได้เอง	15	42.86
3	ภาระการเรียนการสอนของครู และนักเรียน	11	31.43
4	เป็นสิ่งที่มีพัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรม	10	28.57
5	การเลือกกรอบแนวคิดในการพัฒนางาน	8	22.86
6	ขอให้นำเสนอและยกตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ	6	17.14

จากตารางที่ 5.4 พบว่า แนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ความถี่สูงสุด คือ ข้อต้องการแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งการพัฒนาการเรียนการสอน จนนำไปสู่ประโยชน์ของนักเรียน และครูผู้สอน ร้อยละ 51.43 รองลงมา ข้องานวิจัยที่สอดคล้องและแก้ปัญหาได้ และให้นักเรียนเข้าใจปฏิบัติได้เอง ร้อยละ 42.86

1.2.2.ความต้องการด้านระเบียบวิจัยในชั้นเรียน

ตารางที่ 5.5 ความถี่และร้อยละของความต้องการด้านระเบียบวิจัยในชั้นเรียน

(n=35)

ที่	ประเด็น	ความถี่	ร้อยละ
1	ต้องการมีเอกสารไว้ศึกษา	25	71.43
2	ต้องการให้ทบทวนฝึกปฏิบัติไปด้วยกัน และช่วยดูงานที่ทำ	17	48.57
3	ต้องการให้บรรยายและทบทวนการวิจัยแบบง่ายๆ	14	40.00
4	ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการสุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างและประชากร	11	31.43
5	ต้องการให้มีการเรียน และการวิจัยไปด้วยกัน	10	28.57
6	มีการทำงานวิจัยเป็นขั้นเป็นตอน	8	22.86

จากตารางที่ 5.5 พบว่า ความต้องการด้านระเบียบวิจัยในชั้นเรียน ความถี่สูงสุด คือ ข้อต้องการมีเอกสารไว้ศึกษา ร้อยละ 71.43 รองลงมา ข้อต้องการให้ทบทวนฝึกปฏิบัติไปด้วยกัน และช่วยดูงานที่ทำ ร้อยละ 48.57

1.2.3.ความต้องการด้านนวัตกรรมการศึกษา

ตารางที่ 5.6 ความถี่และร้อยละของความต้องการด้านนวัตกรรมการศึกษา

(n=35)

ที่	ประเด็น	ความถี่	ร้อยละ
1	มีการสร้างเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาทำอย่างไร เช่น สอนให้เด็กคิดต้องพัฒนานวัตกรรมอะไร	12	34.28
2	มีการผลิตสื่อต่างๆ	10	28.57
3	มีการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	9	25.71
4	มีการพัฒนานวัตกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อผลสัมฤทธิ์	8	22.86

จากตารางที่ 5.6 พบว่า ความต้องการด้านนวัตกรรมการศึกษา ความถี่สูงสุด คือ ข้อการสร้างเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาทำอย่างไร เช่น สอนให้เด็กคิด ต้องพัฒนานวัตกรรมอะไร ร้อยละ 34.28 รองลงมา ข้อการผลิตสื่อต่างๆ ร้อยละ 28.57

1.2.3.ความต้องการด้านการเขียนรายงาน

ตารางที่ 5.7 ความถี่และร้อยละของความต้องการด้านการเขียนรายงาน

(n=35)

ที่	ประเด็น	ความถี่	ร้อยละ
1	ต้องการตัวอย่างหรือหากเป็นไปได้ควรทำ ดัมมี่เค้าโครง เกี่ยวกับการเขียนงานวิจัย	28	80.00
2	ต้องการให้การเขียนรายงานแบบสั้นๆง่ายๆ	19	54.28
3	มีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยที่หลากหลาย	10	28.57
4	ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับการสรุป อภิปรายผลในบทที่ 5 เพราะไม่ค่อยเข้าใจ	5	14.28

จากตารางที่ 5.7 พบว่า ความต้องการด้านการเขียนรายงาน ความถี่สูงสุด คือ ต้องการตัวอย่างหรือหากเป็นไปได้ควรทำดัมมี่เค้าโครง เกี่ยวกับการเขียนงานวิจัย ร้อยละ 80.00 รองลงมา ต้องการให้การเขียนรายงานแบบสั้นๆง่ายๆ ร้อยละ 54.28

1.2.4.ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 5.8 ความถี่และร้อยละของปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

(n=35)

ที่	ประเด็น	ความถี่	ร้อยละ
	ปัญหา/อุปสรรค		
1	ครูมีงานประจำมาก โดยเฉพาะงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่และเป็นงานที่เร่งด่วนต่องาน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย	25	71.43
2	นักเรียนร้อยคนร้อยปัญหา ล้วนต้องรีบแก้ไขทั้งสิ้น จึงทำให้ครูอาจจะต้องละเลยปัญหาที่มองว่าสำคัญน้อยสำหรับเรา แต่เป็นปัญหาใหญ่ของนักเรียน	8	22.86
	ข้อเสนอแนะ		
1	การพัฒนาการวิจัยต้องทำให้เป็นงานประจำ แต่เมื่อต้องเขียนรายงานวิจัยเต็มรูปแบบเลยเบื่อ ดังนั้นการวิจัยควรมีวิธีง่ายๆ	14	40.00

จากตารางที่ 5.8 พบว่า ปัญหา/อุปสรรค ความถี่สูงสุด คือ ครูมีงานประจำมาก โดยเฉพาะงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่และเป็นงานที่เร่งด่วนต่องาน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ร้อยละ 71.43 และข้อเสนอแนะ การพัฒนาการวิจัยต้องทำให้เป็นงานประจำ แต่เมื่อต้องเขียนรายงานวิจัยเต็มรูปแบบเลยเบื่อ ดังนั้นการวิจัยควรมีวิธีง่ายๆ ร้อยละ 40.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

จากการสนทนากลุ่มผู้บริหารและครูของโรงเรียนในภูมิภาคตะวันตก รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครู รวมถึง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ในวันที่ 1 พฤษภาคม 2557 ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จังหวัดเพชรบุรี ในการ

เลือกประชุมที่นี่เนื่องจาก หัวหน้าโครงการวิจัยมีเครือข่ายความร่วมมือและดำเนินโครงการสร้างระบบพี่เลี้ยงของ สพม เขต 10 ในปี 2556 สำหรับผลการสนทนากลุ่มมีประเด็น ดังนี้

2.1 การดำเนินโครงการวิจัย

การดำเนินการพัฒนาครูในโครงการการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพเบื้องหลังความคิด ที่ต้องการให้ครูทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานและสามารถพัฒนาไปสู่วิทยฐานะได้ด้วย เป็นเหมือนกับการทำงานประจำสู่งานวิจัย เพื่อการแก้ไขปัญหา การเรียนการสอน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของเราต่ำมาก ครูต้องคิดด้วยวิธีการวิจัย เริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการเรียนรู้ การทดลอง โดยมีมหาวิทยาลัยมาเป็นพี่เลี้ยงให้ ซึ่งทางผู้บริหาร สพม. เขต 10 ได้กล่าวว่า

“โครงการนี้ ผมก็เห็นด้วย ว่าเป็นการอบรมที่น่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์ไปยังครูผู้สอนมากที่สุด เพราะว่าประเทศเรามีปัญหาเรื่องการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ต่ำ ตรงที่ว่าการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูนอกจะไม่มีความชำนาญแล้วบางครั้ง การจัดทำแผนการเรียนรู้ ไม่สะท้อนถึงสิ่งที่พึงประสงค์ที่ได้จากนักเรียน ครูขาดการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหา โดยเฉพาะความรู้ความสามารถของครูก็ดี หรือการเอากระบวนการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางด้านการวิจัย ซึ่งสะท้อนนักเรียน จะเห็นได้ว่าจากที่นักเรียนไปแข่งขันต่างๆนะครับ นักเรียนยังขาดความสามารถ โดยเฉพาะยิ่งไปแข่งขันกับระดับเวทีโลกด้วยแล้ว เราก็อยู่ในระดับท้ายๆ”

และยังกล่าวเสริมอีกว่า

“ทางสำนักงานเขตพื้นที่ฯ เห็นสอดคล้องเพราะว่าเป็นโครงการที่ดี เพราะว่าโครงการเดิมที่ทางรัฐบาลอุดหนุนเงิน ส่วนมากก็เป็นโครงการอบรมที่เรียกว่าเฟสทูเฟสเสร็จแล้วมันก็หายไป ซึ่งไม่เหมือนโครงการนี้ โครงการนี้มันมีลักษณะต่อเนื่อง แล้วมีเชิงลักษณะการติดตาม มีการ Pre-test & Post-test เพื่อจะดูว่าผู้อบรมมีความตระหนัก มีความเข้าใจในสิ่งที่เขาจะเข้ารับการพัฒนาหรือไม่ และผลสะท้อนว่าหลังจากที่เขารับการพัฒนาแล้ว เขายังมีความรู้ในเนื้อหาที่เข้ารับการพัฒนาหรือไม่”

นอกจากนี้ทางหัวหน้ากลุ่มนิเทศ ซึ่งศึกษานิเทศก์ได้กล่าวถึงภาพรวมของโครงการที่ต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต้องการเน้นการวิจัย ผู้วิจัยต้องมีกระบวนการคิดโจทย์การวิจัย ดังว่า

“ตอนแรกเริ่มก็เนื่องจากว่า สพป. มีข้อมูลว่า เกิดจากปัญหาความจำเป็นของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ แล้วก็เกิดจากกระบวนการการเรียนการสอนที่ส่วนมากจะเป็นเลือกเน้นของเรื่องของกระบวนการคิด คือไม่สามารถที่จะบรรลุ บรรลุต่ำ แล้วก็เด็กไม่สามารถเกิดกระบวนการตรงนี้ได้ ครูก็ไม่มีการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน ก็เลยเห็นว่าโครงการนี้ น่าจะเป็นโครงการที่จะช่วยโรงเรียนพัฒนาครูให้ใช้ ให้มีเกิดทักษะการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาเพิ่มขึ้น จากการที่เราจัดอบรมอยู่แล้ว เราให้ความรู้อยู่แล้ว”

การดำเนินการพัฒนาตนเองจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ที่เรียกว่า R to R โดยมหาวิทยาลัยศิลปากรมาเป็นวิทยากรและพี่เลี้ยง จึงได้มาประชุมคุยกันในผู้เกี่ยวข้องทั้งเขตพื้นที่ ศึกษานิเทศก์ ครูและผู้บริหารโรงเรียน ในการคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อม และสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม และบางโรงเรียนอาจ

ต่อเนื่องจากโครงการ Coaching and Mentoring ในแต่ละโรงเรียนเข้าร่วม ซึ่งได้กำหนดไว้สัก 3-4 โรงเรียน ทั้งโรงเรียนในเขตพื้นที่ กระทรวงศึกษาธิการ และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กำหนดเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง และเลือกครูที่มีความต้องการในการพัฒนาพัฒนาที่เน้นการเรียนการสอนและการวิจัยควบคู่กันไป ดังที่ผู้บริหาร สพม. เขต 10 กล่าวว่า

"นำเสนอโครงการตอนนี้ มาขายความคิดให้กับที่ประชุมผู้บริหารเขตพื้นที่รับทราบ หลังที่ประชุมรับทราบโครงการดังกล่าวแล้ว ก็จัดลักษณะเป็นเป้าหมายผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา โดยจัดสรรให้กระจายไปตามโรงเรียนที่สมัครใจในเขตพื้นที่ เนื่องจากว่าเขตพื้นที่จะมีสหวิทยาเขต เป็นเครือข่ายทางด้านวิชาการของสำนักงานเขตอยู่ เราก็เลยจัดให้ผู้บริหารแต่ละสหวิทยาเขต คัดเลือกโรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดต่างๆ ซึ่งมีผู้บริหารและครูที่สนใจ แล้วก็ให้โรงเรียนเหล่านั้น เลือกครูที่มีความต้องการที่จะเข้ารับการพัฒนาและก็มีพื้นฐานการเรียน เอ่อ พื้นฐานการเรียนการสอนที่เน้นงานวิจัยเป็นหลัก และให้สมัครใจเข้ามา"

และกล่าวเสริมของการที่มีทีมจากมหาวิทยาลัยศิลปากรเข้ามาเป็นพี่เลี้ยงว่า

"ถ้าเทียบกับเดิมแล้ว ครูดีกว่าอยู่โรงเรียนนะ แต่สาระการเรียนรู้เขาว่าต่างคนต่างสอน ไม่มีชุมชนการเรียนรู้ ไม่มีวิทยากรคอยแนะนำหรือไม่มีพี่เลี้ยงคอยแนะนำ ดังนั้นเกิดการ เกิดความคิดหรือเกิดไอเดียใหม่ๆ มันไม่ค่อยมี แต่พอเข้าโครงการนี้ ครูก็จะได้รับความรู้หลายทาง ไม่ว่าจะเป็นจากวิทยากรก็ดีหรือเพื่อนครูด้วยกันที่เรียกว่าชุมชนการเรียนรู้ นะครับ รวมทั้งประยุกต์การทำงานประจำของครูสู่การวิจัย โดยเน้นกระบวนการใช้การวิจัยในชั้นเรียน เป็นหลักเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู"

วิธีการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองด้วยการดำเนินการพัฒนา การเติมเต็ม สร้างพลังศรัทธา เอาความรู้จากมหาวิทยาลัยมาช่วยพัฒนาครู ได้องค์ความรู้ได้ข้อสรุปที่แน่นอนและชัดเจนจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ และเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการอบรมให้รับรู้แบบใหม่ ดังที่ศึกษานิเทศก์ เขต 10 กล่าวว่า

"แต่ว่าเราใช้กระบวนการเติมเต็ม เติมพลัง สร้างจิตศรัทธา เท่าที่เรามองดูคุณครู ครูก็ชอบ ชอบวิธีการตรงนี้ด้วย เพราะว่าบางทีครูไม่กล้าถาม แล้วบางทีเราไม่รู้ว่า ข้อสรุปที่เราได้จากวิทยากรตัวเองสรุปเอง ไม่รู้ถูก ใช่ไหม เราไม่รู้ถูกหรือเปล่า แต่เราไม่ได้ถาม เราก็กลับไปทำ ทีนี้การไม่มีความเติมเต็มเดี๋ยวนั้น โอเคเรามีองค์ความรู้ได้ข้อมูลที่ถูก สรุปข้อสรุปที่ถูกต้องกลับไปเลยตรงนั้นโอเคเลย แต่ถามว่าเป็นวิธีการที่ดี อาจารย์ แต่ถึงแม้ว่าเป็นเพียงการเริ่มนะ แต่คิดว่าดีต่อไปก็จะเราก็จะชินกับวิธีการแบบนี้มากขึ้น"

ในภาพรวมของการพัฒนาที่เป็นการพัฒนา ในโครงการนี้เป็นการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการกระตุ้นครู ให้เกิดพลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกิดความต้องการ ดังที่ ผู้บริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาสร้างระบบพี่เลี้ยง กล่าวว่า

"มองเห็นเจตนาของ สพฐ. ที่จะยกระดับผลสัมฤทธิ์การศึกษาของประเทศ แล้วก็มองเห็นว่า เขาคงได้มองหาวิธีต่างๆมามากมายทั้งที่เคยทำมาแล้ว และเคยทำที่อื่นในต่างประเทศ แต่เขาก็มาสรุปว่า วิธีอื่นๆคงจะไม่มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลเท่ากับวิธีการ Coaching and Mentoring จะด้วยเหตุผลอะไร ก็ไม่อาจจะเข้าใจได้ ถ้าเราพยายามเข้าใจก็คือว่าวิธีอื่นๆเป็น

การบังคับให้ทำ หรือบอกให้ทำ แต่วิธีนี้เป็นการกระตุ้นให้ครูเขาทำเอง พัฒนาตนเองและเราก็ตามไปดูไปช่วย ตามการกระตุ้นให้ทำเอง เท่ากับจะพูดในแนวคิดของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือว่าปล่อยให้มันเกิด need ในตัวเขาขึ้นมา เพราะนี่เป็นงานของเขา คุณจะทำ ไม่ทำ ไม่ว่ายน้ำก็จมน้ำตาย"

และยังกล่าวเสริมอีกว่า

"วิธีการเข้าใจว่าคงพบแล้วว่า ใช้ไม่ได้ และอีกอย่างจะไปลงโต๊ะอะไรกันก็ไม่ได้มันเป็นระบบราชการที่คุ้มครองกันอยู่ คือว่า วิธีกระตุ้นอย่างที่ว่า ถ้าคุณทำได้ คุณมีรางวัล เพียงแต่ว่าในคราวนี้ ถ้ามองตามระบบคิดเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รางวัลยังไม่ชัดเจน ถ้ารางวัลชัดเจนและโดนใจมากกว่านี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อาจจะมีมากกว่านี้กับอีกอย่างหนึ่งที่จะต้องระวัง ก็คือว่าสมมติว่าสมาชิกบางคน ครูบางคน เกิดอยากจะเรียนรู้ อยากจะได้ปัญญาขึ้นมาจริงๆเรียกว่าตรงตามประเด็น เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางปัญญา เกิดขึ้นมาแล้ว แต่ว่าถ้าฝ่ายพี่เลี้ยงและก็จูนไม่เข้ากันคือในที่ที่ควรกระตุ้น ไม่กระตุ้น ในที่ที่ควรเปิดโอกาสให้เขาแสดงไม่เปิดโอกาส ไปบล็อคเขาเสีย ไปพยายามยัดเยียดความคิดของตัวให้อย่างนี้ก็อาจจะทำให้แรงจูงใจมันหดได้หรือเป๋ได้ ถ้าแรงจูงใจหดหรือเป๋ เหล่านี้เขาก็ไม่ได้มุ่งก่อปัญญา หรือสร้างผลงานอีกต่อไป เขาก็มุ่งอะไรแต่ที่เป็นแค่สัญลักษณ์ เช่น ได้ประกาศนียบัตร เช่นว่าได้รางวัล ก็ผิดเส้นทาง"

การจัดอบรมในเรื่องการปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (R to R) เป็นระบบพี่เลี้ยงนั้นมีประโยชน์สำหรับครู ในการเรียนการสอนและการจัดทำผลงานวิทยฐานะ แต่สิ่งสำคัญโครงการนี้การกำหนดเวลา ที่ครูอาจมีภาระงานมาก ทำให้งานไม่สำเร็จได้ ส่วนการไป Coaching เกิดความเชื่อถือ ดังเสียงสะท้อนครูผู้หญิงที่สนทนากลุ่มคนหนึ่ง กล่าวว่า

"ในมุมมองของครูผู้ปฏิบัติการสอน มีประโยชน์มาก กรณีครูที่ไม่มีโอกาสได้เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท และครูที่ยังไม่ได้ทำผลงาน ค.ศ.3 ก็จะรู้กระบวนการทำงานในเชิงวิชาการ แต่ปัญหาส่วนหนึ่งก็คือ ครูสายการสอน อันมีภาระหน้าที่ อันนี้คือหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาระหน้าที่บางคนนอกเหนือจากการสอน คือมีหน้าที่อื่น ในขณะเดียวกันคนที่ไม่ได้มีพื้นฐานปริญญาโทหรือไม่เคยทำผลงาน ค.ศ.3 ก็จะตามไม่ทัน ในหัวข้อเชิงวิชาการบ้าง ในขณะเดียวกัน เวลาออกโค้ชซึ่งมีประโยชน์เพราะอาจารย์มหาวิทยาลัยที่บอกว่าเป็นระดับดอกเตอร์ เข้าไปให้ความรู้ ครูพึงพอใจ แต่บางทีในการปฏิบัติการ ด้วยเวลาน้อย และความรู้ที่เค้าได้รับกระชั้น กับกรณีที่เราเข้ามารับการบรรยาย ทำให้มีเนื้อหามาก สมองมันรับได้ไม่หมด อันนี้มุมมองของภาพรวมของคนกลางก่อนนะ"

ในขณะที่การอบรมโครงการนี้เป็นประโยชน์อย่างมาก ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ ในการจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (R to R) แต่อาจติดขัดเรื่องของเวลา การค้นคว้า นอกจากนี้ครูยังมีความเข้าใจว่าการวิจัยเป็นเรื่องยาก โดยเฉพาะการเขียนรายงานการวิจัย แม้ว่าจะมีที่ปรึกษาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย อาจมีข้อจำกัด แต่สิ่งสำคัญครูต้องติดอาวุธทางปัญญา สร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยาการให้เกิดขึ้น ดังคำกล่าวของผู้บริหารโรงเรียนท่านหนึ่ง กล่าวว่า

"โครงการนี้เป็นโครงการที่ดีนะครับ ผมถือว่าเป็นนวัตกรรมใหม่ในทางการบริหารการจัดการศึกษา ที่จะทำให้ครูทำงานอย่างครูมืออาชีพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้การวิจัยเป็น

ฐานซึ่งพูดเอาไว้ใน พ.ร.บ. 42 ในมาตราที่ 30 ที่บอกให้สถานศึกษา โดยผู้บริการสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครู ทำวิจัยในชั้นเรียน ในมาตราที่ 24 ต้องส่งเสริมให้เอากระบวนการวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน เพราะฉะนั้นการติดอาวุธทางปัญญา หรือการส่งเสริมให้ครูทำตามให้เรื่องนี้เป็นสิ่งที่ดี ประเด็นที่อยากกราบเรียนต่อไปก็คือว่า ในมิติของเงื่อนไขเวลา อย่างที่มีการพูดคุยกัน อันนี้เป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งในการที่ทำให้การทำงานของครูนั้นค่อนข้างจะเร่งรัด แต่ว่าถามว่าเป็นอุปสรรคไหม อาจจะเป็นอุปสรรคในการทำรายงาน ที่เป็น full text ในฉบับสมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม ในภาพของการดำเนินงาน ผมมองว่า เราควรจะต้องมีการขยายผล ขยายผลไปสู่ครูทั้งหมดแทนที่จะทำเฉพาะเพียงแค่ 8 กลุ่มสาระ 1 กิจกรรมพัฒนานักเรียน ผมคิดว่ายังไม่เพียงพอ น่าจะทำกันทั้งหมด ทั้งโรงเรียน เพราะทักษะจากในศตวรรษที่ 11 นั้น เป็นทักษะที่เด็กจะต้องเรียนรู้ เด็กจะต้องอยู่ในสังคมท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นทักษะตามศตวรรษที่ 21 ได้กำหนดเป็นโจทย์ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ผมเห็นด้วยกับการที่จะพัฒนาแนวนี้ เพียงแต่ว่ามองในเงื่อนเวลา แล้วยังจะอยากจะมองต่อไปว่าอยากให้มีการทำโครงการลักษณะนี้ อย่างนี้อย่างต่อเนื่อง จนทำให้ครูเรา มีความรู้สึกว่า การวิจัยไม่ใช่เป็นเรื่องยาก ถ้าเราส่งเสริมเรามีรูปแบบ มีวิธีการ หรือเรามีที่ปรึกษา ที่ให้คอยให้การดูแลอย่างใกล้ชิด อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผมมั่นใจว่าครูเราจะมีทักษะอย่างนี้ และจะทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอน การแก้ปัญหา การพัฒนาการผลิตสื่อนวัตกรรม จะเกิดขึ้นมากๆ ครูจะส่งเสริมในเรื่องกระบวนการคิดพัฒนา จนกระทั่งกลายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ หรือเป็นชุมชนวิทยาการ หรือจะเป็นชุมชนแห่งการวิจัย”

นอกจากนี้ การดำเนินการใช้ผสานทั้ง 2-3 มหาวิทยาลัยมาช่วยเป็นพี่เลี้ยงให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ดังที่อาจารย์สุมาลี ทีมวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กล่าวว่า

“เนื่องจากเราไม่สามารถ ทำได้ด้วยมหาวิทยาลัยเดียว เพราะว่า คณะครุศาสตร์ที่เราดูแลด้วยกันทั้งหมด 4 จังหวัด และในเขตจังหวัดมีเขตพื้นที่ หลายเขตมาก และครุ เรามีอาจารย์น้อยก็เลยต้องไปร่วมมือกับหัวหน้าโครงการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศิลปากร เพราะว่าเราเป็นทีมวิจัยด้วยกัน อันนี้ก็เลยเป็นที่มาของความร่วมมือระหว่างครุศาสตร์ราชภัฏเพชรบุรี กับศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร”

2.2 ความคาดหวังของโครงการ

ความคาดหวังของโครงการ ครูที่ผ่านการอบรมในโครงการนี้สามารถไปปรับการเรียนการสอนจากแบบเดิมโดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน ตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ดังที่ ผู้บริหาร สพม. เขต 10 กล่าวว่า

“มีความคาดหวังว่า ครูนี่จะได้ความรู้จากการที่ได้พัฒนา เอาไปสามารถปรับการเรียนการสอน โดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียน สามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ และสามารถที่จะเปลี่ยนวิธีสอน จากการที่สอนแบบเดิมมาเป็นผู้ฝึกให้นักเรียนพัฒนาการเรียนรู้ของเขา สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยใช้การอ่านก็ดี การเขียนก็ดี กระบวนการคิดก็ดี หรือการใช้เหตุผล “

และยังกล่าวเสริมอีกว่า

“การดำเนินงาน สร้างความรู้ความตระหนักให้เขา รวมทั้งให้องค์ความรู้ ตามบทบาทตามบริบทที่ทาง สพป. ให้นโยบายมา โดยเฉพาะเน้นเรื่องการเขียน การอ่าน การใช้เหตุผลนะ

ครับ ตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะให้ครูเกิดความตระหนักเกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถเอาไปใช้ในการปรับเปลี่ยนวิธีเรียนวิธีสอนของเขาได้ ผ่านกระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา ที่ส่งผลต่อนักเรียนนะครับ จุดประสงค์น่าจะดูที่ตรงนี้"

ในส่วนของหัวหน้ากลุ่มนิเทศ ได้กล่าวถึงโครงการนี้ เพื่อแก้ปัญหาครู ผ่านกระบวนการวิจัย จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้เกิดขึ้นที่ใช้มหาวิทยาลัยเข้ามาช่วยในด้านวิชาการ และการเป็นพี่เลี้ยง ดังว่า

"นโยบาย ตัวนโยบายด้วยและตัวเราเองก็อยากจะทำเพื่อจะยกระดับด้วย เพราะว่าตัวศึกษานิเทศก์ต้องการที่จะพัฒนาตรงนี้ แต่ถ้ามีหน่วยงานที่เป็นมหาวิทยาลัยเข้ามาช่วย เราก็ยิ่งมีความรู้สึกว่า เรามีความเข้มแข็งมากขึ้น เต็มใจและเค้ามีกำลังใจที่จะทำ เพราะว่าลำพังตัวเราทำเอง บางทีเรามีความรู้สึกเหมือนว่าเราทำดีแล้ว แต่มันยังไม่เกิด จริงๆแล้วมัน มันอาจจะไม่ใช่ ถ้าคนอื่นมองเราเขาจะรู้ว่า ยังขาดตรงไหนบ้าง ตรงไหนที่คุณยังอ่อน ตรงไหนที่คุณจะต้องเพิ่ม ตรงไหนที่คุณจะต้องเพิ่ม"

และกล่าวเสริมอีกว่า

"แต่ถามว่าผลคะแนนไม่เกิด ไม่ปรับเปลี่ยน อบรมเรื่องกระบวนการคิดอบรมนะ จัดไปมาก (เพราะว่าเดือนเมษาก็อบรมมารอบหนึ่ง) หน่วยงานต่างๆก็อบรม แต่เราก็สงสัยว่าทำไมถึงไม่เกิด หรือเป็นเพราะว่า ความรู้ที่เราให้แก่เด็กนักเรียน เราไม่ได้ทำต่อหรืออย่างไร ถ้าทำต่อมันก็จะเกิดใช่ไหม นั่นคือการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาจริงๆ"

แรงบันดาลใจ มาจากหนึ่งปรัชญา และความต้องการ สองส่วนประกอบกัน ดังที่ ผู้บริหารเขตพื้นที่กล่าวว่า

"ตัวผมเอง สำหรับโครงการนี้ต้องถือว่ามี 2 ส่วน ส่วนที่ 1 คือ ปรัชญา ของผมเองที่ว่าถ้ามีโอกาสเมื่อไร ผมจะต้องใช้โอกาสนั้น เพื่อจะสร้างให้คนมีปัญญา เพราะผมเชื่อว่า มนุษย์เจริญได้ด้วยปัญญา ซึ่งความคิดนี้ไม่ได้เป็นความคิดของผม หรอกนะ เป็นความคิดตั้งแต่สมัยพระพุทธองค์มาแล้ว... ถ้าเธอมีความเพียร มีปัญญาเธอก็บรรลุความสุขได้ ความสุขของผมนี้ก็มีหลายอย่างอย่างหนึ่งที่ผมเชิดชูมากที่สุดก็คือความอิ่ม ในผลสัมฤทธิ์ คนเราอาจจะมีทรัพย์ จากการมีอำนาจจากการมีชื่อเสียง ซึ่งก็แล้วแต่คน แต่ว่าผมมองว่า มนุษย์ ควรมีความอิ่มอีกชนิดหนึ่งไม่งั้นจะไม่เพียงพอและเป็นประโยชน์ที่แท้จริง โดยความอิ่มในปัญญา อิ่มที่ได้เกิดปัญญา แต่ผมว่าเราต้องสร้างให้มนุษย์มี need ที่จะได้รับความอิ่ม need คือ need ที่จะได้รับความอิ่มแบบนี้ ถ้าหากว่ามนุษย์เต็มไปด้วย need ที่จะต้องการความอิ่มแบบอื่นเช่นมีทรัพย์ มีอำนาจ มีอะไร มันไม่ใช่ความเจริญที่แท้จริงของมนุษย์ นำไปสู่การรบราอะไรต่ออะไร อิ่มแบบมีปัญหา คือมี need ที่จะอิ่มปัญญาแล้ว มนุษย์จะสันติสุข...ความพยายามในขณะนี้ก็คือมี 2 กลุ่มคือ 1 ครู ปัญญาในวิธีสอน ปัญญาในการทำแผนการสอน 2 นักเรียนซึ่งเป็นลูกศิษย์ของครูนี่นะ จะได้ปัญญาในสิ่งที่เขาเรียน อันนี้เขาเรียก นักวิชาการบางคนเขาเรียก ความสะใจ ... สะใจก็คือสุข"

จากผลการประชุมโดยการสนทนากลุ่มเพื่อสอบถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโครงการวิจัยเบื้องต้น คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษานำร่อง (Pilot Study) ร่วมกับการแจกแบบสอบถามในโรงเรียนต่างๆที่กำหนด

ในกลุ่มเป้าหมายทั้ง 4 จังหวัด คือ จังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม และเพชรบุรี เพื่อศึกษารายงานการประเมินตนเอง (SAR) ความพร้อม ความสมัครใจและสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอนของโรงเรียนต่างๆ รวมถึงการประสานกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากการประชุมผู้บริหารและครูเบื้องต้น มีหลายโรงเรียนที่ประสงค์จะเข้าร่วมในโครงการ R to R แต่ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากภารกิจและขอบข่ายของงานวิจัย ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกโรงเรียน โดยกำหนดคุณสมบัติ คือ 1) ไม่ดำเนินการในจังหวัดนครปฐม 2) เลือกตามขนาดของโรงเรียนทุกขนาด 3) เลือกโรงเรียนอย่างละ 2 สังกัด คือ โรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา จำนวน 2 โรงเรียน และโรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 2 โรงเรียน รวมทั้งหมด 4 โรงเรียนเพื่อให้เกิดการบรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยเลือกโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย (ขนาดใหญ่พิเศษ)
2. โรงเรียนเทศบาล อ้อมน้อย (ขนาดใหญ่)
3. โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา (ขนาดกลาง)
4. โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัพวันเจติยาราม (ขนาดเล็ก)

3. การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของ 4 โรงเรียนที่ศึกษา

การวิเคราะห์เพื่อเทียบเคียงการจัดการเรียนการสอนทั้งสภาพ และวิสัยทัศน์ พันธกิจและอื่นๆ ของ 4 โรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 5.9 การเทียบเคียงการจัดการเรียนการสอนทั้งสภาพ วิสัยทัศน์ และพันธกิจและอื่นๆ ของ 4 โรงเรียน

ที่	ประเด็น	ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย	ร.ร.เทศบาล อ้อมน้อย	ร.ร.บ้านแหลมวิทยา	ร.ร. เทศบาล 3 วัดเจติยามราม
1	ขนาดโรงเรียน	ขนาดใหญ่พิเศษ	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
2	สังกัด	สพม. เขต 10	เทศบาลอ้อมน้อย	สพม. เขต 10	เทศบาลอัมพวา
3	จังหวัดที่ตั้ง	สมุทรสงคราม	สมุทรสาคร	เพชรบุรี	สมุทรสงคราม
4	วิสัยทัศน์	อัมพวันวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาที่มุ่งมั่นจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาเยาวชนตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีศักยภาพเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดีมีคุณภาพ	โรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อยเป็นสถาบันการศึกษาที่ได้มาตรฐาน เพื่อผลิตคนดีของชาติ	โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา มุ่งมั่นให้นักเรียนมีคุณภาพ คุณธรรม เป็นผู้นำที่ดี มีศักยภาพเป็นพลโลก ภายใต้แนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	นักเรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข Be Smart Goodness Happiness

ตารางที่ 5.9 (ต่อ)

ที่	ประเด็น	ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย	ร.ร.เทศบาล อ้อมน้อย	ร.ร.บ้านแหลมวิทยา	ร.ร. เทศบาล 3 วัดเจติยามราม
5	พันธกิจ	1.ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่ดี มีบรรยากาศและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร ร่วมสร้างสรรค์ ร่วมรับผิดชอบ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนา 2. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมศักยภาพ ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริมนักเรียนตามศักยภาพอย่างทั่วถึง เพื่อให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รู้จักคิดวิเคราะห์ มีทักษะการดำรงชีวิต มั่นใจในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความหลากหลาย จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเน้นการบูรณาการการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียน ด้านดนตรี ศิลปะ กีฬา เสริมสร้างสมรรถภาพทั้งร่างกายและจิตใจ 4. พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิทยฐานะเป็นครูมืออาชีพ 5. สร้างบรรยากาศการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม มีระบบเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ ศึกษานิเทศก์ ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6. เพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 7. จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียน ให้เหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ 8. ระดมทรัพยากร และบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 2.ส่งเสริมและสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา 3.พัฒนาสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 4.พัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ 5. บริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นสู่มาตรฐานการศึกษา	1. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพสู่มาตรฐานสากล โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2. ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษามีศักยภาพเป็นพลโลก ภายใต้แนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3. ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้จัดการเรียนการสอนเป็นมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความมีคุณภาพและจริยธรรม โดยน้อมนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4. ส่งเสริมพัฒนาการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้หลากหลายเอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนด้วยแหล่งเรียนรู้ที่เป็นคุณ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพคุณธรรม ให้โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่สำคัญด้านคุณภาพ โอกาส ด้วยการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพภายใต้แนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1. พัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง 3. บริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นกระบวนการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ 4. พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลายให้นักเรียนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พึ่งตนเองได้ตามศักยภาพ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตารางที่ 5.9 (ต่อ)

ที่	ประเด็น	ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย	ร.ร.เทศบาล อ้อมน้อย	ร.ร.บ้านแหลมวิทยา	ร.ร. เทศบาล 3 วัดเจติยามราม
		และเกิดประสิทธิผล 9. พัฒนานักเรียน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้อง			
6	ปรัชญา	-	นตฺถิ ปญฺญาสมา อาภา หมายถึง แสงสว่างเสมอด้วยปัญญาไม่มี	เรียนเป็นเลิศ สุขภาพประเสริฐ ประพฤติดี มีจริยธรรม	ทนฺโต เสฏฺโฐ มนุสฺเสสุ ผู้ที่ได้ฝึกตนดีแล้ว เป็นผู้ประเสริฐในหมู่มนุษย์
7	ปณิธานของสถานศึกษา	-	-	มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการศึกษา สู่มาตรฐานการศึกษา	สืบสานดนตรีไทย
8	เอกลักษณ์ของสถานศึกษา	รักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	แหล่งผลิตต้นกล้าคนดีสู่สังคม	-	พัฒนาทางกาย คุณธรรม นำสุข
9	อัตลักษณ์ของนักเรียน	รักษ์ศิลปวัฒนธรรม	ภาคภูมิในความดี	กตัญญู สุขภาพดี มีคุณธรรม	-
10	อัตลักษณ์ของครู	รักษ์ศิษย์ มีภูมิรู้ คู่คุณธรรม	-	เสียสละ สามัคคี มีวินัย ใฝ่หาความรู้	-
11	อัตลักษณ์ของผู้บริหาร	นักวิชาการ บริหารเยี่ยม	-	ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมพัฒนา	-
12	อัตลักษณ์ของบุคลากรอื่นในสถานศึกษา	ขยัน อดทน ซื่อสัตย์	-	รู้หน้าที่ มีน้ำใจ ใฝ่พัฒนา	-
13	คำขวัญของโรงเรียน	ประพฤติดี มีวิชา กีฬาเด่น รู้หน้าที่ มีวินัย ใฝ่คุณธรรม	-	-	คุณธรรมดี มีวิชาการเด่น เป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
14	การประกันคุณภาพ	ระดับดี = 3.34	ระดับดี = 3.775	ระดับดี = 3.713	ระดับดีมาก =3.895

4. การวิเคราะห์ SWOT ในการจัดการเรียนการสอนของ 4 โรงเรียนเป้าหมาย

ตารางที่ 5.10 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1.ทุกโรงเรียนมียุทธศาสตร์การพัฒนาและผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา ทั้งภายในและภายนอก 2.มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและครู ครูสนใจการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูมุ่งมั่นในการสอน 3.ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพร้อมในการเรียนการสอน บุคลากรมีความรู้ความสามารถสูง 4.มีศักยภาพในการทำงานเป็นทีม อุปกรณ์การสอนมีพอเพียง 5.โรงเรียนได้รับรางวัลมากมาย ทั้งระดับประเทศ ภาคและจังหวัด ได้แก่ ด้านกีฬา เศรษฐกิจพอเพียง คุณธรรมจริยธรรม ICT การจัดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีอัตลักษณ์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น 6.ต้นแบบการเรียนรวม และการวิจัยในชั้นเรียน 7.ต้นแบบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ “บ้านแหลมโมเดล” และการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ 8.บรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	1.ภูมิศาสตร์และการเดินทาง 2.ครูผู้สอนในบางกลุ่มสาระมีไม่เพียงพอ 3.ครูขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาการสอน การผลิตสื่อการสอน การใช้ ICT ในการเรียนรู้ 4.นักเรียนมีความรู้พื้นฐานทางการเรียนต่ำ และนักเรียนขาดความสนใจในการอ่านและการเรียนรู้ ขาดความรับผิดชอบ มีปัญหาติดเกม และเครือข่ายสังคมออนไลน์ facebook ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีผลต่อการจบหลักสูตร 5.นักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน เรียนอ่อน ครอบครัวแตกแยก ทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ค่อนข้างลำบาก 6.ไม่มีโอกาสคัดเลือกนักเรียน ต้องรับนักเรียนทุกสภาพ 7.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำในบางรายวิชา
โอกาส	**อุปสรรค**
1.สถานที่ตั้งและบรรยากาศของโรงเรียนน่าสนใจน่าเรียน 2.โรงเรียนเป็นแหล่งท่องเที่ยว 3.ครูและชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน และชุมชนสนับสนุนด้านงบประมาณการทอดผ้าป่าการศึกษา และการสร้างโรงยิม 4.สร้างนวัตกรรมในการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 5.การอบรมเพื่อพัฒนาครู/อาจารย์ มีมหาวิทยาลัยและเป็นพี่เลี้ยงส่งนักศึกษามาฝึกสอน	1.สถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตอุตสาหกรรม มีปัญหาสิ่งแวดล้อม คือกลิ่นเหม็น ไม่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน 2.การแข่งขันกันของโรงเรียนมีปริมาณนักเรียนจะกระจุกในโรงเรียนในเมือง 3.ค่านิยมของผู้ปกครองยังยึดกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในจังหวัด อีกส่วนหนึ่งผู้ปกครองยากจน และไม่มีเวลาเข้าร่วมประชุมกับทางโรงเรียน 4.ข้อจำกัดของครูที่ต้องทำงานหลายด้าน งานส่วนใหญ่ลงมาที่โรงเรียน และขาดการบูรณาการการเรียนรู้สู่ครูผู้สอน

จากสภาพการณ์จัดการศึกษา ทั้งจากการวิเคราะห์เอกสาร การสอบถามด้วยแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ศึกษาทั้ง 4 แห่งมีศักยภาพและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นคุณภาพการศึกษาทุกโรงเรียนผลการประเมินคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับดีขึ้นไป รวมถึงทุกโรงเรียนได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนา จึงมีความพร้อมในการพัฒนาให้ครูพัฒนาตนเองจาก

งานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการศึกษาและนำผลการวิจัยไปแก้ไขปัญหาในส่วนที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จ ในส่วนนี้ต้องมีการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือการวิจัยต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือ เป็นการพัฒนา (Development : D_1) เป็นการออกแบบและพัฒนา (Design and Development : D and D) สังเคราะห์สร้างรูปแบบและตรวจสอบรูปแบบ โดยการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ

การนำเสนอรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เสนอโดยตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ที่มาของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ “EDU-WESTERN Model” ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด/ทฤษฎีและงานวิจัยและข้อมูลในพื้นที่ประกอบด้วย ดังนี้

ตารางที่ 5.11 องค์ประกอบและที่มาขององค์ประกอบรูปแบบ

ที่	องค์ประกอบ	ที่มาขององค์ประกอบรูปแบบ
1	E- Effort (ความอุตสาหะ)	แนวคิดทฤษฎี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์การยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2	D- Driving Forces (แรงขับ/พลังภายใน)	แนวคิด/ทฤษฎีแรงจูงใจ Maslow หลักการสร้างเสริมพลังอำนาจ คุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3	U- Universal (ความเป็นสากล)	แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาและยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ รายงานการประเมินตนเอง (SAR) และพันธกิจของโรงเรียน
4	W- Wealthy Intelligence (ความมีสติปัญญา)	การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21 รายงานการประเมินตนเอง (SAR) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงของ McClelland ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผลการประกันคุณภาพการศึกษา
5	E-Effectiveness To Learner (ประสิทธิผลสู่นักเรียน)	รายงานการประเมินตนเอง (SAR) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการประกันคุณภาพการศึกษา การสังเกตและการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6	S-Self-developing (การพัฒนาตนเอง)	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง พันธกิจของโรงเรียน ผลการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ รายงานการประเมินตนเอง (SAR)
7	T-Technology (เทคโนโลยี)	แนวคิดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21 แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ การประเมินภายนอกของ สมศ. และพันธกิจของโรงเรียน
8	E -Empowering (การเสริมพลังอำนาจ)	แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานนักเรียน รายงานการวิจัยกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยงการยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ตารางที่ 5.11 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	ที่มาขององค์ประกอบรูปแบบ
9	R- Responding (การตอบสนองต่อ R to R)	การมอบหมายงาน การประเมินภายนอกของ สมศ. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
10	N-Networking (เครือข่ายวิชาการ)	แนวคิดชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ PLC แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และแนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. รายละเอียดของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ รายละเอียดและที่มา ดังนี้

1) Effort - E (ความอุตสาหะ) ครูต้องมีความอุตสาหะ จากผลการศึกษาสภาพการณ์และความต้องการที่ครูมีความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อวิชาชีพครูสูงสุด มีระยะเวลาในการรับราชการนานตั้งแต่เริ่มจนเกือบเกษียณอายุโดยที่ไม่เปลี่ยนงาน และภาระการเป็นครูนั้นต้องมีความรับผิดชอบและความอุตสาหะความเพียรเป็นอย่างมาก ต้องอยู่กับนักเรียนมากกว่า 6-7 ชั่วโมง ซึ่งการยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21 *“โดยเปลี่ยนวิธีการสอนที่เน้น “วิชาเป็นตัวตั้ง”เป็น “เน้นชีวิตนักเรียนเป็นตัวตั้ง” หรือมุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ อย่างจริงจัง มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นครูที่มีค่า คือเป็นครูที่ทำงานแต่ไม่ทำเงิน คิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ค้นคว้าเพิ่มพูนปัญญา และเปี่ยมไปด้วยเมตตากรุณา”* นอกจากนี้การยกระดับและการพัฒนาครูปัจจุบัน ที่ว่าการพัฒนาครู ตามความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงของครู ความเสมอภาคในโอกาสได้รับการพัฒนาระหว่างครูในเมืองและครูในชนบท ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และครูในโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดเล็ก โดยเฉพาะนวัตกรรมการพัฒนาที่หลากหลายที่ให้ความสำคัญว่าครูคือนักเรียน (Teachers as Learners) ที่ต้องแสวงหาและได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อศิษย์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงของ McClelland คือ ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย หรือยั่วยุความสามารถของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป ผลการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.15,S.D.=.931) มีความพึงพอใจในวิชาชีพความเป็นครูอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.05,S.D.= .602) รองลงมาข้อมีความมุ่งมั่นในการเป็นครู/ผู้สอนทั้งชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.32,S.D.= .557)

2) Driving Forces -D (แรงขับ/พลังภายใน) คนที่มีวิถีความเป็นครูจะต้องมีพลังภายในมีแรงจูงใจที่จะต้องทุ่มเทให้กับงาน และการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อันเป็นทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theories) ซึ่งมุ่งเน้นที่จะอธิบายแนวทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากพฤติกรรมหรือการให้กำลังใจจาก “การเรียนรู้” หรือเปลี่ยนแปลงไปตามการวางเงื่อนไขของ “การเสริมแรง” เป็นต้น และตอบสนองต่อทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow 5 ระดับคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และ ด้านความสำเร็จในชีวิต รวมถึงแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ และคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ คือ *(1) เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ (2) มีความรู้ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3) ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ (4) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของนักเรียน (5) ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง* ในการสร้างเสริมพลังอำนาจการทำงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สร้างความตระหนักของบุคลากรให้สำนึกว่าบุคคล คือ ผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงเป็นแรงผลัดดันภายในตัวบุคคลที่แสดงถึงความต้องการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) Universal-U (ความเป็นสากล) การพัฒนาการศึกษาเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อสร้างสู่มาตรฐานสากล และสอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องมีทักษะการเรียนรู้ในสังคมโลกของสังคมโลกาภิวัตน์ สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนที่ว่า *“การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิทยฐานะ เป็นครูมืออาชีพ”* และยุทธศาสตร์และชุดโครงการสำคัญ (Flagship) ระดับกระทรวง ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การศึกษาทัดเทียมกับนานาชาติ พันธกิจของโรงเรียน คือ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

4) Wealthy Intelligence-W (ความมีสติปัญญา) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสติปัญญา ความรู้ ผ่านการศึกษาค้นคว้า ทั้งพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย รวมถึงการเรียนรู้โดยตรงและการเรียนรู้โดยอ้อม ครูจึงต้องเป็นนักจัดการความรู้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายทอดความรู้ และการใช้ความรู้และการประเมินความรู้ โดยที่นโยบายของ คสช. คือ *“การปฏิรูปครู โดยเน้นการผลิตและพัฒนาครูคุณภาพ และให้คนเก่งคนดีมาเป็นครู”* ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม *ที่ว่า “พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ โดยส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียน* มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงของ McClelland คือ รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า *“มีความคาดหวังว่า ครูนี่จะได้ความรู้จากการที่ได้พัฒนา สามารถเอาไปปรับการเรียนการสอน โดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียน สามารถเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ และสามารถที่จะเปลี่ยนวิธีสอน จากการที่สอนแบบเดิมมาเป็นผู้ฝึกให้นักเรียนพัฒนาการเรียนรู้ของเขา สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยใช้การอ่านก็ดี การเขียนก็ดี กระบวนการคิดก็ดี หรือการใช้เหตุผล “*

5) Effectiveness to Learner -E (ประสิทธิผลสู่นักเรียน) การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก การประเมินนักเรียนผ่านการทดสอบที่สะท้อนประสิทธิผลของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสร้างสรรค์ผลงาน และการวัดที่คุณภาพการศึกษาผ่านวิธีการต่างๆ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ว่า *“เร่งรัดการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อนให้พัฒนาสูงขึ้น”* ส่วนแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วม จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเน้นการทำงานเชิงระบบ กำหนดนโยบาย วางแผน ร่วมกันกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จเกณฑ์การประเมินผล กำหนดขอบข่ายและภารกิจให้ชัดเจน และร่วมกันพัฒนานักเรียนให้มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นคนดี รู้จักคิดวิเคราะห์ใช้เทคโนโลยีสืบค้นข้อมูลข่าวสารได้ รักวิถีชีวิต

ใหม่ รู้ช่องทางประกอบอาชีพ โดยจัดกิจกรรมหลากหลายให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ จัดทำโครงการพัฒนาครูให้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้สื่อนวัตกรรม แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า *"การดำเนินงาน สร้างความรู้ความตระหนักให้เขา รวมทั้งให้องค์ความรู้ ตามบทบาท ตามบริบทที่ทาง สพป. ให้นโยบายมา โดยเฉพาะเน้นเรื่องการเขียน การอ่าน การใช้เหตุผลนะครับ ตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะให้ครูเกิดความตระหนักเกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถเอาไปใช้ในการปรับเปลี่ยนวิธีเรียนวิธีสอนของเขาได้ ผ่านกระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา ที่ส่งผลต่อนักเรียนนะครับ จุดประสงค์น่าจะดูที่ตรงนี้"*

6) Self-developing-S (การพัฒนาตนเอง) เป็นการดำเนินการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาทั้งในด้านของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching) เนื่องจากเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้จะต้องนำความรู้ผ่านการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนการสอน ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานนักเรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา คือ *เร่งรัดพัฒนาครูประจำการให้มีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน โดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพัฒนา* ส่วนพันธกิจของโรงเรียน เน้นส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95,S.D.= .442) และผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า *"ในมุมมองของครูผู้ปฏิบัติการสอน มีประโยชน์มาก กรณีครูที่ไม่มีโอกาสได้เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท และครูที่ยังไม่ได้ทำผลงาน ค.ศ.3 ก็จะรู้กระบวนการทำงานในเชิงวิชาการ แต่ปัญหาส่วนหนึ่งก็คือ ครูสายการสอน อันมีภาระหน้าที่ อันนี้คือหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาระหน้าที่ บางคนนอกเหนือจากการสอน คือมีหน้าที่อื่น ในขณะเดียวกันคนที่ไม่ได้มีพื้นฐานปริญญาโท หรือไม่เคยทำผลงาน ค.ศ.3 ก็จะตามไม่ทัน ในหัวข้อเชิงวิชาการบ้าง ในขณะเดียวกัน เวลาออกโค้ชชิ่งมีประโยชน์เพราะอาจารย์มหาวิทยาลัยที่บอกว่าเป็นระดับดอกเตอร์ เข้าไปให้ความรู้ ครูพึงพอใจ แต่บางทีในการปฏิบัติการ ด้วยเวลาน้อย และความรู้ที่เค้าได้รับกระชั้น กับกรณีที่เราเข้ามารับการบรรยาย ทำให้มีเนื้อหามาก สมองมันรับได้ไม่หมด อันนี้มุมมองของภาพรวมของคนกลางก่อนนะ"*

7) Technology-T (เทคโนโลยี) ตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ แสวงหาความรู้และจัดเก็บความรู้ เทคโนโลยีจึงเป็นนวัตกรรมที่สำคัญของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสร้างนวัตกรรมในสังคมสารสนเทศ หรือ ICT สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่21 ที่เน้นทักษะด้านเทคโนโลยีและนโยบายพัฒนาระบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทันสมัย Roadmap การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน วางระบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 ที่ว่า สร้างองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน นอกจากนี้พันธกิจของโรงเรียนที่ว่า *"การเพิ่มศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา"* และข้อเสนอแนะของการประเมินภายนอกของ สมศ. ที่ว่า *"สถานศึกษาควรพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันต่อการใช้งาน และควรสนับสนุนห้องประกอบการเรียนให้มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการเรียนเพิ่มมากขึ้น"*

8) Empowering-E (การเสริมพลังอำนาจ) เป็นกระบวนการสร้างจากพลังภายใน อันเป็นแรงจูงใจของบุคคล ทีมงานและองค์กรมีการบรรลุผลในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถเสริมพลังในด้านของระดับองค์กร ระดับทีมงาน และระดับบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานต้องมีการ

ช่วยเหลือมีน้ำใจให้กันและกัน ต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ ความเชื่อถือไว้วางใจกัน ร่วมกันรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายวิธีการทำงานร่วมกันและร่วมมือกันในการปฏิบัติยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานนักเรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา *คือ สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ โดยปรับระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน ระบบการประเมินวิทยฐานะ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพ"* ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ต้องการการเสริมพลังเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.18,S.D.= .552) และผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า *"แต่ว่าเราใช้กระบวนการเติมเต็ม เติมพลัง สร้างจิตศรัทธา เท่าที่เรามองดูคุณครู ครูก็ชอบ ชอบวิธีการตรงนี้ด้วย เพราะว่าบางทีครูไม่กล้าถาม แล้วบางทีเราไม่รู้ว่า ข้อสรุปที่เราได้จากวิทยากรตัวเองสรุปเอง ไม่รู้ถูก ใช่ไหม เราไม่รู้ถูกหรือเปล่า แต่เราไม่ได้ถาม เราก็กลับไปทำ ทีนี้การไม่มีความเติมเต็มเดี๋ยวนั้น โอเคเรามีองค์ความรู้ได้ข้อมูลที่ถูกสรุปข้อสรุปที่ถูกต้องกลับไปเลย ตรงนั้นโอเคเลย แต่ถามว่าเป็นวิธีการที่ดีอาจารย์ แต่ถึงแม้ว่าเป็นเพียงการเริ่มนะ แต่คิดว่าดี ต่อไปก็จะเราก็จะชินกับวิธีการแบบนี้มากขึ้น"*

9) Responding-R (การตอบสนองต่อ R to R) การปฏิบัติที่ดีของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบ เป็นชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (PLC/ชรว.) ซึ่งชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ เป็นกลุ่มคนที่รวมตัวกันอย่างมีระเบียบกฎเกณฑ์ด้วยความสมัครใจ เพื่อเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศในวิทยาการสาขาใดสาขาหนึ่ง อันเป็นการแก้ปัญหาหรือสร้างองค์ความรู้ หรือเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในสาขานั้น ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ เป็น "เครื่องมือ" ในการสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ที่สำคัญ สำหรับการวิจัยที่ต้องอาศัยที่ปรึกษาและระบบพี่เลี้ยง เนื่องจากมีมาตรฐาน การประเมินคุณภาพการศึกษา ที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างสรรค์ผลงาน และสามารถพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และข้อเสนอแนะของการประเมินภายนอกของ สมศ. ที่ว่า *"ครูควรศึกษาทำงานวิจัยให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ จัดทำงานวิจัยที่เกิดจากปัญหาการเรียนหรือสื่อ แล้วนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพของนักเรียน"* ส่วนความต้องการแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งการพัฒนาการเรียนการสอน จนนำไปสู่ประโยชน์ของนักเรียนและครูผู้สอน และผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ว่า *"ถ้าเทียบกับเดิมแล้ว ครูดีกว่าอยู่โรงเรียนนะ แต่สาระการเรียนรู้เขาว่าต่างคนต่างสอน ไม่มีชุมชนการเรียนรู้ ไม่มีวิทยากรคอยแนะนำหรือไม่มีพี่เลี้ยงคอยแนะนำ ดังนั้นเกิดการเกิดความคิดหรือเกิดไอเดียใหม่ๆ มันไม่ค่อยมี แต่พอเข้าโครงการนี้ ครูก็จะได้รับความรู้หลายทาง ไม่ว่าจะเป็นจากวิทยากรก็ดีหรือเพื่อนครูด้วยกันที่เรียกว่าชุมชนการเรียนรู้นะครับ รวมทั้งประยุกต์การทำงานประจำของครูสู่การวิจัย โดยเน้นกระบวนการใช้การวิจัยในชั้นเรียน เป็นหลักเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู"*

10) **Networking-N (เครือข่ายวิชาการ)** ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (PLC) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการมีพี่เลี้ยงหนุนเนื่องที่ก่อให้เกิดความร่วมมือกันไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม คือ สร้างเครือข่ายนักวิจัย แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และตามเป้าหมายของโรงเรียน ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ว่า *"ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ท้องถิ่น และช่วยดูแลนักเรียน"* ส่วนแนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดย

พัฒนาครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้พัฒนากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ชมรมครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือรูปแบบอื่นๆ ที่หลากหลาย

3. องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ คณะผู้วิจัยได้รูปแบบจากการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา การทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จึงยกร่างรูปแบบที่คณะผู้วิจัยใช้ชื่อว่า “EDU-WESTERN Model” มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) Effort - E (ความอุตสาหะ) 2) Driving Forces -D (แรงขับ/พลังภายใน) 3) Universal-U (ความเป็นสากล) 4) Wealthy Intelligence- W (ความมีสติปัญญา) 5) Effectiveness to Learner -E (ประสิทธิผลสู่นักเรียน) 6) Self-developing-S (การพัฒนาตนเอง) 7) Technology-T (เทคโนโลยี) 8) Empowering-E (การเสริมพลังอำนาจ) 9) Responding-R (การตอบสนองต่อ R to R) และ 10) Networking-N (เครือข่ายวิชาการ) ซึ่งมีองค์ประกอบร่วม ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาทักษะ/ความสามารถของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการมีพี่เลี้ยงหนุนเนื่อง (Coacher)

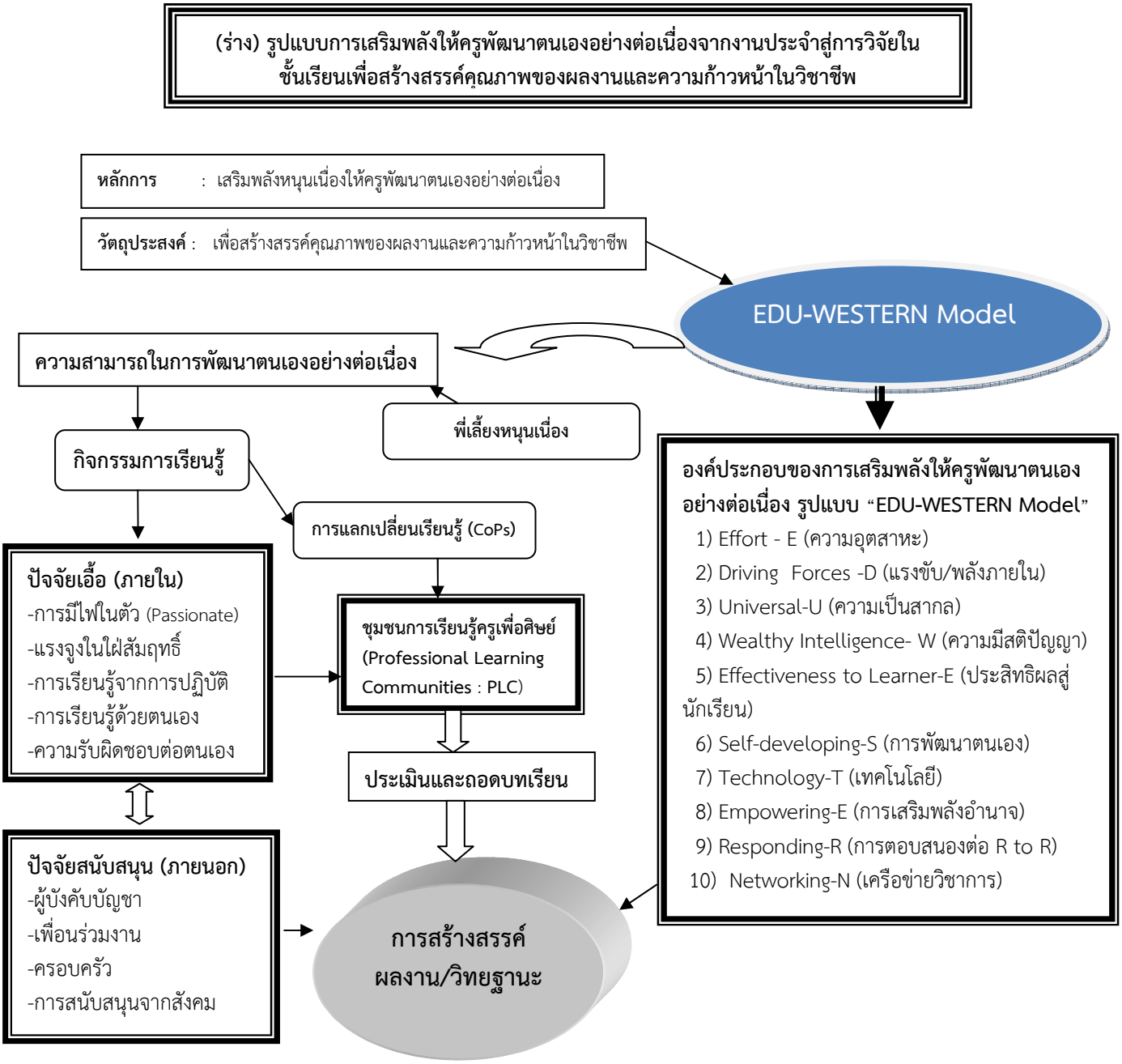
องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเรียนการสอนของครูสู่นักเรียน ซึ่งต้องมีกิจกรรมในการปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัย (R to R) ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ

องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ที่ประกอบด้วย การหนุนเนื่องหรือโคช (Coaching) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครู เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยเอื้อ (ภายใน) เป็นองค์กระกอบที่เอื้อให้เกิดผลสำเร็จจากปัจจัยภายในตนเอง ได้แก่ การมีไฟในตัว (Passionate) แรงจูงในใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และความรับผิดชอบต่อตนเอง

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยสนับสนุน (ภายนอก) เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และการสนับสนุนจากสังคม

จากองค์ประกอบดังกล่าว แสดงเป็นแผนภูมิรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้ดังแผนภูมิที่ 5.1



แผนภูมิที่ 5.1 รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อการใช้โมเดล พบว่า สถานศึกษาทั้ง 4 โรงเรียน มีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน แต่มีปัญหาในการเสริมพลังและพี่เลี้ยงหนุนเนื่องให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากภาระงานที่มาก มีความรับผิดชอบที่หลากหลายทั้งงานการเรียนการสอนและงานอื่นๆ ที่สอดแทรกเข้ามา ในแต่ละเทอมของสถานศึกษา มีบริบทและความโดดเด่นที่แตกต่างกัน ขณะที่ความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องการนำเสนอสิ่งดีๆ ผลงานต่างๆของงานประจำในการปฏิบัติการเรียนการสอน

เงื่อนไขของการใช้โมเดล “EDU-WESTERN Model” ที่ได้นี้เป็นเพียงแบบจำลอง ซึ่งต้องนำไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพให้เกิดเป็นรูปธรรม รวมถึงกำหนดประเด็นรายละเอียดของกิจกรรมการจัดการความรู้ตามหลักสูตรและคู่มือที่กำหนดในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในสถาบันการศึกษาต่อไป

2. การรับรองโดยการตรวจสอบ ร่างรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากร่างรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ คณะผู้วิจัยไปนำไปการรับรองโดยการจัดประชุมสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 5 คน เพื่อรับรองรูปแบบรายละเอียด ดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 5.13 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ

(n=5)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	3	60.00
หญิง	2	40.00
2. อายุ		
31 - 40 ปี	1	20.00
41- 50 ปี	2	40.00
51-60 ปี	2	40.00
3 สถานภาพสมรส		
โสด	1	20.00
แต่งงานแล้ว	4	80.00
4. ระยะเวลาในการทำงาน		
10-14 ปี	1	20.00
15-19 ปี	2	40.00
20 ปี ขึ้นไป	2	40.00
5. ระดับการศึกษา		
ปริญญาเอก	5	100.00

จากตารางที่ 5.13 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 3 คน ร้อยละ 60.00 ส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี จำนวน 2 คน ร้อยละ 40.00 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 2 คน ร้อยละ 40.00 มีสถานภาพแต่งงานแล้ว จำนวน 4 คน ร้อยละ 80.00 ระยะเวลาการทำงาน 15-19 ปี จำนวน 2 คน ร้อยละ 40.00 และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน ร้อยละ 40.00 มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน ร้อยละ 100.00

1.2 การรับรองร่างรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ตารางที่ 5.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวม

(n = 5)

รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ	**4.72**	**.513**	**มากที่สุด**	(1)
1.1 การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมครอบคลุมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.65	.537	มากที่สุด	
1.2 องค์ประกอบของรูปแบบแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์สอดคล้องส่งเสริมซึ่งกันและกัน	4.79	.489	มากที่สุด	
2. องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเอง	**4.39**	**.508**	**มาก**	(2)
2.1 องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์	**4.50**	**.507**	มาก	**1**
2.1.1 หลักการของรูปแบบมีความเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน สามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.61	.510	มากที่สุด	
2.1.2 วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมชัดเจนสามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.58	.523	มากที่สุด	
2.1.3 หลักการและวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกัน	4.32	.488	มาก	
2.2 องค์ประกอบเชิงกระบวนการ	**4.39**	**.526**	มาก	**2**
2.2.1 กระบวนการพัฒนาตนเองมีขั้นตอนครบถ้วนเหมาะสมและสอดคล้องต่อเนื่องกัน	4.19	.510	มาก	
2.2.2 ขั้นตอนการพัฒนาตนเองมีความเหมาะสมสามารถทำให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์	4.52	.522	มากที่สุด	
2.2.3 ขั้นตอนการพัฒนาตอนเองอย่างต่อเนื่องมีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์	4.46	.547	มาก	
2.3 องค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้	**4.36**	**.495**	มาก	**3**
2.3.1 ปัจจัยเอื้อต่อการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์	4.48	.503	มาก	

ตารางที่ 5.14 (ต่อ)

รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2.3.2 ปัจจัยสนับสนุนมีความเหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.24	.487	มาก	
รวม	**4.42**	**.509**	**มาก**	

จากตารางที่ 5.14 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.509) เมื่อพิจารณารายด้านของรูปแบบด้านที่สูงที่สุด คือ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.513) รองลงมา องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.508) ส่วนองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้านที่สูงที่สุด คือ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.507) รองลงมาเป็นด้านองค์ประกอบเชิงกระบวนการ ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.526) และลำดับต่ำสุด คือ ด้านองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.495)

ตารางที่ 5.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในองค์ประกอบย่อย

(n = 5)

รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. E- Effort (ความอุตสาหะ)	4.35	.810	มาก	9
2. D- Driving Forces (แรงขับ/พลังภายใน)	4.63	.633	มากที่สุด	3
3. U- Universal (ความเป็นสากล)	4.21	.586	มาก	11
4. W- Wealthy Intelligence (ความมีสติปัญญา)	4.32	.846	มาก	10
5. E-Effectiveness to Learner (ประสิทธิผลสู่นักเรียน)	4.42	.620	มาก	7
6. S-Self-developing (การพัฒนาตนเอง)	4.70	.825	มากที่สุด	1
7. T-Technology (เทคโนโลยี)	3.88	.720	มาก	14
8. E -Empowering (การเสริมพลังอำนาจ)	4.00	.849	มาก	13
9. R- Responding (การตอบสนองต่อ R to R)	3.87	.791	มาก	15
10.N-Networking (เครือข่ายวิชาการ)	4.39	.574	มาก	8
11. องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.64	.431	มากที่สุด	2
12. องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.44	.467	มาก	6
13. องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์	452	.514	มากที่สุด	5
14.องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยเอื้อ (ภายใน)	4.55	.514	มากที่สุด	4
15. องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยสนับสนุน (ภายนอก)	4.02	.605	มาก	12
รวม	**4.33**	**.657**	**มาก**	

จากตารางที่ 5.15 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมในองค์ประกอบย่อย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.657) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่สูงที่สุด คือ S-Self-developing (การพัฒนาตนเอง) ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.825) รองลงมา องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.431) และข้อต่ำที่สุด คือ R- Responding (การตอบสนองต่อ R to R) ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.791)

ส่วนคำถามปลายเปิดมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อรูปแบบฯ นั้นทางผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม รวมถึงการนำไปใช้ได้จริง เนื่องจากบ่งบอกรายละเอียดของแต่ละส่วน มีหลักการ วัตถุประสงค์และโครงสร้างของรูปแบบ และผลที่จะได้จากรูปแบบมีความชัดเจนและสอดคล้อง แต่มีข้อเสนอแนะที่สำคัญว่าควรดำเนินการเป็นสองระยะ คือ ในระยะแรกควรมุ่งเน้นการสร้างสรรค์คุณภาพของผลงาน เพื่อการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่เกิดขึ้นจริง นำไปสู่การพัฒนาและการแก้ไขผลการเรียนได้ตรงประเด็น รวมถึงการนำไปใช้ประโยชน์จริงๆ เป็นประการสำคัญ และในระยะที่2 ควรพัฒนาครูที่สมัครใจเข้าร่วมไปสู่การจัดทำวิทยฐานะเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และระเบียบการเข้าสู่วิทยฐานะที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน โดยที่กระทรวงศึกษาธิการมีการใช้เกณฑ์ผลงานเชิงประจักษ์และ/หรือผลงานวิชาการ ส่วนกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยใช้ผลงานวิชาการที่ผ่านการตรวจผลงานวิชาการจากคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 9 แห่งที่กำหนดตามข้อตกลงความร่วมมือหรือ MOU

ดังนั้นผลการออกแบบและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนฯ และรับรองรูปแบบฯ ด้วยการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ฯ ซึ่งมีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.509) และในรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.657) จึงเห็นได้ว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถนำไปใช้ในการทดลองต่อไปได้ ขั้นตอนนี้จึงตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้ เป็นการวิจัย (Research : R_2) การนำไปใช้ (Implementation : I)

สำหรับขั้นตอนการทดลองใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นตอนการดำเนินการ ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา 2) การจัดอบรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน 3) การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน และ 4) การประชุมข้อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ขอนำเสนอในแต่ละประเด็น ดังนี้

3.1 การเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการวิจัย

1) การประชุมหารือเขตพื้นที่และสำนักการศึกษา

คณะผู้วิจัยได้จัดประชุมหารือเขตพื้นที่และสำนักการศึกษา ก่อนการดำเนินการวิจัย โดยกำหนดการประชุม เขตพื้นที่ สำนักการศึกษาเทศบาลและสถาบันการศึกษา เพื่อหารือการดำเนินการวิจัย และชี้แจงให้ผู้บริหารการศึกษาได้ทราบ ในวันที่ 2 พฤษภาคม 2557 เวลา 13.00-16.00 น. ณ ห้องประชุมภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2) การประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการวิจัยของสถานศึกษา

คณะผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการเริ่มดำเนินการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง โดยการจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการวิจัยแก่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูบางส่วนในโรงเรียนเป้าหมายที่กำหนด ทั้ง 4 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา ในช่วงเช้า วันที่ 5 พฤษภาคม 2557 2)โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย ในช่วงบ่าย วันที่ 5 พฤษภาคม 2557 3) โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัพวันเจติยาราม ในช่วง

เช้า วันที่ 6 พฤษภาคม 2557 และ 4) โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย ในช่วงบ่าย วันที่ 6 พฤษภาคม 2557 ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ศึกษารายงานการประเมินตนเอง (SAR) การเยี่ยมชมโรงเรียน การสังเกต และการถ่ายภาพกิจกรรมการเรียนการสอน สำหรับหัวข้อการประชุม ได้แก่ การชี้แจงวิธีการดำเนินการ ระยะเวลา และกิจกรรมที่ครูจะต้องดำเนินการวิจัย ตามกระบวนการและขั้นตอนที่กำหนดไว้

3) ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ตามโครงการนี้กำหนดการพัฒนาไว้ 5 เดือน 5 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 (เริ่มที่พื้นฐานเดิม) เนื้อหาสำคัญในการพัฒนา กำหนดจุดในการพัฒนา และการจัดทำแผนการพัฒนา กิจกรรมหลักในการพัฒนาและการช่วยเหลือสนับสนุน โดยดูแลสนับสนุน และประชุมกลุ่มย่อย จัดทำ Storytelling การเล่าเรื่องการจัดการเรียนการสอน การลงมือพัฒนาตามกระบวนการด้วยการกำหนดจุดในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติในระยะที่ 1 ระยะเวลาดำเนินการ 1 เดือน

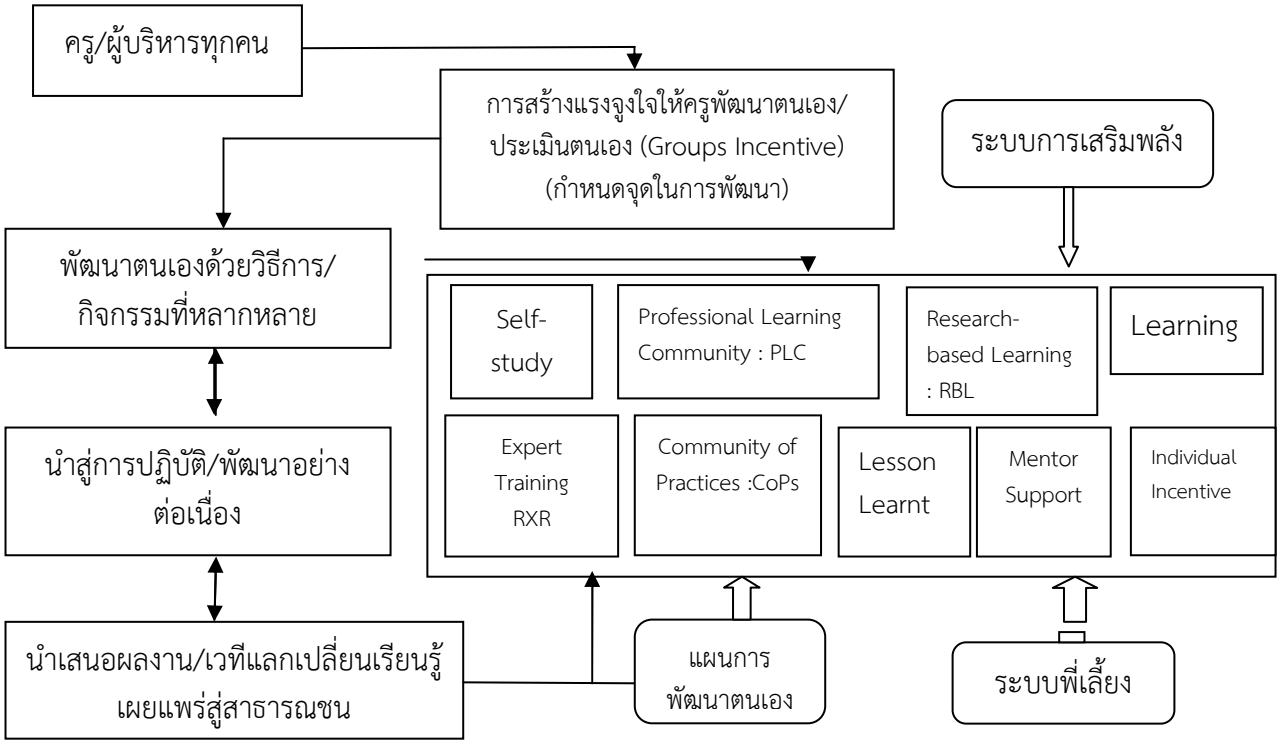
2.ขั้นที่ 2 (เติมเต็มต่อยอด 1) เนื้อหาสำคัญในการพัฒนาตามความต้องการของโรงเรียน กิจกรรมหลักในการพัฒนาและการช่วยเหลือสนับสนุน โดยการนำเสนอการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเผยแพร่ผ่านสื่อ การลงมือพัฒนาของโรงเรียน นำเสนอครั้งที่ 1 เติมเต็มต่อยอด ระยะเวลาดำเนินการ 1 วัน

3.ขั้นที่ 3 (นำสู่การปฏิบัติ) เนื้อหาสำคัญในการพัฒนาตามความต้องการของโรงเรียน กิจกรรมหลักในการพัฒนาและการช่วยเหลือสนับสนุน โดยดูแลและประเมินระหว่างการปฏิบัติ การลงมือพัฒนานำความรู้ไปพัฒนาต่อยอด ลงมือปฏิบัติในระยะที่ 2 ระยะเวลาดำเนินการ 1 เดือน

4.ขั้นที่ 4 (เติมเต็มต่อยอด 2) เนื้อหาสำคัญในการพัฒนานำเสนอการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ที่พัฒนามาจากขั้นที่ 2 กิจกรรมหลักในการพัฒนาและการช่วยเหลือสนับสนุน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การลงมือพัฒนาของโรงเรียน นำเสนอการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เติมเต็มต่อยอด ระยะเวลาดำเนินการ 1 วัน

5.ขั้นที่ 5 (พัฒนาที่เข้มแข็ง) เนื้อหาสำคัญในการพัฒนาตามความต้องการของโรงเรียน โดยพี่เลี้ยงดูแลและประเมินระหว่างการปฏิบัติ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง การลงมือพัฒนาของโรงเรียน นำสู่การปฏิบัติต่อครั้งที่ 3 ระยะเวลาดำเนินการ 5 เดือน

รวมระยะเวลาดำเนินการ 7 เดือน ดังแผนภูมิที่ 5.2



แผนภูมิที่ 5.2 เส้นทาง (Road Map) การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูรายบุคคลในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน






ภาพที่1 กิจกรรมก่อนดำเนินการวิจัย





ภาพที่ 2 กิจกรรมการเตรียมการประชุมชี้แจงก่อนการดำเนินการวิจัย

หลังจากประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมเสร็จ คณะผู้วิจัยได้กำหนดปฏิทินการดำเนินการวิจัย เพื่อให้ครูได้เตรียมตัวและเตรียมความพร้อม ขณะเดียวกันคณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการ ส่วนขาดและปัญหา/อุปสรรคมาดำเนินการจัดการอบรม การเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

3. 2 การจัดอบรมเพื่อการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

จากข้อมูลพื้นฐาน ด้วยการสอบถามสภาพการณ์ ความต้องการจากสนทนากลุ่ม และการเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ รวมถึงการศึกษารายงานการประเมินตนเอง วิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 384 ชุด คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนและคู่มือที่ใช้ประกอบการอบรม (รายละเอียดในภาคผนวก) และดำเนินการอบรมใน 4 โรงเรียน ประกอบด้วยภาควิชาการ 3 ครั้งๆละ 1/2 วัน ภาคการ Coaching เสริมพลัง และภาคการติดตามงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้เวลาช่วงบ่ายและหลังเลิกเรียน และเริ่มดำเนินการระหว่างการจัดทำสัญญาเพื่อให้ครูได้ดำเนินการในต้นเทอมที่ 1 (รายละเอียดในภาคผนวก)

สำหรับเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม แบบประเมินผลการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน ส่วนกลุ่มเป้าหมายในการอบรม ประกอบด้วย ครูผู้สอนทั้ง 4 โรงเรียน จำนวน 190 คน (รายชื่อในภาคผนวก) ก่อนการอบรมให้ผู้รับการอบรมจัดทำแบบทดสอบก่อนการอบรม (Pre-test) และหลังเสร็จสิ้นการอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรมจัดทำแบบทดสอบหลังการอบรม (Post-test) และประเมินผลการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน ดังตารางที่ 5.16

1. การทดสอบความรู้

ตารางที่ 5.16 เปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนของ 4 โรงเรียน

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละ	การแปรผล	df	t	p-value
1 ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย									
ก่อนอบรมรม	86	25	11.10	2.080	44.40	น้อย	85	33.054*	.000
หลังอบรม	86	25	18.28	2.755	73.12	ปานกลาง			
2 ร.ร. เทศบาล 1 อ้อมน้อย									
ก่อนอบรมรม	44	25	10.79	1.548	43.16	น้อย	43	16.746*	.000
หลังอบรม	44	25	18.66	8.530	74.64	ปานกลาง			
3 ร.ร.บ้านแหลมวิทยา									
ก่อนอบรมรม	41	25	10.68	1.273	42.72	น้อย	40	29.934*	.000
หลังอบรม	41	25	19.34	1.769	77.36	ปานกลาง			
4 ร.ร. เทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยามราม									
ก่อนอบรมรม	19	25	10.63	1.673	42.52	น้อย	18	22.173*	.000
หลังอบรม	19	25	18.95	.970	75.80	ปานกลาง			
รวม 4 โรงเรียน									
ก่อนอบรมรม	**190**	**25**	**10.88**	**1.766**	**43.52**	**น้อย**	**189**	**46.322***	**.000**
หลังอบรม	**190**	**25**	**18.66**	**2.678**	**74.64**	**ปานกลาง**			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5.16 ในภาพรวมของ 4 โรงเรียน พบว่า คะแนนก่อนการอบรม (Pre-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 10.88,S.D.= 1.766) (43.52 %) และหลังการอบรมได้ทดสอบหลังการอบรม (Post-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 18.66,S.D.=2.678) (74.64 %) จากคะแนนเต็ม 25

คะแนน ส่วนผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมด้วย t-test แบบ dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เมื่อทดสอบสถิติที พบว่า t = -46.322, p-value = 0.00 แสดงให้เห็นว่าคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายโรงเรียน ได้แก่ ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย พบว่า คะแนนก่อนการอบรม (Pre-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 11.10,S.D.= 2.080) (44.40%) และหลังการอบรมได้ทดสอบหลังการอบรม (Post-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 18.28,S.D.=2.755) (73.12%) จากคะแนนเต็ม 25 คะแนน ส่วนผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมด้วย t-test แบบ dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เมื่อทดสอบสถิติที พบว่า t =-33.054, p-value = 0.00 แสดงให้เห็นว่าคะแนนก่อนการและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ร.ร. เทศบาล 1 อ้อมน้อย พบว่า คะแนนก่อนการอบรม (Pre-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 10.79,S.D.= 1.548) (43.16%) และหลังการอบรมได้ทดสอบหลังการอบรม (Post-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 18.66,S.D.=2.530) (74.64%) จากคะแนนเต็ม 25 คะแนน ส่วนผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมด้วย t-test แบบ dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เมื่อทดสอบสถิติที พบว่า t = -16.746, p-value = 0.00 แสดงให้เห็นว่าคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ร.ร.บ้านแหลมวิทยา พบว่า คะแนนก่อนการอบรม (Pre-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 10.68,S.D.= 1.273) (42.72%) และหลังการอบรมได้ทดสอบหลังการอบรม (Post-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 19.34,S.D.=1.769) (77.36%) จากคะแนนเต็ม 25 คะแนน ส่วนผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมด้วย t-test แบบ dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เมื่อทดสอบสถิติที พบว่า t = -29.934, p-value = 0.00 แสดงให้เห็นว่าคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ร.ร. เทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยารามราม พบว่า คะแนนก่อนการอบรม (Pre-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 10.63,S.D.= 1.673) (42.52%) และหลังการอบรมได้ทดสอบหลังการอบรม (Post-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 18.95,S.D.=.970) (75.80%) จากคะแนนเต็ม 25 คะแนน ส่วนผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมด้วย t-test แบบ dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เมื่อทดสอบสถิติที พบว่า t = -22.173, p-value = 0.00 แสดงให้เห็นว่าคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (รายละเอียดในภาคผนวก)

2) การประเมินผลความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน

จากการฝึกอบรม การ Coaching เสริมพลัง และการติดตามงานวิจัย เมื่อดำเนินการไปตามแผนที่กำหนด คณะผู้วิจัยได้ประเมินผลการฝึกอบรมด้วยแบบสอบถาม จำนวน 190 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 170 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.47 ดังรายละเอียดในตารางที่ 5.17-5.19

ตารางที่ 5.17 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 4 โรงเรียน

(n=170)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	33	19.41
หญิง	137	80.59
อายุ		
21-30 ปี	27	15.88
31-40 ปี	64	37..65
41-50 ปี	25	14.71
51-60 ปี	54	31.76
สถานภาพ		
โสด	83	48.82
สมรส	81	47.65
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	6	3.53
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	143	84.12
ปริญญาโท	25	14.70
ปริญญาเอก	2	1.18
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	6	3.53
ครู	164	96.47
วิทยฐานะ (ค.ศ.)		
ค.ศ.1	35	20.59
ค.ศ.2	40	23.53
ค.ศ. 3	62	36.47
อื่นๆ เช่น ครูอัตราจ้าง	33	19.41
รายได้ต่อเดือน		
<15,000 บาท	25	14.70
15,001-20,000 บาท	44	25.88
20,001-25,000 บาท	29	17.06
25,001-30,000 บาท	2	1.18
30,001-35,000 บาท	10	5.88
35,001-40,000 บาท	8	4.71
>40,000 บาท	52	30.59

จากตารางที่ 5.17 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 80.59 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 รองลงมาอายุ 51-60 ปี จำนวน 54 คน ร้อยละ 31.76 มีสถานภาพโสด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 48.82 รองลงมาสมรสแล้ว จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 47.65 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 84.12 รองลงมา มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 96.47 มีระดับตำแหน่ง ค.ศ. 3 จำนวน 62 คน คิดเป็น

ร้อยละ 36.47 รองลงมามีระดับตำแหน่ง ค.ศ. 2 จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 มีรายได้ต่อเดือน >40,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 30.59 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.88

ตารางที่ 5.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ของ 4 โรงเรียนในภาพรวม

(n=170)

การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ความรู้เบื้องต้นและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน	3.74	.733	มาก	5
2. บทนำ (บทที่ 1)	3.79	.746	มาก	3
3. วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (บทที่ 2)	3.76	.740	มาก	4
4. วิธีดำเนินการวิจัย (บทที่ 3)	3.65	.798	มาก	7
5. ผลการวิจัย (บทที่ 4)	3.65	.781	มาก	7
6. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (บทที่ 5)	3.72	.777	มาก	6
7. บรรณานุกรม	3.83	.784	มาก	1
8. ภาคผนวก	3.82	.761	มาก	2
9. แผนการจัดการเรียนรู้	3.79	.724	มาก	3
10.การจัดทำนวัตกรรม	3.76	.744	มาก	4
11.บทความวิจัย	3.65	.711	มาก	7
รวม	**3.74**	**.754**	**มาก**	

จากตารางที่ 5.18 พบว่า การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนในภูมิภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.74,S.D.=.754) เมื่อพิจารณารายหัวข้อ หัวข้อที่สูงที่สุด คือ หัวข้อบรรณานุกรมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.83,S.D.=.784) รองลงมา หัวข้อภาคผนวก อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.82,S.D.= .761) และหัวข้อต่ำที่สุด คือ หัวข้อวิธีดำเนินการวิจัย (บทที่ 3) หัวข้อผลการวิจัย (บทที่ 4) และ หัวข้อบทความวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65,S.D.= .798) ($\overline{X}$ = 3.65,S.D.= .781) ($\overline{X}$ = 3.65,S.D.= .711) ตามลำดับ

ตารางที่ 5.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ของ 4 โรงเรียนเป้าหมายในรายหัวข้อ

(n=170)

การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
ความรู้เบื้องต้นและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน	3.74	.733	มาก	(5)
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ	3.90	.743	มาก	1
2. ความสามารถในการเขียน	3.67	.784	มาก	2
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน	3.65	.800	มาก	3
บทนำ (บทที่ 1)	3.79	.746	มาก	(3)
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ	3.86	.730	มาก	1
2. ความสามารถในการเขียน	3.72	.798	มาก	3
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน	3.77	.798	มาก	2
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (บทที่ 2)	3.76	.740	มาก	(4)
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ	3.84	.741	มาก	1
2. ความสามารถในการเขียน	3.73	.784	มาก	2
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน	3.73	.784	มาก	2
วิธีดำเนินการวิจัย (บทที่ 3)	3.65	.798	มาก	(7)
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ	3.78	.780	มาก	1
2. ความสามารถในการเขียน	3.58	.853	มาก	3
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน	3.60	.851	มาก	2
ผลการวิจัย (บทที่ 4)	3.65	.781	มาก	(7)
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ	3.71	.787	มาก	1
2. ความสามารถในการเขียน	3.62	.821	มาก	2
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน	3.61	.836	มาก	3
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (บทที่ 5)	3.72	.777	มาก	(6)
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ	3.81	.766	มาก	1
2. ความสามารถในการเขียน	3.67	.826	มาก	3
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน	3.69	.835	มาก	2
บรรณานุกรม	3.83	.784	มาก	(1)
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ	3.91	.768	มาก	1
2. ความสามารถในการเขียน	3.77	.840	มาก	3
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน	3.79	.818	มาก	2
ภาคผนวก	3.82	.761	มาก	(2)
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ	3.87	.770	มาก	1
2. ความสามารถในการเขียน	3.77	.798	มาก	3
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน	3.83	.791	มาก	2
แผนการจัดการเรียนรู้	3.79	.724	มาก	(3)
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ	3.87	.740	มาก	1
2. ความสามารถในการเขียน	3.75	.762	มาก	2
3.การปฏิบัติในการเขียนรายงาน	3.75	.747	มาก	2

ตารางที่ 5.19 (ต่อ)

การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
การจัดทำนวัตกรรม	3.76	.744	มาก	(4)
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ	3.83	.746	มาก	1
2. ความสามารถในการเขียน	3.74	.765	มาก	2
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน	3.72	.784	มาก	3
บทความวิจัย	3.65	.711	มาก	(7)
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ	3.74	.780	มาก	1
2. ความสามารถในการเขียน	3.60	.824	มาก	3
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน	3.61	.808	มาก	2
รวม	**3.74**	**.754**	**มาก**	

จากตารางที่ 5.19 พบว่า การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.74,S.D.=.754) เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่าทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก

ความรู้เบื้องต้นและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.90,S.D.=.473) รองลงมา ข้อ ความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.67,S.D.=.784) และข้อต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.65,S.D.=.800)

บทนำ (บทที่ 1) พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.86,S.D.=.730) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.77,S.D.=.798) และข้อต่ำที่สุด คือ ข้อความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.72,S.D.=.798)

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (บทที่ 2) พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.84,S.D.=.741) รองลงมา ข้อการปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก และข้อความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.73,S.D.=.784)

วิธีดำเนินการวิจัย (บทที่ 3) พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.78,S.D.=.780) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.60,S.D.=.851) และข้อต่ำที่สุด คือ ข้อความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.58,S.D.=.853)

ผลการวิจัย (บทที่ 4) พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.71,S.D.=.787) รองลงมา ข้อความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.62,S.D.=.821) และข้อต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.61,S.D.=.836)

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (บทที่ 5) พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.81,S.D.=.766) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.69,S.D.=.835) และข้อต่ำที่สุด คือ ข้อความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.67,S.D.=.826)

บรรณานุกรม พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.91,S.D.=.768) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.79,S.D.=.818) และข้อต่ำที่สุด คือ ข้อความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.77,S.D.=.840)

ภาคผนวก พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.87,S.D.=.770) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.83,S.D.=.791) และข้อต่ำที่สุด คือ ข้อความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.77,S.D.=.798)

แผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.87,S.D.=.740) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.75,S.D.=.762) และข้อความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.75,S.D.=.747)

การจัดทำนวัตกรรม พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.83,S.D.=.746) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.77,S.D.=.765) และข้อต่ำที่สุด คือ ข้อความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.72,S.D.=.784)

บทความวิจัย พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.74,S.D.=.780) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.61,S.D.=.808) และข้อต่ำที่สุด คือ ข้อความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.60,S.D.=.824)

3) การประเมินคุณภาพการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน

จากการฝึกอบรม โดยใช้การ Coaching เสริมพลัง และการติดตามงานวิจัย เมื่อดำเนินการไปตามแผนที่กำหนด คณะผู้วิจัยได้ประเมินผลคุณภาพงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยแบบสอบถาม จำนวน 190 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.84 ดังรายละเอียดในตารางที่ 5.20

ตารางที่ 5.20 คะแนน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมของ 4 ร.ร.

(n=165)

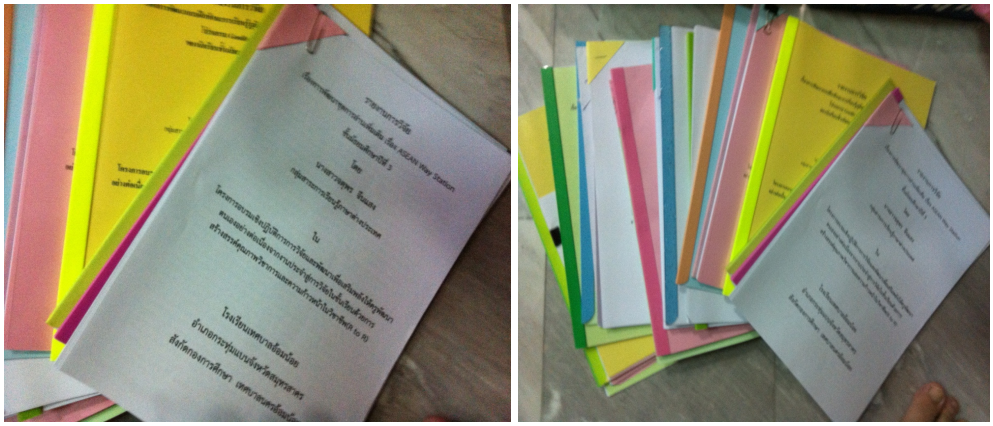
คุณภาพองค์ประกอบงานวิจัย	คะแนน 30คะแนน	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1.ชื่อเรื่องมีความครอบคลุมกับการวิจัย	29.61	3.28	.599	ดีมาก	2
2.ปัญหาและสาเหตุของการวิจัยมีความชัดเจน	29.06	3.23	.613	ดีมาก	3
3.วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่องและปัญหาวิจัย	30.25	3.29	.638	ดีมาก	1
4.วิธีดำเนินการวิจัยมีความชัดเจน	28.30	3.12	.643	ดีมาก	4
5.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสม	27.58	3.10	.630	ดีมาก	6
6.วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเหมาะสม	27.45	3.09	.640	ดีมาก	7
7.การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสม	27.93	3.11	.670	ดีมาก	5
8.การสรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย	27.58	3.10	.680	ดีมาก	6
9.การเขียนรายงานการวิจัยในภาพรวมมีความชัดเจน	27.23	3.06	.643	ดีมาก	8
รวม	**28.33**	**3.15**	**.543**	**ดีมาก**	

จากตารางที่ 5.20 พบว่า การประเมินคุณภาพการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมของ 4 โรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (มีคะแนน28.33 , $\overline{X}$ =3.15,S.D.=.543) เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก อันดับสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่องและปัญหาวิจัย (มีคะแนน 30.25, $\overline{X}$ =3.29,S.D.=.638) รองลงมา ชื่อเรื่องมีความครอบคลุมกับการวิจัย (มีคะแนน 29.61, $\overline{X}$ =3.28,S.D.=.599) และ ข้อต่ำที่สุด การเขียนรายงานการวิจัยในภาพรวมมีความชัดเจน (มีคะแนน 27.33, $\overline{X}$ =3.06,S.D.=.643)

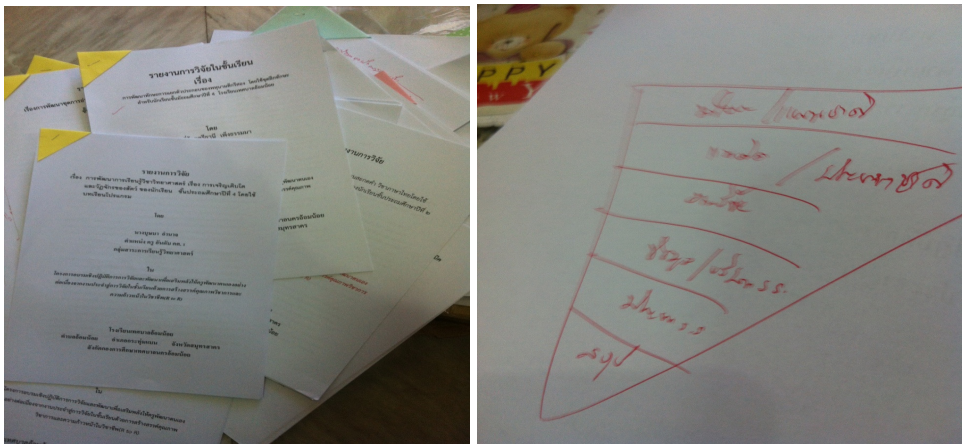
4) การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการติดตามงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของ 4 โรงเรียนเป้าหมาย จำนวน 2 ครั้ง ๆละ 1 เดือน ตั้งแต่วันที่ 14 กันยายน-27 ตุลาคม 2557 โดยเชิญครูในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มาแลกเปลี่ยนและนำเสนอผลการวิจัยในชั้นเรียน และให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสนอแนะอย่างอย่างสรรค์ จากการวิจัยและการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง คณะที่ปรึกษาคอยให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงแบบหนุนเนื่อง การจัดเวทีเสวนาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการติดตามงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เดือนแรก เป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่ได้ ระยะที่ 2เดือนที่ 2 เป็นการนำเสนอการสร้างพลังและแรงจูงใจ ผลการจัดเวทีเวทีเสวนา พบว่า

ระยะที่ 1 เดือนแรก เป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่ได้ โดยให้แต่ละโรงเรียนจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามปฏิทินที่กำหนด ทั้ง 4 โรงเรียน ผลการจัดเวทีเวทีเสวนา พบว่า ครูทุกคนในกลุ่มเป้าหมายได้ดำเนินการวิจัยมาตั้งแต่การประชุมชี้แจง ครูได้ไปกำหนดโจทย์การวิจัยที่เกิดจากปัญหาในการเรียนการสอนที่เน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ด้วยการวิจัย เมื่อได้ปัญหาการวิจัยหรือกำหนดโจทย์การวิจัยแล้ว หลังจากได้ฟังการบรรยายเสริมภาคทฤษฎี ครูได้ไปศึกษาค้นคว้าและจัดทำรายงานการวิจัยเป็นบทๆ ตามที่กำหนดตั้งแต่บทที่ 1-3 แล้วให้ครูแต่ละคนได้นำเสนอ และที่ปรึกษาได้ ตรวจผลงาน ตามรายงานการวิจัยในแต่ละบท (ตามภาพที่ 1) พร้อมกับ Coaching ในแต่ละเดือนที่กำหนด (ตามปฏิทินที่กำหนดร่วมกันในภาคผนวก) เมื่อได้คอมเมนต์แล้วให้ครูกลับไปปรับปรุงแก้ไข (ตามภาพที่ 2) ผลที่ได้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นเครือข่ายและเป็นการกระตุ้นเสริมแรงทางอ้อม คณะนักวิจัยให้คำแนะนำ เติมเต็มส่วนขาด และเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ในประเด็นต่างๆ การเลือกหนังสือ ตำรา เทคนิคการค้นคว้าต่างๆ และการเขียนรายงาน ก่อให้ครูได้รับความรู้และประสบการณ์ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ครูได้เห็นครูคนอื่นๆ ดำเนินการวิจัย จึงเกิดพลังและกระตุ้นแรงจูงใจให้ครูดำเนินการ แต่บางคนอาจมีปัญหาหรือข้อจำกัดในเรื่องของเวลาที่ยังไม่สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้สมบูรณ์ครบถ้วนในช่วงระยะแรกๆ เนื่องจากห่างเหินในด้านการเขียนวิชาการ ได้แต่จัดการเรียนการสอนตามปกติ ต่างกับการเขียนผลงานวิจัย ที่ต้องใช้หลายเทคนิค โดยที่คณะผู้วิจัยได้จัดทำหลักสูตรในการฝึกอบรม คู่มือ และมีการจัดทำ Dummy รายงานการวิจัยเพื่อให้เป็นคู่มือในการศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการเขียนรายงานผลการวิจัยได้ถูกต้อง ครบถ้วนตามระเบียบวิธีการวิจัย และกำหนดให้ครูดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนตามระเบียบวิธีการวิจัย 5 บทต่อไป



ภาพที่ 3 กิจกรรมให้จัดทำรายงาน ครั้งที่ 1



ภาพที่ 4 กิจกรรมให้จัดทำรายงาน ครั้งที่ 2



ภาพที่ 5 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (CoPs) ของโรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อยรอบที่ 1



ภาพที่ 6 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาราม





ภาพที่ 7 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาราม

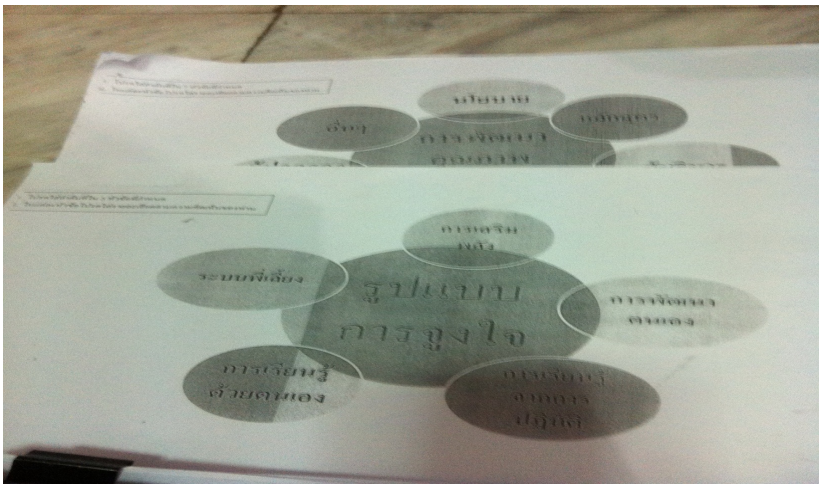


ภาพที่ 8 การนำเสนอในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย

ในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระยะที่ 1 และระยะที่ 2

ระยะที่ 2เดือนที่ 2 เป็นการประชุมการสร้างพลังและแรงจูงใจ

ในการดำเนินการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระยะที่ 2 เน้นให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเนื้อหาของวิธีการสร้างแรงจูงใจหลังจากที่ได้เสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองมาแล้ว ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองได้ให้ครูแต่ละคนเขียน Mind Mapping แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มสาระการเรียนรู้และในโรงเรียนในวันที่คณะนักวิจัยได้ไปติดตามและ Coaching (ดังภาพที่ 6)



ภาพที่ 9 ตัวอย่างรูปแบบการสร้างแรงจูงใจในประเด็นต่างๆ

ให้ครูผู้สอนแต่ละคนจัดลำดับ ตามหัวข้อที่กำหนด 5 องค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบให้ครูผู้สอนเขียนรายละเอียดของแต่ละประเด็นในหัวข้อต่างๆ ที่กำหนด ดังตารางที่ 5.21

ตารางที่ 5.21 ความถี่และร้อยละของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของ 4 โรงเรียน

(n=72)

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	ความถี่	ร้อยละ	ลำดับที่
1. การเสริมพลัง	12	16.67	2
2. การพัฒนาตนเอง	34	47.22	1
3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ	11	15.28	3
4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	6	8.33	5
5. ระบบพี่เลี้ยง	9	12.50	4

จากตารางที่ 5.21 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของ 4 โรงเรียน ความถี่สูงสุดในด้านของการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 47.22 รองลงมาการเสริมพลัง ร้อยละ 16.67 และด้านต่ำสุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ 8.33

จากการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระยะที่ 2 พบว่า ครูในแต่ละโรงเรียน ได้มีการเสริมพลังซึ่งกันและกันระหว่างครูด้วยกัน และคณะที่ปรึกษาที่ช่วยเติมเต็มส่วนขาด ทำให้เกิดกิจกรรมการปฏิบัติใน R to R

ที่สำคัญในเรื่องของการเสริมพลัง ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง วิธีการเรียนรู้ และระบบพี่เลี้ยง และความคาดหวังที่มีต่อพี่เลี้ยง ที่ว่า

1. การเสริมพลัง

1.1 ปัญหาจากอดีต ก่อนการเสริมพลังมีการเรียนรู้จากการนำปัญหาและความล้มเหลวมาเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนา เนื่องจากการทำงานทุกอย่างมีปัญหา/อุปสรรค เราควรละลึกไว้เสมอว่า ทุกอย่างมีทางออกเสมอ จะทำให้เราไม่ท้อแท้กับการทำงาน และสิ่งที่เราเป็นสิ่งที่ดีเพราะฉะนั้น เราจะได้สิ่งดีๆตอบแทน นอกจากนี้ในทีมวิจัยของโรงเรียนยังเห็นว่าการเสริมพลังให้เกิดขึ้นในตัวเราไม่ใช่เรื่องยาก การทำงานทุกคนล้วนจะต้องพบเจอกับอุปสรรคต่างๆ หากเรามีความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงแล้วอุปสรรคที่พบเจอก็ไม่ใช่เรื่องใหญ่อะไร

1.2 การเสริมแรง ในการปฏิบัติหน้าที่ อาจหมดกำลังใจในบางครั้งจึงควรเสริมพลังตลอดเวลาควรต้องให้การเสริมพลังหรือเสริมแรงเพื่อกระตุ้นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังมีส่วนช่วยและเป็นแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี

1.3 วิธีการเสริมพลัง/แรง เป็นการเสริมแรงด้วยวิธีต่างๆ เช่น คำชม กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น และยังมีการเสริมพลังทางบวก เช่น ให้รางวัล เพิ่มคะแนน ส่วนพลังทางลบ เช่น การลงโทษเมื่อทำผิด นักเรียนเรียนรู้กฎระเบียบ สังคมด้วยวิธีนี้มาก นอกจากนี้ยังมีการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันในการทำงาน มีการคิดเชิงบวก และคิดเชิงสร้างสรรค์

2. องค์ประกอบของการเสริมพลัง

2.1 ปัจจัยภายใน เป็นการเสริมกำลังใจให้กับตนเองในการพัฒนา

2.1.1 ความมุ่งมั่นและตั้งใจ ครูผู้สอนที่ทำวิจัย ต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการเรียน สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการเสริมพลังไว้เสมอ หากเรามีความรู้ มุ่งมั่นและตั้งใจก็พร้อมจะก้าวผ่านอุปสรรคทุกอย่างไปได้ ทั้งยังเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้นักเรียนเกิดความสนใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างให้นักเรียนตั้งใจเรียนเพิ่มมากขึ้น

2.1.2 แรงจูงใจ การเสริมพลัง เมื่อนักเรียนมีแรงจูงใจ มีแรงผลักดันก็จะทำให้อยากทำกิจกรรมและทำได้เต็มที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี

2.1.3 ความต้องการในการเสริมพลัง ทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และครูต้องตระหนักและรับรู้ถึงความต้องการของบุคลากร ช่วยกันคิดและสร้างทักษะในกลุ่ม

2.1.4 ความคาดหวังและจุดหมาย การเสริมพลัง เป็นเรื่องของการตั้งระดับความคาดหวังที่จะเป็นตัวผลักดันให้เรามีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดกับงาน นอกจากนี้การเสริมพลัง เป็นเสมือนแรงกระตุ้นให้เราเดินไปสู่จุดหมายปลายทางเป็นตัวผลักดันให้เราตั้งใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ปัจจัยภายนอก

2.2.1 การกระตุ้นจากภายนอก เป็นการกระตุ้นจากภายนอก บางครั้งนักเรียนรู้ไม่พร้อม ไม่อยากเสริมเท่าไรก็ไม่เกิด ดังนั้นการกระตุ้นหรือผลักดันให้เราปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การเสริมพลังจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เรามีพลัง มีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น

2.2.2 การเสริมแรงจากภายนอก ปัจจัยสำคัญทำให้เกิดพลังที่จะพัฒนาการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ โดยการกระตุ้น ผลักดันและการได้รับกำลังใจ แรงเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ จากทุกๆด้านจากผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครองและหน่วยงานต่างๆที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุน ทั้งยังเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

เพื่อให้เกิดความตื่นเต้นตลอดเวลา ดังนั้นเมื่อทำงานตามที่วางแผนไว้สำเร็จเรียบร้อย การให้ของขวัญแก่ตนเอง ไม่ว่าเป็นสิ่งของ หรือเวลา ใช้ในสิ่งที่ตนเองชอบ จึงเป็นการเสริมพลังให้มีแรงจูงใจในการทำงาน

3. การพัฒนาตนเอง

3.1 การเริ่มจากตนเอง ต้องเริ่มที่ตนเองเป็นอันดับแรกต้องมีการพัฒนา โดยการศึกษาเรียนรู้เริ่มจากตนเองก่อน แล้วจึงหาความร่วมมือจากผู้อื่น

3.2 ความพร้อมในการพัฒนา ถ้ามีความต้องการเกิดจากภายในก็พร้อมในการเรียนรู้ ที่ทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ และเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเอง นักเรียนต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาหาความก้าวหน้าให้ตนเอง เมื่อเกิดความสนใจต่อกิจกรรมแล้วย่อม อยากจะพัฒนาตนเองให้มีความสามารถที่เพิ่มขึ้นให้เทียบเท่าเพื่อนๆ หรือมากกว่า จึงทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาเอง ด้วยการปฏิบัติต่างๆ เช่น ค้นคว้าด้วยตัวเอง หรือสอบถามผู้รู้ เป็นต้น ดังนั้นครูควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะสิ่งต่างๆ ทั้งความรู้ใหม่ๆ สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะทำให้รู้เท่าทันสิ่งต่างๆ

3.3 การสร้างแรงจูงใจกับตนเอง เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เราทำงานให้สำเร็จ โดยเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัวและนำมาใช้กับตนเอง การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการสร้างแรงจูงใจให้สำเร็จลุล่วงโดยการเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบๆตัว ด้วยความตั้งใจตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงาน โดยอาศัยจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาเป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเอง ไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยลง และพัฒนาให้งานดีขึ้น

3.4 การพัฒนาตนเองตลอดเวลา การพัฒนาตนเองให้เกิดการการพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีการศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีเทคนิคการสอนหรือสื่อการเรียนการสอนที่สร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน

3.5 เทคนิคในการศึกษาหาความรู้ ได้แก่

1. การพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ในการศึกษาแสวงหาความรู้ และการปฏิบัติตามแนวทางที่วางไว้
2. การหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยการก้าวให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอในวงวิชาการและวิชาชีพ
3. การแสวงหาความรู้ใส่ตัวเสมอ ยินดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำตัวเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้รับฟังที่ดีรู้จักการให้อภัย คิดดี พูดดี เรียนรู้ที่จะสร้างรอยยิ้มให้ผู้อื่น
4. การศึกษาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นำมาสู่การปฏิบัติงาน ทั้งยังให้เกิดความรู้ความสามารถที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ
5. การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ติดตามองค์ความรู้ ข้อมูลและประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ นำมาพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพของตนเองต่อไป
6. การเรียนรู้ด้วยตนเองมาโดยตลอด ด้วยการนำความรู้ใหม่ๆ นวัตกรรมใหม่ๆ และประสบการณ์ใหม่ๆ ได้นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอนต่อไปให้กับนักเรียน
7. การศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ และนำมาพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
8. การศึกษาเรียนรู้จากสิ่งที่อยู่รอบๆตัว เปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ
9. การศึกษาดูงาน วิธีการเรียนรู้สิ่งต่างๆ วิธีการปฏิบัติงานการแลกเปลี่ยนประสบการณ์

3.6 ผลของการพัฒนาตนเอง

1. การพัฒนาตนเองทำให้เราเป็นผู้รู้ และรอบรู้ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ทำให้นักเรียนพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี และคนเก่ง

3. การพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ และให้ทันเหตุการณ์ของโลกปัจจุบัน

4. เมื่อได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว ก็นำความรู้ที่ได้จากการค้นคว้ามาจากสื่อต่างๆ มาพัฒนาตนเอง จากการพัฒนาตนเองด้วยการนำความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนานักเรียนในด้านการเรียนการสอน

4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

4.1 การปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนา ด้วยการนำปัญหาที่พบมาปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนา การได้ลงมือปฏิบัติและการลงมือทำจริง เป็นการจูงใจให้ต้องการให้กระทำ เพราะได้รู้เข้าใจและพบปัญหาด้วยตนเอง

4.2 การเรียนรู้จากลงมือทำ เมื่อนักเรียนเรียนรู้หลักการหรือทฤษฎีแล้วนักเรียนต้องมีการปฏิบัติเพื่อความเข้าใจและจะได้เรียนรู้จากการที่ได้ปฏิบัติจริง การเรียนรู้ที่เกิดจากการที่เราได้ลงมือปฏิบัติจริง เพราะถ้าได้ลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้เราจดจำได้ดีขึ้น และเมื่อเจอปัญหาก็จะแก้ไขได้ เพื่อเรียนรู้และเราก็ต้องลงมือปฏิบัติเอง เพราะเราจะได้เรียนรู้เพิ่มจากการปฏิบัติไปในตัว

4.3 การสร้างความรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าผลผลิต เปิดโอกาสให้ลงมือปฏิบัติ พัฒนาความคิด การตัดสินใจ การทำงานร่วมกับคนอื่น เป็นการสนับสนุนให้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ทั้งยังเป็นการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้แก้ปัญหา เพื่อจะให้งานนั้นสำเร็จ และมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น

4.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการทดลองปฏิบัติจริง คิดว่าการเรียนรู้จากการทดลองลงมือปฏิบัติด้วยตนเองโดยอาศัยจากประสบการณ์ในการทำงานนั้น เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตัวตนในการที่จะก้าวไปสู่งานที่สูงขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้จากส่วนต่างๆ หากมีการปฏิบัติด้วยตนเองจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้การฝึกปฏิบัติทำให้เกิดความชำนาญในการทำงานมากขึ้น

4.5 การปฏิบัติจริง เป็นการเน้นที่การปฏิบัติจริง ทำจริง เลือกที่จะทำอะไร มีการคิดร่วมกันแก้ปัญหาในสิ่งที่ไม่รู้ จะเป็นการเรียนรู้ที่แท้จริง เมื่อได้นำความรู้ไปปฏิบัติจริงแล้วก็จะเกิดการเรียนรู้ว่า สิ่งที่ได้ปฏิบัติไปนั้นบังเกิดผลดีมากน้อยเพียงใด เช่น การให้นักเรียนศึกษาจากการลองผิดลองถูกในสิ่งที่ปฏิบัติว่าบังเกิดผลดีหรือไม่กับนักเรียน มนุษย์เราเรียนรู้แล้วลงมือทำได้ ต้องมาจากการปฏิบัติจริง ต้องลองผิดลองถูก บางครั้งก็ต้องถามผู้รู้ ในเรื่องนั้นๆ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นความรู้ที่สร้างองค์ความรู้ได้ดี สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติได้จริง ในการปฏิบัติการสอนจะมีปัญหาอยู่เสมอ เช่น ปัญหาด้านการเรียน ปัญหาด้านทักษะต่างๆ เป็นปัญหาที่ต้องหาแนวทางแก้ไขพัฒนาอยู่ตลอด ดังนั้นจึงมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติอยู่ตลอด

4.6 ประสบการณ์การเรียนรู้ ประสบการณ์ คือ การเรียนรู้ที่ดีที่สุด เราสามารถปฏิบัติได้จริง และปฏิบัติได้ถูกต้องมากขึ้น ทั้งยังเป็นการที่ทำให้นักเรียนได้ปฏิบัติสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ตามความถนัดและศักยภาพ ด้วยการศึกษาและฝึกปฏิบัติ ฝึกทักษะ จนเกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการเรียนแบบนี้จะทำให้นักเรียนเข้าใจและจำได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ เพื่อแก้ปัญหาและทำหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ย่อมมีทั้งการลองผิดลองถูก สิ่งไหนปฏิบัติแล้วประสบผลดี หรือสิ่งไหนปฏิบัติแล้วไม่เกิดผลดี จึงเกิดการเรียนรู้นำไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นการเรียนรู้แบบนี้มีความครอบคลุมมากในการจัดการเรียนการสอน เพราะนอกจากจะลดภาระของผู้สอน ในเรื่องของการใช้เสียงแล้ว ยังช่วยให้นักเรียนเกิดประสบการณ์ในด้านต่างๆที่เรียกว่า 3 R 7 C ซึ่งจะสามารถทำให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

4.7 การประเมินผล เป็นการนำผลการปฏิบัติงานต่างๆ มาประเมินว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ สิ่งใดเกิดประโยชน์ เกิดผลดี ก็ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป ส่วนสิ่งใดมีข้อบกพร่องก็ปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น จึงเกิดเป็นทักษะการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในเชิงสร้างสรรค์

4.8 ผลของการลงมือปฏิบัติ

1. ทำให้เกิดการปฏิบัติและเกิดการเรียนรู้จะเกิดความรู้ที่คงทนถาวร
2. การเรียนรู้จากการทดลองหรือการปฏิบัติจริง เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง
3. การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติที่ซ้ำๆ หลายๆ ครั้งน่าจะเป็นการยืนยันสำหรับครูผู้สอนได้ว่าเกิดผลดีกับนักเรียนได้ฝึกอ่าน ฝึกเขียนให้มาก จะเกิดความแม่นยำและจำได้ตลอดปี
4. การเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ จนทำให้นักเรียนเกิดทักษะความชำนาญและมีพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น แล้วนำความรู้ไปปฏิบัติจะได้เกิดการเรียนรู้ให้เกิดผลดี ต่อนักเรียน เช่น ฝึกทักษะการสานใบมะพร้าว
5. เมื่อได้นำความรู้ไปปฏิบัติแล้ว ก็จะเกิดการเรียนรู้ว่า สิ่งที่ได้ปฏิบัติไปนั้น เกิดผลดีมากน้อยเพียงใด เช่น การฝึกให้นักเรียนอ่านออกเสียง การผันวรรณยุกต์ อักษรสามหมู่ทุกวัน ทำให้นักเรียนอ่านเพิ่มเติมวรรณยุกต์ได้ถูกต้องอย่างรวดเร็ว
6. การเรียนรู้จากการฝึกซ้ำๆ จะทำให้นักเรียนจำได้แม่นยำ และเรียนรู้ได้ดี มีประสิทธิภาพ
7. เมื่อนักเรียนได้ลงมือทำด้วยตนเองก็จะเข้าใจและสนุกกับกิจกรรมนั้นๆ

5. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

5.1 องค์ประกอบการเรียนรู้ ประกอบด้วย เนื้อหา สิ่งที่ชำนาญและชอบ การอ่าน การฟัง และการค้นหาความรู้ต่างๆ ที่ตนเองสนใจ และมีประโยชน์ เช่น ค้นคว้าจากการอ่านหนังสือในห้องสมุด หาข้อมูลจากช่องทางต่างๆ เช่น อินเตอร์เน็ต Web ต่างๆ ที่ต้องการหาข้อมูล ทั้งยังเป็นการศึกษาหาความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานของตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

5.2 ความอยากรู้ การเรียนที่เกิดจากความยากรู้อยากเห็นของนักเรียน การเรียนแบบนี้นักเรียนจะวางแผนการเรียนด้วยตนเอง

5.3 หลักการเรียนรู้ ได้แก่

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้เพิ่มเติมจากสิ่งที่ครูสอนและแนะนำ ทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการสั่งสมประสบการณ์จากการทำงาน เป็นองค์ความรู้อีกรูปแบบหนึ่งที่จะทำให้เราประสบความสำเร็จ
3. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการค้นพบความถนัด และความสนใจของตนเอง
4. เป็นการฝึกฝนที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
5. เป็นการศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดองค์ความรู้มากที่สุด
6. การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ต้องเข้าใจองค์ประกอบ รูปแบบที่ต้องการเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
7. เป็นการศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ด้วยตนเอง และนำความรู้นั้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน
8. อาชีพครูจะต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ความรู้ ทักษะ วิทยาการต่างๆ ในสมัยปัจจุบันสามารถเข้าถึงได้ง่าย ดังนั้นปัญหาต่างๆ หรือความรู้ต่างๆ ครูสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง

5.4 วิธีการเรียนรู้ ได้แก่

1. การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการรับสิ่งใหม่ และนวัตกรรมใหม่

2. เป็นการดีเพราะพร้อมอยากเรียนรู้ ไม่มีกฎเกณฑ์ กรอบบังคับอยากทำ ตนเองบังคับตนเอง

3. การเรียนรู้จากการสนใจของตนเองจะทำให้นักเรียนมีความพยายามในการเรียนรู้

4. เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความพยายามและความสนใจของตนเอง

5. การเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเอง โดยการหาความรู้จากหลายๆ วิธีการหรือหลายๆ ช่องทาง

6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเกิดขึ้นได้ต้องส่งเสริมทักษะการสังเกต การบันทึก ควรนำเสนอ การฟัง การถาม การตั้งสมมติฐานและตั้งคำถาม การค้นหาคำตอบจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ การทำวิจัย สร้างองค์ความรู้ การเชื่อมโยงบูรณาการ การเรียบเรียง เป็นต้น

7. นักเรียนจะเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือพร้อมที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ผู้สอนต้องจัดกิจกรรมให้สอดรับ ตอบสนองต่อนักเรียน นักเรียนจึงจะเกิดองค์ความรู้จากการทำกิจกรรมนั้น

8. ศึกษาค้นคว้า หาแนวทางที่จะปฏิบัติ เปรียบเทียบวิเคราะห์ผล

5.5 รูปแบบการเรียนรู้ ได้แก่

1. การเสาะแสวงหาความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจูงใจด้วยตนเองว่า ต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง โดยการศึกษาค้นคว้าความรู้จากสื่อต่างๆ เกี่ยวกับรูปแบบการจูงใจ และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องเข้าใจถึงองค์ประกอบ รูปแบบที่ต้องการจึงนำไปสู่ การค้นคว้าศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ต้องเข้าใจในองค์ประกอบและรูปแบบที่ต้องการ เพื่อนำไปสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

4. การศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของการจูงใจด้วยตนเองว่า ต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง จึงได้ศึกษาความรู้ด้วยตนเอง

5. การศึกษาเรียนรู้รูปแบบของการจูงใจว่ารูปแบบนั้นๆ สามารถใช้ได้ในกิจกรรมนั้นๆ ได้ผลหรือไม่นั้น ทำให้กิจกรรมการเรียนนั้นเกิดผลดี

5.6 แรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ การเสริมพลัง เมื่อนักเรียนมีแรงจูงใจ มีแรงผลักดันก็จะทำให้อยากทำกิจกรรมและทำได้เต็มที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี มีวิธีการสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้การเสาะแสวงหาความรู้เกี่ยวกับรูปแบบของการจูงใจด้วยตนเองว่า ต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง โดยการศึกษาความรู้ด้วยตนเอง

5.7 ความใส่ใจในการเรียนรู้ คิดว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการทำงานเป็นการสั่งสมองค์ความรู้อีกรูปแบบหนึ่งที่จะทำให้เราประสบผลสำเร็จโดยต้องอาศัยความมานะบากบั่น ในการทำงานแล้วนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานอื่นๆ อีกต่อไป ทุกสิ่งรอบตัวเกิดขึ้นตลอดเวลา เราสามารถเรียนรู้ได้ขึ้นอยู่กับว่าเราใส่ใจมากน้อยแค่ไหน

5.8 ผลของการเรียนรู้ เป็นกระตุ้นให้นักเรียนเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ รอบตัวหรือเมื่อสงสัยสิ่งใดก็หาความรู้เพิ่ม มีโอกาสให้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ทั้งนอกและในโรงเรียน ข้อมูลและความรู้ต่างๆ จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ระบบพี่เลี้ยง

6.1 สร้างระบบพี่เลี้ยง

1. ระบบพี่เลี้ยง จะช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้ส่งถึงจำนวนนักเรียนในห้อง ทำให้นักเรียนมีแรงจูงใจ เพราะได้รับความสนใจในการทำกิจกรรมในชั้นเรียน ทำให้เกิดการเรียนอย่างมีความสุข มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และมีคนช่วยสนับสนุนส่งเสริม

2. มีพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น

3. ระบบพี่เลี้ยง ถ้านักเรียนได้มีกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการลงมือปฏิบัติ บทบาทของครูก็จะถูกเปลี่ยนไป เปรียบเสมือนพี่เลี้ยงที่คอยแนะนำ และให้ข้อมูล

4. เป็นการช่วยเหลือ ดูแลให้คำแนะนำ คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาให้เราเพื่อช่วยให้งานบรรลุถึงเป้าหมาย

5. ระบบพี่เลี้ยงเป็นการสานสัมพันธ์ที่จะคอยช่วยกันประดองให้เราอยู่ได้ ช่วยดูแลให้คำปรึกษาและแนวทางช่วยแก้ไข ปัญหาจากประสบการณ์ที่เป็นประสบการณ์ตรง

6. เป็นกระบวนการที่ดี แต่ขาดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

7. เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูงและนิยมใช้กันมาก เป็นช่องทางที่ดีสำหรับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เพราะระบบพี่เลี้ยงสามารถแลกเปลี่ยนความรู้เป็นการให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือรุ่นน้อง ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้มีศักยภาพสูง

8. เมื่อได้รับคำแนะนำ ปรึกษา จากพี่เลี้ยง ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

9. ระบบพี่เลี้ยงเป็นระบบที่คอยส่งเสริมสนับสนุนเป็นคู่คิด ในการพัฒนางาน คอยปรึกษา และแก้ไขปัญหาต่างๆ

6.2 บทบาทพี่เลี้ยง

1.ครูควรดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด ถ้ามีพี่เลี้ยงดี มีเวลา จริงใจให้ก็ดีกว่าเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ทำให้เกิดกระบวนการให้คำปรึกษาและนิเทศ ในการเรียนการสอน ให้มีการพัฒนามากขึ้น รูปแบบแรงจูงใจที่ดีที่สุด คือ ตัวนักเรียนเอง ถ้านักเรียนมีความตั้งใจเรียน ขยัน จนเป็นแรงจูงใจที่ดีที่สุด

3. จะช่วยทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีการช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและนิเทศการเรียนการสอนให้มีการพัฒนามากขึ้น

4. นอกจากจะพัฒนาด้วยตนเองแล้ว พี่เลี้ยงก็เป็นส่วนสำคัญในการมองและการให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และทำให้เราทำงานอยากมีศักยภาพมากขึ้น

5. การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาทำให้มีที่ปรึกษาจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

6. การให้คำปรึกษา มีส่วนร่วม วางแผนและการปฏิบัติ การมีจุดเด่นของแต่ละคนที่ฝึกอบรม

6.3 ความคาดหวังที่มีต่อพี่เลี้ยง

1.พี่เลี้ยงอาจจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าหรือเป็นผู้ที่มีทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิจะช่วยให้เราปฏิบัติและและมีแนวคิดที่กว้างไกลมากขึ้น

2. การถ่ายทอดความรู้แบบตัวต่อตัว จากเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความเข้าใจในงานมากกว่าไปยังเพื่อนร่วมงานใหม่หรือเพื่อร่วมงานที่มีประสบการณ์หรือความรู้น้อยกว่า เป็นระบบที่ดีทำให้เพื่อนร่วมงานใหม่ เข้าใจ เนื้อหา บทบาท หน้าที่ในการทำงานเร็วขึ้น

3. สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นใจในการพัฒนาผลงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความต้องการในการที่จะทำงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการโดยมีที่ปรึกษา คอยแนะนำและแก้ปัญหาให้

4. เป็นการทำงานที่มีผู้คอยให้คำแนะนำ หรือเป็นที่ปรึกษา ดูแล และมีความเข้มแข็ง ปัญหาในการทำงานวิจัยและแก้ปัญหาให้งานสำเร็จลุล่วง

5. ความรู้ที่แตกต่างกัน จึงต้องการคำแนะนำจากพี่เลี้ยง

6. เนื่องจากพื้นฐานของครูมีความรู้ไม่มากนัก จึงต้องการพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถมาให้คำปรึกษาและแนะนำ

7. เนื่องจากพื้นฐานของครูไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย จึงต้องการมีพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาได้

8. ควรมีที่ปรึกษาที่สามารถปรึกษาในการทำงาน คอยแนะนำให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

9. เป็นการปฏิบัติงานที่มีผู้คอยให้คำแนะนำ หรือเป็นที่ปรึกษา คอยดูแลและรับฟังปัญหา ซึ่งในการทำงานวิจัย หากมีระบบพี่เลี้ยงคอยดูแลแนะนำจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จากที่กล่าวมาสามารถสังเคราะห์กระบวนการเสริมพลังของครู ดังแผนภูมิที่ 5.3 ดังนี้



แผนภูมิที่ 5.3 แสดงกระบวนการเสริมพลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู

7. บันทึกองค์ความรู้ (Body of Knowledge)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้ให้ครูบันทึกบันทึกองค์ความรู้ (Body of Knowledge) โดยกำหนดเนื้อเรื่อง/ประเด็น : วิธีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เป็นบันทึกขุมความรู้ (Knowledge Assets) ความรู้ที่ได้จาก R to R มีแก่นความรู้ (Core Competency) : เทคนิค/วิธีการในการวิจัยในชั้นเรียนให้สำเร็จ ประกอบด้วย

7.1 ขั้นการกำหนดทิศทาง

7.1.1 สภาพปัญหา เนื่องจากนักเรียน ส่วนใหญ่ไม่สามารถอ่านคำศัพท์ได้ถูกต้อง หากแต่ยึดหลักจากที่ครูสอน ออกเสียงให้ฟังเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาในการออกเสียง คำศัพท์อื่นๆตามมา ขาดความเชื่อมั่นในการอ่าน ขาดความถาวรในการจำคำศัพท์ เพราะไม่รู้หลักในการถ่ายเสียง หรือเทียบเสียงระหว่างพยัญชนะหรือสระ เป็นเหตุให้ผู้วิจัย ได้หยิบยกปัญหานี้มาทำการวิจัย เปลี่ยนปัญหาการอ่านออกเสียงไม่ชัดไม่ถูกต้องให้เป็นงานวิจัย

7.1.2 การปรับกระบวนทัศน์ การพัฒนางานประจำที่รับผิดชอบ เช่น การเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ให้เป็นงานวิจัย เปลี่ยนปัญหาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ให้เป็นงานวิจัย โดยการพัฒนางานประจำที่ทำทุกวันให้เป็นงานวิจัย นอกจากนี้การสร้างจิตสำนึกและให้ความรู้อย่างเช่น ด้านการลดการใช้พลังงานและสิ่งแวดล้อมในชุมนอย่างยั่งยืน

7.1.3 การมีเข็มมุ่ง ได้แก่

1. ความต้องการที่จะพัฒนางานประจำให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น โดยการค้นหาคำถามวิจัยเป็นกุญแจสู่การพัฒนาการบริการการทำงาน ผลลัพธ์ คือ ทำแล้วนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น ครูมีความสุข สนุกในการทำงาน รู้สึกฉลาดขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. กำหนดเป้าหมายที่ทำ และวางแผน ดำเนินการตามแนวทางที่วางไว้ ประเมินงานตนเอง สรุปและวางแผนต่อว่ามีสิ่งใด เรื่องใดที่ต้องแก้ไข หรือต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

3. การพัฒนางานประจำที่ทำทุกวันให้เป็นงานวิจัยด้านพัฒนาผลสัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิทยาศาสตร์

4. ควรเริ่มจากใจ ที่มุ่งหมายหรือต้องการพัฒนางานประจำ รู้จักค้นคว้าหาคำถามวิจัยที่เป็นกุญแจสู่การพัฒนาการทำงาน ผู้ทำการวิจัยควรทำอย่างมีความสุขสนุกกับงาน

7.1.4 การวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์หลักสูตร นำไปใช้ในการวิเคราะห์หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน นำไปใช้ในการวิเคราะห์ พัฒนากระบวนการเรียนการสอน ช่วยในการพัฒนาหลักสูตร ให้เหมาะสมกับนักเรียน

2. การวิเคราะห์นักเรียน เป็นรายบุคคล

7.1.5 การวางแผน วางแผน จัดการเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง

7.2 ขั้นการแสวงหาความรู้/วิธีการ สำรวจปัญหาจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน พร้อมทั้งแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาโดยใช้กระบวนการวิจัย เข้าร่วมโครงการเพาะพันธุ์ปัญญากับมหาวิทยาลัยมหิดล และรับการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกครั้ง นำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียน ศึกษาวิจัยในชั้นเรียน เรื่องอื่นๆ เพื่อศึกษาแนวทาง อ่านหนังสือเพิ่มเติมที่เป็นลักษณะการ์ตูน เสริมบทเรียน เพื่อนำรูปแบบมาประยุกต์เป็นของตนเอง

7.2.1 การศึกษางาน ศึกษางานวิจัยในชั้นเรียน ศึกษาวิธีการสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ การสืบค้นงานวิจัยจาก Internet วารสาร วิทยานิพนธ์ ออนไลน์ ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่างๆ

7.2.2 การสืบค้น สืบค้นประเด็นการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน การสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ทำวิจัย และการจัดการเรียนการสอน

7.2.3 การอ่านงาน อ่านงานวิจัย สืบค้นงานวิจัยในชั้นเรียนและจัดการเรียนการสอน อ่านเทคนิคการเรียนการสอนในวิชาภาษาอังกฤษ เพื่อศึกษาเรื่องต่างๆ ที่ใช้ในการสอน อ่านงานวิจัยใหม่ๆ อ่านหนังสือเทคนิคการจัดการเรียนการสอน

7.3 การนำไปปฏิบัติ

7.8.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การใช้บทเรียนสำเร็จรูปเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาองค์ความรู้ของนักเรียน เช่น เรื่องพระพุทธศาสนาเพราะเป็นการเรียน/ทบทวนความรู้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน เหมาะสมสำหรับการศึกษาด้วยตนเอง โดยเป็นสื่อที่เพิ่มขึ้นมานอกเหนือจากบทเรียนปกติ

7.8.2 การปฏิบัติ/เทคนิค ปรับปรุงแก้ไข นำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความคิดจินตนาการ นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน การที่จะให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจต้องมีกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนขาดความสนใจในวิชาประวัติศาสตร์ มีการทดลองการใช้บทเรียนสำเร็จรูป เช่น แบบบทเรียนการ์ตูน ทำให้นักเรียนสนใจมากขึ้น เป็นการนำเอาทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมองไปใช้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด หรืออย่างการเขียนแผนผังการคิด เกิดจากการใช้ทักษะทั้งหมดของสมองทั้งซีกซ้ายและซีกขวา ใช้ในการเชื่อมโยงใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และพัฒนานักเรียน นำไปใช้ในการพัฒนา

7.8.3 การสังเกต สังเกตจากการเรียนของนักเรียนในวิชาสังคม เรื่องการเลือกตั้ง นักเรียนไม่ได้ปฏิบัติจริง สังเกตจะไม่เห็นภาพ จากเรื่องที่เกิดขึ้นจริง จึงลองทำสื่อการ์ตูน เรื่องการเลือกตั้ง ให้นักเรียนได้ศึกษา และมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

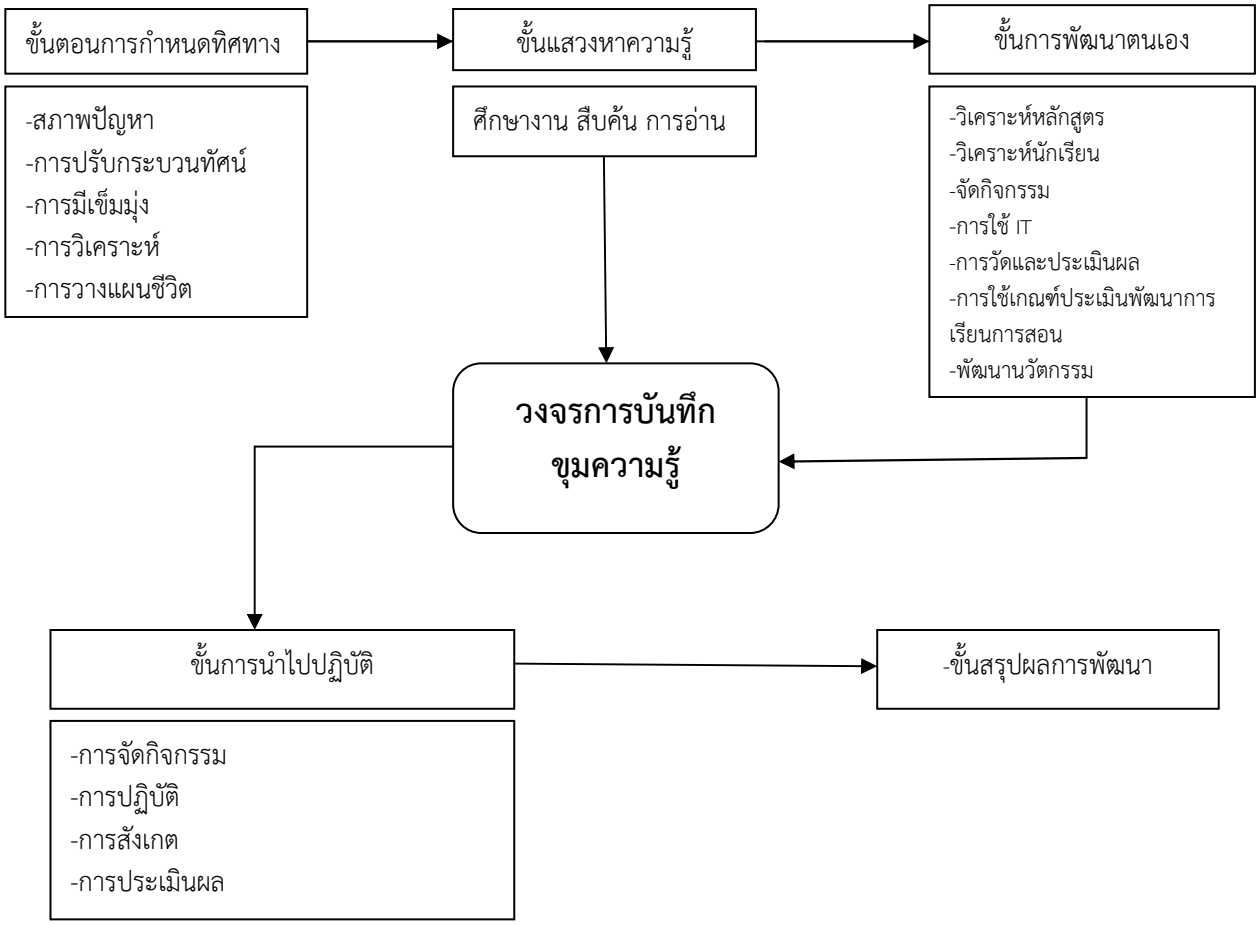
7.8.4 ประเมินผล ประเมินผลกระบวนการทำงานและปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผลการประเมินของนักเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมา วางแผนพัฒนา ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ปรับวิธีการประเมินผลให้ตรงตามความสามารถของนักเรียน ทดสอบจัดกลุ่มนักเรียน ตามความสามารถ จัดกระบวนการตามที่ได้ปรับพัฒนา บันทึกข้อมูลการพัฒนานักเรียน นำข้อมูลมาพัฒนานักเรียน หาจุดเด่นจุดด้อยเพื่อวางแผนพัฒนาต่อไป

7.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

1. การวิเคราะห์หลักสูตร
2. การวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย
4. การใช้เทคโนโลยีเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและนักเรียน
5. วัดและประเมินผลตามสภาพจริงเป็นองค์รวมและเน้นพัฒนาการ
6. ใช้เกณฑ์ประเมินแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง
7. พัฒนานวัตกรรมให้นักเรียนเรียนรู้และการตอบสนอง

7.5 ขั้นสรุปผลการพัฒนาตนเอง

จากที่กล่าวมาสามารถสังเคราะห์วงจรการบันทึกองค์ความรู้ ดังแผนภูมิที่ 5.4 ดังนี้



แผนภูมิที่ 5.4 แสดงวงจรการบันทึกขุมความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู

8 บันทึกขุมความรู้ที่ได้จาก R to R

8.1 การแก้ปัญหา

1. การนำองค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนในด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาทางวิทยาศาสตร์

2. การทำงานประจำเข้าไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน เช่น การออกเสียง การอ่านสะกดคำ การอ่านเป็นคำ เช่น การอ่านจับใจความ และทักษะการปฏิบัติการสานใบมะพร้าว

3. การวิจัยครั้งนี้ เกิดจากากรที่นักเรียนขาดความสนใจ คิดว่าเรื่องล้าสมัย จึงหาวิธีจัดการเรียนการสอนที่เร้าความสนใจ

8.2 การพัฒนาทักษะ

1. การมีทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน ทักษะการคำนวณ การทำงานสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างเป็นขั้นตอน

2. กระบวนการทำงานวิจัย ทักษะการทำงานสู่การปฏิบัติ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การทำงานวิจัย ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การกำหนดปัญหา ตั้งสมมติฐาน เก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผล สามารถทำวิจัยได้อย่างมีขั้นตอน

3. กระบวนการวิจัย อย่างมีระบบถือเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่ครู และนักเรียน เป็นการทำงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีระบบ

4. สร้างแผนที่ความคิดเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในการระดมสมองขณะทำกิจกรรมกลุ่มของนักเรียน และในการสรุปบทเรียนทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล

8.3 องค์ประกอบของ R to R เป็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัย อย่างมีขั้นตอน ตามบทบาทของ R to R วิธีการ และการแก้ปัญหา มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. การวางแผน วางแผนการจัดการเรียนการสอน คิดกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอน ปฏิบัติ และสรุปผล การจัดกระบวนการศึกษาอย่างมีกระบวนการ มีขั้นตอน นำไปสู่การเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ องค์ความรู้ที่เกิดจากตนเอง

2. การพัฒนา ได้พัฒนากระบวนการทำงาน และพัฒนาพื้นฐานความรู้เรื่องวิจัย

2.1 โจทย์วิจัย R to R ต้องมาจากปัญหาที่มาจากงานประจำและต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

2.2 ผู้วิจัย ต้องเป็นผู้ทำงานประจำเอง และต้องทำหน้าที่หลักในการวิจัย ด้วยการนำสภาพปัญหาการเรียนการสอนที่พบ นำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นประเด็นปัญหา กำหนดสมมติฐาน วางแผนการแก้ปัญหา ทดลองฝึก ปฏิบัติทำ และสรุปผลข้อค้นพบ

2.3 ผลลัพธ์ของการวิจัย ต้องวัดผลได้จากตัวผู้บริการ หรือผู้ที่มีปัญหาโดยตรง การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ผลลัพธ์ที่ได้ คือ นำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานประจำทุกวัน มีการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางาน ขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

การทำงานประจำเข้าไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำงานวิจัยที่คิดว่า ยากไม่สะดวก ทำได้ มาเป็นการทำงานวิจัยที่มีความสุข กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงผลงาน เกิดความรู้ และความภาคภูมิใจ

2.4 การนำผลการวิจัยไปใช้ สามารถนำไปปรับปรุงการทำงานและการบริหารให้ดีขึ้นในบริบทของแต่ละองค์กร ในการวิจัยในแต่ละขั้น คือ การนำปัญหาที่พบในขณะที่มีการเรียนการสอนไปหาวิธีการแก้ปัญหา ด้วยวิธีการต่างๆ ได้เหตุผลที่แท้จริงของการทำวิจัยในชั้นเรียนได้เรียนรู้ และได้รูปแบบที่ถูกต้องของการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้ประโยชน์โดยตรงกับครูและนักเรียนที่จะร่วมกันพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.5 รูปแบบการพัฒนา พัฒนางาน พัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการทำงาน โดยสร้างนวัตกรรม กิจกรรมการเรียนการสอน ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยชุดกิจกรรมศิลปะ

8.4 องค์ความรู้ R to R

1. องค์ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่ได้จากการทำงานในหน่วยงาน หรือองค์กร สังคม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปทั้งในการเพิ่มมูลค่าของงาน การทำงานวิจัย ซึ่งการนำงานประจำด้านการเรียนการสอนไปสู่งานวิจัย เราจะสามารถพัฒนาขุมความรู้ ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปสู่งานวิจัยหรือการทำผลงานทางวิชาการ

2. ความรู้ที่ได้จากความก้าวหน้าในวิชาชีพ คือ การทำงานวิจัยในชั้นเรียน เพราะเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าของครูอย่างเป็นระบบในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบ

8.5 แก่นความรู้ เทคนิค/วิธีการในการวิจัยในชั้นเรียนให้สำเร็จ

1. การกำหนดโจทย์จากปัญหา ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การนำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

2. การจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมการสอนโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน RBL ด้วยชุดกิจกรรมศิลปะ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบศิลปะ จัดกิจกรรมที่แทรกอยู่ในกระบวนการการเรียนการสอน ปกติ

อย่างต่อเนื่อง ในลักษณะบูรณาการการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นกระบวนการเดียวกัน

8.6 เทคนิค /วิธีดำเนินการ

1. การเตรียมความพร้อม วิธีการเตรียมความพร้อมของการปฏิบัติงานให้กับนักเรียน

2. การทำงานอย่างเป็นขั้นตอน พยายามทำวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน ตามที่อาจารย์มาอบรม เพื่อให้งานสำเร็จ กำหนดหัวข้อเรื่อง ศึกษาข้อมูลเดิม วางแผน นำแผนลงสู่การปฏิบัติบันทึกข้อมูลจากการนำแผนไปใช้ กลับมาวางแผนใหม่เพื่อต่อยอดในการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น การทำงานวิจัยอย่างมีขั้นตอน รู้จักวางแผนและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างมีระบบ มีการบริหารจัดการที่ดี เข้าใจกระบวนการวิจัย และมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

3. วิธีดำเนินการ

1. มีการสังเกตและตั้งใจในการวิจัย ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและทำการวิจัยในชั้นเรียน ประเมินผลและสรุปผลการวิจัย นำผลไปพัฒนาตนเองและการเรียนการสอน

2. การสร้างความคิดรวบยอดของแต่ละบทเรียน โดยให้นักเรียนรู้จักการสร้างความคิดรวบยอดของตนเอง ก่อเกิดความรู้ที่คงทน

3. Mind Mapping คือ เทคนิคการจดบันทึกที่พัฒนาจากความรู้ เรื่องสมอง เวลา และความทรงจำของมนุษย์ Mind Mapping ใช้เชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งระหว่าง ความคิดนักเรียน ประกอบด้วย การตั้งคำถามที่ตรวจสอบได้ เชื่อมโยงการวิจัยกับทฤษฎี ตรวจสอบคำถามตรวจสอบได้ โดยใช้วิธีการวิจัย เครื่องมือที่จะนำมาแก้ไขปัญหา ต้องมีประสิทธิภาพ และผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมีความเที่ยงตรง การออกแบบการวิจัยเทคนิคการออกแบบและการตรวจสอบ และนวัตกรรม โดยวิธีการวิจัย สร้างเครื่องมือมีความเที่ยงตรง ทดลองใช้วิธีการวิจัยในชั้นเรียน แบบฝึกและแผนการจัดการเรียนการสอน เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบงานวิจัย แต่ละบทตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ

4. การใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้เมื่อนำมาพัฒนางาน ทำให้รู้จักตั้งโจทย์ให้มีความชัดเจนขึ้น แล้วนำมาทดลอง เก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล

4. การพัฒนางาน การพัฒนางานไปพร้อมกับการพัฒนาคน มี 4 ส่วน คือ 1) โจทย์วิจัย 2) ผู้ทำวิจัย 3) ผลลัพธ์ของการวิจัย 4) การนำผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์ นักเรียนทำโครงงานวิจัย ครูสังเกตการทำงาน นักเรียนสะท้อนคิด จากการทำงานโครงการนี้ ครูวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง ของนักเรียนจากการสะท้อนคิด การสร้างแนวความคิดรวบยอด และจัดกิจกรรมที่ลงสู่ชุมชนโดยตรง

5. การทดลอง การทดลองใช้สื่อกับนักเรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากขึ้น ทดลองใช้กับนักเรียนทุกห้องเรียน แล้วให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

6. การติดตาม มีการติดตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยแก้ปัญหา พัฒนาผลการเรียนของนักเรียน ได้พัฒนากระบวนการสอนของครู

8.7 แก่นความรู้ที่ได้

1.ความสามารถที่แสดงในเชิงเหตุผล เพื่อใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์นำไปสู่การพัฒนางาน ในที่นี้หมายถึง ความรู้ทางด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาทางวิทยาศาสตร์ นำมาพัฒนาชุดฝึกสำหรับนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน

2. ความรู้ทางด้านการอ่านรูปแบบต่างๆ ทำอย่างไรที่จะให้นักเรียนอ่านได้ถูกต้องชัดเจน เช่น การใช้แบบฝึก การเล่านิทาน อ่านหนังสือพิมพ์ และการพูดเสริมแรง

3. ความรู้ในด้านการอ่าน ทำอย่างไรนักเรียนจึงอ่านแล้วสามารถจูงใจ แล้วตอบคำถามได้ ไม่ว่าการอ่านนั้น จะเป็นรูปแบบใด เช่น ร้อยแก้ว ร้อยกรอง บทความ และข่าว เป็นต้น

4. ความรู้ทางด้านการสานใบมะพร้าว ทำอย่างไรให้นักเรียนมีทักษะการสานใบมะพร้าวได้

5. แก่นความรู้เป็นความรู้พิเศษที่แสดงในเชิงเหตุผลที่อยู่ในตัวบุคคล โดยสามารถใช้แก่นความความรู้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การพัฒนางาน หรือองค์กร และสามารถต่อยอดนำไปสู่การพัฒนางานวิจัยได้

6. ความรู้ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทำอย่างไรที่จะทำให้นักเรียนได้พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง แบบทดสอบ บัตรคำสั่ง บัตรแนะนำ และการพูดเสริมแรง

8.8 กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเอง

8.8.1ปัจจัยภายในตน

1. การเตรียมตัว นำแก่นความรู้มากำหนดการเตรียมการสอนของครู โดยนวัตกรรม การปฏิบัติเรื่องการพัฒนาแบบฝึกทักษะ และการรายงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานศิลปะ

2. การแสวงหาความรู้

1.ศึกษาหาความรู้ จากแหล่งความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

2. หาวิธีการสอน การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการสอนและกลวิธี ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน การหาเทคนิคการสอนหลายๆ วิธี

3. สืบค้น สร้างนวัตกรรม และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

4.ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้แก่ ครู อาจารย์ สื่อออนไลน์

5. เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

6. ใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน

7. ศึกษาขั้นตอนการทำงานวิจัย และพัฒนาจากวิทยากร อาจารย์พี่เลี้ยงจากมหาวิทยาลัย

8. ศึกษาค้นคว้า ความรู้ด้วยตนเอง ศึกษาโดยมีพี่เลี้ยงแนะนำ แหล่งข้อมูลจากฝ่ายวิชาการของโรงเรียน

9.ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง จดบันทึก รวบรวมข้อมูล ติดตามข่าวสาร นวัตกรรมใหม่ๆ ทดลองใช้

10.ศึกษาค้นคว้าความรู้ด้วยตัวเอง ศึกษาโดยมีพี่เลี้ยงแนะนำ แหล่งข้อมูลจากห้องสมุด และศึกษาจากภูมิปัญญาท้องถิ่น

11. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยศึกษาจากการอ่านงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาค้นคว้าจากตำรา หรือเอกสารวิชาการต่างๆ และการเข้ารับการอบรมรวมถึงการนำความรู้ไปพัฒนาและต่อยอดความคิด นอกจากนี้ การพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ก็สามารถนำความรู้ไปสู่การพัฒนาได้เช่นเดียวกัน

12. ศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเอง จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ และร่วมมือระหว่างเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้

13. ศึกษาความรู้สม่ำเสมอ จัดทำบันทึกการพัฒนาตนเองเป็นปัจจุบัน นำผลการพัฒนาต่อยอดให้นักเรียนที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

4. ความมุ่งมั่นและตั้งใจ ตั้งใจและมุ่งมั่นในงานที่ทำ ทุ่มเท จริงจัง อดทน รักในงานที่ทำ รับผิดชอบต่องาน คิดสร้างสรรค์ อดทน

5. การตรวจสอบตนเอง การหมั่นตรวจสอบตนเองในการทำงานวิจัย ปรับเปลี่ยนวิธีการอยู่เสมอ ตรวจสอบตนเอง ในงานวิจัยในชั้นเรียนให้อยู่เสมอ

6. การพัฒนาตนเอง ได้แก่

1. เป็นการพัฒนาตนเองโดยใช้การระดมสมองของนักเรียน ทำให้เกิดความสนุกสนานในการเรียนสิ่งที่เรียนรู้อย่างอิสระ มีการจัดการและเรียงลำดับตามแนวทางต่างๆ จากจุดกึ่งกลาง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางความคิดรวบยอดต่างๆ และความคิดรวบยอดทั้งหมดในกระดาษเพียงแผ่นเดียว

2. การพัฒนาและฝึกฝนอย่างเป็นระบบ อาจมีการจัดระเบียบความคิดของตนเองโดยการเขียน ลิสต์รายการ หรือให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น

3. ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากหน่วยงานต่างๆ พัฒนาจากการอบรม UTQ เข้าอบรมตามที่หน่วยงานต่างๆจัด รวมทั้งของโรงเรียนและของโครงการที่เข้าร่วม

4. พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการสอน ซึ่งเป็นวิชาชีพของตนจนเป็นครูมืออาชีพ

5. จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ มีระบบ มีเหตุผล มีจุดมุ่งหมายชัดเจน ไม่ทำงานอย่างรีบร้อน ใช้ความซื่อสัตย์ และกล้าสรุปผลงานที่ออกมาตามความเป็นจริง

6. พยายามค้นหาวิธีการสร้างความรู้เล็กๆ ที่เป็นความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมาทำประโยชน์ เป็นเครื่องมือในการพัฒนานักเรียน

8.2 ปัจจัยภายนอก

จากเพื่อนครู การเก็บรวบรวมข้อมูลและการปรึกษาเพื่อนครู การเรียนรู้จากงานที่ทำ จัดวิธีการและอาศัยความร่วมมือจากชุมชนมาปฏิบัติ รู้วิธีการออกแบบการวิจัย พัฒนากระบวนการออกแบบชุดฝึกทักษะ รับฟังและพร้อมที่จะเปลี่ยนตัวเอง ให้มีความเหมาะสมกับงาน นอกจากนี้ การใฝ่รู้สิ่งใหม่ๆ ขยันมีใจรักอาชีพของตนเอง ได้แก่

1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง จากตัวอย่างงานวิจัย จากตำราวิชาการ และเอกสารต่างๆ

2. เข้ารับการอบรมสัมมนา นำความรู้มาพัฒนางานและต่อยอดความคิด

3. ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นขอคำแนะนำจากผู้บริหารและฝ่ายวิชาการในโรงเรียน

4. ทำให้รู้วิธีและรูปแบบในการพัฒนาชุดฝึกทักษะ

9. การนำความรู้ไปใช้ในการเรียนการสอน

9.1 การวางแผนการสอน วางแผน กิจกรรมการสอน จัดการเรียนการสอน ประเมินผลนักเรียน และสรุปผล การวางแผนการสอนจากง่ายไปยาก การสรุปความรู้ด้วยตนเอง การให้นักเรียนจัดหาแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม การพัฒนาตนเองโดยการสร้างนิสัยแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำมาใช้ในการวางแผนงานของครู และการทำโครงการของนักเรียนที่มีความกระชับ น่าสนใจ และครอบคลุมตรงตามหัวข้อหลักที่นำเสนอ

9.2 การตอบสนองความต้องการ เน้นความต้องการของนักเรียนเป็นหลัก ระบบการดำเนินการ วิธีการ โดยยึดหลักว่าให้นักเรียนเป็นสำคัญ และนำไปพัฒนานักเรียน

9.3 การจัดกิจกรรม จัดกิจกรรมเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างสถานการณ์ให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง มีการวางแผนการเรียนรู้ของผู้สอนอย่างเป็นระบบ บูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ให้เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง สร้างและพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียน

9.4 เทคนิคการสอน การใช้เทคนิคการสอน รูปแบบการสอน นวัตกรรม เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การใช้เทคนิคการเรียนการสอน ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาของความเป็นครู ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนา คิดค้น ทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนานักเรียน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการวิจัยในชั้นเรียน ที่เป็นกระบวนการพัฒนางานของครูอย่างเป็นระบบ

9.5 การสร้างนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมนำไปใช้ในการเรียนการสอนและการวิจัยใช้แบบทดสอบ นวัตกรรมที่สร้าง นำผลมาพัฒนางานต่อไป นำนวัตกรรมที่ได้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ นำนวัตกรรมมาพัฒนาและจัดกิจกรรมการเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นำนวัตกรรมที่ได้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้องค์ความรู้จากการทำ R to R

9.6 การปรับปรุงการสอน นำผลการวิจัยไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สามารถนำความรู้ที่ได้นำไปปรับปรุงการเรียนการสอน โดยวิเคราะห์ปัญหาและหาเครื่องมือ เช่น สื่อ ชุดการเรียน เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการเรียนการสอน และพัฒนานักเรียน โดยวิเคราะห์ปัญหาและหาเครื่องมือ เช่น สื่อชุดการเรียน เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียน

9.7 การพัฒนาการสอน ได้แก่

1.นำผลการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. การสอนแบบเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ นำสิ่งที่ดีๆ ที่ถูกต้อง ไปพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อนักเรียนได้ความรู้ที่มีคุณภาพ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป

3. สามารถนำมาใช้ในการเรียนในเรื่องการทำโครงงาน ซึ่งเป็นการทำงานอย่างเป็นระบบ

4.สามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้พัฒนานักเรียน อย่างเช่น วิชาภาษาไทย

5. การทดลองนำสื่อในการเรียนรู้ ไปใช้ในการเรียนการสอน และปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป

6. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพ ความคิด สามารถสรุปเนื้อหาความรู้ที่ได้รับ และนำความรู้ลงสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันสม่ำเสมอ เกิดเป็นความรู้ที่คงทน และให้นักเรียนบันทึกผลการนำความรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อเปรียบเทียบตนเองกับเกณฑ์มาตรฐาน

7. นำมาทดลองใช้กับกลุ่มที่ร่วมโครงการ และนำเทคนิคมาลองพัฒนากลุ่มอื่นๆด้วย

10.การประยุกต์ใช้ ได้แก่

1. ประยุกต์จากการวิจัยนำไปสู่การสอนโครงงาน

2. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเวลา

3. นำความรู้เรื่องการวิจัย ไปทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน และสร้างนวัตกรรม มาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนต่อไป

4. นำปัญหาที่พบไปสู่การวิจัย นำงานวิจัยมาพัฒนางานต่อไป

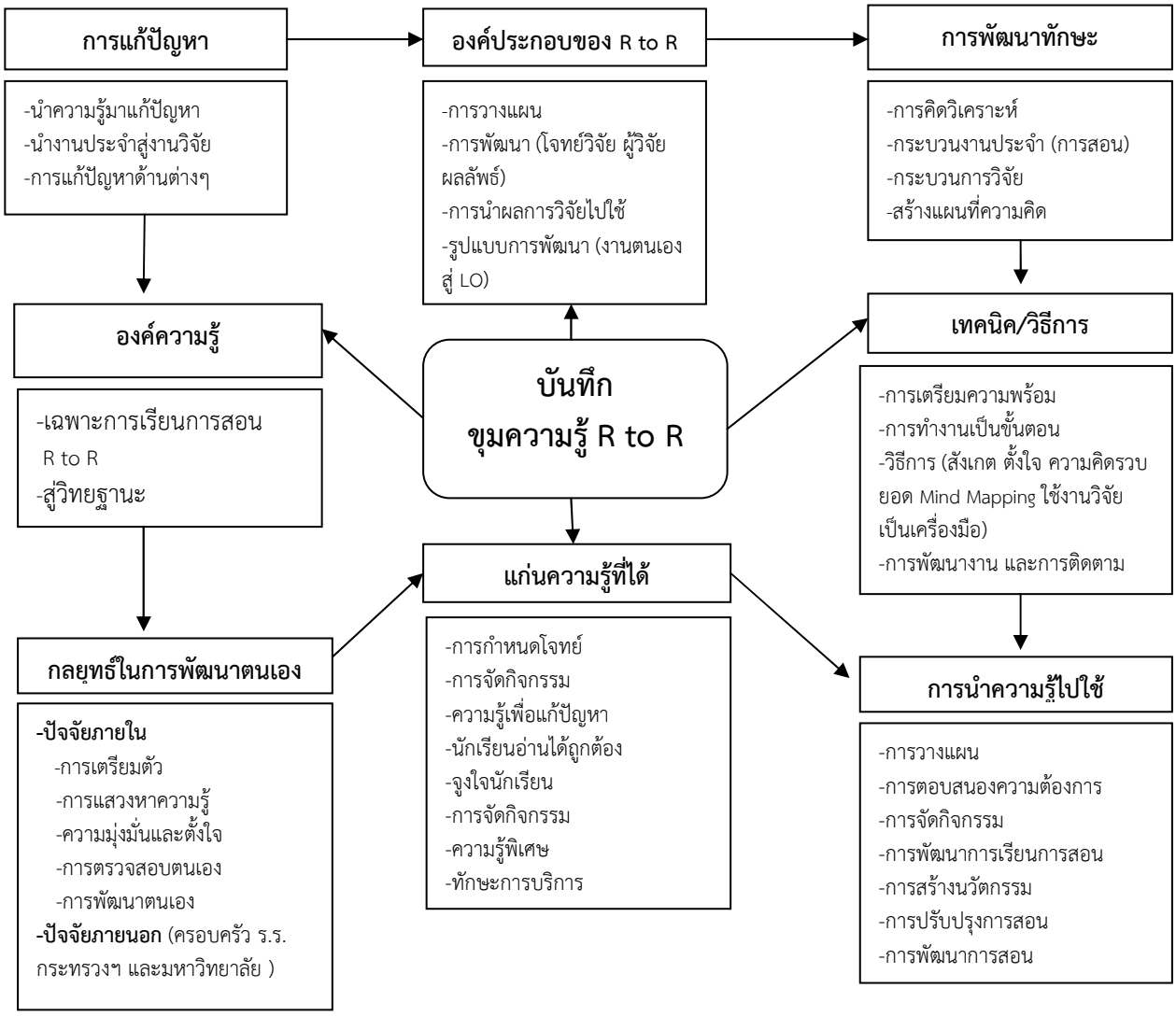
5. ครูผู้สอนสามารถนำปัญหาที่พบในการเรียนการสอนไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรมเพื่อช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน

6. การถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ให้แก่นักเรียน และผู้สนใจ

7. ขณะที่กิจกรรมการเรียนการสอนกำลังดำเนินการอยู่ ก็ต้องมีการวิจัยเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างเรียน และทำการปรับปรุงแก้ไข พัฒนานักเรียนควบคู่กันไป กิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัย และการพัฒนา ซึ่งจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานพร้อมกันในการทำงานปกติ

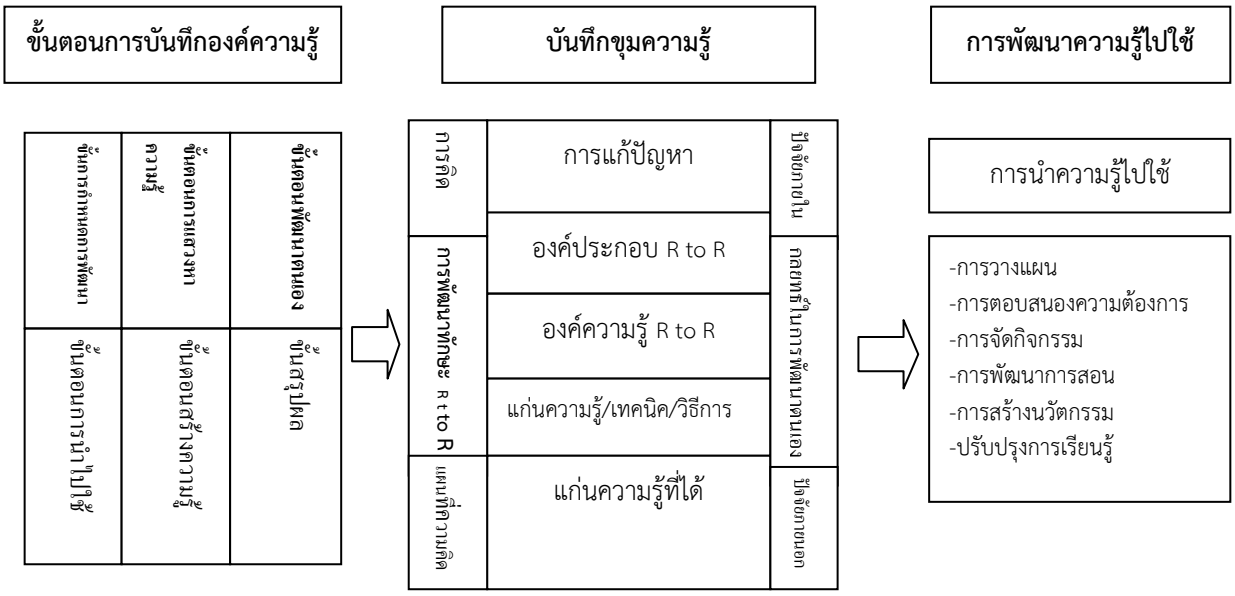
8. นำปัญหาที่พบในการเรียนการสอนไปสู่งานวิจัย นำวิจัยมาพัฒนางานในวิชาอื่นๆ ต่อไป

จากที่กล่าวมาสามารถสังเคราะห์บันทึกขุมความรู้ R to R ดังแผนภูมิที่ 5.5 ดังนี้



แผนภูมิที่ 5.5 แสดงการบันทึกขุมความรู้ จาก R to R

จากที่กล่าวมาคณะผู้วิจัยสังเคราะห์กระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ R to R ดังแผนภูมิที่ 5.6 ดังนี้



แผนภูมิที่ 5.6 แสดงกระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ R to R

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงตอบวัตถุประสงค์ ข้อ 2

3.3 การประชุมข้อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

คณะผู้วิจัยได้มีการประชุมเพื่อหาข้อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน โดยการจัดสนทนากลุ่ม และการให้ผู้บริหารและครู เสนอแนวทางในแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างรอบด้าน ผลจากการวิจัย พบว่า

แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนที่ศึกษา แต่ละแห่งควรดำเนินการ/สนับสนุน ดังนี้

3.3.1 ครูต้องมีไฟในตัว ได้แก่

1. การศึกษาหรือรู้จักการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสนมอ จากสิ่งรอบตัว ไม่ว่าจะทางโลกโซเชียล หรือจากนิตยสารต่างๆ เสมอ

2. การพัฒนาทักษะและความรู้ โดยผู้พัฒนาต้องมุ่งมั่น มีความพร้อม

3. ต้องการพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น ต้องการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ และต้องการพัฒนานักเรียน

4. การได้พัฒนาตนเองจากการค้นคว้า และคิดค้นสิ่งใหม่ๆ

5. การรับแนวคิด การจัดระเบียบความคิดของสมองให้มองเห็นเป็นภาพรวมชัดเจน และการนำไปบูรณาการกับเรื่องการสอน ฯลฯ

6. การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ สังเกตปัญหาในการเรียนการสอน เพื่อนำมาปรับเพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองในการทำผลงานทางวิชาการ

7. การได้รับความรู้ในกระบวนการวิจัย ศึกษาเอกสารวิชาการ ตำรา ห้องสมุด งานวิจัย เอกสารวิชาการต่างๆ อินเตอร์เน็ต แหล่งข้อมูลต่างๆและนำไปปรับใช้ในการเรียนการสอน และการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการ

8. การเข้ารับการอบรมพัฒนา สืบค้นข้อมูลงานวิจัยต่างๆของครูมืออาชีพ ลงมือปฏิบัติในการทำงานวิจัยในชั้นเรียน

9. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากงานวิจัยเรื่องอื่นๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการทำงานของตนเอง อีกทั้งยังเพิ่มความรู้จากที่อื่นๆ

10 การจัดการเรียนการสอน ทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถมากขึ้น

11. ควรเริ่มจากใจสู่จุดหมาย หรือต้องการพัฒนางานการเรียน รู้จักค้นหาคำถามการวิจัยที่เป็นกุญแจการพัฒนาการทำงาน

12. การหมั่นหาความรู้ วิทยาการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ กระตุ้นตนเอง ให้ตื่นตัวต่อการวิจัย

3,3.2 โรงเรียน/ผู้บริหารสนับสนุน ได้แก่

1. ผู้บริหารและโรงเรียนให้การสนับสนุนในการทำงานวิจัย และให้แนวทางในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหาร แนะนำ ให้นโยบาย สนับสนุน พร้อมชี้นำแนวทาง มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และมียุทธศาสตร์ที่มองเห็นสิ่งที่เป็นความสำเร็จขององค์กรอย่างชัดเจน

3. โรงเรียนและผู้บริหารส่งเสริม สร้างขวัญ กำลังใจ และเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองจากสื่อ นวัตกรรม สู่งานวิจัย

4. การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เข้าใจสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และสนับสนุนให้เกิดองค์ความรู้ต่างๆ

5. นำความรู้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงาน

6. การส่งเสริม เสริมแรง รับฟังปัญหา ต้องสนับสนุนเข้าใจ เห็นใจ พร้อมรับฟังปัญหาช่วยเหลือและหาทางออกให้เป็นรูปธรรม

7. ควรส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยมากขึ้น

8. ผู้บริหารต้องติดตามนิเทศงานวิจัยในชั้นเรียนของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

9. กระตุ้น ท้าทายให้ทำงาน และเสนอความชื่นชมในความสำเร็จให้กำลังใจ เสริมแรงบวก เห็นคุณค่าของการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และให้การสนับสนุนการทำกิจกรรม

10. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการทำงานวิจัย ที่จะส่งผลดีในหน้าที่การงานในอนาคต

11. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึง แนวคิดและปรัชญา R to R อย่างแท้จริง ให้การสนับสนุนการทำกิจกรรม R to R อย่างเหมาะสม

12. มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอน/การจัดการเรียนรู้ ได้รับหลักสูตรการเรียนการสอน ซึ่งนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ไปสู่งานวิจัย

13. ได้รับนโยบายทางด้านหลักสูตรด้านการเรียนการสอนนำมาพัฒนาการเรียนการสอนไปสู่งานวิจัย

14. เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการสนับสนุนด้านการจัดอบรมสัมมนา ไปศึกษาดูงานการจัดหาที่ปรึกษามาเป็นพี่เลี้ยง และอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ

15. โรงเรียนควรนำนโยบายของโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารได้สนับสนุนเรื่องการพัฒนาครู โดยส่งครูเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มเติมความรู้และสนับสนุนเรื่องของการทำงานวิจัย

16. โรงเรียน และผู้บริหาร กำหนดนโยบายของโรงเรียน สนับสนุนเรื่องการพัฒนาครู โดยส่งครูเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และสนับสนุนเรื่องการทำงานวิจัย

17.สนับสนุนการทำงาน แนะนำการสืบค้นข้อมูล ผู้บริหารส่งเสริมวิทยามาเพิ่มความรู้ ให้ครูผู้สอน

3.3.3 เพื่อนร่วมงาน/ครู

1. เพื่อนร่วมงานช่วยเสนอแนะให้คำปรึกษา และช่วยเหลือ แบบ “ร่วมด้วยช่วยกัน” ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน รวมถึงการให้กำลังใจในการทำงาน

2. ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ จากเพื่อนครูที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกัน รวมถึงมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (PLC)

3. เพื่อนครูร่วมมือ ร่วมใจ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้เป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์ความรู้สู่การยกระดับผลสำเร็จของนักเรียน

4. การสังเกตปัญหาที่อาจจะเกิดจากตนเอง หรือเพื่อร่วมงาน และนำมาวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหา

5. การช่วยเหลือกัน ตั้งแต่ตั้งโจทย์การวิจัยให้ชัดเจน แนะนำวิธีการทดลอง เก็บข้อมูล

6. มีความเป็นกัลยาณมิตรอย่างแท้จริง มีเป้าหมายเดียวกัน พัฒนาเด็ก และผลงานด้านวิทย-ฐานะเป็นเป้าหมายรอง

7. การจัดรวมกลุ่มทำงานวิจัยในชั้นเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และการจัดทำข้อมูลงานวิจัยร่วมกันอย่างมีกัลยาณมิตร

8. การเปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหาความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และสร้างสัมพันธไมตรีกับเพื่อนร่วมงาน

9. การระดมสมอง ปรึกษาปัญหาที่พบร่วมกัน มาแลกเปลี่ยนและต่อยอด รวมถึงมีการสนับสนุนกิจกรรม R to R เชิงรุกมีการวิพากษ์งานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

10. การได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาจากเพื่อน ผู้ Coaching เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเป็นกำลังใจให้แก่กันและกันในการพัฒนางาน

11.ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลและการช่วยเหลือในการสืบค้นต่างๆ
รวมถึงก่อให้เกิดความสามัคคีในสถาบันการศึกษา

12. การแลกเปลี่ยนสภาพปัญหาระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองอย่างจริงจัง ความร่วมมือเพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

3.3.4 ครอบครัว

1. ครอบครัวคอยให้กำลังใจที่ดีในการทำงานมีความเข้าใจ ให้ความร่วมมือ ให้คำแนะนำให้ความสำคัญ สนับสนุน ชี้แนะแนวทาง รวมถึงเป็นกำลังใจในการทำวิจัย และเป็นแรงผลักดัน

2. การส่งเสริมในด้านกำลังใจ และคำปรึกษาในการทำงานวิจัย ครอบครัวชื่นชมความสำเร็จแสดงความยินดีและให้กำลังใจในการทำวิจัยแบบ R to R

3. ครอบครัวมีความเข้าใจ ส่งเสริม สนับสนุน และการประชุมเวลาในการทำงาน

4. ครอบครัวเป็นกำลังใจสำคัญในการทำงาน ช่วยให้เราพัฒนาตนเอง โดยมีการให้ความสนับสนุน ให้กำลังใจ และช่วยเหลือด้านกำลังทรัพย์

5. เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ช่วยให้เราพัฒนาตนเอง ช่วยเหลือให้กำลังใจและงบประมาณหรือช่วยเหลือด้านกำลังทรัพย์ในการพัฒนางานวิจัย

6. สามารถนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัว ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น มีความพร้อม และสุขภาพพร้อม

7. สิ่งที่เรียนรู้ ศึกษาอย่างถี่ถ้วนจากการทำวิจัย สามารถนำมาปรับใช้ในครอบครัวได้ในกรณีที่เกิดปัญหา

8. นำรูปแบบงานวิจัยไปใช้ในการเก็บข้อมูลสำคัญของครอบครัว และนำมาพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.5 ระดับกระทรวงหรือหน่วยงานชาติ

1. การส่งเสริมให้ทำวิจัย และสนับสนุนงานวิจัย

2. สนับสนุนให้ครูทำโครงการนี้ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรใหญ่ที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีผลงานทางวิชาการมากขึ้น

3. สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้วิจัย เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปถ่ายทอดแลกเปลี่ยนนวัตกรรมใหม่ๆ

4.ในแต่ละด้าน ควรมีการทำวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงในองค์กรให้ดีขึ้น เห็นความสำคัญ สนับสนุนอย่างแท้จริง จริงใจ และต่อยอดผลงานวิจัย

5. จัดทำโครงการและจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการทำงานวิจัยเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนางานวิจัย มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

7. ควรให้การสนับสนุน ในการทำวิจัย แบบ R to R เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้การอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย

8. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัย ให้มีการศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอน

9. สนับสนุนเรื่องของนโยบาย และงบประมาณเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการทำงานวิจัย การจัดโครงการต่างๆ เช่น อบรมสัมมนาเพื่อให้ครูได้มีความรู้เพิ่มเติม

3.3.6 มหาวิทยาลัย

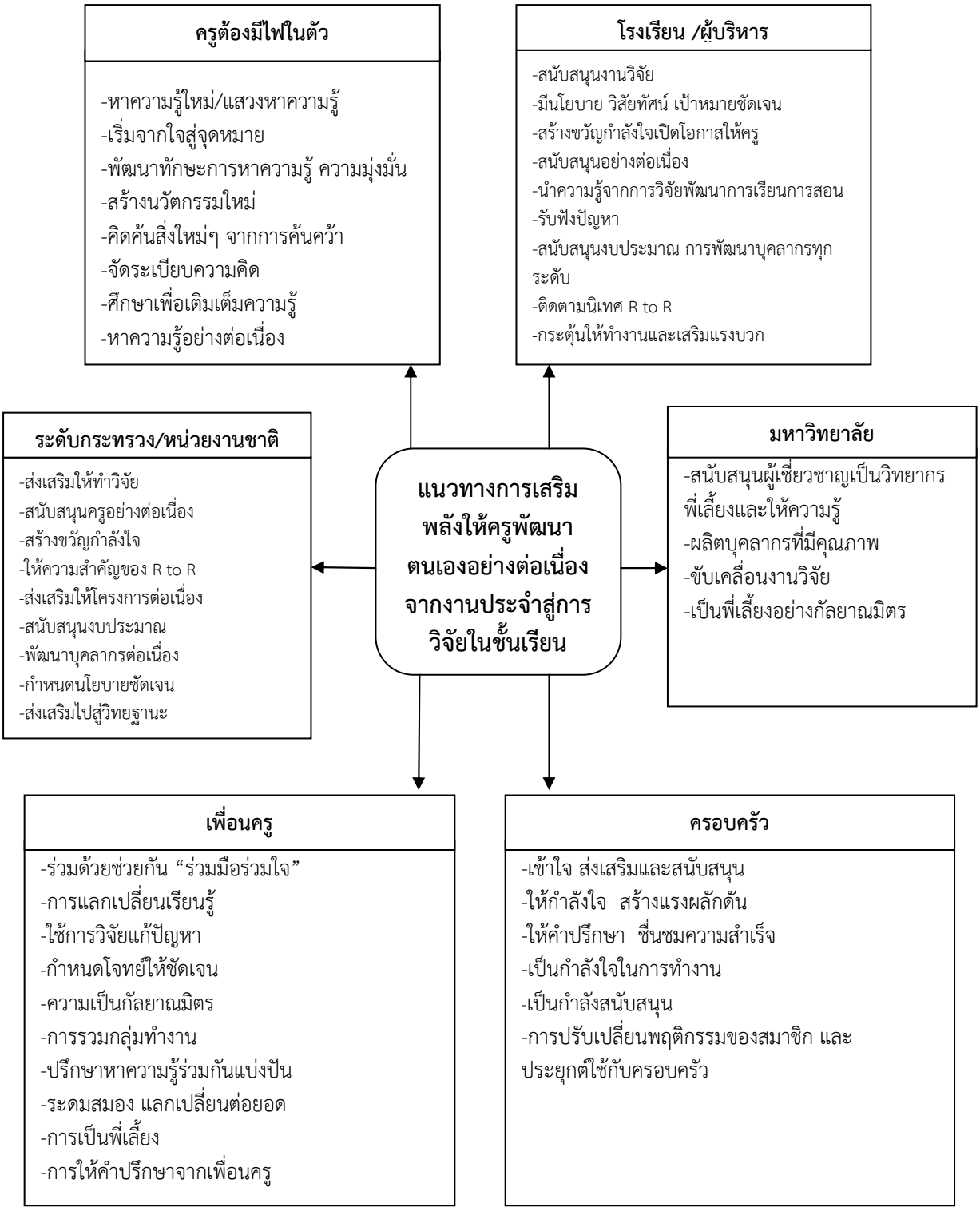
1. ควรสนับสนุนบุคลากรผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญคอยช่วยเหลือแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัย ส่งอาจารย์/ผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูผู้สอนเพื่อให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น

2. ส่งเสริมการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ เข้าใจรากฐานของสังคมอย่างชัดเจน ให้ความรู้กับนักศึกษา และบุคลากรครูในปัจจุบัน ในโครงการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

3. เป็นตัวขับเคลื่อนงานวิจัย มีผลงานวิจัยเป็นตัวอย่าง มีแบบอย่างที่ดีเพิ่มขึ้น

4. เป็นพี่เลี้ยงอย่างกัลยาณมิตร มาให้คำแนะนำ ปรึกษา ชี้แนะวิธีการ

จากที่กล่าวมาคณะผู้วิจัยสังเคราะห์แนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ดังแผนภูมิที่ 5.7 ดังนี้



แผนภูมิที่ 5.7 แสดงแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

ตอนที่ 4 ผลการพัฒนา (Development : D_2) เป็นการประเมินผล (Evaluation : E) ความพึงพอใจของครู และถอดบทเรียน

การประเมินและปรับปรุงรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จากการสนทนากลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา พบว่า รูปแบบ “EDU-WESTERN Model” มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) Effort - E (ความอุตสาหะ) 2) Driving Forces -D (แรงขับ/พลังภายใน) 3) Universal-U (ความเป็นสากล) 4) Wealthy Intelligence- W (ความมีสติปัญญา) 5) Effectiveness to Learner -E (ประสิทธิผลสู่นักเรียน) 6) Self-developing-S (การพัฒนาตนเอง) 7) Technology-T (เทคโนโลยี) 8) Empowering-E (การเสริมพลังอำนาจ) 9) Responding-R (การตอบสนองต่อ R to R) และ 10) Networking-N (เครือข่ายวิชาการ) ซึ่งมีองค์ประกอบร่วม ดังนี้

ซึ่งมีองค์ประกอบร่วม ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาทักษะ/ความสามารถของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการมีพี่เลี้ยงหนุนเนื่อง (Coacher)

องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเรียนการสอนของครูสู่นักเรียน ซึ่งต้องมีกิจกรรมในการปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัย (R to R) ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ

องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ประกอบด้วย การหนุนเนื่องหรือการโคช (Coaching) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครู เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยเอื้อ (ภายใน) เป็นองค์กระกอบที่เอื้อให้เกิดผลสำเร็จจากปัจจัยภายในตนเอง ได้แก่ การมีไฟในตัว (Passionate) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และความรับผิดชอบต่อตนเอง

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยสนับสนุน (ภายนอก) เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และการสนับสนุนจากสังคม

ดังนั้นเงื่อนไขการใช้โมเดลนี้จึงขึ้นกับบริบทของแต่ละโรงเรียนเป็นหลัก ว่าจะพิจารณาองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบและองค์ประกอบย่อย 10 ด้านในการประยุกต์ใช้โมเดลนี้ จึงเป็นโมเดลที่สมบูรณ์ไม่ต้องปรับปรุงรายละเอียดอีกแล้ว ซึ่งได้ผ่านการทดลองใช้ในพื้นที่จริง จำนวน 4 โรงเรียนมาแล้ว

การประเมินความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการสอบถามความพึงพอใจของครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลอง ทั้ง 4 แห่ง จำนวน 190 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 145 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.32

1. ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯ ของครู ในแต่ละโรงเรียน และภาพรวม

ตารางที่ 5.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครู โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย

(n = 58)

ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ระดับความพึงพอใจ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู	3.87	.476	มาก	1
2.ด้านการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.71	.374	มาก	3
3.ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.64	.461	มาก	4
4.ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	3.50	.429	มาก	6
5.ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.63	.484	มาก	5
6.ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน	3.77	.508	มาก	2
รวม	**3.69**	**.455**	**มาก**	

จากตารางที่ 5.22 พบว่า ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯ ของโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.455) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = .476) รองลงมาคือ ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = .508) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = .429)

ตารางที่ 5.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครู โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย

(n = 38)

ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ระดับความพึงพอใจ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู	3.76	.438	มาก	1
2.ด้านการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.69	.430	มาก	3
3.ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.60	.427	มาก	4
4.ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	3.54	.560	มาก	5
5.ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.71	.439	มาก	2
6.ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน	3.53	.409	มาก	6
รวม	**3.64**	**.450**	**มาก**	

จากตารางที่ 5.23 พบว่า ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯ ของโรงเรียนเทศบาลอ้อมน้อย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = 0.450) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = .438) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก

($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = .439) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = .409)

ตารางที่ 5.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครู โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา

(n = 28)

ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ระดับความพึงพอใจ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู	3.95	.494	มาก	2
2.ด้านการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.77	.340	มาก	5
3.ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.82	.400	มาก	3
4.ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	3.66	.384	มาก	6
5.ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.80	.383	มาก	4
6.ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน	3.96	.388	มาก	1
รวม	**3.83**	**.398**	**มาก**	

จากตารางที่ 5.24 พบว่า ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯ ของโรงเรียนบ้านแหลมวิทยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.398) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .388) รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = .494) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = .384)

ตารางที่ 5.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครู โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัพวันเจติยาราม

(n = 21)

ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ระดับความพึงพอใจ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู	4.34	.700	มาก	6
2.ด้านการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.49	.610	มาก	4
3.ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.53	.528	มากที่สุด	3
4.ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	4.46	.580	มาก	5
5.ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.58	.501	มากที่สุด	2
6.ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน	4.66	.453	มากที่สุด	1
รวม	**4.51**	**.562**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 5.25 พบว่า ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯ ของโรงเรียนอัมพวันเจติยาราม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51,

S.D. = 0.562) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = .453) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = .501) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = .700)

ตารางที่ 5.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครู ทั้ง 4 โรงเรียนในภาพรวม

(n = 145)

ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ระดับความพึงพอใจ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู	3.92	.535	มาก	2
2.ด้านการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.83	.501	มาก	3
3.ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.79	.546	มาก	5
4.ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	3.68	.589	มาก	6
5.ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.82	.553	มาก	4
6.ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน	4.43	.632	มาก	1
รวม	**3.91**	**.559**	**มาก**	

จากตารางที่ 5.26 พบว่า ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯ ของ 4 โรงเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.559) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .632) รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .535) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = .589)

ตารางที่ 5.27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครู ทั้ง 4 โรงเรียนในรายด้าน

(n = 145)

ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู				(2)
1. การสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน	4.09	.588	มาก	1
2. การเสริมพลังด้วยการกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.99	.617	มาก	2
3. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.94	.714	มาก	3
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนในโรงเรียน	3.90	.680	มาก	4
5. การให้คำปรึกษา/แนะนำจากที่ปรึกษามหาวิทยาลัย	3.74	.724	มาก	6
6. การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.87	.604	มาก	5
รวม	**3.92**	**.535**	**มาก**	
ด้านการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน				(3)
1. มีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.83	.670	มาก	3
2. รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้เข้าใจเนื้อหาและการปฏิบัติการวิจัยได้	3.81	.690	มาก	5
3. รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้กล้าแสดงความสามารถออกมาแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนได้มากขึ้น	3.81	.593	มาก	5
4. กิจกรรมการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้สร้างความรู้จากการวิจัยได้ด้วยตนเอง	3.89	.554	มาก	2
5. นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านการวิจัยในชั้นเรียน	3.82	.684	มาก	4
6. รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถทำให้ท่านคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ได้	3.75	.651	มาก	6
7. รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้ท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเองในการแก้ไขปัญหาเรียนการสอน	3.90	.598	มาก	1
รวม	**3.83**	**.501**	**มาก**	
ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยในชั้นเรียน				(5)
1. มีการกระตุ้นทำให้เกิดความกระตือรือร้นและติดตามเนื้อหาอยู่เสมอ	3.88	.622	มาก	1
2. รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้น่าสนใจอยากเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.79	.644	มาก	4
3. การเรียนรู้โดยรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ได้ลงมือปฏิบัติจริงแบบเพื่อนช่วยเพื่อน	3.77	.705	มาก	5
4. บรรยากาศในการเรียนรู้การทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ตึงเครียดมากนัก	3.72	.740	มาก	7

ตารางที่ 5.27 (ต่อ)

ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
8. กิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถศึกษาได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน	3.84	.704	มาก	3
5. บรรยากาศการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกันในโรงเรียนและที่ปรึกษา	3.71	.716	มาก	8
6. กิจกรรมการเรียนรู้การเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ไม่ยุ่งยากซับซ้อน	3.75	.672	มาก	6
7. ครูและนักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.87	.648	มาก	2
รวม	**3.79**	**.546**	**มาก**	
ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน				(6)
1. รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้เสียเวลาในการเรียนรู้น้อยลง	3.57	.761	มาก	5
2. รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	3.69	.651	มาก	2
3. รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ได้เรียนรู้ ตลอดเวลา	3.79	.696	มาก	1
4. ระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมีความสอดคล้องกับภาคการศึกษา	3.67	.705	มาก	3
5. ช่วงเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมีความเหมาะสมแล้ว	3.65	.720		4
รวม	**3.68**	**.589**	**มาก**	
ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน				(4)
1. รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถช่วยให้แก้ไขการเรียนได้ดีขึ้น	3.77	.674	มาก	4
2. รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถพัฒนาวิธีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้	3.87	.633	มาก	1
3. รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้ทราบผลการประเมินทันที ซึ่งทำให้นักเรียนสนใจเรียนรู้เพิ่มขึ้น	3.79	.644	มาก	3
4. มีความสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนจากการวิจัยในชั้นเรียน	3.86	.663	มาก	2
5. มีการประเมินศักยภาพของตนเองในการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.77	.653	มาก	4
6. การเสริมพลังการวิจัยมีผลได้หรือสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน	3.86	.630	มาก	2
รวม	**3.82**	**.553**	**มาก**	
ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน				(1)
1. การแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ตรงประเด็น	3.97	.656	มาก	1
2. การวิจัยในชั้นเรียนให้ได้ใช้การคิดเป็นระบบด้วยวิธีการวิจัย	3.91	.633	มาก	3

ตารางที่ 5.27 (ต่อ)

ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
3. การวิจัยในชั้นเรียนทำให้ได้สร้างความรู้จากการอ่านและการเขียน	3.56	.665	มาก	5
4. การวิจัยในชั้นเรียนทำให้ได้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน	3.97	.600	มาก	1
5. สามารถนำผลการวิจัยมาสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้	3.96	.650	มาก	2
6. เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสู่การจัดทำผลงานวิชาการ/วิทยฐานะ	3.96	.691	มาก	2
7. การนำงานประจำหรือการสอนมาวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน	3.96	.655	มาก	2
8. ไม่กลัวการทำวิจัยในชั้นเรียนอีกต่อไป	3.75	.721	มาก	4
รวม	4.43	.632	**มาก**	
รวมทุกด้าน	**3.91**	**.559**	**มาก**	

จากตารางที่ 5.27 พบว่า ระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯ ของ 4 โรงเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.559) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .632) รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .535) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = .589) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ข้อการสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการ อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = .588) รองลงมาคือ ข้อการเสริมพลังด้วยการกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = .617) และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ข้อการให้คำปรึกษา/แนะนำจากที่ปรึกษามหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = .724)

ด้านการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้ท่านมีความรับผิดชอบ ต่อตนเองในการแก้ไขปัญหาเรียนการสอน อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = .598) รองลงมาคือ ข้อกิจกรรมการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้สร้างความรู้จากการวิจัยได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .554) และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถทำให้คิดริเริ่ม สิ่งแปลกใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = .651)

ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อมีการกระตุ้นทำให้เกิดความกระตือรือร้นและติดตามเนื้อหาอยู่เสมอ อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = .622) รองลงมาคือ ข้อครูและนักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = .648) และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ข้อบรรยากาศการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกันในโรงเรียนและที่ปรึกษา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = .716)

ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ท่านได้เรียนรู้ ตลอดเวลา อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = .696) รองลงมาคือ ข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ท่านสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = .651) และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้เสียเวลาในการเรียนรู้น้อยลง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = .716)

ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถพัฒนาวิธีการ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = .633) รองลงมาคือ ข้อ การเสริมพลังการวิจัยมีผลได้หรือสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน และข้อมีความสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนจากการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = .630) ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = .633) และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ข้อมีการประเมินศักยภาพของตนเองในการทำวิจัยในชั้นเรียนและข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถช่วยให้แก้ไข การเรียนได้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = .653) ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = .674) ตามลำดับ

ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ตรงประเด็น อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = .656) รองลงมาคือ ข้อสามารถนำผลการวิจัยมาสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ ข้อการนำงานประจำหรือการสอนมาวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน และข้อ เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสู่การจัดทำผลงานวิชาการ/วิทยฐานะ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .691) ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .691) ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .691) และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ข้อการวิจัยในชั้นเรียนทำให้ได้สร้างความรู้จากการอ่านและการเขียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = .665) ตามลำดับ

2. ผลการถอดบทเรียนการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯ

การดำเนินการวิจัยที่ได้ศึกษาโรงเรียนทั้ง 4 แห่ง คือ โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา และโรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัพวันเจติยาราม ที่มีบริบทและจุดเด่นที่แตกต่างกันจากการมีเข็มมุ่งและการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯที่แตกต่างกัน หลังจากได้มีการศึกษาเบื้องต้น (Pilot Study) และเตรียมชุมชนมาในช่วงหนึ่ง การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนนักปฏิบัติ และการจัดเวทีเสวนาเครือข่ายในพื้นที่การวิจัย คณะผู้วิจัยได้กำหนดกรอบในการถอดบทเรียน ไว้ 12 ประเด็น เพื่อให้เห็นบทเรียนในรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนฯ โดยใช้การประชุมเสวนาสร้างสรรค์บทเรียน (Lesson Learned) แบบ After Action Review : AAR ร่วมกับให้ครูบันทึกร่องร่อยบทเรียนด้วยตนเอง (Diary Records) ถอดบทเรียนที่ได้ สรุปผลและเขียนรายงาน ผลการถอดบทเรียน พบว่า

1. ส่งที่ได้จากการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเอง ในแบบ R to R

จากการถอดบทเรียน พบว่า ครูมีความคิดริเริ่ม เป็นความคิดริเริ่มใหม่ๆในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนสู่การวิจัย และเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการสอนที่มีคุณภาพ

1.1 ก่อประโยชน์ต่อครูทุกคนเป็นอย่างมาก โดยที่ครูผู้สอนสามารถนำปัญหาจากการเรียนการสอนมาพัฒนาโจทย์การวิจัย และสามารถทำวิจัยได้ ทั้งยังสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอน รวมถึงฝึกให้ครูจัดกระบวนการคิดที่เป็นระบบตามระเบียบวิธีการวิจัย แม้ว่าในช่วงแรกครูจะกลัวการทำวิจัย แต่ปัญหาคือครูมีภารกิจในการเรียนการสอน รวมถึงภาระงานอื่นๆที่แทรกเข้ามามากมายจนอาจทำให้งานสะดุดได้

1.2 ก่อประโยชน์ต่อนักเรียน เป็นงานวิจัยที่สามารถช่วยเหลือนักเรียน ได้จริง และสามารถนำผลจากการวิจัยมาช่วยพัฒนาด้านงานสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาให้มี

ประสิทธิภาพ การวิจัยที่ดีโดยครูผู้สอนเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างนวัตกรรมต่างๆ ด้วยวิธีการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ มาใช้แก้ปัญหาในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

1.3 การแก้ปัญหาการเรียนการสอน ในภาพรวมสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน ที่ผ่านการคัดกรองจากกลุ่มย่อย และกลุ่มที่ขาดความสนใจให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในระดับพอใช้ ระดับดี และระดับดีเยี่ยม เป็นการมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในการเรียนการสอน และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน ทั้งยังเป็นการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน และการเรียนการสอนในชั้นเรียน อันเกิดประโยชน์นักเรียน และครูผู้สอน และพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ปรับปรุงรูปแบบการสอน หรือจัดทำสื่อเพื่อช่วยในการเรียนการสอน ดำเนินการแก้ไขในรูปแบบต่างๆ เช่น จัดกิจกรรมเสริมแรง เร้าความสนใจ โดยวิธีการต่างๆ เช่น ปรับรูปแบบการสอน นอกจากนี้ครูผู้สอนยังมองว่าเป็นการวิจัยที่ดี มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนแบบ R to R จึงเป็นการวิจัยเพื่อหานวัตกรรมสำหรับแก้ปัญหา หรือพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียนต้องสามารถวัดผลได้จากตัวผู้ทำวิจัย และกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยโดยตรง ต้องวิเคราะห์ผลที่ได้จากการพัฒนาจากชุดการเรียน จากการแก้ปัญหาผลเป็นอย่างไร เช่น การแก้ปัญหาของนักเรียนในการเรียนวิทยาศาสตร์เรื่องความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ หรือนักเรียนอ่านออกเสียงยังไม่ถูกต้องชัดเจนก็ทำการวิจัยและนำผลของการวิจัยนั้นมาแก้ปัญหากับงานประจำให้ดีขึ้น

1.4 ประโยชน์กับโรงเรียน ภาพรวมของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นภาพเป็นขั้นตอน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ ในการปรับปรุงการสอนจากผลของการทำวิจัยได้ดีพอสมควร เหมาะสำหรับการเริ่มต้นของผู้สอนมือใหม่เป็นอย่างมาก การทำวิจัยเล็กๆ พัฒนาความสามารถของนักเรียน ด้านการคิดและทักษะชีวิต การทำงานร่วมกับผู้อื่น กับเด็กๆ 1 กลุ่ม และนำไปทดลองกับเด็กกลุ่มอื่น ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการพัฒนางานการทดลองใช้นวัตกรรมของครู ทั้งยังเป็นการส่งผลให้นักเรียน ได้พัฒนาเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

2.วิธีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเสริมพลังจากภายในและภายนอก ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กรที่เป็นขั้นตอน ได้แก่

2.1 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ครูผู้สอนได้มีการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์นักเรียน เป็นรายบุคคล มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีผ่านแหล่งเรียนรู้ของตนเองและนักเรียน มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเป็นองค์รวมและเน้นพัฒนาการ ใช้เกณฑ์ประเมินแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง และพัฒนานวัตกรรมให้นักเรียน เรียนรู้และการตอบสนอง

2.2 ขั้นการแสวงหาความรู้ ได้แก่ **1) มีการศึกษาสภาพปัญหา** อย่างเช่น เนื่องจากนักเรียน ป. 4/2 ส่วนใหญ่ไม่สามารถอ่านคำศัพท์ได้ถูกต้อง หากแต่ยึดหลักจำจากที่ครูสอนได้ออกเสียงให้ฟังเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาในการออกเสียง คำศัพท์อื่นๆตามมา ขาดความเชื่อมั่นในการอ่าน ขาดความถาวรในการจำคำศัพท์ เพราะไม่รู้หลักในการถ่ายเสียง หรือเทียบเสียงระหว่างพยัญชนะหรือสระ เป็นเหตุให้ผู้วิจัย ได้หยิบยกปัญหานี้มาทำการวิจัย และเปลี่ยนปัญหาการอ่านออกเสียงไม่ชัดไม่ถูกต้องให้เป็นงานวิจัย **2) การปรับกระบวนทัศน์** ด้วยการพัฒนางานประจำที่รับผิดชอบ เช่น การเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ให้เป็นงานวิจัย เปลี่ยนปัญหาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ให้เป็นงานวิจัย โดยการพัฒนางานประจำที่ทำทุกวันให้เป็น งานวิจัย การสร้างจิตสำนึกและให้ความรู้ในการลดการใช้พลังงานและสิ่งแวดล้อมในชุมนอย่างยั่งยืน

3) การมีเข็มมุ่ง ความต้องการที่จะพัฒนางานประจำให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น โดยการค้นหาคำถามวิจัยเป็นกุญแจสู่การพัฒนาการวิจัย ผลลัพธ์ คือ ทำวิจัยแล้วนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น ครูมีความสุข สนุกในการทำงาน รู้สึกฉลาดขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กำหนดเป้าหมายที่ทำ และวางแผน ดำเนินการตามแนวทางที่วางไว้ ประเมินตนเอง สรุปและวางแผนต่อว่ามีสิ่งใด เรื่อใดที่ต้องแก้ไข หรือต้องพัฒนาให้ดีขึ้น การพัฒนางานประจำที่ทำทุกวันให้เป็นงานวิจัย เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีต่อการเรียน เช่น วิชาวิทยาศาสตร์ควรเริ่มจากใจที่มุ่งหมายหรือต้องการพัฒนางานประจำ รู้จักค้นคว้าหาคำถามการวิจัยที่เป็นกุญแจสู่การพัฒนานักเรียน

2.3 ขั้นการวิเคราะห์ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน นำไปใช้ในการวิเคราะห์ พัฒนากระบวนการเรียนการสอน ช่วยในการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับนักเรียน

2.4 ขั้นการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล

2.5 ขั้นการแสวงหาความรู้/วิธีการ ได้แก่ 1) สำรวจปัญหาจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน พร้อมทั้งแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาโดยใช้กระบวนการวิจัย เข้าร่วมโครงการเพาะพันธ์ปัญญากับมหาวิทยาลัยมหิดล รับการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกครั้ง นำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียนศึกษาวิจัยในชั้นเรียน เรื่องอื่นๆ เพื่อศึกษาแนวทาง อ่านหนังสือเพิ่มเติมที่เป็นลักษณะการ์ตูน เสริมบทเรียนเพื่อนำรูปแบบมาประยุกต์เป็นของตนเอง 2) การสืบค้น ในประเด็นการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน การสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ทำวิจัย และการจัดการเรียนการสอน 3) อ่านงาน งานวิจัย สืบค้นงานวิจัยในชั้นเรียนและจัดการเรียนการสอน อ่านเทคนิคการเรียนการสอนในวิชาภาษาอังกฤษ เพื่อศึกษาเรื่องต่างๆที่ใช้ในการสอน อ่านงานวิจัยใหม่ๆ อ่านหนังสือเทคนิคการจัดการเรียนการสอน 4) การศึกษางาน ศึกษางานวิจัยในชั้นเรียน ศึกษาวิธีการสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ การสืบค้นงานวิจัย จากInternet วารสาร วิทยานิพนธ์ ออนไลน์ ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่างๆ

2.6 ขั้นการวางแผน วางแผน จัดการเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง

2.7 ขั้นการนำไปปฏิบัติ ได้แก่ **1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้** การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การใช้บทเรียนสำเร็จรูปเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาองค์ความรู้ของนักเรียน เรื่องพระพุทธศาสนา เพราะเป็นการเรียน/ทบทวนความรู้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน เหมาะสำหรับการศึกษาด้วยตนเอง โดยเป็นสื่อที่เพิ่มขึ้นมานอกเหนือจากบทเรียนปกติ **2) การปฏิบัติ/เทคนิค** ปรับปรุงแก้ไข นำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จากการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาความคิดจินตนาการ นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน การที่จะให้นักเรียน มีความรู้ความเข้าใจต้องมีกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนขาดความสนใจในวิชาประวัติศาสตร์ ทดลองการใช้บทเรียนสำเร็จรูป แบบบทเรียนการ์ตูน ทำให้นักเรียนสนใจมากขึ้น การนำเอาทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมองไปใช้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด การเขียนแผนผังการคิด เกิดจากการใช้ทักษะทั้งหมดของสมองทั้งซีกซ้ายและซีกขวาในการเชื่อมโยงใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด พัฒนานักเรียนนำไปใช้ในการพัฒนา **3) การสังเกต** โดยการสังเกตจากการเรียนของนักเรียนในวิชาสังคม เรื่องการเลือกตั้ง นักเรียนไม่ได้ปฏิบัติจริง สังเกตจะไม่เห็นภาพ จากเรื่องที่เกิดขึ้นจริง จึงลองทำสื่อการ์ตูน เรื่องการเลือกตั้ง ให้นักเรียนได้ศึกษา และมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น **4) การประเมินผล** จากกระบวนการทำงานและปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผลการประเมินของนักเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมานำมาวางแผนการพัฒนา ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ปรับพัฒนาการประเมินผลให้ตรงตามความสามารถของนักเรียน ทดสอบจัดกลุ่มนักเรียนตามความสามารถ จัดกระบวนการตามที่ได้ปรับพัฒนา บันทึกข้อมูลการพัฒนานักเรียน นำข้อมูลมาพัฒนานักเรียน หาจุดเด่น จุดด้อยเพื่อวางแผนพัฒนาต่อไป

3. บันทึกขุมความรู้ที่ได้จาก R to R

3.1การแก้ปัญหา ด้วยการนำองค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาทางวิทยาศาสตร์ ด้านการออกเสียง การอ่านสะกดคำ การอ่านเป็นคำ ด้านการอ่านจับใจความ ทักษะการปฏิบัติการสานใบมะพร้าว ก่อให้เกิดจากการที่นักเรียนขาดความสนใจ คิดว่าเรื่องล้าสมัย จึงหาวิธีจัดการเรียนการสอนที่เร้าความสนใจ

3.2 การพัฒนาทักษะ ในด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน ทักษะการคำนวณ การทำงานสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างเป็นขั้นตอน กระบวนการทำงานวิจัยอย่างมีระบบ ถือเป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ทักษะการทำงานสู่การปฏิบัติ การทำงานวิจัยด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การกำหนดปัญหา ตั้งสมมติฐาน เก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผล สามารถทำวิจัยได้อย่างมีขั้นตอน ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่ครู และนักเรียน เป็นการทำงานวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีระบบ มีการใช้แผนที่ความคิดเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการระดมสมอง ขณะทำกิจกรรมกลุ่มของนักเรียน และในการสรุปบทเรียนทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล

3.3 องค์ประกอบของ R to R เป็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัยอย่างมีขั้นตอน ตามบทบาทของ R to R วิธีการและการแก้ปัญหา มีองค์ประกอบสำคัญ 4 อย่าง ได้แก่ **1) โจทย์วิจัย R to R** ต้องมาจากปัญหาที่มาจากงานประจำและต้องพัฒนาให้ดีขึ้น **2) ผู้วิจัย** ต้องเป็นผู้ทำงานประจำเอง และต้องทำหน้าที่หลักในการวิจัย ด้วยการนำสภาพปัญหาการเรียนการสอนที่พบ นำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นประเด็นปัญหา กำหนดสมมติฐาน วางแผนการแก้ปัญหา ทดลองฝึก ปฏิบัติการวิจัย และสรุปผลข้อค้นพบ **3) ผลลัพธ์ของการวิจัย** ต้องวัดผลได้จากตัวนักเรียน หรือผู้ที่มีปัญหาโดยตรง การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ผลลัพธ์ที่ได้ คือ นำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนางานประจำทุกวัน ในการพัฒนาคน พัฒนางาน ขับเคลื่อนองค์กร สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานประจำเข้าไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำงานวิจัยที่คิดว่า ยากไม่สะดวก ทำได้ มาเป็นการทำงานวิจัยที่มีความสุข กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงผลงาน เกิดความรู้ และความภาคภูมิใจ **4) การนำผลการวิจัยไปใช้** สามารถนำไปปรับปรุงการทำงานและการบริหารให้ดีขึ้น ในบริบทของแต่ละองค์กร ในการวิจัยในแต่ละขั้น คือ การนำปัญหาที่พบในขณะที่มีการเรียนการสอนไปหาวิธีการแก้ปัญหา ด้วยวิธีการต่างๆ ได้เหตุผลที่แท้จริงของการทำวิจัยในชั้นเรียนได้เรียนรู้ และได้รูปแบบที่ถูกต้องของการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้ประโยชน์โดยตรงกับครูและนักเรียนที่จะร่วมกันพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.4 รูปแบบการพัฒนา มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการทำงาน โดยสร้างนวัตกรรม กิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้ด้วยชุดกิจกรรม

3.5 การวางแผน ได้แก่ การวางแผนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีขั้นมีตอน มีกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอน การปฏิบัติ และสรุปผล นำไปสู่การเรียนเรื่องใหม่ๆ องค์ความรู้ที่เกิดจากตนเอง

3.6 การพัฒนา ได้พัฒนากระบวนการทำงาน และพัฒนาพื้นฐานความรู้เรื่องวิจัย

3.7 องค์ความรู้ R to R ก่อให้เกิดองค์ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่ได้จากการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กร สังคม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ทั้งในการเพิ่มมูลค่าของงาน การทำงานวิจัย ซึ่งการนำงานประจำด้านการเรียนการสอนไปสู่งานวิจัย เราจะสามารถพัฒนาขุมความรู้ ให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปสู่การพัฒนางานวิจัย หรือการทำผลงานทางวิชาการ ความรู้ที่ได้จากความก้าวหน้าในวิชาชีพ คือ การทำงานวิจัยในชั้นเรียน เพราะเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าของครูอย่างเป็นระบบในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพในชั้นเรียนที่ตนรับผิดชอบ

4. เทคนิค/วิธีการในการวิจัยในชั้นเรียนให้สำเร็จ

4.1 เกิดมาจากปัญหา ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การนำวิจัยในชั้นเรียนมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

4.2 การจัดกิจกรรม มีการจัดกิจกรรมการสอนโดยใช้การปฏิบัติสู่งานวิจัยเป็นฐาน Research Based Learning : RBL เช่น ชุดกิจกรรมศิลปะ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบศิลปะ จัดกิจกรรมที่แทรกอยู่ในกระบวนการเรียนการสอน ปกติอย่างต่อเนื่อง ในลักษณะบูรณาการการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นกระบวนการเดียวกัน

4.3 เทคนิค /วิธีดำเนินการ ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม วิธีการเตรียมความพร้อมของการปฏิบัติงานให้กับนักเรียน **2) การทำงานอย่างเป็นขั้นตอน** พยายามทำวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน ตามที่อาจารย์มาอบรมเพื่อให้งานสำเร็จ กำหนดหัวข้อเรื่อง ศึกษาข้อมูลเดิม วางแผน นำแผนลงสู่การปฏิบัติบันทึกข้อมูลจากการนำแผนไปใช้ กลับมาวางแผนใหม่เพื่อต่อยอดในการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น การทำงานวิจัยอย่างมีขั้นตอน รู้จักวางแผนและปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างมีระบบ มีการบริหารจัดการที่ดี เข้าใจกระบวนการวิจัย มีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

4.4 วิธีดำเนินการ มีการสังเกตและตั้งใจในการวิจัย ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและทำการวิจัยในชั้นเรียน ประเมินผลและสรุปผลการวิจัย นำผลไปพัฒนาตนเองและการเรียนการสอน การสร้างความคิดรวบยอดของแต่ละบทเรียน โดยให้นักเรียนรู้จักการสร้างความคิดรวบยอดของตนเอง ความรู้ที่คงทน ใช้ Mind Map ที่เป็นเทคนิคการจดบันทึกที่พัฒนาจากความรู้ เรื่องสมอง เวลา และความทรงจำของมนุษย์ Mind Map ใช้เชื่อมโยงข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งระหว่างความคิดนักเรียน การตั้งคำถามที่ตรวจสอบได้ เชื่อมโยงการวิจัยกับทฤษฎี ตรวจสอบคำถามตรวจสอบได้ โดยใช้วิธีการวิจัย เครื่องมือที่จะนำมาแก้ไขปัญหา ต้องมีประสิทธิภาพ และผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญมีความเที่ยงตรง การออกแบบการวิจัยเทคนิคการออกแบบและการตรวจสอบนวัตกรรม โดยวิธีการวิจัย สร้างเครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง ทดลองใช้วิธีการวิจัยในชั้นเรียนแบบฝึกและแผนการจัดการเรียนการสอน เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบงานวิจัย แต่ละบทตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ การใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้เมื่อนำมาพัฒนางาน ทำให้รู้จักตั้งโจทย์ให้มีความชัดเจนขึ้น แล้วนำมาทดลอง เก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล

4.5 การพัฒนางาน การพัฒนางานไปพร้อมกับการพัฒนาคนมี 4 ส่วน คือ 1) โจทย์วิจัย 2) ผู้ทำวิจัย 3) ผลลัพธ์ของการวิจัย 4) การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ นักเรียนทำโครงงานวิจัย ครูสังเกตการทำงาน นักเรียนจากการทำงานโครงการนี้ ครูวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของนักเรียนจากการสะท้อนคิด การสร้างแนวความคิดรวบยอด และจัดกิจกรรมที่ลงสู่ชุมชนโดยตรง

4.6 การทดลอง การทดลองใช้สื่อกับนักเรียน โดยให้นักเรียน มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ให้มากขึ้น ทดลองใช้กับนักเรียนทุกห้องเรียน แล้วให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

4.7 การติดตาม มีการติดตามผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ช่วยแก้ปัญหา พัฒนาผลการเรียนของนักเรียน ได้พัฒนากระบวนการสอนของครู

4.8 แก่นความรู้ที่ได้ เป็นความสามารถที่แสดงในเชิงเหตุผล เพื่อใช้วิเคราะห์ สังเคราะห์นำไปสู่การพัฒนางาน ในที่นี้หมายถึง ความรู้ทางด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาทางวิทยาศาสตร์ นำมาพัฒนาชุดฝึกสำหรับนักเรียนเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน ความรู้ทางด้านการอ่านรูปแบบต่างๆ ทำอย่างไรที่จะให้นักเรียน อ่านได้ถูกต้องชัดเจน เช่น การใช้แบบฝึก การเล่านิทาน อ่านหนังสือพิมพ์ การพูดเสริมแรง ความรู้ในด้านการอ่าน ทำอย่างไรนักเรียน จึงอ่านแล้วสามารถจูงใจแล้วตอบคำถามได้ ไม่ว่าการอ่านนั้น จะเป็นรูปแบบใด เช่น ร้อยแก้ว ร้อยกรอง บทความ ข่าว เป็นต้น ความรู้ทางด้านการสานใบมะพร้าว ทำอย่างไรให้

นักเรียน มีทักษะการสานใบมะพร้าวได้ แก่นความรู้เป็นความรู้พิเศษที่อยู่ในตัวบุคคล โดยสามารถใช้แก่นความความรู้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การพัฒนางาน หรือองค์กร และสามารถต่อยอดนำไปสู่การพัฒนางานวิจัยได้ ความรู้ด้านทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทำอย่างไรที่จะทำให้นักเรียนได้พัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีต่อวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้ชุดการเรียนเรียนด้วยตนเอง แบบทดสอบ บัตรคำสั่ง บัตรแนะนำ และการพูดเสริมแรง เป็นต้น

5. กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเอง

กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย **ปัจจัยภายในตน** ได้แก่ **1) การเตรียมตัว** นำแก่นความรู้มากำหนดการเตรียมการสอนของครู โดยนวัตกรรมการปฏิบัติเรื่องการพัฒนาแบบฝึกทักษะ การรายงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานศิลปะ **2) การแสวงหาความรู้** ศึกษาหาความรู้ จากแหล่งความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มีการหาวิธีการสอน การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการสอนและกลวิธี ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน การหาเทคนิคการสอนหลายๆวิธี สืบค้น สร้างนวัตกรรม และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้แก่ ครู อาจารย์ สื่อออนไลน์ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ใช้กระบวนการนวิจัยในการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ศึกษาขั้นตอนการทำงานวิจัย และพัฒนาจากวิทยาการ อาจารย์พี่เลี้ยงจากมหาวิทยาลัย ศึกษาค้นคว้า ความรู้ด้วยตนเอง ศึกษาโดยมีพี่เลี้ยงแนะนำแหล่งข้อมูลจากฝ่ายวิชาการของโรงเรียน นอกจากนี้การพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานก็สามารถนำความรู้ไปสู่การพัฒนาได้เช่นเดียวกัน **3) ความมุ่งมั่นและตั้งใจ ใฝ่รู้สิ่งใหม่ๆ ขยัน** มีใจรักอาชีพของตนเอง ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง จากตัวอย่างงานวิจัย จากตำราวิชาการ และเอกสารต่างๆ เข้ารับการอบรมสัมมนา นำความรู้มาพัฒนางานและต่อยอดความคิด ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นขอคำแนะนำจากผู้บริหารและฝ่ายวิชาการในโรงเรียน ทำให้รู้วิธีและรูปแบบในการพัฒนาชุดฝึกทักษะ ตั้งใจและมุ่งมั่นในงานที่ทำ ทุ่มเท จริงจัง อดทน รักในงานที่ทำ รับผิดชอบต่องาน คิดสร้างสรรค์ และอดทน **4) การตรวจสอบตนเอง** การหมั่นตรวจสอบตนเอง ในการทำงานวิจัย ปรับเปลี่ยนวิธีการอยู่เสมอ ตรวจสอบตนเองในงานวิจัยในชั้นเรียนอยู่เสมอ **5) การพัฒนาตนเอง** เป็นการพัฒนาตนเองโดยใช้การระดมสมองของนักเรียนทำให้เกิดความสนุกสนานในการเรียนสิ่งที่เรียนรู้อย่างอิสระ มีการจัดการและเรียงลำดับตามแนวทางต่างๆ จากจุดกึ่งกลาง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางความคิดรวบยอดต่างๆ และความคิดรวบยอดทั้งหมดในกระดาษเพียงแผ่นเดียว การพัฒนาและฝึกฝนอย่างเป็นระบบ อาจมีการจัดระเบียบความคิดของตนเองโดยการเขียนลิสต์รายการ หรือให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากหน่วยงานต่างๆ พัฒนาจากการอบรมเข้าอบรมตามที่หน่วยงานต่างๆจัด รวมทั้งของโรงเรียนและของโครงการที่เข้าร่วม พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการสอน ซึ่งเป็นวิชาชีพของตน จนเป็นครูมืออาชีพ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ มีระบบ มีเหตุผล มีจุดมุ่งหมายชัดเจน ไม่ทำงานอย่างรีบร้อน ใช้ความซื่อสัตย์ และกล้าสรุปผลงานที่ออกมาตามความเป็นจริง พยายามค้นหาวิธีการสร้างความรู้เล็กๆ ที่เป็นความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมาทำประโยชน์ เป็นเครื่องมือในการพัฒนานักเรียน

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนครู การเก็บรวบรวมข้อมูลและการปรึกษาเพื่อนครู การเรียนรู้จากงานที่ทำ จัดวิธีการและอาศัยความร่วมมือจากชุมชนมาปฏิบัติ รู้วิธีการออกแบบการวิจัย พัฒนากระบวนการออกแบบชุดฝึกทักษะ รับฟังและพร้อมที่จะเปลี่ยนตัวเอง ให้มีความเหมาะสมกับงาน

6. การนำความรู้ไปใช้ในการเรียนการสอน

การนำความรู้ไปใช้ในการเรียนการสอน ประกอบด้วย **1) การวางแผนการสอน** วางแผน กิจกรรมการสอน จัดการเรียนการสอน ประเมินผลนักเรียน และสรุปผล การวางแผนการสอนจากง่ายไปยาก การสรุปความรู้ด้วยตนเอง การให้นักเรียนจัดหาแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม การพัฒนาตนเองโดยการสร้างนิสัยแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำมาใช้ในการวางแผน งานของครู และการทำโครงการของนักเรียนที่มีความกระชับ น่าสนใจ และครอบคลุมตรงตามหัวข้อหลักที่นำเสนอ **2) ตอบสนองความต้องการ**ของนักเรียน เป็นหลัก ระบบการดำเนินการ วิธีการ และยึดหลักว่าให้นักเรียนเป็นสำคัญ นำไปพัฒนานักเรียน **3) การจัดกิจกรรม** ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างสถานการณ์ให้นักเรียน ได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง มีการวางแผนการเรียนรู้ของผู้สอนอย่างเป็นระบบ บูรณาการความรู้ มาประยุกต์ใช้ให้เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง สร้างและพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียน **4) เทคนิคการสอน** การใช้เทคนิคการสอน รูปแบบการสอนนวัตกรรม เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การใช้เทคนิคการเรียนการสอน ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาของความเป็นครู ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนา คิดค้น ทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนานักเรียน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการวิจัยในชั้นเรียน ที่เป็นกระบวนการพัฒนางานของครูอย่างเป็นระบบ **5) การสร้างนวัตกรรม** นำไปใช้ในการเรียนการสอนและการวิจัย ใช้แบบทดสอบนวัตกรรมที่สร้าง นำผลมาพัฒนางานต่อไป นำนวัตกรรมที่ได้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ นำนวัตกรรมที่ได้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้องค์ความรู้จากการทำ R to R **6) การปรับปรุงการสอน** นำผลการวิจัยไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สามารถนำความรู้ที่ได้นำไปปรับปรุงการเรียนการสอน โดยวิเคราะห์ปัญหาและหาเครื่องมือ เช่น สื่อ ชุดการเรียน เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการเรียนการสอน และพัฒนานักเรียน โดยวิเคราะห์ปัญหาและหาเครื่องมือ เช่น สื่อชุดการเรียน เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียน **7) พัฒนาการสอน** นำผลการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การสอนแบบเน้นนักเรียน เป็นสำคัญ นำสิ่งที่ดีๆ ที่ถูกต้อง ไปพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อนักเรียนได้ความรู้ที่มีคุณภาพ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป สามารถนำมาใช้ในการเรียนในเรื่องการทำโครงงาน ซึ่งเป็นการทำงานอย่างเป็นระบบ ในวิชาภาษาไทย ได้พัฒนานักเรียน การทดลองนำสื่อในการเรียนรู้ ไปใช้ในการเรียนการสอน และปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนพัฒนาศักยภาพ ความคิด สามารถสรุปเนื้อหาความรู้ที่ได้รับ และนำความรู้ลงสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันสม่ำเสมอ เกิดเป็นความรู้ที่คงทน และให้นักเรียน บันทึกผลการนำความรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อเปรียบเทียบตนเองกับเกณฑ์มาตรฐาน นำมาทดลองใช้กับกลุ่มที่ร่วมโครงการ และนำเทคนิคมาลองพัฒนากลุ่มอื่นๆด้วย 8) **การประยุกต์** จากการวิจัยนำไปสู่การสอนโครงงาน ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเวลา นำความรู้เรื่องการวิจัยไปทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาของนักเรียนและสร้างนวัตกรรม มาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนต่อไปนำปัญหาที่พบไปสู่การวิจัย นำงานวิจัยมาพัฒนางานต่อไป ครูผู้สอนสามารถนำปัญหาที่พบในการเรียนการสอนไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรมเพื่อช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ให้แก่นักเรียน และผู้สนใจ ขณะที่กิจกรรมการเรียนการสอนกำลังดำเนินการอยู่ ก็ต้องมีการวิจัยเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างเรียน และทำการปรับปรุงแก้ไข พัฒนานักเรียนควบคู่กันไป กิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัยและการพัฒนา ซึ่งจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานพร้อมกันในการทำงานปกติ นำปัญหาที่พบในการเรียนการสอนไปสู่งานวิจัย นำวิจัยมาพัฒนางานในวิชาอื่นๆ ต่อไป

7.การใช้ประโยชน์จากโครงการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้จากโครงการวิจัยนี้ ได้แก่ **1) การวิจัย** ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนากระบวนการทำวิจัยที่สามารถทำให้เห็นข้อบกพร่อง/จุดที่สมควรได้รับการแก้ไข หรือจุดที่ควรส่งเสริม เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน แบบลึกกว้างแน่นมาก ไม่ได้นำรูปแบบมาจัดทำ นำงานประจำที่เกิดขึ้นมาทำการวิจัย ดังเช่น การศึกษาผลของการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการใช้กล้ามเนื้อมือของเด็กปฐมวัย หรือการศึกษานักเรียนจำนวนหนึ่งไม่สามารถเขียนสะกดคำได้ถูกต้อง จึงได้นำปัญหาพัฒนาและนำไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน นำงานประจำที่เกิดขึ้นมาทำการวิจัยเพื่อศึกษานักเรียนที่สามารถอ่านสะกดคำได้ถูกต้อง **2) การพัฒนาตนเองและงาน** เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงาน หน้าที่การสอนและการบริหารจัดการห้องเรียน รวมถึงการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน นำความรู้ ขั้นตอน วิธีการในการทำวิจัยไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและนำผลการวิจัยไปพัฒนานักเรียนต่อไป ใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบ และเมื่อสร้างนวัตกรรมในการพัฒนานักเรียน **3) การเรียนการสอน** มีพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัย เพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอน ใช้แก้ปัญหานักเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา แก้ไขปัญหาสิ่งที่พบเจอในระหว่างการเรียนการสอน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ คือ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาการวัดและประเมินผลความแตกต่าง และนักเรียนได้รับความรู้ตรงตามตัวชี้วัดตรงตามมาตรฐาน ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่ตนเองได้รับหน้าที่สอน พัฒนาสื่อการสอน ให้มีคุณภาพและเหมาะสมสำหรับนักเรียน นำงานประจำที่เกิดปัญหามาทำการวิจัยเพื่อศึกษา เช่น การศึกษานักเรียนไม่สามารถอ่านออกเสียงคำยากได้ จึงได้นำปัญหามาพัฒนา มาเป็นงานวิจัยในชั้นเรียน นำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนและพัฒนาสู่นักเรียน และพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน **4) นวัตกรรม** มีการทำนวัตกรรมในงานวิจัย ใช้ในการพัฒนาแบบฝึกทักษะที่ใช้ในการเรียนการสอน นำมาจัดเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้เพิ่มเติมในวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี **5) คุณภาพการสอน** ใช้แก้ปัญหาของนักเรียน และสามารถนำมาพัฒนาคุณภาพการสอนให้ดียิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาการใช้พลังงานอย่างไม่รู้คุณค่าและประหยัด ใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ให้มีการพัฒนาดีขึ้น และ **6) พัฒนาความคิดนักเรียน**ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8.ปัจจัย/เงื่อนไขนำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของโรงเรียน

ปัจจัย/เงื่อนไขนำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. การสร้างความเข้าใจอย่างแท้จริงในรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนแบบ R to R แต่หลังอบรมมีความชัดเจนมากขึ้น ต้องพยายามศึกษาการวิจัยแบบ R to R เพื่อให้ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนานักเรียน แผนการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรม พัฒนาตัวครู นักเรียนและชุมชน

2. **ปัจจัยความสำเร็จ** ได้แก่ ความสนใจอย่างจริงจัง การฝึกฝน/ทักษะ การศึกษาจนเชี่ยวชาญ ความมุ่งมั่น การนำผลที่ได้ไปใช้จริง ผู้บริหาร หัวหน้างาน การสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมจากผู้บริหารและสถานศึกษา ตัวผู้ทำวิจัยเองและการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติในหน้าที่ ความมีวินัยในตนเอง ความรู้ ความเข้าใจ ความตั้งใจในการดำเนินการวิจัยที่จะพัฒนาการทำงานให้บรรลุผล ต้องปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ความรับผิดชอบ การทำงานในหน้าที่ มีวินัยต่อตนเองให้ความรู้และถ่ายทอดด้วยความจริงใจ ลงมือทำทันทีเมื่อมีปัญหา นำปัญหานั้นมาแก้ไขเพื่อนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบของนวัตกรรมที่คิดค้นด้วยตนเอง การค้นคว้าหรือศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ การรวบรวมสื่อต่างๆที่ให้ความรู้ สื่อต่างๆ เช่น นิทาน หนังสือส่งเสริมการอ่าน ก็คือ ด้านนวัตกรรมของการทำวิจัยมาเป็นรูปแบบนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นเอง แรงจูงใจในการดำเนินงานวิจัย การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้เข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเอง

3. เงื่อนไข ได้แก่ เพศ อายุ ความรู้พื้นฐาน ช่วงเวลาในการสอน พฤติกรรมของนักเรียน การพัฒนาครู ขั้นตอนกระบวนการถ่ายทอดนำไปสู่ตัวนักเรียน ปัญหาเรื่องรูปแบบการวิจัยและนวัตกรรมที่ใช้ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อใช้ในการวิจัย ขอคำแนะนำจากเพื่อนครู และมีวิทยากรให้คำแนะนำ การวางแผนการประเมินความแตกต่างของนักเรียน การจัดกระบวนการตามแผน บันทึกผลการพัฒนาตามแผน นำข้อสรุปของงานวิจัยวางแผนพัฒนาต่อไป ปัญหาและเครื่องมือการแก้ปัญหา ต้องการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และต้องการทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างแท้จริง การได้นำกระบวนการและขั้นตอนการทำงานวิจัยแบบ R to R มาพัฒนางานวิจัยของตนเองได้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่เข้าใจง่าย นำความรู้และแรงจูงใจในการคิดค้นแนวทางและศึกษาหานวัตกรรม เมื่อแก้ไขปัญหาและดำเนินการวิจัย โดยใช้สื่อต่างๆ เช่น ชุดการเรียนด้วยตนเอง ชุดฝึกทักษะ เป็นต้น ปัจจัยที่สำคัญ คือ ความตั้งใจที่จะพัฒนาการทำงาน การค้นคว้าหรือศึกษาหาข้อมูลจากแหล่งความรู้ต่างๆ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ให้เข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเอง สร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัย และผลของการพัฒนาที่ปฏิบัติแล้วมีความเชื่อมั่นได้

9.การปฏิบัติที่ดีในโครงการวิจัยของโรงเรียน

การปฏิบัติที่ดี ได้แก่ การปลุกจิตสำนึก ถูก-ผิด การพัฒนางานในการสอนสู่การนำไปปฏิบัติจริง นำไปพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนสู่การปฏิบัติจริง การปูพื้นฐานความรู้อย่างชัดเจนเป็นขั้นตอน พัฒนาการทำงาน การจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติได้อย่างเต็มรูปแบบจริงการใช้กระบวนการ ระดมสมอง การใช้กระบวนการกลุ่มในการทำกิจกรรม การปฏิบัติพัฒนาการฝึกทักษะการวิจัย ทำให้ได้นวัตกรรมใหม่ๆ เป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนาที่ดีและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างจิตสำนึกให้แก่นักเรียน และชุมชน การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย การวิจัยแต่ละครั้งแต่ละเรื่อง ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู จะทำให้เกิดความรวดเร็ว การเพิ่มภาระงานเล็กน้อยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรบุคคลของประเทศชาติ ให้ได้รับการศึกษาตรงตามมาตรฐานการศึกษา การนำความรู้ที่เรามีมาสร้างสรรค์เป็นชิ้นงานเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการอย่างมีระบบ ความสุข สนุกในการทำงาน ปัญญาเก่งขึ้น ฉลาดขึ้น ความก้าวหน้าในการทำงาน มีการพัฒนาการสอน เพื่อให้นักเรียน มีความรู้ความสามารถและมีการแก้ไขนักเรียนที่บกพร่อง ดังตัวอย่างเช่น การสอนให้นักเรียนพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทย โดยใช้ทักษะ แบบฝึก เรื่อง พยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ ทำให้นักเรียน มีการพัฒนาดีขึ้น การนำกิจกรรมสร้างสรรค์มาใช้ในการพัฒนากล้ามเนื้อมือของเด็กปฐมวัย การสอนให้นักเรียนเขียนสะกดคำได้ถูกต้องโดยใช้ทักษะการฝึก 6 ชุด คือ เรื่อง พยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ ตัวสะกด การใช้ตัวสะกดการันต์ การสอนให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีในการเขียนวิชาต่างๆ ผู้วิจัยนำปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่มาพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ให้นักเรียน การสอนให้นักเรียนอ่านออกเสียง การอ่านสะกดคำแจกลูกการอ่านเป็นคำ การอ่านผันวรรณยุกต์ อักษรสามหมู่ ผู้ทำงานวิจัยควรนำปัญหาที่มีจากการปฏิบัติหน้าที่ประจำ และนำมาสู่การทำวิจัย คือ เมื่อเกิดปัญหาก็หาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาให้ดีขึ้น และมีวินัยและขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การพัฒนางานในการสอนสู่การปฏิบัติจริงที่เป็นรูปธรรม ผู้ทำงานวิจัยนำปัญหาที่มีจากการปฏิบัติหน้าที่ประจำ และนำมาสู่การทำวิจัย

นอกจากนี้ การปฏิบัติการวิจัยที่เป็นจุดเด่น คือ ในด้านของผู้บริหาร ครูต้องมีความมุ่งมั่น ความรู้ความเข้าใจ การไม่ปิดกั้น มีเจตคติที่ดี และความสามัคคี ดังที่ครูกล่าวว่า

“ผู้บริหารมีส่วนกระตุ้นให้ครูทำงานนี้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ริเริ่มจึงส่งมาที่ครู ...ครูพละมีความมุ่งมั่นสูงทำอะไรต้องชนะอย่างเดียว...มองว่าจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ กระบวนการพื้นฐานในการทำวิจัย รวมถึงต้องมีความรู้ความเข้าใจนวัตกรรมที่เราจะใช้ด้วย...ใครนำความรู้

มาให้เราก็เปิดรับ บางโรงเรียนอาจจะปิดกั้นมัน พวกเราเปิดรับความรู้นั้นที่ทำงานนั้นๆ บางคนพูดถึงวิจัยก็ไม่ทำละ...เบื้องต้นต้องมีเจตคติที่ดี...ครูที่นี่สนิทสนมกัน ผู้บริหารเขาตาม กับก็ส่งต่อด้วย"

10. ผลการดำเนินการ/ผลสัมฤทธิ์

การดำเนินการ/ผลสัมฤทธิ์ ได้แก่

1. การพัฒนาครู ได้พัฒนาความรู้ในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน การฝึกทักษะ ทางด้านการทำวิจัย พัฒนาตนเองทางด้านการทำวิจัย การพัฒนางานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น ได้พัฒนาความรู้ในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน มีแนวคิดและวิธีการอย่างเป็นระบบ ครูได้ความรู้ในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนางานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น ครูได้ความรู้ในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ได้พัฒนาความรู้พื้นฐานในการทำวิจัยที่เป็นกระบวนการ ให้ความรู้ในการทำวิจัย นำไปพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น องค์ความรู้ในการดำเนินการวิจัย วิธีการแก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยการใช้การวิจัย วิธีแก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้การวิจัย การพัฒนาระบบความคิดให้ชัดเจนเป็นขั้นตอน การแก้ไขจุดด้อย ส่งเสริมจุดเด่น ได้พัฒนาความรู้พื้นฐานในการทำวิจัยที่เป็นกระบวนการ ได้พัฒนาความรู้ในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน พัฒนากระบวนการสอนของคุณครู มีแนวคิดและวิธีการอย่างเป็นระบบ ให้ความรู้ในการทำวิจัย การพัฒนาความคิดโดยการระดมสมอง การดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ต้องสามารถใช้ได้จริงและปฏิบัติได้จริง และใช้พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เหมาะสมกับการแก้ปัญหา ผู้วิจัยได้พัฒนางานในหน้าที่ การสอนโดยมีแนวคิดและวิธีการอย่างเป็นระบบ/นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น วิธีการแก้ไขหรือพัฒนาจากง่ายไปสู่ความยากอย่างเป็นรูปธรรม

2. การพัฒนานักเรียน ได้ชุดแบบเรียน แบบฝึกหัดให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น นวัตกรรมจากงานวิจัยทำให้เราสามารถสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังเช่น นักเรียนมีความสำนึกช่วยกันดูแลการใช้พลังงานไฟฟ้ามากขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ม. 3 -6 ผลการเรียนที่ดีขึ้นมาจากการปรับพฤติกรรมการรับผิดชอบวิจัย ได้ปรับพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามความสามารถของนักเรียน และออกแบบการประเมินผลตามสภาพจริงให้ตรงตามความสามารถของนักเรียน และมีข้อมูลที่จะวางแผนพัฒนาในโอกาสต่อไป ชุดแบบเรียน แบบฝึกฯให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในบทเรียน ได้ชุดนวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาสู่การเลื่อนวิทยฐานะ นวัตกรรมที่ดึงดูดความสนใจของนักเรียนเพื่อเพิ่มความจำในเนื้อหาบทเรียนนั้นๆ ให้เข้าใจยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างความอยากรู้อยากเห็นในบทเรียนต่อๆไป ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น รู้จักถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่เป็นระบบ นักเรียนสะกดคำได้แม่นยำขึ้น นักเรียนอ่านตามแบบฝึกที่ครูกำหนดได้ถูกต้อง นักเรียนมีพัฒนาการของกล้ามเนื้อมือที่ดีขึ้น สามารถเขียนสะกดคำได้ดียิ่งขึ้น เขียนสะกดคำตามหลักเกณฑ์ของการฝึกที่กำหนดให้ถูกต้อง นำความรู้และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปเป็นพื้นฐาน ไปใช้ในการปฏิบัติงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพและวิธีการในการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหานักเรียน ในด้านความรู้และทักษะด้านอื่นๆ พัฒนานักเรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์สูงขึ้น พัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านงานวิจัย ทำการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง นักเรียนสามารถอ่านออกเสียง เรื่องการอ่านสะกดคำ การอ่านเป็นคำ การอ่านแจกลูก นักเรียน สามารถอ่านออกเสียงได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ ตามทักษะการอ่าน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและนักเรียน มีทักษะในการเรียนรู้ และการทำงานดีขึ้น สามารถนำการวิจัยมาใช้แก้ปัญหากับนักเรียน ให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้พัฒนางานในหน้าที่ การสอนโดยมีแนวคิดและวิธีการอย่างเป็นระบบ/นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนดีขึ้น ชุดแบบเรียน แบบฝึกหัดให้นักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น นวัตกรรมจากงานวิจัย ทำให้เราสามารถสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนานักเรียน ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นักเรียนมีความสำนึกช่วยกันดูแลการใช้พลังงานไฟฟ้ามากขึ้น การพัฒนาระบบความคิดให้ชัดเจนเป็นขั้นตอน ผลการเรียนที่ดีขึ้น ชุดแบบเรียน แบบฝึกฯให้นักเรียน นักเรียนมีพัฒนาการของกล้ามเนื้อมือที่ดีขึ้น นักเรียนสามารถเขียนสะกดคำได้ดียิ่งขึ้น ในด้านความรู้และทักษะด้านอื่นๆ พัฒนานักเรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์สูงขึ้น พัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านงานวิจัย ทำการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

11. บทเรียนที่ได้รับในโครงการวิจัย

บทเรียนที่ได้รับในโครงการวิจัย ได้แก่ ทำให้ได้รู้จักความสำคัญของงานวิจัยมากขึ้น มีขั้นตอนการวิจัยที่ถูกต้อง ได้มีการศึกษาพัฒนาตนเองทางด้านการทำวิจัย ความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย ได้พัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอน พัฒนางานที่รับผิดชอบในหน้าที่ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้อง มีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนยิ่งขึ้น และได้พัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้น ขั้นตอนต่างๆ ในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้อง การทำวิจัยในเชิงวิชาการสู่การบูรณาการในชั้นเรียนจริง ได้พัฒนาพื้นฐานการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีเพื่อนร่วมงานทำงานโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน กระบวนการแก้ปัญหาในการเรียน การหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา เน้นกระบวนการแก้ปัญหาในการเรียน หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการเรียน รู้ถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของงานวิจัย เรียนรู้รูปแบบงานวิจัยแบบง่ายที่ทุกคนสามารถทำได้ รู้ถึงประโยชน์สูงสุดของงานวิจัย ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าทางการศึกษาที่เหมาะสำหรับครูมืออาชีพ นักเรียน มีการพัฒนาและมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น ผู้ปฏิบัติมีผลงานหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามรถนำผลงานไปเผยแพร่ต่อได้เพื่อขยายผล ความพยายามที่แก้ปัญหาที่เกิดกับตัวนักเรียน ต้องพร้อมทุกสถานการณ์ ต้องมีความจริงจังและพร้อมทุกสถานการณ์ ความมีใจที่มุ่งมั่นพัฒนางาน แก้ปัญหาการเรียนการสอนของนักเรียน มีความสุขในการปฏิบัติงาน และค้นหาวิธีการพัฒนา เครื่องมือที่จะแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะดีขึ้น ทำให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้น มีวินัยในการทำงาน และทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจในบทเรียน และทำให้บุคลากรทางการศึกษา มีพัฒนาการไปในทางที่ดี เป็นการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา

12. สะท้อนการเรียนรู้

สะท้อนการเรียนรู้จากบันทึกร่องร่อยบทเรียนด้วยตนเอง (Diary Records) และการสะท้อนการเรียนรู้ จากการสนทนากลุ่ม

1. สะท้อนความรู้สึกหรือทัศนะมุมมองต่อโครงการนี้ของครูที่ร่วมโครงการ จากบันทึกร่องร่อยบทเรียนด้วยตนเอง พบว่า เป็นโครงการที่ดีมีประโยชน์ทั้งส่วนตนและส่วนรวม สามารถช่วยเหลือในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น มีประโยชน์กับครูอย่างมากในการทำวิจัยทำให้เข้าใจ สามารถมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานวิจัยมากขึ้น โดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียน ช่วยในเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน และครู โดยตรง รวมถึงองค์กร ช่วยพัฒนาให้การศึกษามีศักยภาพมากขึ้น ควรมีการสนับสนุนอย่างเนื่อง หากมีผลดีที่เกิดขึ้นกับนักเรียน มีประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ทั้งครูผู้สอน นักเรียน และโรงเรียน และการสร้างผลงานในอนาคต ได้พัฒนาทักษะความรู้ด้านต่างๆ ทำให้ครูได้พัฒนาตนเอง นำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีประโยชน์ต่อครู และนักเรียน การสนับสนุนให้เกิดขึ้น เป็นพลัง แต่

ควรแก้ไขให้ตรงจุดให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ไปตามสภาพความเป็นจริง ควรหาบุคลากรที่มีเวลา และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างจริงจังเข้าร่วมโครงการวิจัย ความสำเร็จน่าจะมาก เป็นโครงการที่สามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน มิใช่ทำแบบไฟไหม้ฟาง สามารถต่อยอดในการทำผลงานด้านวิชาการของครู ที่ช่วยพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้น พัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน พัฒนาครูผู้สอนให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ นำไปใช้ในการปรับเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ ขับเคลื่อนองค์กรให้มีคุณภาพ ให้ประโยชน์โดยตรงสำหรับครู ช่วยพัฒนาเด็กและครูให้ประสบความสำเร็จที่สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองและสายงานการสอน เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการอย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยมีผลลัพธ์ในการพัฒนาตนเอง ที่จะพัฒนางานครูให้ประสบความสำเร็จ เพราะเจ้าหน้าที่ครูไม่ได้มีหน้าที่สอนอย่างเดียว แต่เราเปรียบเสมือนผู้ดูแลนักเรียน เพื่อเป็นผู้ใหญ่และเติบโตในสังคม เพราะฉะนั้นเมื่อเกิดปัญหาเราจึงลงมือแก้ปัญหาและส่งเสริมนักเรียนต่อไป เป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติ เป็นการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ เชื่อถือได้ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งงานวิจัยแต่ละเรื่อง ต้องเป็นงานวิจัยอย่างน่าเชื่อถือ เป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ซึ่งงานวิจัยแต่ละเล่ม มีความเป็นระบบ และเชื่อถือได้มากน้อยแตกต่างกัน การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเองในการจัดการศึกษาและแก้ปัญหาให้นักเรียน อาจารย์วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวิจัยอย่างดีเยี่ยม โครงการนี้มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาครูและนักเรียน เพื่อให้มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนการสอน วิทยากรสามารถถ่ายทอดความรู้ ด้านงานวิจัยได้เข้าใจเป็นอย่างดี นับเป็นโครงการที่ดี และเป็นประโยชน์กับนักเรียน รวมถึงครูผู้สอน ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น โดยนำปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนานำไปสู่การวิจัย 5 บท

2. สะท้อนความรู้สึกหรือทัศนะมุมมองต่อโครงการนี้ของครูที่ร่วมโครงการ จากการสนทนากลุ่ม

1) ภาพรวมของการดำเนินโครงการ

1.1 โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย

การดำเนินการวิจัยของโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย มีการดำเนินการมา 1 ปี ในภาพรวมช่วงแรก พบว่า ในช่วงแรกมีการเคลื่อนไหว แต่ต่อมาอาจติดขัดเรื่องงานประจำ จึงให้แต่ละกลุ่มสาระไปดำเนินการ ดังการสนทนาของครูโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย กล่าวว่า *“ช่วงแรกๆถามความเคลื่อนไหว แต่ช่วงหลังมีภารกิจมาก งานอื่นๆเข้ามาแทรกแซงมาก เลยปล่อยให้เป็นอิสระของแต่ละกลุ่มสาระไปจัดงานด้วยตนเอง”*

ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีภาระหลัก มีงานประจำแต่ก็ได้ดำเนินการ ดังที่หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ กล่าวว่า *“ในกลุ่มสาระ เป็นภาระหนัก งานประจำงานสอนมหาศาลพอมีงานนี้เข้ามาพยายามจะทำกัน น่าจะยังไม่ถึง 50%”*

กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ก็มีความตั้งใจพยายามทำ รู้ว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ แม้ว่าจะมีภาระการสอน แต่ก็ดำเนินการไปยังไม่ถึง 5 บท ดังที่หัวหน้ากลุ่มสาระคณิตศาสตร์ กล่าวว่า *“ก็คล้ายๆกัน เราก็พยายามที่จะทำ รู้ว่ามีประโยชน์ทั้งหน้าที่ ทั้งภาระการสอน ที่แต่ละคนรับผิดชอบค่อนข้างจะกินเวลาไปเยอะแล้ว พยายามที่จะทำแต่ยังไม่ได้ผลเต็ม 5บท ถ้าลงมือทำจริงๆมันต้องใช้เวลามากพอสมควร ตอนนี้เริ่มได้นิดเดียว”*

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีสมาชิก บางส่วนศึกษาต่อปริญญาโท มีสภาพเหมือนกันในเรื่องเวลา ดังที่หัวหน้ากลุ่มสาระฯ กล่าวว่า *“ก็สมาชิก1 คน บางคนก็ศึกษาต่อปริญญาโท สภาพเหมือนกันคือเวลา”*

กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ระบุเป็นเรื่องของเวลา งานที่ได้รับมอบหมายมีมาก มีการแข่งขันด้านศิลปะ ทำให้มีเวลาน้อย ดังที่รองหัวหน้ากลุ่มสาระศิลปะ *“เรื่องของเวลา งานที่ได้รับมอบหมายมาก การแข่งขันศิลปะด้วยเวลาค่อนข้างน้อย”*

กลุ่มสาระการเรียนรู้คอมพิวเตอร์ ได้ทำในระดับหนึ่ง มีความพยายามที่ทำ แต่ยังไม่เรียบร้อยทั้งหมด ประกอบกับได้วิทยฐานะ ค.ศ. 3 แล้วทำให้ไม่มีแรงจูงใจ ดังที่หัวหน้ากลุ่มสาระคอมพิวเตอร์ กล่าวว่า *“ส่วนตัวได้ทำไปในระดับหนึ่ง จะหาเวลาช่วงปีใหม่ พยายามจะทำ ยังไม่เรียบร้อยทั้งหมด...เหมือนไม่มีแรงจูงใจเพราะกลุ่มสาระส่วนใหญ่ได้ ค.ศ. 3 แล้วเขาก็เลยไม่กระตือรือร้นที่จะทำอีก กลุ่มที่น่าจะมีความสนใจตั้งใจมากกว่า น่าจะเป็นกลุ่มที่ยังไม่เริ่มทำตรงนี้เลย น่าจะดีกว่า”*

กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ มีประเด็นในเรื่องของเวลา การมีภาระงาน ประกอบกับครูได้ ค.ศ. 3 เหมือนกัน ทำให้ขาดแรงจูงใจ ดังที่หัวหน้ากลุ่มสาระฯ กล่าวว่า *“เวลา การงานจะมีภาระตลอดเวลา ส่วนใหญ่ครูก็จะได้ ค.ศ. 3 เหมือนกัน ทีนี้อยากทำอีกเรื่องเวลาที่เราไม่มีจริงๆ ส่วนคนที่ยังไม่ได้ ค.ศ.3 ขาดแรงจูงใจไม่มีการทำอย่างต่อเนื่อง”*

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เช่นเดียวกันกับภาระหน้าที่ การทำขาดความต่อเนื่อง เวลาไม่อำนวย การทำวิจัยมองว่ายาก แต่ก็มีความคิดในการทำ ค.ศ. 4 ดังที่หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาไทย กล่าวว่า *“ทุกคนมีภาระค่อนข้างมาก พอจะทำก็ไม่ต่อเนื่อง เวลาเราจะทำวิจัยกับเด็กเวลาก็ไม่เอื้ออำนวย ในเวลาแต่ละคนไม่เอื้ออำนวย การทดลองมันทำยาก ถามว่าดิฉันสนใจจะทำ ค.ศ. 4 ไหมก็สนใจแต่พอทำแล้วมันต้องต่อเนื่องความคิดมันจะหยุดชะงัก ก็วางพอวางแล้วก็จบตรงนั้นเลย”*

1.2 โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา

ในส่วนของโรงเรียนบ้านแหลมวิทยา ภาพรวมของการดำเนินโครงการ พิจารณาจากปัญหาเด็กขาดวิธีการคิด วิจัยเพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะ ดังที่ครูผู้ร่วมสนทนากลุ่มกล่าวว่า *“เวลาเขียน5 บทก็เริ่มจากปัญหาเด็กที่ไม่ค่อยคิด เราจะใช้อันนี้ใส่เข้าไปให้เด็กเกิดทักษะการคิด”*

ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาไทย กรณีอ่านไม่ออก ช่วยแก้ไขปัญหา ใช้บทเรียนสำเร็จรูปพัฒนาการอ่านของนักเรียน ดังที่ครูผู้ร่วมสนทนากลุ่มกล่าวว่า *“ค่อนข้างเป็นปัญหาคือเด็กอ่าหนังสือไม่ออกมองว่า เพื่อช่วยให้เขาได้อ่านออกบ้าง เด็กที่เขาค่อนข้างเกียจคร้านเรื่องการอ่าน ปัญหาอยู่ที่ว่าชื่อวิจัย คือการใช้บทเรียนสำเร็จรูปพัฒนาการอ่านของนักเรียนที่มีความบกพร่องการเรียนรู้ ต้องศึกษาถึงจิตวิทยา สีการดึงดูดการสนใจหรือการจับประเด็น หรือเรื่องสารในวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นการวิจัยให้นักเรียนได้ลงมือทำ”*

ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ ในประเด็นของสาร ที่อยู่ในชีวิตประจำวัน มาทำแบบฝึก มอบใบงาน ดังที่ครูผู้ร่วมสนทนากลุ่มกล่าวว่า

> *“จับประเด็นเรื่องสารและการจำแนกของเด็ก ม.1-ม.2 เพราะว่าสารอยู่รอบตัวของเด็กจะจับเอาชีวิตประจำวันที่อยู่รอบตัวของเด็กนักเรียนมาทำแบบฝึก เป็นกากบาทและเขียนเหตุผลเป็นแบบ 2 ทางและจะจับชีวิตประจำวันที่อยู่รอบๆ เข้ามา ตอนนี้ทำในเรื่องของใบงาน บทจะเป็นของบทหน้าที่รายงาน การเตรียมสารละลาย จะแบ่งเป็น 3 part part I คือครูต้องสอน part II คือเด็กต้องเรียนรู้เอง โดยให้ใบงานแล้วค้นหาความรู้ได้ part III คือให้นักเรียนใช้เกี่ยวกับการเสมือนจริง หลักๆ แล้วเด็กต้องปฏิบัติจริงและใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการช่วยจริงการเตรียมสารละลาย ทำแบบ24*7 หมายความว่า เด็กสามารถเรียนรู้ได้ 24 ชั่วโมง ทุก 7 วัน เด็กสามารถเรียนรู้ตอนไหนก็ได้ ผมจะอัดวีดีโอลงยูทูป ให้เด็กศึกษาตอนไหนก็ได้”*

ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีการฝึกอ่านทักษะภาษาอังกฤษ จากง่ายไปหายาก ดังว่า *“แบบฝึกการอ่านทักษะภาษาอังกฤษในระดับ ม.4 เด็กสมัยนี้ไม่รักการอ่านเท่าไหร่ ไล่การอ่านง่ายๆไปลำดับ”*

ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้พละและสุขศึกษา ไม่มีปัญหาผลสัมฤทธิ์ แต่ครูต้องเตรียมพร้อม และแหล่งข้อมูล สามารถหยิบใช้ได้ ให้นักเรียนเรียนรู้เพิ่มเติม ดังว่า *“ตอนนี้สอนสุขศึกษา ม.4 ผลสัมฤทธิ์การเรียนผมเป็นครูพละต้องเตรียมงานด้วยปัญหาคือเรื่องแหล่งข้อมูล พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยเอกสาร สามารถหยิบไปใช้ที่ไหนก็ได้ ในเอกสารประกอบไปด้วยข้อมูลและให้เด็กเรียนรู้เพิ่ม แบบทดสอบและแนวการปฏิบัติเด็กจะได้ปฏิบัติได้โดยไม่ต้องสอนตัวต่อตัว เรียนรู้ได้จากเอกสาร”*

ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ประเภทดนตรีสากล จัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติม และพัฒนาผลการเรียนให้สูงขึ้น ใช้สองวิธีคือ แบ่งกลุ่มไม่ใช้หนังสืออ่านเพิ่มเติม กับกลุ่มที่ใช้หนังสืออ่านเพิ่มเติม ดังว่า

> *“ผมเรื่องดนตรีสากลการปฏิบัติชั้น ม.2 สืบเนื่องมาจากข้อสอบ o-net มีการถามเรื่องเครื่องดนตรีอยู่บ่อยๆ บางทีเขาเรียนปฏิบัติอย่างเดียว เขาจะไม่ได้หมดเพราะเครื่องดนตรีสากลมีจำนวนมาก เลยคิดว่าเกี่ยวกับเครื่องดนตรีสากลอ่านหนังสือเพิ่มเติม และพัฒนาผลการเรียนให้สูงขึ้น ใช้วิธีคือ แบ่งเด็กเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือไม่ใช้หนังสือเพิ่มเติม สอนปฏิบัติอย่างเดียวแล้วทำข้อสอบ กลุ่มที่2 ให้ศึกษาจากหนังสืออ่านเพิ่มเติมพอจบแล้วให้ทำข้อสอบในชุดเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน”*

1.3 โรงเรียนเทศบาล1 อ้อมน้อย

ภาพรวมองค์ความรู้สำหรับทำวิจัย จากการอบรม สามารถนำไปต่อยอด หรือพัฒนาการทำผลงานวิทยฐานะได้ ครูและผู้บริหารได้รับความรู้มากขึ้น แต่อาจมีบางส่วน เช่นบทที่ 3 การพัฒนานวัตกรรม ที่ต้องใช้ความพยายาม และมีการอบรมซ้ำครั้งที่สองทำให้เข้าใจมากขึ้น องค์ความรู้สำหรับทำวิจัยจากการอบรมได้รับความรู้จากวิจัยในชั้นเรียน สามารถนำไปต่อยอด เรื่องของการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเองทำให้เป็นผู้บริหารครูที่ดีได้มากขึ้น ดังการสนทนากลุ่มของครู ที่ว่า

> *“องค์ความรู้สำหรับทำวิจัยจากการอบรมได้รับความรู้จากวิจัยในชั้นเรียน การวิจัย R&D สามารถนำไปต่อยอด เรื่องของการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเองทำให้เป็นผู้บริหารครูที่ดีได้มากขึ้น ...จากการที่มหาวิทยาลัยได้มาอบรม ได้ความรู้เรื่องการทำวิจัย สามารถนำไปต่อยอดต่อทางวิจัยวิทยาฐานะได้ เรื่องอยู่ในบทที่3 ที่ต้องใช้เครื่องมือในการทำวิจัย ตัววัดผล ไม่ค่อยเข้าใจเท่าไหร่ อยากได้ความรู้ในบทที่ 3 เพิ่ม ไม่ค่อยเข้าใจ จากการที่ได้อบรมทำวิจัย จากที่เราเข้าใจบางเรื่องก็ทำให้เราเข้าใจมากขึ้น อย่างกรณีบทที่ 3 เมื่อก่อนลงมือทำคิดแต่ค่าร้อยละแบบง่ายๆ คราวนี้ต้องไปหา IOC หาผู้เชี่ยวชาญก็ได้ลองคำนวณเองด้วยตนเอง ทำให้เข้าใจเรื่องตรงนี้ได้มากขึ้น ทำให้รู้ที่มาที่ไป จากแต่ก่อนไม่รู้มาจากไหน”*

นอกจากนี้ ครูอนิฐษา ลืออ้าย ยังกล่าวเสริมว่า เดิมเราทำกันแค่ง่ายๆ ปกติทำ 1 หน้า ตอนนี้เปลี่ยนเป็น 5 บท ได้มาลึกซึ้ง ได้องค์ความรู้มากขึ้น ดังว่า *“การที่ได้รับอบรมมาได้ความรู้มากขึ้น เดิมเราทำกันแค่ง่ายๆ ปกติทำ 1 หน้า ตอนนี้เปลี่ยนเป็น 5 บท ได้มาลึกซึ้ง ได้องค์ความรู้มากขึ้น ตอนนี้ก็เป็นบทที่ 3”*

ส่วนครูยุทธพงษ์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา กล่าวว่า ก่อนนี้ทำวิจัยคือเราcopy จากอินเตอร์เน็ตมาแล้วเปลี่ยนภายในที่มาเป็นของพวกเรา หลังจากที่ได้รับการอบรมมาสามารถทำด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น ดังว่า *“ก่อนนี้ทำวิจัยคือเราcopyจากอินเตอร์เน็ตมาแล้วเปลี่ยนภายในที่มาเป็นของพวกเรา*

หลังจากที่ได้รับการอบรมมาสามารถทำด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น แต่ยังคิดว่ายังไม่มากเพียงพอ พวกคิดค่าเฉลี่ยครูพละก็จะมีปัญหา"

ในส่วนของครูทิพยธานี ยิ้มเมือง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กล่าวว่า เท่าที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย เข้าใจในอีกระดับหนึ่งในส่วนการทำ5 บท ก่อนหน้านี้เคยทำแต่ไม่ละเอียด ไม่ถูกต้อง หลังจากได้รับการอบรมเข้าใจเพิ่มยิ่งขึ้น ว่าเราต้องทำแบบนี้ถึงจะถูกต้องที่สุด ดังว่า *"เท่าที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย เข้าใจในอีกระดับหนึ่งในส่วนการทำ5 บท ก่อนหน้านี้เคยทำแต่ไม่ละเอียด ไม่ถูกต้อง หลังจากได้รับการอบรมเข้าใจเพิ่มยิ่งขึ้น ว่าเราต้องทำแบบนี้ถึงจะถูกต้องที่สุด มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ถ้าเด็กมีปัญหาอะไรเราก็ทำวิจัยได้ ประมวลผลออกมาก็จะได้รู้ว่าเด็กมีปัญหาด้านนี้จริงๆ และมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ถ้าเด็กมีปัญหาอะไรเราก็ทำวิจัยได้ ประมวลผลออกมาก็จะได้รู้ว่าเด็กมีปัญหาด้านนี้จริงๆ"*

*ในขณะที่ครู*น้ำฝน สุวรรณเชต หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา วิธีการวิจัยทั้งปริมาณและคุณภาพ โดยการทำวิจัยในเด็กสมาธิสั้น ดังว่า

> *"วิจัยที่เรียนรู้มามี 2 แบบ คือวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ที่เคยทำวิจัยเชิงปริมาณเวลาเตรียมข้อมูลจะเตรียมแบบสอบถามแล้วเข้าโปรแกรมใช้ตัวเลขแทนค่า พอมาเจอสูตรบทที่3 ยังไม่ค่อยเข้าใจ อีกแบบหนึ่งคือวิจัยเชิงคุณภาพเคยทำเกี่ยวกับเด็กสมาธิสั้น ตอนนี้ประจำชั้นอนุบาลพอดีมีเด็กคนหนึ่งมีปัญหาแบบนี้เลยเดินทางที่สถาบันกัลยาราชนครินทร์ ไปลองสอบถามกับคุณหมอดูเด็กสมาธิต้องทำอย่างไร ปรากฏว่าเขาให้ข้อมูลมาว่าคุณหมอที่ไปศึกษาในเรื่องนี้ยังไม่กลับมาถ้าอยากได้ข้อมูลเพิ่มเติมให้ไปที่ศิริราช ก็เดินทางไปศิริราชเขาเลยแนะนำว่า เวลาที่เด็กจะไปรักษาให้ขอติดตาม ไปด้วยก็เลยไปที่สถาบันเด็กอนุสาวรีย์ จะมีเป็นแบบมาให้ เวลาการพูดคุยกับเด็กการขออนุญาตให้เราเข้าไปได้ ใช้แบบประเมินตรงนั้นมาใช้ ยกตัวอย่างเช่น สมมติว่าเด็กสมาธิสั้นเขาจะสามารถทำอะไรได้ไม่ยาวนานมาก เลยให้เราหากิจกรรมที่เด็กสนใจแล้วค่อยๆเพิ่มปริมาณ เช่น วันนี้ให้เด็กระบายสีตัวการ์ตูน1ตัว ก็พอแค่นี้ก่อนวันต่อไปค่อยเพิ่มเป็น 2-3 ตัว เคยทำแบบนั้นมา แต่ที่อบรมมาได้ความรู้เพิ่มเติมขึ้นแต่บทที่ 3 ยังไม่ค่อยเข้าใจ"*

1.4 โรงเรียนเทศบาล วัดอัมพวันเจติยาราม

ภาพรวมของโรงเรียนเทศบาล 3 วัดเจติยาราม มองว่าคุณค่าของงานวิจัย จากการได้เรียนรู้ในบทที่ 1 การใช้สถิติ รวมถึงบทที่ 3 ทำให้งานวิจัยมีคุณค่า ดังที่ครูผู้ร่วมสนทนากล่าวว่า *"โดยเฉพาะบทที่ 1 คุณค่าของงานวิจัยที่อาจารย์มาให้ ตรงที่ว่าจากการได้ศึกษางานวิจัยของคนนี้ๆ แล้วจะเห็นสถิติมีความสัมพันธ์กันทำให้ผมมีความสนใจทำวิจัยที่สอดคล้องกัน ทำให้งานวิจัยมีคุณค่า ไม่เหมือนใคร บทที่ 3 ก็เห็นภาพชัดเจนเป็นขั้นเป็นตอน"*

ในขณะที่ครูอุไรรุ่ง กล่าวถึงงานวิจัยของเราแก้ปัญหางานสาน เด็กก็มีพื้นฐานในงานสานมากยิ่งขึ้น ที่ทำงานสานมาจากเด็กมีไม่มีพื้นฐานเลย เด็กมีทักษะมากขึ้น ดังว่า *"งานวิจัยของเราแก้ปัญหางานสาน เด็กก็มีพื้นฐานในงานสานมากยิ่งขึ้น ที่ทำงานสานมาจากเด็กมีไม่มีพื้นฐานเลย เด็กมีทักษะมากขึ้นในการทำงาน"*

ส่วนครูอุษา อยู่อำไพ สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กล่าวว่า หลังการอบรม ทำให้เกิดความเข้าใจปัญหาที่แท้จริงของการการสอนวิทยาศาสตร์ ว่าการทำวิจัยต้องดูปัญหาที่แท้จริง จึงรวบรวมนำมาฝึก ระบุปัญหา ตั้งสมมติฐาน ทดลอง และสรุป เพื่อตอบโจทย์การวิจัย ดังว่า

“หลังจากได้รับการอบรมทำให้บทที่ 1 ก่อนก็เข้าใจว่าปัญหาที่แท้จริงของการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ ต้องทำวิจัยเรื่องอะไรต้องดูปัญหาแท้จริง ปัญหาที่จับประเด็นมาทำคือปัญหาเรื่องความสามารถที่แก้ปัญหาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ก่อนที่เราจะมาทำวิจัยต้องอ่านบทความของท่านอื่นมาๆ ทำให้เราเข้าใจว่าปัญหาของเราต้องแก้ไขปัญหาที่แท้จริง ค่อยเก็บรวบรวมซึ่งความสามารถแก้ปัญหาวิทยาศาสตร์นั้นสามารถฝึกได้ ระบุปัญหา นำมาตั้งสมมุติฐาน เข้าสู่การทดลอง และสรุป นำไปสู่ว่าเรามีวัตถุประสงค์อะไรในการทำวิจัย จับประเด็นว่าต้องเป็นปัญหาที่แท้จริง”

ในขณะที่ครูมลพรรณ วัฒนประดิษฐ์ สอนระดับชั้น ป.1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย หลังจากได้ฟังการมาแนะนำ ได้รู้ปัญหาการวิจัย คือ ปัญหาการอ่าน จึงนำมาเป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา ดังว่า *“จากที่ได้ฟังอาจารย์มาแนะนำเกี่ยวกับทำวิจัย เราต้องรู้จักปัญหาก่อนว่าปัญหาที่เราจะวิจัยคืออะไร เกิดจากตัวนักเรียนชั้น ป.1 ปัญหาก็คือการอ่านก็เลยจับประเด็นเรื่องการอ่าน มาใช้เป็นตัวทำงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหา”*

นอกจากนี้ครูอนุศักดิ์ เกตุเกล้า กล่าวถึง ทำบทเรียนสำเร็จรูปแล้วเอามาสอน ทำเป็นสื่อในวิชาคณิตศาสตร์ ทำเป็นชุดการสอน ได้กับนักเรียน เกิดผลสัมฤทธิ์ดีกว่าเดิม ดังว่า

“ชอบทำพวกบทเรียนสำเร็จรูป ชอบทำเล่นๆ แล้วเอามาใช้สอน ทำเป็นสื่อการสอนตัวหนึ่งในวิชาคณิตศาสตร์ก็ทำไว้หลายเรื่อง เมื่อก่อนก็สอนขึ้นกระดาน แต่พอมาจับวิจัยตรงนี้เราก็ทำเป็นชุดการสอน ตัวที่ได้คือนักเรียน เพียงแค่ครูแนะนิดเดียว ผลสัมฤทธิ์ก็ดีกว่าที่เราสอนแบบเดิม ถ้าเกิดปีต่อไปก็เปลี่ยนเรื่องใหม่ วิทยฐานะผมคงเลิกแล้วไม่คิดทำแล้ว เวลาไม่ทันผมทำได้แค่ 50 % ผมทิ้งเลย เหลืออีก 22 เดือน18 วัน”

ส่วนครูเสาวรักษ์ เมืองแหยม กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ นาฏศิลป์ กล่าวถึงปัญหาของนักเรียนกับดนตรี เด็กร้องเพลงไทยไม่ค่อยได้ ทำอย่างไรให้นักเรียนร้องได้ คิดนวัตกรรมเกี่ยวกับสื่อมัลติมีเดีย ผลสัมฤทธิ์เด็กมีพัฒนาการขึ้น และได้ทำวิจัย ฉบับสมบูรณ์ทำให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น ดังว่า

“มาพบปัญหาเด็กเกี่ยวกับวิชาดนตรี เรื่องการขับร้องเพลงไทย ผลการเรียนของเด็ก เด็กร้องเพลงไทยไม่ค่อยได้ ก็คิดว่ามีตัวช่วยอะไร ให้เด็กมีความกระตือรือร้นให้เด็กขับร้องได้ ก็คิดนวัตกรรมเกี่ยวกับสื่อมัลติมีเดีย คล้ายๆ กับคาราโอเกะให้เด็กขับร้องเพลงไทย ผลสัมฤทธิ์คือเด็กมีพัฒนาการที่ดีขึ้น สื่อตัวนี้ค่อนข้างใช้ได้ นอกจากนี้เรื่องทำ 5 บท ค่อนข้างได้ความรู้เพิ่มเติม ในส่วนบทที่ 2 ที่เราต้องไปหางานวิจัยอื่นๆ มาอ้างอิง ทำให้เราได้รับความรู้เพิ่มขึ้น”

ในขณะที่ครูเฉลิมศรี ทำเกี่ยวกับงานพัฒนาทักษะการประดิษฐ์ กล่าวถึง นักเรียนขาดทักษะในการเรียน จึงใช้เอกสารประกอบการสอนให้นักเรียนทำด้วยตนเอง สร้างความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนพัฒนาทักษะบ่อยๆ เกิดความคิดสร้างสรรค์งานประดิษฐ์ใหม่ๆ คือ คิด ดัดแปลง คิดทำที่ไม่เหมือนใคร ดังว่า

“เด็กขาดทักษาเมื่อขาดทักษะก็จะไม่เกิดประสบความสำเร็จ พัฒนาในด้านนี้เพื่อให้เกิดทักษะ โดยใช้เอกสารประกอบการเรียนที่ใช้เด็กสามารถทำด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้ได้ เมื่อเด็กศึกษาบ่อยๆ พัฒนาทักษะบ่อยๆ เด็กจะได้ความรู้ตรงนี้มากที่สุด เกิดองค์ความรู้ของเขา และอาจเกิดความคิดสร้างสรรค์งานประดิษฐ์ใหม่ๆ เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ กลุ่มการงานจะเป็นลักษณะอย่างนี้คือ คิดดัดแปลง คิดทำ ที่ไม่เหมือนใคร”

ครูเรณู แจ่มสุวรรณ สอนวิชาภาษาอังกฤษ กล่าวถึง ตนเองเดิมเป็นคนที่ไม่ขยัน หลังจากอบรมครั้งแรกก็เฉยๆ พอครั้งที่ 2 เริ่มให้นักเรียนจดบันทึก เอาปัญหาจากการสอน มาเขียนบทที่ 1 และ 2 ก็ดี ทำให้รู้ว่าสิ่งที่เราไม่ชอบทำแล้วใส่ใจกับเรื่องนั้น เรื่องยากก็เป็นเรื่องง่าย ได้ความรู้มาใช้ได้ ดังว่า

"เดิมเป็นครูที่ขี้เกียจงานวิจัยมาก หลังจากอบรมครั้งแรกรู้สึกเฉยๆ เอกสารจำนวนเลย พอมาครั้งที่ 2 เราทำดูบ้าง ทำวิชาภาษาอังกฤษ อ่านเอกสาร สอนเด็กไปก็จดบันทึก ปัญหาระหว่างวันที่สอนเด็กแล้วก็ลองมาเขียนบทที่1ดู ก็โอเค บทที่ 2 ก็พอใช้ได้ เลยทำให้เรารู้ว่าสิ่งที่เราไม่ชอบทำแล้วมาลองทำทุกวันๆ ใส่ใจกับมัน เรื่องที่มันยากก็กลายเป็นง่าย ทุกวันนี้ก็โอเคกับงานวิจัยที่อาจารย์ให้ความรู้มา"

ส่วนครูชนิตา กลัดทอง สอนระดับปฐมวัยชั้นอนุบาล กล่าวถึง ได้อบรมในโครงการหนึ่ง แล้วนำมาต่อยอดวิทยาศาสตร์ ทำกิจกรรมแผนการจัดการเรียนรู้พัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โดยใช้พื้นฐานง่ายๆ เด็กได้รับรู้ได้ง่าย จึงนำมาประยุกต์กับการวิจัยได้ ดังว่า

"เคยไปอบรมมหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง ราชบุรี เกี่ยวกับโครงการบ้านวิทยาศาสตร์น้อยสำหรับอนุบาล เลยเอามาต่อยอดเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ คิดเป็นกิจกรรมขึ้นมาใหม่ ใช้แผนการสอน เราได้พัฒนาเกี่ยวกับพัฒนาความคิดวิเคราะห์ของเด็ก กิจกรรมที่ทำเช่นเรื่องแสงและเงาเสียง โดยใช้พื้นฐานง่ายๆ ที่เด็กรับรู้ได้ง่าย ไม่ได้ใช้สิ่งที่ยาก ได้ความรู้จากที่อาจารย์ให้ความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยมาก ได้เอาไปใช้กับโครงงานบ้านและวิทยาศาสตร์น้อย"

ในขณะที่ครูชูสิ สะพรั่ง กล่าวถึง การนำภูมิปัญญาของท้องถิ่นของจังหวัดสมุทรสงคราม มาในในการเรียนการสอน มีการพัฒนานวัตกรรม และการเขียนการวิจัย มีการสืบค้นข้อมูล ดังว่า

"คิดว่าถ้าเอาไปใช้ในการเรียนการสอนในระดับ ป.3 งานวิจัยที่อยากจะทำรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสงคราม ครูอาจารย์ด้านดนตรีต่างๆซึ่งครูจังหวัดสมุทรสงครามมีหลายท่าน ถ้าเราไม่รวบรวมไม่บันทึกบางสิ่งบางอย่างอาจสูญหายไปได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ในส่วนของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทที่ 2 ได้รับความรู้คือเราต้องไปหาเอกสารอ้างอิงจากพื้นที่ต่างๆ วิทยานิพนธ์ข้อมูลในการวิจัย"

นอกจากนี้ ครูประพันธ์ สอนวิชาสังคมศึกษา ป.4-ป.5 กล่าวถึง เนื้อหาวิชาสังคม นำมาให้นักเรียนคิดและบูรณาการ ได้รับความรู้จากแหล่งความรู้ สามารถสืบค้นและจัดทำรายงานการวิจัยได้ ดังว่า

"สนใจเนื่องจากกลุ่มสาระสังคมตัวเนื้อหาค่อนข้างเป็นนามธรรมไม่เหมือนกับวิชาอื่นที่เด็กสามารถจับต้องได้ เป็นวิชาบูรณการจึงสนใจทางด้านการพัฒนาทักษะของนักเรียน เมื่อนักเรียนมีทักษะการคิดได้ก็ต่อยอดได้ และสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาระดับชาติที่เน้นทักษะด้านการคิด พออาจารย์เข้ามาให้ความรู้ คิดว่าจะพัฒนาตนเองไปสู่การทำผลงานด้านวิชาการด้วย ที่ได้รับความรู้คือแหล่งเรียนรู้ที่อาจารย์ให้ข้อมูลที่ไปหาข้อมูล เราก็ไม่รู้ว่าที่เป็นข้อมูลปัจจุบัน update จะอยู่ตรงไหนบ้าง อาจารย์ก็ให้ข้อมูลมาเป็นประโยชน์อย่างมาก"

2) การเสริมพลังเพื่อการพัฒนาตนเอง

ครูผู้เข้ารับการอบรมต่างมีวิธีการพัฒนาตนเองจากการเสริมพลังรายบุคคล รายกลุ่มและรายองค์กร ดังนี้

รองผู้อำนวยการโรงเรียน เน้นใช้การอ่าน สืบค้นจากอินเตอร์เน็ต จากหนังสือ และศึกษาด้วยตนเอง ดังว่า *“ใช้การอ่าน สืบค้นจากอินเตอร์เน็ต หนังสื่อที่น่าสนใจก็จะอ่าน ถ้าการอบรมถ้าน่าสนใจจริงๆก็จะเข้าร่วม”* สอดคล้องกับครูอีคนหนึ่งที่ว่า *“พยายามค้นคว้าเสมอ สื่อบนเว็บ โปรแกรมที่เราไม่เคยได้ใช้ พยายามศึกษาด้วยตนเองสื่อวีดิโอ ยูทูป ร้านหนังสือซีเอ็ด คุยกับเพื่อนๆที่สอนต่างโรงเรียน”* ครูบางคนอยากพัฒนาตนเอง ในระดับปริญญาเอก เนื่องจากมีครูและผู้บริหารจบปริญญาเอกถึง 2 คน ทำให้ครูอยากจะเรียนตาม แต่ไม่มีเวลา แต่ได้ถ่ายทอดให้ศิษย์ในการพัฒนาตนเอง มีแบบอย่าง ดังว่า *“ส่วนตัวอยากเรียนหนังสืออยากเป็น ดร. ณ วันนี้เราไม่มีเวลาสิ่งเดียวที่ทำได้คือ การอ่าน ที่มันมีความสามรถกับวิชาชีพหรือที่จะนำไปใช้กับเด็กได้ ซึ่งดิฉันสอนภาษาไทย ถ้าคิดว่าตรงนี้มันเหมาะกับวิชาสังคมหรือเด็กพร้อมที่จะเรียนวิศวกรรม ถ้าสอนได้ก็จะสอนแต่ไม่ได้ไปสอนฟิสิกส์นะ อย่างเด็กอยากไปเรียนสถาปนิก ก็บอกเด็กว่าต้องไปเรียนเขียนแบบ กลุ่มแบบนี้ไม่เคยเรียนเขียนแบบก็ต้องบอกเขา แล้วเราก็ไปหาความรู้ อยากเพิ่มเติม อยากสืบค้นหาความรู้ ถ้าจะให้มาตอนนี้ก็ลำบาก ต้องรับสภาพตรงนี้”* นอกจากนี้ในทุกหลักสูตรทางผู้บริหารให้ครูทุกคนได้ศึกษา เรียนรู้เพิ่มคุณวุฒิครู มีหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรของกลุ่มสาระ หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ พัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาภาษาสู่อาเซียน ดังครูที่ร่วมสนทนากลุ่มของครูโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย กล่าวว่า

> *“ทุกกลุ่มสาระมีหลักสูตร TQ ท่านผู้อำนวยการบังคับว่าทุกคนต้องเรียน 1หลักสูตร แล้วเอาประกาศนียบัตรให้ท่านดู ตรงนี้ทุกคนก็น่าจะพัฒนา เฉพาะกลุ่มสาระเองก็จะมีหลักสูตรของกลุ่มสาระเอง มีหลักสูตรสมรรถนะ พัฒนาศักยภาพวิชาครู ก็เป็นตัวที่พัฒนาตัวเอง ส่วนตัวเองก็เข้าไปเรียนมาบ้างแล้ว ส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษจะมีหน่วยงานที่อบรมบ่อยมากเตรียมตัวเข้าสู่อาเซียน ก็เข้าอบรมบ่อยมาก”*

นอกจากนี้ มีการสอนผ่านโทรทัศน์เพื่อการศึกษา มีการสังเกตวิธีการสอน มีการอบรม และศึกษาจากอินเตอร์เน็ต ดังว่า *“จะเรียนเรื่อย ๆ เปิดทีวีเจอโทรทัศน์การศึกษาที่สอนตรงกับวิชาของเรา ก็จะดูสังเกตวิธีการสอนของเขา ได้เข้าอบรม TQ พยายามที่จะสอบ ...เข้าการอบรมทุกครั้งที่มีโอกาส พยายามอ่านหนังสือทบทวนทำข้อสอบบ้างกันเราลืม อ่านจากอินเตอร์เน็ต”*

ในส่วนของโรงเรียนบ้านแหลมวิทยา การเสริมพลังเพื่อการพัฒนาตนเอง หากคนที่อบรมมักผ่านนโยบายของกระทรวงศึกษาก็เน้นวิจัย เวลาประชุมก็มีการรับรู้มาจากภายในด้วยความมุ่งมั่น มากกว่าการบังคับที่ทุกคนมีภาระงานทุกคนต่างคนต่างทำคนละ 1 ชิ้น

> *“เชื่อว่าทุกครั้งที่ไปอบรม ที่นั่งอยู่ตอนนี้ส่วนใหญ่จะผ่าน และนโยบายของกระทรวงเน้นการวิจัย ที่นี่เวลาประชุมต้องชี้แจงทุกเรื่องที่รับรู้มาจากภายในที่เกี่ยวกับตัวเขาและมีความจำเป็นประโยชน์ ผมว่าเรื่องการกำกับดูแล บังคับมีบ้าง พูดกันตรงๆ อยากให้เขาได้ แต่ภารกิจเขาก็มีเยอะ แต่ด้วยความจำเป็นก็ต้องเตรียมอีก อย่างไรวิจัยก็ต้องอยู่ในกระบวนการสอนอยู่แล้ว ต้องทำให้ทุกคนต้องมีอย่างน้อย1ชิ้น”*

นอกจากนี้ทางโรงเรียนยังมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่เกิดจากความจำเป็น ไม่ใช่การบังคับแต่ทุกคนตระหนัก ฝ่าบริหารต้องทำความเข้าใจ ดังว่า *“เขาก็ต้องเห็นความจำเป็นด้วย ตรงนี้เป็นประเด็นหลักการบังคับถ้าเขาไม่เอาก็ไม่ได้ ต้องอยที่ตัวเขาและในฐานะที่เป็นฝ่ายบริหารต้องชี้แจงให้เขาเข้าใจ เขาเข้าใจเขาถึงทำ”*

3) การสร้างแรงจูงใจ

รูปแบบของการสร้างแรงจูงใจของครู เพื่อให้ครูพัฒนาตนเอง ซึ่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย เสนอว่า นักเรียนน่าจะมีความรู้มากกว่าในหลักสูตร ในช่วงมัธยมศึกษาตอนปลาย หากเข้ามหาวิทยาลัยต้องเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ ครูจึงต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาตนเอง การพัฒนาในเรื่องของเทคโนโลยี software ดังครูที่ร่วมสนทนากลุ่มของครูโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย กล่าวว่า

"นักเรียนน่าจะมีความรู้ได้มากกว่าหลักสูตรที่มีเขาจะมาเรียนรู้จากครูเต็มที่ช่วงมอปลาย ส่วนใหญ่ที่เรียนมหาวิทยาลัยต้องเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ เราต้องพัฒนาตนเองก่อน นั้นเป็นแรงจูงใจ ส่วน ค.ศ. 4 จะทำหรือไม่ทำก็เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งเหมือนกัน เส้นทางระบบราชการอยากจะเข้าไป แต่ก็ไม่100 % แต่เบื้องต้นคาดว่าไปอบรมก่อน เรื่องการพัฒนา software มันไม่นิ่งอยู่แล้วต้องพัฒนา"

นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจทางด้านนาฏศิลป์ โดยการศึกษาด้วยตนเอง จากยูทูป ดังที่หัวหน้ากลุ่มสาระศิลปะ กล่าวว่า *"หาหนังสือมาอ่านด้านนาฏศิลป์เพราะเราไม่ได้จบด้านนี้โดยตรง ยูทูปบ้าง อยากจะลงที่เด็กมากกว่าที่ครู จากประสบการณ์ตนเองด้วยเล่าให้เด็กฟัง ยกตัวอย่างบุคคลที่มีชื่อเสียงด้านศิลปะ ดนตรี ให้เขาฟังให้เขาดู"*

ในขณะที่กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ตัววิชายาก แต่หาแรงจูงใจ วิธีสอนให้เด็กได้เข้าใจ ปรับตัวเองสู่เด็กทำให้ง่าย สร้างแรงจูงใจให้นักเรียน ไม่ใช่บังคับงานก็จะไม่ดี ต้องเกิดจากตัวเราเอง กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ดังครูที่ร่วมสนทนากลุ่มของครูโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย กล่าวว่า

"วิชาคณิตศาสตร์มันยาก พยายามหาแรงจูงใจ วิธีการสอนเพื่อให้เด็กได้เข้าใจ ทำให้เขารู้สึกว่าวิชาคณิตศาสตร์มันไม่ยาก พยายามปรับตัวเองลงสู่เด็ก ถาม โต้ตอบ ส่วนใหญ่แรงจูงใจอยู่ที่เด็กมากกว่า ทำอย่างไรให้เด็กเขาเข้าใจ ถ้าสั่งบังคับให้ทำ งานก็จะไม่ดี แต่ถ้าเกิดจากตัวเราเอง มีพลังจะทำให้มันก้าวหน้า ก็จะทำได้ดี อยู่ที่ตัวเราว่าเราจะทำอะไร เป้าหมายคืออะไร"

ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาไทยที่ยาก เหมือนกัน แต่นักเรียนคือแรงจูงใจ ทำให้เด็กสนใจ การใช้สื่อ แต่ปัญหาผลสัมฤทธิ์ยังไม่ดีขึ้น อาจเป็นสาเหตุของนักเรียนติดเทคโนโลยี ทำให้ขาดความสนใจ เป็นสังคมแบบใหม่ ดังครูที่ร่วมสนทนากลุ่มของครูโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย กล่าวว่า

"คล้ายกับวิชาคณิตศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษยากพอสมควร ถ้าเห็นเด็กพัฒนาดีขึ้นก็น่าทำ ก็จะเป็นแรงผลักให้เราทำงานต่อไป เด็กคือแรงจูงใจที่อยากจะทำให้พัฒนา แต่ทำให้หมดแรงจูงใจ คือขนาดสอนภาษาไทย ใช้สื่อทุกอย่าง เด็กไม่หนี แต่เด็กไม่รู้เรื่อง สำหรับเด็ก ณ ปัจจุบันภาษาไทยก็ยาก ผลสอบออกมาเด็กตก พอเด็กมันหนักกว่าภาษาอังกฤษด้วยซ้ำ จะเอาอะไรเป็นแรงจูงใจ ก็เลยอยากจะทำเรื่องนี้ พอทำแล้วก็วาง แต่ถ้าเด็กมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น เขาฟัง ยุติพฤติกรรมตรงนี้ แล้วหันมาให้เขาสนใจเรียน ตอนนี้คือทำอย่างไรให้เด็กupขึ้นมา ให้ครูมาช่วยกัน แล้วครูจะเอาตรงนี้มาสร้างผลงาน แต่เด็กตอนนี้มันทำให้เรา down สาเหตุคือเด็กเขาหลงใหลกับเทคโนโลยี เขาอยู่กับโลกสังคมแบบนั้น โดยไม่มองที่ครูเขากำลังสอนอะไร สนใจในโลกsocial การพูดจา สังคมด่ากันมากมาย ไม่รู้จะสอนจริยธรรมอย่างไร เราสู้ไม่ไหว เด็กไม่พัฒนาเราก็ไม่รู้จะทำอย่างไร"

ในส่วนของภาคปฏิบัติ เป็นการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหา โดยให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน แต่ปัญหานักเรียนขาดความสนใจ เช่น ปัญหาการทำการบ้าน ก็มีการวิจัย ดังครูที่ร่วมสนทนากลุ่มของครูโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย กล่าวว่า

“ส่วนใหญ่เป็นภาคปฏิบัติ ส่วนใหญ่การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหา การแก้ปัญหาถ้าเด็กเขาไม่ร่วมมือ กับเรามันแก้ไม่ได้ เราให้หาอะไรเด็กก็ไม่หา เราต้องการให้เขาผ่าน มีคะแนน เราก็ป้อนให้เด็กอย่างเดียว เด็กเขามีพฤติกรรมต่างกับเด็กสมัย10ปีที่ผ่านมา อย่างสิ้นเชิง อะไรที่เราทุ่มเท มันหมดกำลังใจ ตัวครูเองพยายามจะพัฒนา ให้ทันโลก แต่เขาก็ไม่ฟัง ให้การบ้านไปเด็กก็ไม่ทำ เคยทำวิจัยสั้นๆว่าทำไมเด็กไม่ทำการบ้าน มีปัญหาเยอะแยะคือ ปัญหาครอบครัว ไม่มีเวลา ส่วนหนึ่งมาจากตัวเขา ถึงให้ทำในชั่วโมงเรียนเขาก็ไม่ทำ”

ขณะที่โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา ผู้บริหารและครูมีวิธีการสร้างแรงจูงใจ จากปัญหาของนักเรียน ที่ไม่สนใจการเรียน ก็ได้ทำวิจัยและทำวิทยาฐานะที่ และในโครงการสร้างระบบพี่เลี้ยงก็ได้ความรู้ในการทำวิจัย รวมถึงวิทยากรมาให้ความรู้แนะนำ ทำให้เกิดความเชื่อมั่น รวมถึงมีเพื่อนร่วมงานที่จบปริญญาโทคอยให้คำแนะนำ ได้ลงมือทำจริงๆ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือนวัตกรรม ดังกรณีของอาชีพในท้องถิ่น ของการงานอาชีพ และการนำความร้อน ในวิชาวิทยาศาสตร์ ดังว่า

“เกิดจากนักเรียนที่สร้างปัญหาให้กับเรา ทำไมรวบรวมไม่ถูก ไม่ใส่ใจการเรียนรู้เท่าไหร่ เราก็หาวิธีการที่มันอยากเรียนอยากรู้ เลยคิดจะทำโครงงาน ครั้งก่อนทำ ค.ศ. 3. อาชีพในท้องถิ่นบ้านแหลม เรื่องนาเกลือ พวกนี้ ครั้งก่อนเคยทำวิจัยทำเอกสารประกอบการสอนทำกับ CD แก้ปัญหาก็ได้ผล...แรงจูงใจอาจเกิดจากการประสบความสำเร็จในการทำวิจัยมาบ้างแล้ว ครั้งแรกทำ ค.ศ.3. เราจะรู้ว่าบทที่ 1 ทำอย่างไร เราสอนคณิตจะรู้ว่าการไม่สมดุลกันจะแก้ตรงไหน ครั้งที่ 2 จะได้รับความรู้จาก Coaching ความมั่นใจก็เริ่มมากขึ้นว่าทำ บทที่1-3 ทำแล้วตั้งอะไร คะแนนความเหมาะสมเป็นอย่างไร และน้องๆที่จบปริญญาโทช่วยเหลือและวิทยากรที่มาช่วยเหลือ น่าจะเป็นไปได้ในเรื่องการทำวิจัย... คุ้นเคยมา แรงจูงใจอยากรู้ว่านวัตกรรมที่ผลิตมา สามารถช่วยเหลือเด็กกลุ่มนี้ได้จริงไหม ...ถ้าการทำวิจัยในครั้งนี้ ไม่เคยทำวิจัยมาแต่ทำแบบวิจัยเล็กๆตอนจบ พอโดนบังคับให้ทำ thesis เราลองเอาสิ่งที่ทำนวัตกรรมไปใช้กับเด็ก มันเกิดผลจริงจากเด็กที่ไม่เข้าใจว่าการนำความร้อนคืออะไร พอเราไปศึกษาทฤษฎีหนึ่งว่าให้เอาเกี่ยวกับชีวิตประจำวันเด็ก การนำความร้อน เช่น หมูกระทะ เด็กเลยเข้าใจมากขึ้นเห็นภาพมากขึ้น ได้กับตัวเด็ก เด็กเข้าใจมากขึ้น การทำวิจัยครั้งเลยอยากทำที่เป็นปัญหาทั้ง ม.1-ม.3 ที่ผ่านมาเลยยกบทนี้ทำในครั้งนี้และยกแนวเดิมคือชีวิตประจำวัน เพราะสารอยู่รอบตัวเราอยู่แล้ว”

นอกจากนี้ แรงจูงใจอยู่ที่นักเรียน เหมือนกับครูได้ทำนวัตกรรมเป็นประเมินในเบื้องต้น สิ่งสำคัญคือ “นวัตกรรมที่ต้องออกแบบให้มีการเรียนรู้อยู่เสมอ นักเรียนมีความสุข มีผลการเรียนที่ดี” “แรงจูงใจ คือผลการเรียนของเด็กที่ดีขึ้น” ทั้งภาษาอังกฤษ ดนตรีสากล ดังว่า

“แรงจูงใจอยู่ที่นักเรียน เหมือนกับครูได้ทำนวัตกรรมผมประเมินในเบื้องต้นเลย ดีอยู่แล้วว่าถ้าไม่ทำวิจัยมันก็โอเค แต่สิ่งที่จำเป็นที่สุดก็คือนวัตกรรม ถ้าทุกคนทำนวัตกรรมขึ้นมาเรื่อยๆก็เกิดการพัฒนา อย่างไรผลสัมฤทธิ์ก็มากขึ้นแน่ๆ จึงมองไปที่นวัตกรรมถ้าเราออกแบบการเรียนรู้อยู่เสมอ นักเรียนก็เกิดความสุข และมีผลเรียนที่ดี แรงจูงใจของผมคือการพัฒนาการเรียนการสอนที่ดีมากขึ้น...ผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับภาษาอังกฤษโรงเรียนเราตกต่ำมาก เพราะเด็กไม่ได้อ่านอยากทำนวัตกรรมให้เขาอ่านข้อสอบบ้าง รักการอ่าน ที่จะทำแบบฝึกทักษะพัฒนาการอ่านขึ้นมาจะทำเอกสารประกอบการเรียนมากกว่าวิจัย...การปฏิบัติเครื่องดนตรีสากล เวลาไปสอบ O-Net มันเป็นทฤษฎีถ้าเด็กอ่อนทฤษฎีก็จะช่วยเขาไม่ได้ เพราะฉะนั้นพยายามคิดหาเด็กเขาจะได้มีความรู้มากขึ้น อ่านเพิ่มเติมประกอบการสอน”

วิธีการพัฒนาตนเอง

ครูที่อบรมมีวิธีการพัฒนาตนเองที่หลากหลาย ทั้งการสืบค้นจากห้องสมุด มหาวิทยาลัยศิลปากร ศึกษาส่วนที่สนใจแล้วถ่ายเอกสาร เพื่อนำมาเป็นแนวทาง ดังที่ผู้ร่วมสนทนากล่าวว่า

"มาแต่เช้า พอเสาร์อาทิตย์ผมจะไปอยู่ที่ศิลปากร ที่หอสมุด ไปถ่ายเอกสาร ผมไม่เคยไป copy จากอินเตอร์เน็ตเลยงานวิจัย จากการค้นคว้า อ่านตรงนั้นพอชอบตรงนี้ก็มาถ่ายเอกสาร กลับไปหาอีก การที่พัฒนาอย่างไรต้องการดูรูปแบบเช่น การบริหารงานลูกเสือเพื่อพัฒนาคุณลักษณะ.... ต้องดูทั้ง 2 เรื่อง เรื่องการพัฒนางานลูกเสือ อีกเรื่องหนึ่งคืองานเสริมสร้างลักษณะ ศึกษาหาคนอื่น ไม่ได้ลอกเขานะ เวลาเขียน พี่เลี้ยงบอกแค่นิดเดียว ชี้นิดเดียว แต่เวลาเขียนมันเยอะมาก ต้องรู้ศึกษาแนวทางของคนอื่นบ้างมาเป็นแนวทาง"

ในขณะที่วิธีการพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาข้อมูลที่สามารถเป็นแนวทางหรือตัวอย่างได้ จากข่าวสาร อินเตอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ ส่วนใหญ่จะใช้อินเตอร์เน็ตในการสืบค้น เป็นการใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ในกิจกรรมต่างๆ ใช้การถ่ายสำเนา หากมีเวลาว่างก็มาศึกษา

4) วิธีการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนและการใช้ประโยชน์

วิธีการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนกรณีที่เด็กไม่สนใจเรียน มีการแก้ปัญหานี้ร่วมกันระหว่างฝ่ายวิชาภาษาไทยก็อยู่ในงานฝ่ายปกครอง ฝ่ายกิจการนักเรียนออกกฎใช้โทรศัพท์เพื่อปรับเปลี่ยน ส่งอบรมปรับพฤติกรรม เพื่อมีการเปิดใจ เด็กสมาธิสั้นมาก ไม่เกรงใจครู เอาตนเองเป็นบรรทัดฐาน ดังครูที่ร่วมสนทนากลุ่มของครูโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย กล่าวว่า

"นอกจากฝ่ายวิชาภาษาไทยก็อยู่ในงานฝ่ายปกครอง ฝ่ายกิจการนักเรียน ทำทุกวิถีทางปรับเด็ก ออกกฎใช้โทรศัพท์เพื่อปรับเปลี่ยน ส่งอบรม ปรับพฤติกรรม ถามว่าทำไมเราต้องทำกันถึงขนาดนี้ เราอยากรู้ว่าทำไมถึงไม่เรียน ทำไมถึงมีพฤติกรรมแบบนี้ เพื่อมีการเปิดใจแต่เราก็ไม่รู้ว่าการเปิดใจยอมรับของเขามันดีขึ้นไหม ตอนนี้เด็กเอาตัวเองเป็นบรรทัดฐาน เขาไม่ฟังใคร เด็กสมาธิสั้นมาก ไม่เกรงใจครู การไปยุ่งกับเขามากๆ เป็นการจ้ำจี้จ้ำไช เด็กแห่กันไปจบหลักสูตร3วัน อะไรที่มันยากมันเสียเวลา เด็กที่ไม่เรียนไม่มีจบเป้าหมายที่นี่ เด็กไม่ต้องการอะไรที่ลำบาก ต้องการอะไรที่ง่ายๆ ต้องการใบประกาศง่ายๆ วุฒิ ม.6"

นอกจากนี้ครูโรงเรียน เทศบาล 1 วัดอ้อมน้อย กล่าวถึง เกิดประโยชน์เอาไปจัดการเรียนการสอน ดังว่า *"มีประโยชน์เวลาเอาไปจัดการเรียนการสอน เน้นว่าเด็กได้แค่นี้ ถ้าเราพัฒนาขึ้นเด็กจะได้อะไรขนาดไหน ศิลปะจะเป็นงานปฏิบัติ พวกค่าเฉลี่ยไม่ค่อยสันทัด แต่จะได้ทุกอย่างมันดีขึ้นกว่าเดิม งานมันพัฒนาขึ้น เท่าที่เคยทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เราสามารถที่จะแยกเด็กที่มีปัญหากับเด็กที่ต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วนได้ ฝ่ายผู้บริหารฝ่ายปกครองสามารถช่วยเด็กเหล่านั้นได้ทัน ตรงจุดตรงปัญหา"*

5) วิธีการจูงใจนักเรียน

วิธีการจูงใจนักเรียน จูงใจตัวเอง สอนตัวเองตลอดว่าเป็นครูต้องอดทน เด็กเหล่านี้คือเป็นคนที่จะพัฒนาประเทศชาติในอนาคต สำหรับชั่วโมงเรียน มีคะแนน มีเกณฑ์ จับกลุ่มมา 2 คน ให้มาสอนแทนครูให้คะแนน 20 คะแนน เพื่อจูงใจให้เด็กสนใจ สอนบาปบุญคุณโทษ เตรียมอุปกรณ์ ส่วนเรื่องจิตอาสาใครทำก็มีคะแนนให้ และในส่วนของการทำกิจกรรมเช่น เล่นดนตรีก็จะมีคะแนนพิเศษช่วย แต่ก็ไม่ค่อยได้ผลดีสำหรับห้องเก่ง ที่ใช้คะแนนมาจูงใจ แต่มีปัญหานักเรียนติด 0 ที่นักเรียนขาดความสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบ

การศึกษาที่ให้แบบไม่เสียค่าใช่จ่าย เช่น หนังสือ ควรมีการสอนให้นักเรียนจ่ายเงินเข้าเรียนเพื่อให้นักเรียนสนใจเห็นความสำคัญ ดังครูที่ร่วมสนทนากลุ่มของครูโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย กล่าวว่า

"ถ้าจูงใจตัวเอง สอนตัวเองตลอดว่าเป็นครูต้องอดทน เด็กเหล่านี้คือเป็นคนที่จะพัฒนาประเทศชาติในอนาคต ทำอย่างไรก็ได้ ตอนนี้อาจเป็นยักษ์ในตัวของชั่วโมงเรียน ก็บังคับมีคะแนนมีเกณฑ์ จับกลุ่มมา 2 คนให้มาสอนแทนครู แล้วก็ให้คะแนน20คะแนน เพื่อจูงใจให้เด็กสนใจสอนบาปบุญคุณโทษก็ได้ผลมากห้อง1-2 เตรียมสี กระดาษไว้ให้เลย พยายามที่จะเตรียมให้เขา บางอย่างเรื่องจิตอาสาใครทำก็มีคะแนนให้ และในส่วนของการทำกิจกรรมเช่น เล่นดนตรีก็จะมีคะแนนพิเศษช่วยเขา แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าไหร่ ห้องต้นๆ ก็ยังให้ความร่วมมือ แต่ในกลุ่มกันเองบางทีก็ยังไม่ให้ความร่วมมือ ขนาดติด 0 บอกให้มาซ่อม เตรียมงานให้ไปก็หาย ถ้าไม่สนใจทำเราก็พยายามแล้ว เอาคะแนนมาล่อ เรื่องติด 0 เป็นเรื่องธรรมดาของเขา ห้องสุดท้ายยิ่งแล้วใหญ่ สอนห้องต้นดีหน่อยเอาคะแนนมาหลอกล่อ ให้ส่งงานก็ยังได้ เราพยายามทำทุกวิถีทาง ส่วนใหญ่ก็เป็นคะแนน จิตอาสา...ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์เป็นวิชาการ แต่วิชาพละ สุขศึกษาก็ตกกันมาก...ต้องลงลึกระบบการศึกษา การศึกษาแบบฟรีๆไม่เห็นด้วย เด็กปัจจุบัน หนังสือ หลายเรื่องก็ฟรี ถ้าหลักสูตรสอนให้เขา ต้องจ่ายเงินเข้าเรียน รัฐบาลจ่ายให้ส่วนหนึ่ง หนังสือควรซื้อเอง ควรมีตำราเอง ควรจะไปรักษาพยาบาล ตรงนี้ควรให้จ่ายเงิน"

ในส่วนของโรงเรียนบ้านแหลมวิทยา ความต้องการในการทำวิจัย คือนวัตกรรมที่ออกแบบมาต้องการความรู้ที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ดังว่า *"นวัตกรรมคือเวลาเราคิดได้แล้วจะทำรูปแบบไหน อยากให้ผู้เชี่ยวชาญมาอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรม ครูหลายๆท่านอาจเห็นภาพมากขึ้น และครูแต่ละกลุ่มสาระมองต่างกัน มีไอเดียเพิ่มมากขึ้น อยากให้ผู้มีความรู้มาแนะนำ มีกำลังใจทำอย่างไร"*

นอกจากนี้ ยังมองต้นแบบในการวิจัยแบบ R to R ที่ต้นแบบต้องเกิดจากความสนใจจะทำวิจัยเรื่องไหน จึงไปศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากอินเตอร์เน็ต วิทยานิพนธ์ แต่ไม่ใช่ไปลอกเขา เราต้องทำเอง โดยเฉพาะนวัตกรรม มีการปรึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ดังว่า

"ต้นแบบต้องเกิดจากความสนใจว่าเราจะทำวิจัยเรื่องไหน จากนั้นจึงไปหาต้นแบบ พอเราสนใจต้นแบบวิธีหาความรู้ได้รวดเร็วคืออินเตอร์เน็ตและฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ต่างๆ แต่เราก็ต้องมีคุณธรรมในการทำวิจัย ไม่ใช่ไปลอกเขามาหมด สิ่งที่สำคัญที่เราต้องทำเองคือนวัตกรรม โดยรวมจะปรึกษากันภายในโรงเรียนกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากกว่า"

6) แนวทางการพัฒนาตนเองสู่การวิจัย R to R

แนวทางการพัฒนาตนเองสู่การวิจัย R to R ที่กล่าวถึงทุกปัญหาในการเรียนการสอนสามารถนำมาวิจัยได้ แต่การเขียนรายงานไม่จำเป็นต้องเขียนแบบหนาๆ แต่เน้นการแก้ปัญหามากกว่า จะเน้นที่การลงมือทำ คงไม่เน้นเอกสารมากนัก ดังครูที่ร่วมสนทนากลุ่มของครูโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย กล่าวว่า

"ทุกปัญหาสามารถนำไปเป็นวิจัยได้หมด แต่มันไปเน้นวิจัยหนาๆ 200-300 หน้า แต่จะเอาวิจัยสั้นๆเน้นการแก้ปัญหาได้ตรงไม่เน้นเอกสาร น่าทำมากกว่า ...การวิจัยถ้าเราลงวิธีการ น่าทำมากกว่า แต่เราไปเน้นเอกสาร เราเลยเบื่อ ถ้าเราให้ทำสภาพเป็นจริงมากกว่าเน้นจับผิดตัวหนังสือเป็นแรงจูงใจมากกว่า เช่น แก้ปัญหาที่เด็กไม่ตั้งใจเรียน ถ้ามีกฎเกณฑ์บังคับสถาบันครอบครัวถ้าเขาไม่กระตือรือร้นในครอบครัว มันน่าจะดีกว่า"

ในขณะที่โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา มีวิธีการพัฒนาตนเอง คือ “การอบรมสำคัญที่สุด” การพัฒนาตนเองจากการติดตามข่าวสาร มีการสืบค้นจากแหล่งต่างๆ เช่น ยูทูป อินเตอร์เน็ต อ่านหนังสือตำรา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน” ดังครูที่ร่วมสนทนากลุ่มของครูโรงเรียนบ้านแหลมวิทยา กล่าวว่า

“สิ่งที่สำคัญคือการอบรมสำคัญที่สุด อยากให้มีการอบรมเรื่องนวัตกรรม ส่วนเรื่องวิจัยเชื่อว่าครูหลายท่านโอเค แต่สิ่งที่จะมาสอนเด็กสำคัญมาก...เป็นคนอ่านหนังสือจำนวนมาก เฉพาะสอนสังคม ติดตามข่าวสารแล้วมาสอนเด็ก มีโปรแกรม google earth ที่สามารถ เช่น ขั้วโลกไม่มีน้ำแข็งละลายก็เข้าไปได้ เราไม่เก่งเรื่องเทคโนโลยีเราไม่สามารถจะดึงมาให้เด็กได้ บางทีเห็นสื่อดีในยูทูป อินเตอร์เน็ต อยากเอามาให้เด็กดูแต่เราก็ไม่เก่งทำครั้งนี้ ก็อ่านหนังสือให้ตรงประเด็นในการทำวิจัย หารูปแบบ ตัวอย่าง ช่วยเหลือกัน...เชื่อครูบาอาจารย์ บทที่2สำคัญที่สุด ต้องเข้าใจรู้วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและเรื่องที่ต้องทำวิจัย ทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้มีวิทยานิพนธ์ที่เขาได้ทำไว้แล้ว คนรุ่นใหม่ค้นหาได้ full text บางที่อ่านแต่ทฤษฎีก็ทำความเข้าใจลำบากต้องอาศัยวิทยานิพนธ์ ...อินเตอร์เน็ต ค้นคว้างานวิจัยที่มีชื่อน่าสนใจ เปิดดู ศึกษาดูหลายวิจัยเหมือนเดิมคือก็ลงนวัตกรรมส่วนใหญ่ หนังสือ text อินเตอร์เน็ต ...ศึกษาจากนักศึกษาปริญญาโทศิลปากร ส่วนใหญ่ ดูบทที่ 1-5 แล้วรวบรวมงานมาเป็นบทวิจัยครั้งนี้ได้น้องๆที่จบปริญญาโทมาแนะนำให้เกิดความรู้ขึ้นมาก ทำให้พัฒนาตนเอง ด้านวิจัยจะดูวิจัยของเก่า ถ้าดูนวัตกรรมจะไปดูตามของจริง พวก SME ศึกษาพรรคพวกที่เป็นครูด้านดนตรีว่าเป็นอย่างไร เพราะผมไม่ได้เรียนมา ดูที่มหิดลถ่ายรูปเกี่ยวกับเครื่องดนตรี”

ในส่วนของการปฏิบัติการวิจัยที่เป็นจุดเด่น คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้น มีวิสัยทัศน์ ครูมีความมุ่งมั่น มีเจตคติที่ดี และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ดังว่า

“ผู้บริหารมีส่วนกระตุ้นให้ครูทำงานนี้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ริเริ่มจึงส่งมาที่ครู ครูพละมีความมุ่งมั่นสูงทำอะไรต้องชนะอย่างเดียว มองว่าจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ กระบวนการพื้นฐานในการทำวิจัย รวมถึงต้องมีความรู้ความเข้าใจนวัตกรรมที่เราจะใช้ด้วย ใครนำความรู้มาให้เราก็เปิดรับ บางโรงเรียนอาจจะปิดกั้นมัน พวกเราเปิดรับความรู้นั้นที่ทำงานนั้นๆ บางคนพูดถึงวิจัยก็ไม่ทำละ เบื้องต้นต้องมีเจตคติที่ดี ครูที่นี่สนิทสนมกัน ผู้บริหารเขาตาม กับก็ส่งต่อด้วย”

7) แนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ส่วนโรงเรียนบ้านแหลมวิทยา มีแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาจากตัวนักเรียน จากที่นักเรียนมีปัญหาตลอด ต้องใช้ความอดทนสูง ทั้งวิธีคิด การสอน การฝึก การได้รับรางวัลเป็นพลัง การเอาวิจัยมาแก้ปัญหา ครูทุกคนแก้ปัญหาได้ ใช้การวิจัยมาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ดังที่ครูผู้ร่วมสนทนากลุ่ม กล่าวว่า

“การสร้างพลังน่าจะมาจากตัวเด็ก เด็กมีปัญหาอยู่เรื่อย ใช้ความอดทนสูง บางทีพลังไม่ได้ออกมาเป็นเอกสาร แต่เป็นวิธีการคิดออกมา จะสอนอย่างไร หลายๆครั้ง ที่เราไปแข่งขันได้รางวัลมา ก็เป็นพลังเช่นกัน การที่ได้รับการฝึกแล้วเป็นพลังมากกว่า คนที่ไม่ได้รับการฝึกเวลาเจอปัญหากับเด็กนักเรียนก็ไม่ได้คิดเอาวิจัยมาแก้ปัญหาทั้งเด็กทั้งวิจัยจะเป็นปัญหาสำหรับเขา แต่เราได้รับพื้นฐานการวิจัยมาก็ไขแก้ได้ แต่ครูที่เขาไม่มีฐานด้านการวิจัยก็ยิ่งเอางานวิจัยไปบีบคั้นเขา ครูทุกคนแก้ปัญหาได้ พอจับงานวิจัยก็กลายเป็นระบบทันที”

นอกจากนี้ยังกล่าวเสริมถึงแนวทางเสริมพลังให้ครูพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดย “การอบรม”รับสิ่งใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ ในการอบรม มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการช่วยเหลือกันในการจัดทำวิทยฐานะทั้งวิจัย นวัตกรรม ครูในโรงเรียนที่เรียนปริญญาโทมาช่วยกัน รวมถึงการค้นคว้าจากห้องสมุด ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการรับโครงการต่างๆ ซึ่งโรงเรียนมีจำนวนครูไม่มากเกินไป มีวัฒนธรรมร่วม ก่อให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือกันและไม่ริษยา ดังที่ครูผู้ร่วมสนทนากลุ่ม กล่าวว่า

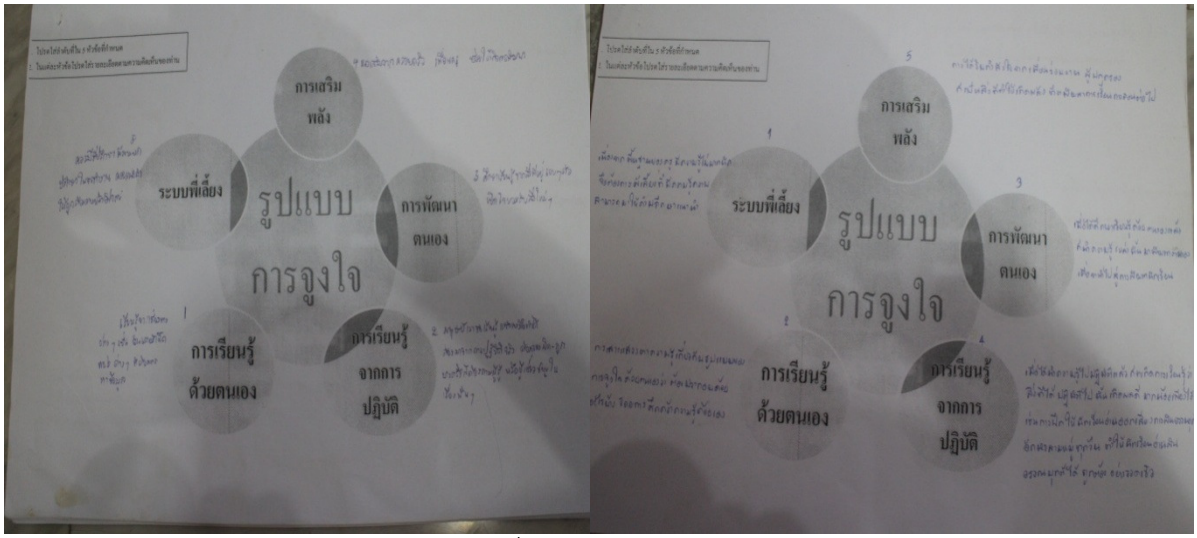
“กลุ่มสาระผมเวลาไปอบรมจะนำเสนอกันว่าที่เขาไปอบรมกันว่ามีสิ่งอะไรใหม่ๆบ้างในที่ประชุม มันจะเกิดผลอย่างนี้นะ มีความรู้ใหม่ๆสับเปลี่ยนมาเสมอๆ มีน้องๆ 2 คน ทำ ค.ศ.3 เราก็ช่วยกันดู อีกคนจะเกษียนแล้วอีก3 ปี หานวัตกรรมที่เจอมาให้ดูกัน แบบฝึกไม่ยาก เอามาปรับใช้กันๆ ช่วยเหลือกัน ประชุมกลุ่มสาระกัน มีน้องผู้ช่วยเรียนปริญญาโทกันก็ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นแรงจูงใจ ...หัวหน้างานห้องสมุดและผู้อำนวยการก็จัดทัศนศึกษาดูงานเชียงใหม่ ไม่ใช่แต่กลุ่มสาระภาษาไทยและห้องสมุดอย่างเดียว แต่ให้กลุ่มสาระเสนอความคิดเห็นพอทุกกลุ่มสาระได้ถูกให้ความสัมพันธ์กับห้องสมุดแล้วก็จะเกิดการระดมความคิด เกิดการแนะนำอัตโนมัติของทุกๆคน ...พูดคุยกันกลุ่มผมมี 3คน อีกคนได้ ค.ศ.3 ก่อนผม อีกคนเป็นน้องใหม่แต่เก่งเทคโนโลยี มาช่วยทำวงดุริยางค์มาช่วยปรึกษาหารือกัน โชคดีคือได้รับโอกาส ไม่ว่าจะมีการอบรมผู้อำนวยการจะรับหมดทำให้ครูได้รับความรู้สิ่งใหม่ๆมากกว่าโรงเรียนอื่น วิทยากรที่เข้ามาทำให้ครูเห็นภาพมากขึ้น ทำงานได้ดีขึ้น ครูมีจำนวนไม่มากเกิน ได้พูดคุยกัน ไม่มีคติ ไม่มีความอิจฉาริษยา ดูงานการทำงานของเขา งานทุกเรื่อง ผอ. ต้องดูว่าทำแล้วส่งผลต่อเด็กต่อโรงเรียน แล้วพวกที่ไม่ทำก็มีเรื่องว่ากล่าวตักเตือน”

8) บทเรียนที่ได้จากการวิจัย

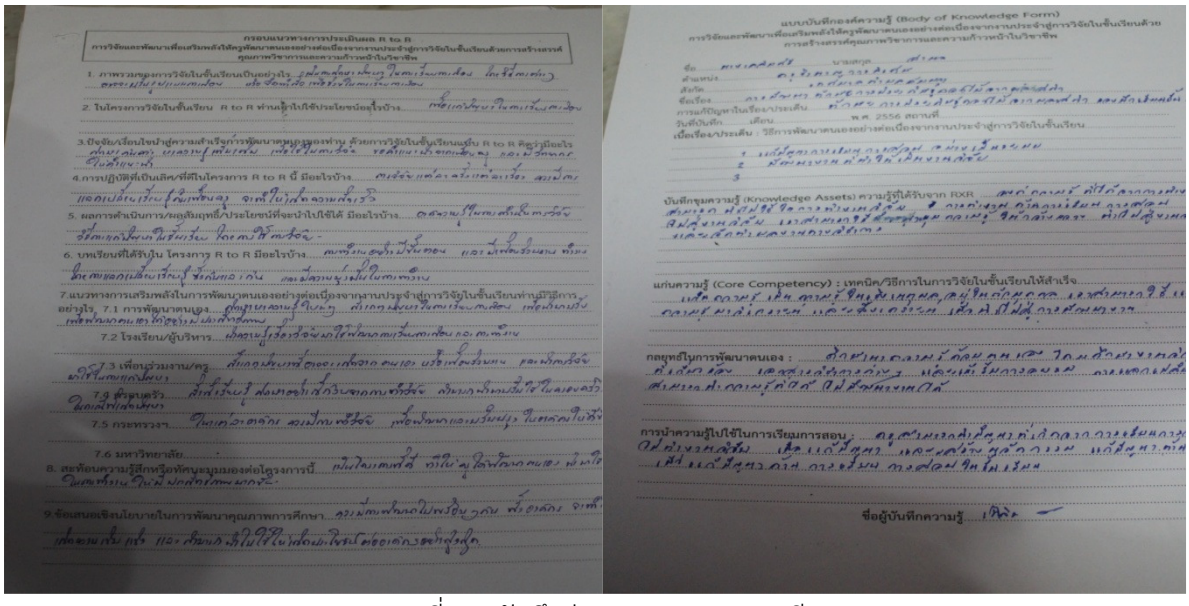
บทเรียนที่ได้จากการวิจัย การทำวิจัยของครู ตามหลักสูตรการวิจัยกำหนดไว้แล้ว แต่การเขียนรายงานเพื่อแก้ปัญหาต้องการให้เขียนสั้นๆ อาจจะไม่ต้องเขียนแบบห้าบท แต่ยึดหลักวิชาการ ที่ได้แนวคิดในการแก้ไขปัญหา การใช้สื่อนวัตกรรม การคิดเป็นระบบ เอาเอกสารมาอ้างอิงในบทที่ 2 และภาคปฏิบัติทำให้เด็กดีขึ้นก็จบ ดังครูที่ร่วมสนทนากลุ่มของครูโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย กล่าวว่า

“การทำวิจัยถ้าระดับครูมัธยม คือตามหลักสูตรครูวิจัยในชั้นเรียนมีอยู่แล้ว ถ้าจะเอาผลแก้ปัญหาวิจัย 5-10 หน้า ถ้าวิจัย 5 บท มันวิชาการมากเกินไป เป็นแนวเดิมยึดหลักวิชาการ มองครูว่าครูเป็นนักวิชาการ ไม่ได้มองว่าครูเป็นนักพัฒนา...ได้แนวคิดแก้ปัญหาเอง การใช้สื่อนวัตกรรมอะไร คิดรูปแบบ การคิดให้เป็นระบบ ให้พัฒนาอย่างไร...อยากทำ พอบทที่ 2 คือเอกสารที่เกี่ยวข้องเราต้องเอางานวิชาการเข้ามาอ้างอิง พอภาคปฏิบัติเราทำให้เด็กดีขึ้นก็จบ เราคิดแค่นี้”

13. สะท้อนความรู้สึกหรือทัศนะมุมมองต่อโครงการนี้ของคณะผู้วิจัย ได้แก่ 1) คนรุ่นใหม่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน (มีแรงขับมากกว่า) ส่งผลต่อการทำ R to R 2) พื้นที่ตั้งของโรงเรียนในปริมณฑล ครูมีผลต่อ R to R 3) พื้นที่ในแหล่งท่องเที่ยวครูมีเศรษฐานะทำให้ขาดความสนใจในการทุ่มเท กับ R to R 4) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีส่วนสำคัญต่อ R to R 5) มหาวิทยาลัยเข้าไป Coaching ทำให้ครูตื่นตัวในระยะแรก แต่ยังไม่สามารถส่งผ่านการเปลี่ยนแปลงได้มากนัก R to R 6) ครูบางส่วน 1 ใน 3 มีพลัง/มุ่งมั่นในการสร้างสรรค์งานสู่วิทยฐานะ7) ขนาดของโรงเรียน/สังกัดไม่มีผลต่อ R to R ขึ้นกับสถานศึกษานั้นๆ และ 8) ในภาพรวม 4 แห่งมีการพัฒนาการเรียนรู้เกิดแรงจูงใจในงานมากกว่าเดิม

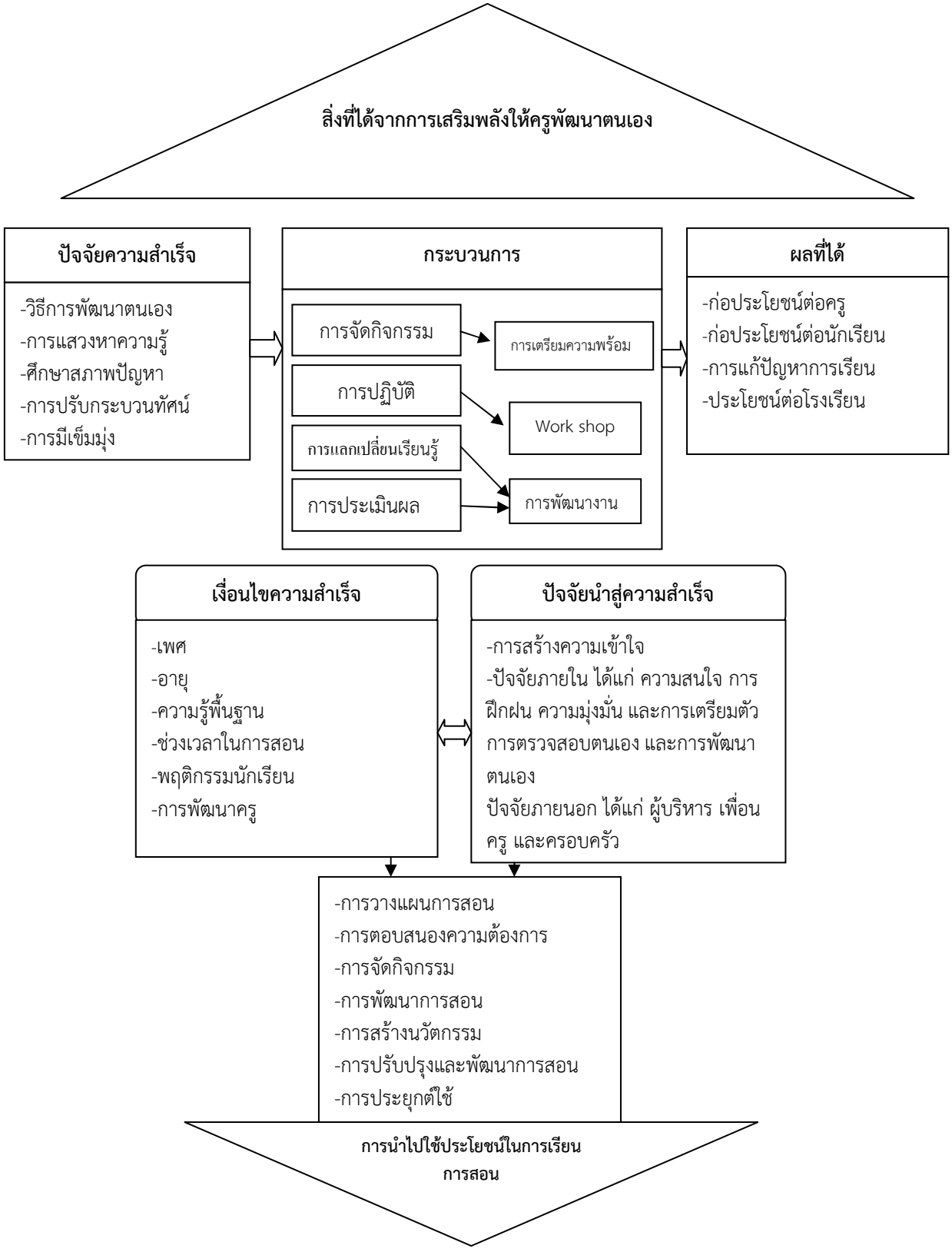


ภาพที่ 10 รูปแบบแรงจูงใจ



ภาพที่ 11 บันทึกร่องรอยการถอดบทเรียน

การเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯ จากผลการถอดบทเรียน และการสะท้อนการเรียนรู้ชี้ได้ว่า ปัจจัยความสำเร็จมาจาก ตัวครูผู้วิจัย ในวิธีการพัฒนาพัฒนาตนเอง การแสวงหาความรู้ ศึกษาสภาพปัญหาและการปรับกระบวนทัศน์และมีเข็มมุ่งสู่กระบวนการ ได้แก่ การจัดกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินผล ภายใต้เงื่อนไขความสำเร็จและปัจจัยนำสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ครูผู้วิจัยได้นำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน ดังนั้นการเสริมพลัง ต้องประกอบด้วย การเสริมพลังในระดับบุคคล : ตัวครู ครอบครัว ระดับกลุ่ม : เพื่อนครู ผู้บริหาร และระดับโรงเรียน : คณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานระดับเขตพื้นที่ กองการศึกษา กระทวงมหาดไทย โดยมีมหาวิทยาลัยเป็นพี่เลี้ยงหนุนเนื่อง ช่วยในการสร้างระบบพี่เลี้ยงให้เกิดความสำเร็จ สามารถสังเคราะห์เป็นแผนภูมิ ดังแผนภูมิที่ 5.8



แผนภูมิที่ 5.8 แสดงผลการถอดบทเรียน

บทที่ 6
สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัยแบบ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ร่วมกับการวิจัยในชั้นเรียนแบบรวมพลัง (Collaborative Classroom Action Research : C-CAR) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) ศึกษารูปแบบเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) ทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 4) ประเมินและถอดบทเรียนรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research : R_1) เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาสภาพการณ์ และความต้องการของครูในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวิเคราะห์ SWOT Analysis ประชากรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนของภูมิภาคตะวันตก ปี 2557 พื้นที่ศึกษา 4 จังหวัด จำนวน 12,506 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดจากการเปิดตาราง Krejcie & Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 384 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสนทนากลุ่มประกอบด้วย ผู้บริหารและครูของโรงเรียนในภาคตะวันตก รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครู รวมถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษา จำนวน 14 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของกลุ่มตัวอย่าง = .879 และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำถามปลายเปิดและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development : D_1) เป็นการออกแบบและพัฒนา ร่างรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพและรับรองรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ โดยการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) สอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research : R_2) เป็นการทดลองใช้ ได้แก่ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และการประเมินคุณภาพการวิจัย ในการฝึกอบรมเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าใน

วิชาชีพ การปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทดลองใน 4 โรงเรียน การจัดฝึกอบรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เครื่องมือที่ใช้เป็นหลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรม แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นแบบ Multiple Choice จำนวน 30 ข้อ แต่ได้นำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 ตัดข้อที่มีค่า IOC ออกไป จำนวน 5 ข้อ เหลืออยู่ 25 ข้อ จากนั้นได้นำไปทดลองใช้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในจังหวัดนครปฐม และได้นำมาวิเคราะห์ค่าความยาก มีค่าระหว่าง .40-.80 และค่าอำนาจจำแนก มีค่าระหว่าง .50-.80 และหาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น = .899 แบบประเมินผลการฝึกอบรม 3) การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เครื่องมือที่ใช้เป็นการจัดเวทีเสวนาย่อยของชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices : COPs) จัดเวที 3 รอบ กำหนดเว้นระยะห่างกันรอบละ 1 เดือน ครั้งละ 1 วัน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 4) การประชุมข้อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ การดำเนินการ 1 วัน เครื่องมือที่ใช้เป็นการจัดเวทีเสวนาเครือข่าย แนวทางการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนา (Development : D_2) เป็นการประเมินผลความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครู กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทดลอง จากครูผู้สอนในโรงเรียนเป้าหมาย 4 โรงเรียน จำนวน 190 คน มีค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 แล้วไปทำการทดลองใช้ (Try Out) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) = .962 และถอดบทเรียน แบบ AAR ผู้ให้ข้อมูลหลักในการถอดบทเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระและครู ใน 4 โรงเรียน แห่งละ 10 คน รวม 40 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ถอดบทเรียนที่ได้ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากบทเรียนด้วยตนเอง (Diary Records) และการสะท้อนการเรียนรู้ (Learned Reflection)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการ

1,1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 มีสถานภาพสมรส จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 49.48 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 มีระดับตำแหน่ง ค.ศ. 3 จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 26.57 มีรายได้

ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 36.98 มีภูมิลำเนาเดิม จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.73

สภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่สูงที่สุด คือ ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านสภาพการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก และด้านที่ต่ำที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

ด้านความพึงพอใจต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ มีความพึงพอใจในวิชาชีพความเป็นครูอยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อ มีความมุ่งมั่นในการเป็นครู/ผู้สอนทั้งชีวิตอยู่ในระดับมาก และข้อต่ำสุด คือ ภาพรวมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนของท่านมีปัญหาอยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ ต้องการแก้ไขปัญหาการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อ ทุ่มเทการทำงานในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก และข้อต่ำสุด คือ มีภาระงานประจำในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ ต้องการการเสริมพลังเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก รองลงมาข้อ ต้องการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมฐานความรู้ อยู่ในระดับมาก และข้อต่ำสุด คือ มีแผนในการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน พบว่า การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยความถี่สูงสุด คือ ต้องการแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งการพัฒนาการเรียนการสอน จนนำไปสู่ประโยชน์ของนักเรียน และครูผู้สอน ร้อยละ 51.43 รองลงมา งานวิจัยที่สอดคล้องและแก้ปัญหาได้ และให้นักเรียนเข้าใจปฏิบัติได้เอง ร้อยละ 42.86 ความต้องการด้านระเบียบวิจัยในชั้นเรียน คือ ต้องการมีเอกสารไว้ศึกษา ร้อยละ 71.43 รองลงมา ต้องการให้ทบทวนฝึกปฏิบัติไปด้วยกัน และช่วยดูงานที่ทำ ร้อยละ 48.57 ความต้องการด้านนวัตกรรมการศึกษา คือ การสร้างเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาทำอย่างไร เช่น สอนให้เด็กคิดต้องพัฒนานวัตกรรมอะไร อย่างไร ร้อยละ 34.28 รองลงมา การผลิตสื่อต่างๆ ร้อยละ 28.57 ความต้องการด้านการเขียนรายงาน คือ ต้องการตัวอย่างหรือหากเป็นไปได้ควรทำ ดัมมี่เค้าโครง เกี่ยวกับการเขียนงานวิจัย ร้อยละ 80.00 รองลงมา ต้องการให้การเขียนรายงานแบบสั้นๆง่ายๆ ร้อยละ 54.28

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การดำเนินการพัฒนาครูในโครงการการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีเบื้องหลังความคิดที่ต้องการให้ครูทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานและสามารถพัฒนาไปสู่วิทยฐานะได้ เป็นเหมือนกับการทำงานประจำสู่งานวิจัย เพื่อ

การแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ต่ำมาก ครูต้องคิดด้วยวิธีการวิจัย เริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาการเรียน การจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การทดลอง โดยมีมหาวิทยาลัยมาเป็นพี่เลี้ยงให้ ภาพรวมของโครงการที่ต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต้องการเน้นการวิจัย ผู้วิจัยต้องมีกระบวนการคิดโจทย์การวิจัย การดำเนินการพัฒนาตนเองจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ที่เรียกว่า R to R โดยมีมหาวิทยาลัยศิลปากรมาเป็นวิทยากรและพี่เลี้ยง มีการประชุมกับผู้เกี่ยวข้องทั้งเขตพื้นที่ ศึกษานิเทศก์ ครูและผู้บริหารโรงเรียน ในการคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมและสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม และบางโรงเรียนดำเนินการต่อเนื่องจากโครงการ Coaching and Monitoring ในแต่ละโรงเรียนเข้าร่วม ซึ่งได้กำหนด 4 โรงเรียน ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง และเลือกครูที่มีความต้องการในการพัฒนาที่เน้นการเรียนการสอนและการวิจัยควบคู่กันไป วิธีการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองด้วยการดำเนินการพัฒนาการเติมเต็ม สร้างพลังศรัทธา เอาความรู้จากมหาวิทยาลัยมาช่วยพัฒนาครู ได้องค์ความรู้ได้ข้อสรุปที่แน่นอนและชัดเจนจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ และเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการอบรมให้รับรู้แบบใหม่ในภาพรวมของการพัฒนาที่เป็นการพัฒนา ในโครงการนี้เป็นการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการกระตุ้นครูให้เกิดพลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกิดความต้องการ การจัดอบรมในเรื่องการปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (R to R) เป็นระบบพี่เลี้ยงสำหรับครู ในการเรียนการสอนและการจัดทำผลงานวิทยฐานะ แต่สิ่งสำคัญโครงการนี้การกำหนดเวลาที่ครูอาจมีภาระงานมาก ทำให้งานไม่สำเร็จได้ ส่วนการ Coaching เกิดความเชื่อถือ ในขณะที่การอบรมในโครงการนี้เป็นประโยชน์อย่างมาก ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ในการจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (R to R) แต่อาจติดขัดเรื่องของเวลา การค้นคว้า นอกจากนี้ครูยังมีความเข้าใจว่าการวิจัยเป็นเรื่องยาก โดยเฉพาะการเขียนรายงานการวิจัย แม้ว่าจะมีที่ปรึกษาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย แต่อาจมีข้อจำกัด แต่สิ่งสำคัญครูต้องติดอาวุธทางปัญญา สร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยาการให้เกิดขึ้น

การวิเคราะห์โรงเรียนที่ศึกษา ในภาพรวมทุกโรงเรียนผ่านการประกันคุณภาพในระดับดี ยกเว้นโรงเรียนเทศบาลวัดเจติยาราม ที่อยู่ในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ SWOT ในการจัดการเรียนการสอนของ 4 โรงเรียนเป้าหมาย

จุดแข็ง ได้แก่ ทุกโรงเรียนมียุทธศาสตร์การพัฒนาและผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและครู ครูสนใจการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูมุ่งมั่นในการสอน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพร้อมในการเรียนการสอน บุคลากรมีความรู้ความสามารถสูง มีศักยภาพในการทำงานเป็นทีม อุปกรณ์การสอนมีพอเพียง โรงเรียนได้รับรางวัลมากมาย ทั้งระดับประเทศ ระดับภาคและระดับจังหวัด ได้แก่ ด้านกีฬา เศรษฐกิจพอเพียง คุณธรรมจริยธรรม ICT การจัดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีอัตลักษณ์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น ต้นแบบของการเรียนรวม และการวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

จุดอ่อน ได้แก่ ภูมิศาสตร์และการเดินทาง ครูผู้สอนในบางกลุ่มสาระมีไม่เพียงพอ ครูขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาการสอน การผลิตสื่อการสอน การใช้ ICT ในการเรียนรู้ นักเรียนมีความรู้พื้นฐานทางการเรียนต่ำ และนักเรียนขาดความสนใจในการอ่านและการเรียนรู้ ขาดความรับผิดชอบ

มีปัญหาติดเกม และเครือข่ายสังคมออนไลน์ facebook ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีผลต่อการจบหลักสูตร นักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ผลการเรียนอยู่ในระดับต่ำ ครอบครัวแตกแยก ทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ค่อนข้างลำบาก ไม่มีโอกาสคัดเลือกนักเรียน ต้องรับนักเรียนทุกสภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในบางรายวิชา มีต้นแบบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ “บ้านแหลมโมเดล” และการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ

โอกาส ได้แก่ สถานที่ตั้งและบรรยากาศของโรงเรียนน่าสนใจ น่าเรียน โรงเรียนเป็นแหล่งท่องเที่ยว ครูและชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน และชุมชนสนับสนุนด้านงบประมาณ การทอดผ้าป่าการศึกษา และการสร้างโรงยิม สร้างนวัตกรรมในการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การอบรมเพื่อพัฒนาครู/อาจารย์ มีมหาวิทยาลัยส่งนักศึกษามาฝึกสอนและเป็นพี่เลี้ยง

อุปสรรค ได้แก่ สถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตอุตสาหกรรม มีปัญหาสิ่งแวดล้อม คือ กลิ่นเหม็น ไม่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน มีการแข่งขันกัน ปริมาณนักเรียนจะกระจุกในโรงเรียนในเมือง ค่านิยมของผู้ปกครองยังยึดกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในจังหวัด อีกส่วนหนึ่งผู้ปกครองยากจน และไม่มีเวลาเข้าร่วมประชุมกับทางโรงเรียน ข้อจำกัดของครูที่ต้องทำงานหลายด้าน งานส่วนใหญ่ลงมาที่โรงเรียน และขาดการบูรณาการการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอน

จากสภาพการณ์จัดการศึกษา ทั้งจากการวิเคราะห์เอกสาร การสอบถามด้วยแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ศึกษาทั้ง 4 แห่งมีศักยภาพและมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นคุณภาพการศึกษาทุกโรงเรียนผลการประเมินคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับดีขึ้นไป รวมถึงทุกโรงเรียนได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนา จึงมีความพร้อมในการพัฒนาให้ครูพัฒนาตนเองจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการศึกษาและนำผลการวิจัยไปแก้ไขปัญหาในส่วนที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จ

2. ร่างรูปแบบและการรับรองรูปแบบ

2.1 องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ คณะผู้วิจัยได้รูปแบบใช้ชื่อว่า “EDU-WESTERN Model” มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) Effort - E (ความอุตสาหะ) 2) Driving Forces -D (แรงขับ/พลังภายใน) 3) Universal-U (ความเป็นสากล) 4) Wealthy Intelligence- W (ความมีสติปัญญา) 5) Effectiveness to Learner -E (ประสิทธิผลสู่นักเรียน) 6) Self-developing-S (การพัฒนาตนเอง) 7) Technology-T (เทคโนโลยี) 8) Empowering-E (การเสริมพลังอำนาจ) 9) Responding-R (การตอบสนองต่อ R to R) และ 10) Networking-N (เครือข่ายวิชาการ) ซึ่งมีองค์ประกอบร่วม ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาทักษะ/ความสามารถของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการมีพี่เลี้ยงหนุนเนื่อง (Coacher)

องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเรียนการสอนของครูสู่นักเรียน ซึ่งต้องมีกิจกรรมในการปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัย (R to R) ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ

องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ประกอบด้วย การหนุนเนื่องหรือโคช (Coaching) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครู เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยเอื้อ (ภายใน) เป็นองค์กระกอบที่เอื้อให้เกิดผลสำเร็จจากปัจจัยภายในตนเอง ได้แก่ การมีไฟในตัว (Passionate) แรงจูงในใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ ความรับผิดชอบต่อตนเอง

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยสนับสนุน (ภายนอก) เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และการสนับสนุนจากสังคม

การวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อการใช้โมเดล พบว่า สถานศึกษาทั้ง 4 โรงเรียน มีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน แต่มีปัญหาในการเสริมพลังและพี่เลี้ยงหนุนเนื่องให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากภาระงานที่มาก มีความรับผิดชอบที่หลากหลายทั้งงานการเรียนการสอนและงานอื่นๆ ที่สอดแทรกเข้ามา ในแต่ละเทอมของสถานศึกษา มีบริบทและความโดดเด่นที่แตกต่างกัน ขณะที่ความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องการนำเสนอสิ่งดีๆ ผลงานต่างๆ ของงานประจำในการปฏิบัติการเรียนการสอน

เงื่อนไขของการใช้โมเดล “EDU-WESTERN Model” ที่ได้นี้เป็นเพียงแบบจำลอง ซึ่งต้องนำไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) หลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพให้เกิดเป็นรูปธรรม รวมถึงกำหนดประเด็นรายละเอียดของกิจกรรมการจัดการความรู้ตามหลักสูตรและคู่มือที่กำหนดในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในสถาบันการศึกษาต่อไป

2.2 การรับรองโดยการตรวจสอบ ใช้การจัดประชุมสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 5 คน เพื่อรับรองรูปแบบฯ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านของรูปแบบด้านที่สูงที่สุด คือ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ รองลงมาองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเอง ส่วนองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ด้านที่สูงที่สุด คือ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ รองลงมาเป็นด้านองค์ประกอบเชิงกระบวนการ และลำดับต่ำสุด คือ ด้านองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมในองค์ประกอบย่อย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่สูงที่สุด คือ S-Self-developing (การพัฒนาตนเอง) รองลงมาองค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และข้อต่ำที่สุด คือ R- Responding (การตอบสนองต่อ R to R)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ

3. 1 การจัดอบรมเพื่อการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

1) **การทดสอบความรู้** ในภาพรวมของ 4 โรงเรียน พบว่า คะแนนก่อนการอบรม (Pre-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 10.88,S.D.= 1.766) (43.52 %) และหลังการอบรมได้ทดสอบหลังการอบรม (Post-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 18.66,S.D.=2.678) (74.64 %) จากคะแนนเต็ม 25 คะแนน ส่วนผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมด้วย t-test แบบ dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เมื่อทดสอบสถิติที พบว่า t= -46.322, p-value = 0.00 แสดงให้เห็นว่าคะแนนก่อนการและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การประเมินผลความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายหัวข้อ หัวข้อที่สูงที่สุด คือ หัวข้อบรรณานุกรมอยู่ในระดับมาก รองลงมา หัวข้อภาคผนวก อยู่ในระดับมาก และหัวข้อต่ำที่สุด คือ หัวข้อวิธีดำเนินการวิจัย (บทที่ 3) หัวข้อผลการวิจัย (บทที่ 4) และ หัวข้อบทความวิจัย อยู่ในระดับมาก

3) การประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน การประเมินคุณภาพการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมของ 4 โรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก อันดับสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่องและปัญหาวิจัย รองลงมา ชื่อเรื่องมีความครอบคลุมกับการวิจัย และข้อต่ำที่สุด การเขียนรายงานการวิจัยในภาพรวมมีความชัดเจน

4) การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการติดตามงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระของ 4 โรงเรียนเป้าหมาย จำนวน 2 ครั้ง ๆละ 1 เดือน

ระยะที่ 1 เดือนแรก เป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่ได้ โดยให้แต่ละโรงเรียนจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามปฏิทินที่กำหนด ทั้ง 4 โรงเรียน ผลการจัดเวทีเวทีเสวนา พบว่า ครูทุกคนในกลุ่มเป้าหมายได้ดำเนินการวิจัยมาตั้งแต่การประชุมชี้แจง ครูได้ไปกำหนดโจทย์การวิจัยที่เกิดจากปัญหาในการเรียนการสอนที่เน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ ด้วยการวิจัย เมื่อได้ปัญหาการวิจัยหรือกำหนดโจทย์การวิจัยแล้ว หลังจากได้ฟังการบรรยายเสริมภาคทฤษฎี ครูได้ไปศึกษาค้นคว้าและจัดทำรายงานการวิจัยเป็นบทๆ ตามที่กำหนดตั้งแต่บทที่ 1-3 แล้วให้ครูแต่ละคนได้นำเสนอ และที่ปรึกษาได้ ตรวจผลงานตามรายงานการวิจัยในแต่ละบท (ตามภาพที่ 1) พร้อมกับ Coaching ในแต่ละเดือนที่กำหนด (ตามปฏิทินที่กำหนดร่วมกันในภาคผนวก) เมื่อได้คอมเมนต์แล้วให้ครูกลับไปปรับปรุงแก้ไข

ระยะที่ 2เดือนที่ 2 เป็นการประชุมการสร้างพลังและแรงจูงใจ

ในการดำเนินการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระยะที่ 2 เน้นให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเนื้อหาของวิธีการสร้างแรงจูงใจหลังจากที่ได้เสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองมาแล้ว ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้ครู

พัฒนาตนเองได้ให้ครูแต่ละคนเขียน Mind Mapping แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มสาระการเรียนรู้และในโรงเรียน ในวันที่คณะนักวิจัยได้ไปติดตามและ Coaching แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของ 4 โรงเรียน ความถี่สูงสุดในด้านของการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 47.22 รองลงมา การเสริมพลัง ร้อยละ 16.67 และด้านต่ำสุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ 8.33 จากการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระยะที่ 2 พบว่า ครูในแต่ละโรงเรียน ได้มีการเสริมพลังซึ่งกันและกันระหว่างครูด้วยกัน และคณะที่ปรึกษาที่ช่วยเติมเต็มส่วนขาด ทำให้เกิดกิจกรรมการปฏิบัติใน R to R ที่สำคัญในเรื่องของการเสริมพลัง ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง วิธีการเรียนรู้ และระบบพี่เลี้ยง รวมถึงความคาดหวังที่มีต่อพี่เลี้ยง

4.ผลการพัฒนา (Development : D_2) เป็นการประเมินผล (Evaluation : E) ความพึงพอใจของครู และถอดบทเรียน

4.1 ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครู ในภาพรวม 4 โรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับมาก และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ข้อการสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการ อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ข้อการเสริมพลังด้วยการกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ข้อการให้คำปรึกษา/แนะนำจากที่ปรึกษามหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก

ด้านการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้ท่านมีความรับผิดชอบ ต่อตนเองในการแก้ไขปัญหาเรียนการสอนอยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ข้อกิจกรรมการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้สร้างความรู้จากการวิจัยได้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก และข้อที่ต่ำที่สุด คือ รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถทำให้ท่านคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ อยู่ในระดับมาก

ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อมีการกระตุ้นทำให้เกิดความกระตือรือร้นและติดตามเนื้อหาอยู่เสมอ อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ข้อครูและนักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ข้อบรรยากาศการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกันในโรงเรียนและทีปรึกษาอยู่ในระดับมาก

ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ท่านได้เรียนรู้ ตลอดเวลา อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ท่านสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก และข้อที่ต่ำที่สุด คือ รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้ท่านเสียเวลาในการเรียนรู้น้อยลงอยู่ในระดับมาก

ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถพัฒนาวิธีการ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ข้อการเสริมพลังการวิจัยมีผลได้หรือสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน และข้อมีความสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนจากการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก และข้อที่ต่ำที่สุด คือ ข้อมีการประเมินศักยภาพของ

ตนเองในการทำวิจัยในชั้นเรียนและข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ท่านสามารถช่วยให้แก้ไข การเรียนได้ดีขึ้นอยู่ในระดับมาก

ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ตรงประเด็นอยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ข้อสามารถนำผลการวิจัยมาสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ ข้อการนำงานประจำหรือการสอนมาวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน และข้อเกิดประโยชน์ในการพัฒนาสู่การจัดทำผลงานวิชาการ/วิทยฐานะ อยู่ในระดับมาก และข้อที่ต่ำที่สุด คือ การวิจัยในชั้นเรียนให้ท่านได้สร้างความรู้จากการอ่านและการเขียนอยู่ในระดับมาก

4.2 ผลการถอดบทเรียน

1.การใช้ประโยชน์จากโครงการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้จากโครงการวิจัยนี้ ได้แก่ **1) การวิจัย** ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนากระบวนการทำวิจัยที่สามารถทำให้เห็นข้อบกพร่อง/จุดที่สมควรได้รับการแก้ไข หรือจุดที่ควรส่งเสริม เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน แบบลึกกว้างแน่นมาก ไม่ได้นำรูปแบบมาจัดทำ นำงานประจำที่เกิดขึ้นมาทำการวิจัย ดังเช่น การศึกษาผลของการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการใช้กล้ามเนื้อมือของเด็กปฐมวัย หรือการศึกษานักเรียนจำนวนหนึ่งไม่สามารถเขียนสะกดคำได้ถูกต้องจึงได้นำปัญหาพัฒนาและนำไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน นำงานประจำที่เกิดขึ้นมาทำการวิจัยเพื่อศึกษานักเรียน ที่สามารถอ่านสะกดคำได้ถูกต้อง **2) การพัฒนาตนเองและงาน** เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงาน หน้าที่การสอนและการบริหารจัดการห้องเรียน รวมถึงการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน นำความรู้ขั้นตอน วิธีการในการทำวิจัยไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและนำผลการวิจัยไปพัฒนานักเรียนต่อไป ใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบ และเมื่อสร้างนวัตกรรมในการพัฒนานักเรียน **3) การเรียนการสอน** มีพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัย เพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอน ใช้แก้ปัญหานักเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา แก้ไขปัญหาสิ่งที่พบเจอในระหว่างการเรียนการสอน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ คือ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาการวัดและประเมินผลความแตกต่างของครูและนักเรียน ได้รับความรู้ตรงตามตัวชี้วัดตรงตามมาตรฐาน ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษที่ตนเองได้รับหน้าที่สอน พัฒนาสื่อการสอน ให้มีคุณภาพและเหมาะสมสำหรับนักเรียน นำงานประจำที่เกิดปัญหามาทำการวิจัยเพื่อศึกษา เช่น การศึกษานักเรียนไม่สามารถอ่านออกเสียงคำยากได้ จึงได้นำปัญหามาพัฒนา มาเป็นงานวิจัยในชั้นเรียน นำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนและพัฒนาสู่นักเรียน และพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน **4) นวัตกรรม** มีการทำนวัตกรรมในงานวิจัย ใช้ในการพัฒนาแบบฝึกทักษะที่ใช้ในการเรียนการสอน นำมาจัดเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้เพิ่มเติมในวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี **5) คุณภาพการสอน** ใช้แก้ปัญหาของนักเรียน และสามารถนำมาพัฒนาคุณภาพการสอนให้ดียิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาการใช้พลังงานอย่างไม่รู้คุณค่าและประหยัด ใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ให้มีการพัฒนาดีขึ้น และ **6) พัฒนาความคิดนักเรียน** ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การปฏิบัติที่ดีในโครงการวิจัยของโรงเรียน

การปฏิบัติที่ดี ได้แก่ ปลุกจิตสำนึก ถูก-ผิด การพัฒนางานในการสอนสู่การนำไปปฏิบัติจริง นำไปพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนสู่การปฏิบัติจริง การปูพื้นฐานความรู้อย่างชัดเจนเป็นขั้นตอน พัฒนาการทำงาน การจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติได้อย่างเต็ม

รูปแบบจริงการใช้กระบวนการ ระดมสมอง การใช้กระบวนการกลุ่มในการทำกิจกรรม การปฏิบัติพัฒนาการฝึกทักษะ การวิจัย ทำให้ได้นวัตกรรมใหม่ๆ เป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนาที่ดีและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างจิตสำนึกให้แก่นักเรียน และชุมชน การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย การวิจัยแต่ละครั้งแต่ละเรื่อง ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู จะทำให้เกิดความรวดเร็ว การเพิ่มภาระงานเล็กน้อยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรบุคคลของประเทศชาติ ให้ได้รับการศึกษาตรงตามมาตรฐานการศึกษา การนำความรู้ที่เรามีมาสร้างสรรค์เป็นชิ้นงาน เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการอย่างมีระบบ ความสุขและสนุกในการทำงาน ปัญญาเก่งขึ้น ฉลาดขึ้น ความก้าวหน้าในการทำงาน มีการพัฒนาการสอน เพื่อให้นักเรียน มีความรู้ ความสามารถและมีการแก้ไขนักเรียนที่บกพร่อง ดังตัวอย่างเช่น การสอนให้นักเรียนพัฒนาทักษะการอ่านภาษาไทย โดยใช้ทักษะ แบบฝึก เรื่อง พยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ ทำให้นักเรียนมีการพัฒนาดีขึ้น การนำกิจกรรมสร้างสรรค์มาใช้ในการพัฒนากล้ามเนื้อมือของเด็กปฐมวัย การสอนให้นักเรียนเขียนสะกดคำได้ถูกต้อง โดยใช้ทักษะการฝึก 6 ชุด คือ เรื่องพยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ ตัวสะกด การใช้ตัวสะกดการันต์ การสอนให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีในการเขียนวิชาต่างๆ ผู้วิจัยนำปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่มาพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ให้นักเรียน การสอนให้นักเรียนอ่านออกเสียง การอ่านสะกดการอ่านเป็นคำ การอ่านผันวรรณยุกต์ อักษรสามหมู่ ผู้ทำงานวิจัยควรนำปัญหาที่มีจากการปฏิบัติหน้าที่ประจำ และนำมาสู่การทำวิจัย คือ เมื่อเกิดปัญหาก็หาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาให้ดีขึ้น และมีวินัยและขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การพัฒนางานในการสอนสู่การปฏิบัติจริงที่เป็นรูปธรรม ผู้ทำงานวิจัยนำปัญหาที่มีจากการปฏิบัติหน้าที่ประจำ และนำมาสู่การ ทำวิจัย

3. บทเรียนที่ได้รับในโครงการวิจัย

บทเรียนที่ได้รับในโครงการวิจัย ได้แก่ ทำให้ได้รู้จักความสำคัญของงานวิจัยมากขึ้น มีขั้นตอนการวิจัยที่ถูกต้อง ได้มีการศึกษาพัฒนาตนเองทางด้านการทำวิจัย ความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยได้พัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอน พัฒนางานที่รับผิดชอบในหน้าที่ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้อง มีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนยิ่งขึ้น และได้พัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้น ขั้นตอนต่างๆ ในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้อง การทำวิจัยในเชิงวิชาการสู่การบูรณาการในชั้นเรียนจริง ได้พัฒนาพื้นฐานการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีเพื่อนร่วมงานทำงานโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน กระบวนการแก้ปัญหาในการเรียน การหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา เน้นกระบวนการแก้ปัญหาในการเรียน หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการเรียน รู้ถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของงานวิจัย เรียนรู้รูปแบบงานวิจัยแบบง่ายที่ทุกคนสามารถทำได้ รู้ถึงประโยชน์สูงสุดของงานวิจัย ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าทางการศึกษาที่เหมาะสำหรับครูมืออาชีพ นักเรียนมีการพัฒนาและมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น ผู้ปฏิบัติมีผลงานหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามรถนำผลงานไปเผยแพร่ต่อได้เพื่อขยายผล ความพยายามที่แก้ปัญหาที่เกิดกับตัวนักเรียน ต้องพร้อมทุกสถานการณ์ ต้องมีความจริงจังและพร้อมทุกสถานการณ์ ความมีใจที่มุ่งมั่นพัฒนางาน แก้ปัญหาการเรียนการสอนของนักเรียน มีความสุขในการปฏิบัติงาน และค้นหาวิธีการพัฒนา เครื่องมือที่จะแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะดีขึ้น ทำให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้น มีวินัยในการทำงาน และทำให้นักเรียน ได้รับความรู้ ความเข้าใจในบทเรียน และทำให้บุคลากรทางการศึกษา มีพัฒนาการไปในทางที่ดี เป็นการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยและข้อค้นพบดังที่ได้กล่าวมาในผลการวิจัยนั้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4 ข้อให้ครอบคลุม ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการ

1,1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม จากผลการวิจัยที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูในภูมิภาคตะวันตก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 70.83 มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 มีสถานภาพสมรส จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 49.48 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 มีระดับตำแหน่ง ค.ศ. 3 จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 26.57 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 36.98 มีภูมิลำเนาเดิม จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.73 แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่ครูผู้สอนเป็นผู้หญิงถึงร้อยละ 70 มีอายุในวัยใกล้เกษียณถึง 1 ใน 3 มีพื้นฐานปริญญาตรี 1 ใน 4 ได้ ค.ศ. 3 แล้ว

ส่วนสภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.10,S.D.=.506) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่สูงที่สุด คือ ความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.15,S.D.=.931) รองลงมาด้านสภาพการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.10,S.D.= 1.21) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95,S.D.= .442) จึงเป็นความตั้งใจหรือใส่ใจที่จะรู้บางสิ่งบางอย่างแล้ว คนที่เป็นครูมีความมุ่งมั่น อุทิศตัวในอาชีพ ซึ่งได้แสดงออกในความพึงพอใจที่เกือบตลอดชีวิต ที่ได้ปฏิบัติงานด้านการสอนจนถึง ค.ศ. 3 แต่จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ครูมีการพัฒนาตนเองในระดับต่ำที่สุด แม้ว่าครูส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาตนเองในด้านการอบรมอยู่ประจำ แต่อาจขาดการพัฒนาในด้านวิชาการที่ยังคงสอนในแบบเดิมๆ โดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ยังมีน้อยมาก จากบริบทและรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่ครูมีความต้องการการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาวิชาการ ดังนั้นจึงกำหนดวิธีการให้ได้ความรู้และลงมือทำจนเห็นผลจากการกระทำนั้น หมายความว่า มีความตั้งใจ (Intending) เป็นสิ่งแรกที่ถูกกำหนดในใจคน และเมื่อลงมือปฏิบัติการสัมผัสหรือทำอย่างมีจุดประสงค์แน่นอนและชัดแจน จะได้ผลออกมาอย่างไร เป็นอันจบกระบวนการ ซึ่งสรุปได้ 4 ขั้นตอน คือ 1) ตั้งใจจะรู้ อยากจะรู้ หรือกำหนดในปัจจัยต้องการรู้ 2) กำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อให้รู้ 3) ลงมือปฏิบัติหรือทำตามที่คิดไว้ และ 4) ได้รับผลหรือประจักษ์ผลจากการกระทำ สอดรับกับด้านความพึงพอใจต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.15,S.D.=.931) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ มีความพึงพอใจในวิชาชีพความเป็นครูอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.05,S.D.= .602) รองลงมาข้อมีความมุ่งมั่นในการเป็นครู/ผู้สอนทั้งชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.32,S.D.= .557) และข้อต่ำสุด คือ ภาพรวมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนของท่านมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.63,S.D.= 1.44) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำสุด สอดคล้องกับคุณภาพการศึกษาในระดับประเทศที่จะต้องยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ในขณะที่ความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนความต้องการพื้นฐาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และแรงจูงใจ (Incentive) และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ ดังนั้นสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องกระตุ้นเพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติด้านสภาพการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

($\overline{X}$ =4.10,S.D.=1.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ ต้องการแก้ไขปัญหาการศึกษาของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.29,S.D.= 1.37) รองลงมา ข้อทุ่มเทการทำงานในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.16,S.D.= .552) และข้อต่ำสุด คือ มีภาระงานประจำในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.86,S.D.= .641) ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95,S.D.= .442) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ ต้องการการเสริมพลังเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.18,S.D.=.552) รองลงมาข้อ ต้องการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมฐานความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.13,S.D.= .592) และข้อต่ำสุด คือ มีแผนในการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.20,S.D.= .958) จากข้อมูลดังกล่าว ความต้องการของครูในการแก้ไขปัญหาในลำดับแรก การพัฒนาตนเองจึงเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเอง การพัฒนาตนเอมีความสำคัญ ดังนี้ 1) เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงตามความเป็นจริง ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง อันจะนำไปสู่การขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ก้าวมาสู่การยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง 2) เพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยการสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์และลดหรือขจัดคุณลักษณะที่เป็นโทษกับชีวิตและสังคม ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน พบว่า แนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ความถี่สูงสุด คือ ข้อต้องการแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ รวมทั้งการพัฒนาการเรียนการสอน จนนำไปสู่ประโยชน์ของนักเรียน และครูผู้สอน ร้อยละ 51.43 รองลงมา งานวิจัยที่สอดคล้องและแก้ปัญหาได้ และให้นักเรียนเข้าใจปฏิบัติได้เอง ร้อยละ 42.86 ความต้องการด้านระเบียบวิจัยในชั้นเรียน คือ ต้องการมีเอกสารไว้ศึกษา ร้อยละ 71.43 รองลงมา ต้องการให้ทบทวนฝึกปฏิบัติไปด้วยกัน และช่วยดูงานที่ทำ ร้อยละ 48.57 ความต้องการด้านนวัตกรรมการศึกษา คือ การสร้างเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา เช่น สอนให้เด็กคิด ต้องพัฒนานวัตกรรมอะไร ร้อยละ 34.28 รองลงมา การผลิตสื่อต่างๆ ร้อยละ 28.57 ความต้องการด้านการเขียนรายงาน คือ ต้องการตัวอย่างหรือหากเป็นไปได้ควรทำดัมมี่เค้าโครงเกี่ยวกับการเขียนงานวิจัย ร้อยละ 80.00 รองลงมา ต้องการให้การเขียนรายงานแบบสั้นๆง่ายๆ ร้อยละ 54.28 ส่วนปัญหา/อุปสรรค ความถี่สูงสุด คือ ครูมีงานประจำมาก โดยเฉพาะงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่และเป็นงานที่เร่งด่วนต่องาน ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ร้อยละ 71.43 และข้อเสนอแนะ ควรมีการพัฒนาการวิจัยต้องทำให้เป็นงานประจำ แต่เมื่อต้องเขียนรายงานวิจัยเต็มรูปแบบเลยเบื่อ ต้องการการวิจัยที่มีวิธีง่ายๆ ร้อยละ 40.00 มีสภาพการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ Maslow (1959) ได้สรุปลักษณะของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวมี 5 ระดับคือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับจากต่ำไปหาสูง และจากความต้องการนี้เองเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมการบริโภคแตกต่างกันออกมา (ฉลองศรี พิมลสมพงศ์,2542 : 36-37) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากผลการวิจัยดังกล่าวครูผู้สอนและผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนาการศึกษา แม้ว่าครูจะมีภารกิจมาก แต่ก็ต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ในด้านการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการนสอน ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเรียนรู้ของครูเป็นกระบวนการ ที่มีความตั้งใจหรือใส่ใจที่จะรู้บางสิ่งบางอย่างแล้ว จึงกำหนดวิธีการให้ได้ความรู้และลงมือทำ จนเห็นผลจากการกระทำนั้น

หมายความว่า มีความตั้งใจ เป็นสิ่งแรก ที่ถูกกำหนดในใจคน และเมื่อลงมือปฏิบัติ จะได้ผลออกมาอย่างไร เป็นอันจบกระบวนการ นับเป็นการเรียนรู้โดยตรง (Direct Leaning) เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) หมายถึง การได้รับประสบการณ์ เหตุการณ์ สถานการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นการสัมผัสด้วยประสาทสัมผัส อย่างน้อย 1 อย่างด้วยตนเอง เช่น ได้เห็นเอง ได้ยินเอง ได้จับหรือสัมผัสเอง ได้ดมเอง ได้ชิมเอง เป็นต้น (นรินทร์ สังข์รักษา,2547 : 24-25) สอดคล้องกับสุชา จันทน์เอม (2542) ที่กล่าวถึงว่าเราจะเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อเรามีความพร้อมที่จะเรียน เมื่อเรามีจุดประสงค์ที่แน่นอนและมีเหตุผลที่ดีในการที่จะเรียนบางสิ่ง ก็จะเป็นการง่ายยิ่งขึ้นที่จะรับการสอนนั้น และทำให้เกิดผลสำเร็จในการเรียนรู้ได้ การเรียนรู้งาน จะกระทำได้ด้วยการลงมือปฏิบัติ ก่อนที่กระบวนการเรียนรู้จะสมบูรณ์ได้นั้น นักเรียนต้องได้รับการฝึกหัดในสิ่งที่คาดหวังว่าจะเรียน การเรียนที่ประสบผลสำเร็จจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ความผิดพลาดจากการเรียนทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ถ้าหากเป็นไปได้ผู้สอนจะต้องวางแผนการสอนของเขาให้ประสบผลสำเร็จด้วยการประเมินความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการสอน แต่แตกต่างกับอำนวย กิจเจริญ (2547 ที่พบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน อันเนื่องจากบริบทของโรงเรียนแตกต่างกัน ที่โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรีมีระบบเครือข่ายวิชาการที่เข้มแข็ง มีการพัฒนาตลอดเวลา รวมถึงการส่งเสริมของโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ทั้งยังสอดคล้องกับมนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552) ที่พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดของการปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับบุคลากร ความมั่นคง การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน ส่วนค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม นวัตกรรมและความเสี่ยง และการปฏิบัติงานเชิงรุก สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) ได้วิจัยสภาพปัญหาด้านครู ที่พบว่า การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ส่วนใหญ่เป็นการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด ซึ่งมักไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและเป็นการอบรมที่ไม่ได้กำหนดแผนไว้ชัดเจน Ozcan (1993) ที่พบว่า ปัจจัย จูงใจ 3 ด่านได้แก่ รางวัลสำหรับครู แนวคิดของครู และการประเมินครูส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ได้ข้อเสนอ ดังนี้ 1) การเพิ่มโอกาสในการได้รับสิ่งจูงใจต่างๆ ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากขึ้นด้วย 2) ความสม่ำเสมอของการให้รางวัลอาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) การประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูควรมีหลักเกณฑ์มาตรฐานตายตัว เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับ Russo (1995) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจของครูในโรงเรียนมัธยม ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยเดียวกันสามารถมีผลกระทบได้ทั้งทางบวกและทางลบต่อแรงจูงใจของบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบที่ดีต่อแรงจูงใจของบุคลากรส่วนใหญ่คือ ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จ นโยบายและแผนการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อิสระในการปฏิบัติหน้าที่และลักษณะงานตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบในทางลบต่อแรงจูงใจของบุคลากรครู คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การเป็นที่ยอมรับ นโยบายและแผนการบริหารจัดการ ความสัมพันธ์กับเด็กนักเรียน อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จ ประสบการณ์ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับครอบครัวตามลำดับ สอดคล้องกับ Garudzu-Kusereka (2005) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยม ประเทศซิมบับเว

ที่พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ไม่ได้อยู่ในระดับสูงมาก และระดับแรงจูงใจของบุคลากรได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านลักษณะบางประการ โดยมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้แรงจูงใจต่ำและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจ และได้เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในโรงเรียนของตน

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การดำเนินการพัฒนาครูในโครงการการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีเบื้องหลังความคิดที่ต้องการให้ครูทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน รวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานและสามารถพัฒนาไปสู่วิทยฐานะได้ เป็นเหมือนกับการทำงานประจำสู่งานวิจัย เพื่อการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ต่ำมาก ครูต้องคิดด้วยวิธีการวิจัย เริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาการเรียน การจัดการเรียนการสอน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การทดลอง โดยมีมหาวิทยาลัยมาเป็นพี่เลี้ยง ภาพรวมของโครงการที่ต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต้องการเน้นการวิจัย ผู้วิจัยต้องมีกระบวนการคิดโจทย์การวิจัย การดำเนินการพัฒนาตนเองจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ที่เรียกว่า R to R โดยมีมหาวิทยาลัยศิลปากรมาเป็นวิทยากรและพี่เลี้ยง มีการประชุมกับผู้เกี่ยวข้องทั้งเขตพื้นที่ ศึกษานิเทศก์ ครูและผู้บริหารโรงเรียน ในการคัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อมและสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม และบางโรงเรียนดำเนินการต่อเนื่องจากโครงการ Coaching and Mentoring ในแต่ละโรงเรียนเข้าร่วม ซึ่งได้กำหนด 4 โรงเรียน ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้เห็นความแตกต่าง และเลือกครูที่มีความต้องการในการพัฒนาที่เน้นการเรียนการสอนและการวิจัยควบคู่กันไป ดังนั้นชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (ชรว./PLC) เป็น “เครื่องมือ” ในการสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ที่สำคัญ สำหรับการวิจัยที่ต้องอาศัยที่ปรึกษาและระบบพี่เลี้ยงในการ Coaching and Mentoring ทุกคน ทุกหน่วยการศึกษา วิธีการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองด้วยการดำเนินการพัฒนา การเติมเต็ม สร้างพลังศรัทธา เอาความรู้จากมหาวิทยาลัยมาช่วยพัฒนาครู ได้องค์ความรู้ได้ข้อสรุปที่แน่นอนและชัดเจนจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ และเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการอบรมให้รับความรู้แบบใหม่ ในภาพรวมของการพัฒนาที่เป็นการพัฒนา ในโครงการนี้เป็นการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการกระตุ้นครูให้เกิดพลังหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เกิดความต้องการ การจัดอบรมในเรื่องการปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (R to R) เป็นระบบพี่เลี้ยงสำหรับครู ในการเรียนการสอนและการจัดทำผลงานวิทยฐานะ แต่สิ่งสำคัญโครงการนี้การกำหนดเวลาที่ครูอาจมีภาระงานมาก ทำให้งานไม่สำเร็จได้ ส่วนการ Coaching เกิดความเชื่อถือ ในขณะที่การอบรมในโครงการนี้เป็นประโยชน์อย่างมาก ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ในการจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน แต่อาจติดขัดเรื่องของเวลา การค้นคว้า นอกจากนี้ครูยังมีความเข้าใจว่าการวิจัยเป็นเรื่องยาก โดยเฉพาะการเขียนรายงานการวิจัย แม้ว่าจะมีที่ปรึกษาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย แต่อาจมีข้อจำกัด แต่สิ่งสำคัญครูต้องติดอาวุธทางปัญญา สร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยาการให้เกิดขึ้น

ความคาดหวังของโครงการนี้ ครูที่ผ่านการอบรมสามารถไปปรับการเรียนการสอน จากแบบเดิมโดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียน การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน ตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อแก้ปัญหาครูผ่านกระบวนการวิจัย จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้น

เรียน สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ให้เกิดขึ้นมีมหาวิทยาลัยเข้ามาช่วยในด้านวิชาการ และการเป็นพี่เลี้ยง แรงบันดาลใจมาจากปรัชญา และความต้องการประกอบกัน หากสิ่งที่เราได้เรียนรู้ไปนั้นสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อตัวเราได้ ก็จะทำให้เราเกิดความพึงพอใจกับสิ่งที่เราได้รับผลนั้น ซึ่งจะทำให้เราจดจำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปได้ดีและมีความต้องการที่จะเรียนรู้มากขึ้น (สุชา จันทน์เอม, 2542) ดังนั้น การจัดระบบการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของบุคคล สังคม และประเทศชาติมากเท่าไร หมายถึงการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงนั้น บุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ ก็คือ “ครู” ครูยังคงเป็นผู้ที่มีความหมายและปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา (พิณสุดา สิริธรังศรี, 2556 : 6-18) ทั้งนี้เพราะคุณภาพของนักเรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (McKinsey, 2007; วรากรณ์ สามโกเศศ, 2553; ดิเรก พรสีมา, 2554) ครูเป็นปัจจัยสำคัญในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุด

การวิเคราะห์โรงเรียนที่ศึกษา ในภาพรวมทุกโรงเรียนผ่านการประกันคุณภาพในระดับดี ยกเว้นโรงเรียนเทศบาลวัดเจติยาราม ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการวิเคราะห์ SWOT ในการจัดการเรียนการสอนของ 4 โรงเรียนเป้าหมาย มีจุดแข็ง ได้แก่ ทุกโรงเรียนมียุทธศาสตร์การพัฒนาและผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษา ทั้งภายในและภายนอก มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและครู ครูสนใจการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูมุ่งมั่นในการสอน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพร้อมในการเรียนการสอน บุคลากรมีความรู้ความสามารถสูง มีศักยภาพในการทำงานเป็นทีม อุปกรณ์การสอนมีพอเพียง โรงเรียนได้รับรางวัลมากมาย ทั้งระดับประเทศ ระดับภาคและระดับจังหวัด ได้แก่ ด้านกีฬา เศรษฐกิจพอเพียง คุณธรรมจริยธรรม ICT การจัดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีอัตลักษณ์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น ต้นแบบของการเรียนรวม และการวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ จุดอ่อน ได้แก่ ภูมิศาสตร์และการเดินทาง ครูผู้สอนในบางกลุ่มสาระมีไม่เพียงพอ ครูขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาการสอน การผลิตสื่อการสอน การใช้ ICT ในการเรียนรู้ นักเรียนมีความรู้พื้นฐานทางการเรียนต่ำ และนักเรียนขาดความสนใจในการอ่านและการเรียนรู้ ขาดความรับผิดชอบ มีปัญหาติดเกม และเครือข่ายสังคมออนไลน์ facebook ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีผลต่อการจบหลักสูตร นักเรียนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ผลการเรียนอยู่ในระดับต่ำ ครอบครัวแตกแยก ทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ค่อนข้างลำบาก ไม่มีโอกาสคัดเลือกนักเรียน ต้องรับนักเรียนทุกสภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในบางรายวิชา มีต้นแบบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ “บ้านแหลมโมเดล” และการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ส่วนโอกาส ได้แก่ สถานที่ตั้งและบรรยากาศของโรงเรียนน่าสนใจ น่าเรียน โรงเรียนเป็นแหล่งท่องเที่ยว ครูและชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน และชุมชนสนับสนุนด้านงบประมาณการทอดผ้าป่าการศึกษา และการสร้างโรงยิม สร้างนวัตกรรมในการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การอบรมเพื่อพัฒนาครู/อาจารย์ มีมหาวิทยาลัยส่งนักศึกษามาฝึกสอนและเป็นพี่เลี้ยง และอุปสรรค ได้แก่ สถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตอุตสาหกรรม มีปัญหาสิ่งแวดล้อม คือกลิ่นเหม็น ไม่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน มีการแข่งขันกัน ปริมาณนักเรียนจะกระจุกในโรงเรียนเขตเมือง ค่านิยมของผู้ปกครองยังยึดกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในจังหวัด อีกส่วนหนึ่งผู้ปกครองยากจน และไม่มีเวลาเข้าร่วมประชุมกับทางโรงเรียน ข้อจำกัดของครูที่ต้องทำงานหลายด้าน งานส่วนใหญ่ลงมาที่โรงเรียน และขาดการบูรณาการการเรียนรู้ให้กับครูผู้สอน ขณะเดียวกันประเทศที่มีประชากรมีการศึกษา

ดีมีคุณภาพจะมีความเป็นประชาธิปไตยและเสถียรภาพทางการเมืองและสังคมสูงกว่า (Hanushek และ Rivkin, 2010) ทำอย่างไร ที่จะให้ครูได้รับการพัฒนาคุณภาพ มีศักยภาพ เป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้ และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตของตนเอง ระหว่างเป็นครู เป็นการเรียนรู้ และมีศักดิ์ศรีสำหรับการเป็นครูเพื่อศิษย์และเพื่อการดำรงชีวิตของตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2551; 2557) มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่าความรู้ (กฤษณพงศ์ กีรติกร, 2557) เปลี่ยนวิธีการสอนที่เน้น “วิชาเป็นตัวตั้ง”เป็น “เน้นชีวิตนักเรียนเป็นตัวตั้ง” (ประเวศ วะสี, 2552) หรือมุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) อย่างจริงจัง มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557) เป็นครูที่มีค่า คือเป็นครูที่ทำงานแต่ไม่ทำเงิน คิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ค้นคว้าเพิ่มพูนปัญญา และเปี่ยมไปด้วยเมตตากรุณา (สุมน อมรวิวัฒน์, 2555) สอดคล้องกับธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ (2557) ที่พบว่า นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558-2561 มี 3 นโยบายหลักๆ ได้แก่ นโยบายที่ 1 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบายที่ 2 การสร้างขวัญกำลังใจ ภาพลักษณ์ และคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา และนโยบายที่ 3 การพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558-2561มี 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ ภาพลักษณ์และคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. ร่างรูปแบบและการรับรองรูปแบบ

2.1 องค์ประกอบของรูปแบบ จากการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ คณะผู้วิจัยได้รูปแบบใช้ชื่อว่า “EDU-WESTERN Model” มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) Effort - E (ความอุตสาหะ) 2) Driving Forces -D (แรงขับ/พลังภายใน) 3) Universal-U (ความเป็นสากล) 4) Wealthy Intelligence- W (ความมีสติปัญญา) 5) Effectiveness to Learner -E (ประสิทธิผลสู่นักเรียน) 6) Self-developing-S (การพัฒนาตนเอง) 7) Technology-T (เทคโนโลยี) 8) Empowering-E (การเสริมพลังอำนาจ) 9) Responding-R (การตอบสนองต่อ R to R) และ 10) Networking-N (เครือข่ายวิชาการ) ซึ่งมีองค์ประกอบร่วม ได้แก่ **องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง** เป็นการพัฒนาทักษะ/ความสามารถของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการมีพี่เลี้ยงหนุนเนื่อง (Coacher) **องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาตนเองตลอดเวลา** เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเรียนการสอนของครูสู่นักเรียน ซึ่งต้องมีกิจกรรมในการปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัย (R to R) ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ **องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์** ประกอบด้วย การหนุนเนื่องและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครู เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ ที่สามารถ

พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ **องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยเอื้อ (ภายใน)** เป็นองค์กระกอบที่เอื้อให้เกิดผลสำเร็จจากปัจจัยภายในตนเอง ได้แก่ การมีไฟในตัว (Passionate) แรงจูงในใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และความรับผิดชอบต่อตนเอง **องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยสนับสนุน (ภายนอก)** เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และการสนับสนุนจากสังคม **การวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อการใช้โมเดล** พบว่า สถานศึกษาทั้ง 4 โรงเรียน มีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน แต่มีปัญหาในการเสริมพลังและพี่เลี้ยงหนุนเนื่องให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากภาระงานที่มาก มีความรับผิดชอบที่หลากหลายทั้งงานการเรียนการสอนและงานอื่นๆ ที่สอดแทรกเข้ามา ในแต่ละเทอมของสถานศึกษา มีบริบทและความโดดเด่นที่แตกต่างกัน ขณะที่ความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องการนำเสนอสิ่งดีๆ ผลงานต่างๆของงานประจำในการปฏิบัติการเรียนการสอน สำหรับการพัฒนารูปแบบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Getzels & Guba (1957) ได้แก่ รูปแบบจะต้องเป็นที่รวมของแนวคิด และแสดงถึงความสัมพันธ์ต่างๆ ของแนวคิดซึ่งไม่เพียงแต่จะสามารถตอบปัญหาที่เคยมีมาก่อนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดตามมาได้อีกด้วย โครงสร้างของแนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว จะต้องสามารถปฏิบัติและวางอยู่ในรูปขององค์การได้ ซึ่งหมายถึง แนวคิดและความสัมพันธ์ไม่เพียงแต่สามารถชี้แนวทางให้เกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังสามารถติดตามตรวจสอบได้อีกด้วย รูปแบบที่เกิดขึ้นจะต้องยึดหลักการและอยู่บนพื้นฐานทางการบริหาร หรือผลงานที่เกี่ยวโยงกับการบริหารภายใต้แนวคิดและความสัมพันธ์ดังกล่าว รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) คือ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบ รูปแบบชนิดนี้จะช่วยใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษา มากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ สอดคล้องกับ Keeves (1988 : 49) ที่กล่าวถึง การสร้างรูปแบบจึงเป็นการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ สำหรับเงื่อนไขของการใช้โมเดล “EDU-WESTERN Model” ที่ได้นี้เป็นเพียงแบบจำลอง ซึ่งต้องนำไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพให้เกิดเป็นรูปธรรม รวมถึงกำหนดประเด็นรายละเอียดของกิจกรรมการจัดการความรู้ตามหลักสูตรและคู่มือที่กำหนดในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในสถาบันการศึกษาต่อไป

2.2 การรับรองโดยการตรวจสอบ ใช้การจัดประชุมสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 5 คน เพื่อรับรองรูปแบบฯ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.509) เมื่อพิจารณารายด้านของรูปแบบด้านที่สูงที่สุด คือ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.513) รองลงมา องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.508) ส่วนองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ด้านที่สูงที่สุด คือ องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.507) รองลงมาเป็นด้านองค์ประกอบเชิงกระบวนการ ($\overline{X}$ = 4.39,

S.D. = 0.526) และลำดับต่ำสุด คือ ด้านองค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.495) ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมในองค์ประกอบย่อย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33, S.D. = 0.657) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่สูงที่สุด คือ S-Self-developing (การพัฒนาตนเอง) ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.825) รองลงมา องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.431) และข้อต่ำที่สุด คือ R- Responding (การตอบสนองต่อ R to R) ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = 0.791) ส่วนคำถามปลายเปิดมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อรูปแบบฯ นั้นทางผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม รวมถึงการนำไปใช้ได้จริง เนื่องจากบ่งบอกรายละเอียดของแต่ละส่วน มีหลักการ วัตถุประสงค์และโครงสร้างของรูปแบบ และผลที่จะได้จากรูปแบบมีความชัดเจนและสอดคล้อง แต่มีข้อเสนอแนะที่สำคัญว่าควรดำเนินการเป็นสองระยะ คือ ในระยะแรกควรมุ่งเน้นการสร้างสรรค์คุณภาพของผลงาน เพื่อการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่เกิดขึ้นจริง นำไปสู่การพัฒนาและการแก้ไขผลการเรียนได้ตรงประเด็น รวมถึงการนำไปใช้ประโยชน์จริงๆ เป็นประการสำคัญ และในระยะที่ 2 ควรพัฒนาครูที่สมัครใจเข้าร่วมไปสู่การจัดทำวิทยฐานะเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และระเบียบการเข้าสู่ วิทยฐานะที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน โดยที่กระทรวงศึกษาธิการมีการใช้เกณฑ์ผลงานเชิงประจักษ์และ/หรือผลงานวิชาการ ส่วนกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยใช้ผลงานวิชาการที่ผ่านการตรวจผลงานวิชาการจากคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 9 แห่งที่กำหนดตามข้อตกลงความร่วมมือหรือ MOU สอดคล้องกับพรรณพิศ รัตนตรัยวงศ์ (2553)ได้วิจัย การพัฒนารูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่นักเรียน โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่า 1) รูปแบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นมีชื่อเรียกว่า “CAR Model” ประกอบด้วย (1) C – Contraction = การสร้างความรู้ (2) A – Action = การลงมือปฏิบัติ และ (3) R – Research = การวิจัย มีองค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการเรียนการสอน สาระความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และสิ่งสนับสนุน ซึ่งมีกระบวนการเรียนการสอน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย คือ (1) ขั้นจูงใจเพื่อเตรียมความพร้อม (Motivation :M) (2) ขั้นปฏิบัติ (Action : A) (3) ขั้นสะท้อนความรู้ (Reflection of Knowledge : R) (4) ขั้นสร้างความรู้ (Construction of Knowledge : C) และ (5) ขั้นประเมินผล (Evaluation : E) สอดคล้องกับ Short and Greer (1994) ที่พบว่ามีจำนวน 6 โรงเรียน ที่มีความเข้าใจในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจและมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานและวัฒนธรรมในการทำงานได้อย่างชัดเจน แต่อีก 3 โรงเรียนที่เหลือไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ

3.1 การเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการวิจัย ด้วยการประชุมหารือเขตพื้นที่และสำนักการศึกษา และการประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการวิจัยของสถานศึกษา

3. 2 การจัดอบรมเพื่อการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

1) การทดสอบความรู้ ในภาพรวมของ 4 โรงเรียน พบว่า คะแนนก่อนการอบรม (Pre-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 10.88,S.D.= 1.766) (43.52 %) และหลังการอบรมได้

ทดสอบหลังการอบรม (Post-test) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 18.66,S.D.=2.678) (74.64 %) จากคะแนนเต็ม 25 คะแนน ส่วนผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนการอบรมและหลังการอบรมด้วย t-test แบบ dependent ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เมื่อทดสอบสถิติที พบว่า t= -46.322, p-value = 0.00 แสดงให้เห็นว่าคะแนนก่อนการและหลังการอบรมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับกนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553) ที่พบว่า 1) รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียน มีชื่อว่า รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ PPME Mentoring Model ประกอบด้วยองค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์ องค์ประกอบเชิงกระบวนการ และองค์ประกอบเชิงระบบสนับสนุน รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ/เตรียมความพร้อม (Preparing Phase : P) ระยะที่ 2 ระยะวางแผนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Planning Phase =P) ระยะที่ 3 ระยะดำเนินการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentoring Phase =M) ประกอบไปด้วยการดำเนินการดังนี้ 1) การประชุมก่อนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Preconference) 2) การสังเกตและการเก็บรวบรวมข้อมูล (Observation and Data Gathering) 3) การร่วมกันวิเคราะห์และการสะท้อนความคิดและการปฏิบัติ (Collaborative Reflection and Analysis) 4) การประชุมหลังกระบวนการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Postconference) ระยะที่ 4 ระยะประเมินผลการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ (Evaluation Phase=E) 2) ผลการใช้รูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ PPME พบว่า สมรรถนะของอาจารย์นิเทศก์ในด้านการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ อยู่ในระดับสูงมาก สมรรถนะด้านการสอนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอยู่ในระดับสูงมาก สมรรถนะด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับสูงมาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่สอนโดยนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในกลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน สอดคล้องกับพรรณพิศ รัตนตรัยวงศ์ (2553) ที่พบว่า การทดลองใช้รูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่นักเรียน ได้มีการนำไปทดลองใช้ก่อนการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการครูมีความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบก่อนและหลังดำเนินการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสุธีรา มะหิเมือง (2556) ที่พบว่า 1) หลักสูตรที่ร่างขึ้นมีองค์ประกอบตามโครงสร้าง ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์ 3 ข้อ มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะพื้นฐานทางการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อการกระทำวิจัยใน ชั้นเรียน (2) ขอบข่ายเนื้อหาและกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการ มุ่งเน้นหลักการพื้นฐานกระบวนการ ปฏิบัติตามวงจรการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการเขียนรายงานเป็นแบบทางการ (3) ระยะเวลาการฝึกอบรม 30 ชั่วโมง (4) สื่อและแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย ชุดเอกสารการเรียนรู้ด้วยตนเอง 6 เรื่อง เอกสารประกอบการบรรยาย ในงานประกอบกิจกรรมกลุ่ม และตัวอย่างงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของหลักสูตร ผลการทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ความเข้าใจหลักการพื้นฐานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมที่ระดับนัยสำคัญ .05 และครูจำนวน 38 คนหรือร้อยละ 74.50 ของทั้งหมดที่เข้ารับการอบรมสามารถทำการวิจัยได้เสร็จสมบูรณ์และเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับดี

2) การประเมินผลความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในภาคตะวันตก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 80.59 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 37.65 มีสถานภาพโสด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 48.82 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 84.12 ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 96.47 มีระดับตำแหน่ง ค.ศ. 3 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.47 มีรายได้ต่อเดือน >40,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 30.59 การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.74,S.D.=.754) เมื่อพิจารณารายหัวข้อ หัวข้อที่สูงที่สุด คือ หัวข้อบรรณานุกรมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.83,S.D.=.784) รองลงมา หัวข้อภาคผนวก อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.82,S.D.= .761) และหัวข้อต่ำที่สุด คือ หัวข้อวิธีดำเนินการวิจัย (บทที่ 3) หัวข้อผลการวิจัย (บทที่ 4) และหัวข้อบทความวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.65,S.D.= .798) ($\overline{X}$= 3.65,S.D.= .781) ($\overline{X}$= 3.65,S.D.= .711) ตามลำดับ การประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนในภาคตะวันตก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.74,S.D.=.754) เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้เบื้องต้นและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.90,S.D.=.473) รองลงมา ข้อ ความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.67,S.D.=.784) และข้อต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.65,S.D.=.800) บทนำ (บทที่ 1) พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.86,S.D.=.730) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.77,S.D.=.798) และข้อต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.72,S.D.=.798) วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (บทที่ 2) พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.84,S.D.=.741) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงานอยู่ในระดับมาก และความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.73,S.D.=.784) วิธีดำเนินการวิจัย (บทที่ 3) พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.78,S.D.=.780) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.60,S.D.=.851) และข้อต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.58,S.D.=.853) ผลการวิจัย (บทที่ 4) พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.71,S.D.=.787) รองลงมา ความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.62,S.D.=.821) และข้อต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติในการเขียนรายงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.61,S.D.=.836) สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (บทที่ 5) พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.81,S.D.=.766) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.69,S.D.=.835) และข้อต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.67,S.D.=.826) บรรณานุกรม พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.91,S.D.=.768) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.79,S.D.=.818) และข้อต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.77,S.D.=.840) ภาคผนวก พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.87,S.D.=.770) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.83,S.D.=.791) และข้อต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.77,S.D.=.798) แผนการจัดการเรียนรู้ พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่

ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.87,S.D.=.740) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.75,S.D.=.762) และข้อต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.75,S.D.=.747) การจัดทำนวัตกรรม พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.83,S.D.=.746) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.77,S.D.=.765) และข้อต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.72,S.D.=.784) บทความวิจัย พบว่า ข้อสูงสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.74,S.D.=.780) รองลงมา การปฏิบัติในการเขียนรายงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.61,S.D.=.808) และข้อต่ำที่สุด คือ ความสามารถในการเขียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.60,S.D.=.824) จึงเห็นได้ว่า การวิจัยกับการจัดการเรียนการสอนของครูมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน รวมถึงถือว่าครูมีบทบาทหน้าที่ในฐานะครูนักวิจัย ที่หากพัฒนาแล้วสามารถที่จะแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนได้ ซึ่งความจริงการวิจัยชั้นเรียนของครูเป็นการวิจัยแบบง่ายและใช้การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไข/พัฒนาเป็นหลักดังได้กล่าวมาแล้ว การจัดการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-Based Learning : RBL) แท้จริงคือการเรียนแบบธรรมชาติ ตามแนวทางของการปฏิรูปการเรียนรู้แห่งนัยของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 โดยขอเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับ 1) นิยาม 2)เหตุผล 3) ลักษณะ 4) ทฤษฎี 5) รูปแบบ 6) การจัดการศึกษาแบบ ดังนั้นการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนในสถานศึกษาเกี่ยวข้องการทั้งกระบวนการเรียนและการสอน การเรียนนั้นเป็นบทบาทของนักเรียนส่วนการสอนเป็นบทบาทของผู้สอน การเรียนรู้แบบ RBL เป็นการจัดการเรียนการสอนที่นำ “การวิจัย” เข้ามาเป็นเครื่องมือของการจัดการเรียนการสอน การวิจัยนั้นเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สามารถสร้างคุณลักษณะหลายอย่างที่การศึกษาต้องการได้ การวิจัยสามารถปรับเปลี่ยนบุคคลให้ตั้งอยู่บนฐานข้อมูลและเหตุผล มีวิจารณญาณ วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์และเกิดนวัตกรรมได้ ขั้นตอนของการวิจัยไม่ว่าจะเป็นการเข้าถึงความรู้ การประเมินความเชื่อได้ของความรู้ การตีค่า ความอิสระทางความคิดและเป็นตัวของตัวเองย่อมนำมาใช้เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ได้ทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ลักษณะของการจัดการศึกษาแบบ RBL มีดังนี้ คือ หลักการที่ 1 แนวคิดพื้นฐาน เปลี่ยนแนวคิดจากเรียนรู้โดยการฟัง/ตอบให้ถูก เป็นการถาม/หาคำตอบเอง หลักการที่ 2 เป้าหมายเปลี่ยนเป้าหมายจากการเรียนรู้โดยการจำ/ทำ/ใช้เป็นการคิด/ค้น/แสวงหา หลักการที่ 3วิธีสอน เปลี่ยนวิธีสอนจากการเรียนรู้โดยการบรรยาย เป็นการให้คำปรึกษา หลักการที่ 4 บทบาทผู้สอน เปลี่ยนบทบาทผู้สอนจากการเป็นผู้ปฏิบัติเอง เป็นการจัดการให้นักเรียนปฏิบัติ จึงเห็นได้ว่า การใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เพื่อต้องการผลจากการวิจัย 2 ประการ คือ (1) ให้นักเรียนได้ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ตามแนวคิดของการจัดการศึกษาแบบ Constructivism ที่เชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล บุคคลเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองจากการสัมพันธ์สิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจเดิมที่บุคคลมีอยู่เดิม หรือแนวคิดของการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่ว่าองค์ความรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ที่นักเรียนได้รับจะมีคุณค่าและถาวรมากกว่าถ้านักเรียนเปลี่ยนจากการเรียนแบบรับ (Passive Learning) มาเป็นแบบรุก (Active Learning) (2) ให้นักเรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่การศึกษาต้องการประกอบด้วยการเป็นผู้ใฝ่รู้ การเป็นผู้มีวิธีการแสวงหาความรู้ การเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง การเป็นผู้คิดอย่างอิสระไม่ต้องพึ่งพา การเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น อันเป็นคุณลักษณะการศึกษาที่พึงประสงค์ ขณะที่พิณสุดา สิริธรังศรี (2556 : 6-18) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของต้นสังกัด และมีองค์กรกลางด้านนโยบายและส่งเสริมการพัฒนาครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา: สคบศ.) ที่ยังคงต้องการการกระจายการพัฒนาไปที่

สถานศึกษาโดยตรง ตามความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงของครู ความเสมอภาคในโอกาสได้รับการพัฒนาระหว่างครูในเมืองและครูในชนบท ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และครูในโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดเล็ก โดยเฉพาะนวัตกรรมการพัฒนาที่หลากหลายที่ให้ความสำคัญว่าครูคือนักเรียน (Teachers as Learners) ที่ต้องแสวงหาและได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อศิษย์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และนักเรียน ในศตวรรษที่ 21 เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ Active learning ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนานักเรียนให้เป็นนักเรียนแบบรู้จริง ทักษะการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้กำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ สอดคล้องกับสุทธิพงศ์ บุญผดุง และพิณทิพา สบแสง (2556) ที่พบว่า ระดับสมรรถนะการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูตามที่คาดหวังสูงกว่าตามที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อวิเคราะห์สมรรถนะที่เป็นจริงในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติในชั้นเรียนของครู พบว่า ยังมีรายการและประเด็นที่ครูยังเกิดความคลาดเคลื่อนและเข้าใจไม่ถูกต้องอยู่หลายประเด็น สอดคล้องกับรัตติมา โสภาคะยัง (2556) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นโรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่พบว่า สภาพเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย ไม่มีร่องรอยหลักฐานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนและการใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ส่วนปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูเคยผ่านการอบรมมาแล้วเป็นเวลานาน จึงขาดทักษะและความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน และขาดความรู้ความเข้าใจ การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในวงรอบที่ 1 ใช้แนวทางการพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน วงรอบที่ 2 ใช้แนวทางการพัฒนาโดยการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ ในขั้นตอนการสรุปผลและรายงานผล และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน 3) ผลการติดตามพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า เมื่อการดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนเสร็จสิ้นลง ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 5 คน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ร่วมวิจัยเกิดทักษะและมีความมั่นใจ สามารถดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้องตามขั้นตอน และเขียนรายงานการวิจัยแบบเป็นทางการได้ครูมีผลงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) การประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน การประเมินคุณภาพการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมของ 4 โรงเรียนในภูมิภาคตะวันตก ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (มีคะแนน28.33 , $\overline{X}$ =3.15,S.D.=.543) เมื่อพิจารณารายหัวข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดีมาก อันดับสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่องและปัญหาวิจัย (มีคะแนน 30.25, $\overline{X}$ =3.29,S.D.=.638) รองลงมา ชื่อเรื่องมีความครอบคลุมกับการวิจัย (มีคะแนน 29.61, $\overline{X}$ =3.28,S.D.=.599) และ ข้อต่ำที่สุด การเขียนรายงานการวิจัยในภาพรวมมีความชัดเจน(มีคะแนน 27.33, $\overline{X}$ =3.06,S.D.=.643) สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2555) ได้ประเมินสภาพปัญหาการผลิตงานวิจัยสาขาการศึกษา ในหนังสือแผนนำทางวิจัยการศึกษา (2553-2562) ที่พบว่า ผู้ทำวิจัยส่วนใหญ่ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ประเด็นการวิจัยส่วน

ใหญ่เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน มุ่งศึกษา/แสวงหาแนวทาง และ/หรือพัฒนากิจกรรม/รูปแบบ/วิธีการ/หลักสูตรที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นโครงการวิจัยขนาดเล็ก คุณภาพงานวิจัย รายงานวิจัยการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนยังมีคุณภาพต่ำหรือปานกลาง งานวิจัยที่มีคุณภาพสูงและเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ได้มีจำนวนน้อย ผลการพิจารณาคุณภาพงานวิจัยอันเป็นส่วนหนึ่งของผลงานวิชาการ ที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ส่วนใหญ่มีคุณภาพต่ำไม่ผ่านเกณฑ์ ส่วนการผลิตครู ซึ่งพิมพันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งขัน (2555) ให้ความสำคัญว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่จะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียน คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้มากขึ้น มีความเป็นมืออาชีพ มีความสามารถและศักยภาพสูง เป็นผู้ที่มีนวัตกรรมการสอนเพื่อให้นักเรียนได้ผลการเรียนรู้ที่ต้องการ และเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนในการเข้าสู่โลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 (OECD, 2012) รักในอาชีพ มีชีวิตเรียบง่าย และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีการกำหนดสมรรถนะของครูโดยภาพรวม ประกอบด้วย 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน มีการควบคุมคุณภาพการผลิตครู โดยการใช้ระบบการรับรองวิทยฐานะของสถาบันผลิตครู คัดคนเก่งระดับหัวกะทิให้มาเป็นครูโดยกำหนดกลุ่มที่มีผลการเรียนสูงสุดเข้าเรียนและเข้าเป็นครู การยกย่องอาชีพครู ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงเทียบเท่าอาชีพสำคัญๆ การได้รับการยอมรับเชื่อถือ ไว้วางใจในระดับแนวหน้าของประเทศ และมีเงินเดือนสูงระดับต้นๆ การพัฒนาครูของต่างประเทศให้ความสำคัญและเชื่อว่า ครูเป็นผู้เรียน ที่ต้องเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง และรับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงมีกฎหมาย/นโยบายว่า ครูทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานและพัฒนาตนเองทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และต้องเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปีละ 100 ชั่วโมง ครูบรรจุใหม่ต้องผ่านการอบรมตามโปรแกรมการอบรมเพื่อฝึกหัดการสอนและได้รับเงินเดือนสูงระหว่างการอบรม ต้องพัฒนาตนเองภายใต้กำกับดูแลของศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร และต้องผ่านการทดลองงาน 1 ปี ครูเก่าอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป ต้องเข้ารับการพัฒนาด้วย โดยมีองค์กรทำหน้าที่ด้านพัฒนาครูเป็นการเฉพาะ มีคูปองการพัฒนาให้ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองตามความต้องการในแต่ละปีจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา มีระบบพี่เลี้ยง/ครูต้นแบบ (Master Teachers) เพื่อช่วยครู การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์และนักเรียน เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู ทักษะการเรียนรู้เป็นทีม ทักษะการพัฒนานักเรียนให้เป็นนักเรียนแบบรู้จริง ทักษะการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้กำกับการเรียนรู้ของตนเองได้ ฯลฯ มีระบบการนิเทศ ติดตามและพัฒนาการทำงานของครูในชั้นเรียน การเรียนรู้และพัฒนาจากเพื่อนครู และการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนั้น มีการสร้างครูจิตอาสา ช่วยสอน มีการพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการสอนของครูให้น้อยลงและให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และนำปฏิบัติด้วยตนเองมากขึ้น พิณสุดา สิริธรังศรี (2556 : 6-18) ได้เสนอคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพ คือ (1)

เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ (2) มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3) มีทักษะการสื่อสาร (4) อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (5) ตื่นรู้ทันสมัยทันเหตุการณ์ (6) ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ (7) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของนักเรียน (8) ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (9) เป็นแบบอย่างทางคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรม (10) รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย (11) ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก (12) ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (13) มีความพร้อมและปรับเปลี่ยนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับสหไทย ไชยพันธ (2553) ได้วิจัย ครูผู้สอนกับแนวปฏิบัติในการทำวิจัย : วิจัยในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ครูผู้สอนในวิชานั้น ๆ ทำขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนของตนมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวปฏิบัติที่จะนำ ไปสู่ความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น ผู้สอนต้องคิดวิเคราะห์ รู้ความต้องการในการนำผลการวิจัย ข้อค้นพบไปใช้พัฒนานักเรียน คิดวิเคราะห์ทุกขั้นตอนของการวิจัย โดยเฉพาะขั้นตอนของการวิจัยในขั้นริเริ่มให้ชัดเจนก่อน นอกจากนี้ผู้สอนต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีการทำงานที่เป็นระบบ มีความรับผิดชอบและอดทน ช่างสังเกต ใฝ่หาความรู้ และมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง พัฒนาทั้งนักเรียนและตนเองด้วยการใช้ผลการวิจัยนำสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับปราโมทย์ วีรวรรณและคณะ (2551) ที่พบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเท่ากับ 26.19 ซึ่งผ่านเกณฑ์ (75% หรือ 22.50 คะแนน) การพิจารณาเป็นรายบุคคล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 คน มีคะแนนผ่านเกณฑ์ มีผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 2 คน 2) ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน คะแนนผลการประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 เรื่อง ผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่กลุ่มตัวอย่างจัดทำขึ้นผ่านเกณฑ์การประเมิน (75%) จำนวน 19 เรื่อง ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวน 2 เรื่อง ความคิดเห็นต่อการดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับพรรณพิศ รัตนตรัยวงศ์ (2553) ที่พบว่า ผลการประชุมเชิงปฏิบัติการก่อนและหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการแตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยหลังการประชุมในระดับมาก ด้านความสามารถในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ใช้การนิเทศภายใน กิจกรรมดำเนินการคือ การเยี่ยมชั้นเรียนการพบปะเป็นรายบุคคล และการประเมินผลงาน พบว่า สามารถเขียนเค้าโครงงานวิจัยในชั้นเรียน และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนได้ตามขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนได้ครบตามขั้นตอนทั้ง 5 ขั้นตอน บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัยเชิงบูรณาการได้เป็นอย่างดี 3) การทดลองใช้รูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่นักเรียน ได้มีการนำไปทดลองใช้ก่อนการดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการครูมีความรู้ ความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการทดลองใช้รูปแบบก่อนและหลังดำเนินการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับวิภาวรรณ เอกวรรณัง (2553) ที่พบว่า 1) การพัฒนารูปแบบการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบ ด้วยแผนปฏิบัติการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เริ่มจากการกำหนดกิจกรรมการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้กับนักศึกษา โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง (อาจารย์ที่รับผิดชอบด้านการวิจัยในชั้นเรียน) พิจารณาแผน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ชี้แจงแผนการดำเนินงาน

อบรมเชิงปฏิบัติการ สอบเค้าโครงการวิจัย ดำเนินการวิจัย อบรมเชิงปฏิบัติการ สอบวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย คณบดีคณะครุศาสตร์ กำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ หน้าที่พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะโครงการ อาจารย์ผู้สอนวิชา วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีหน้าที่เป็นวิทยากร พิจารณาแผนการดำเนินงาน สอบเค้าโครงและสอบรายงานการวิจัย อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป มีหน้าที่ตรวจสอบการเขียนรายงานการวิจัย อาจารย์นิเทศก์ประจำแขนง ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรม เครื่องมือการรวบรวมข้อมูล และแผนการดำเนินการวิจัย ครูพี่เลี้ยงมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำสภาพปัญหา การใช้นวัตกรรม และการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

การจัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการติดตามงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระของ 4 โรงเรียนเป้าหมาย จำนวน 2 ครั้ง ๆละ 1 เดือน **ระยะที่ 1 เดือนแรก เป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่ได้** โดยให้แต่ละโรงเรียนจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามปฏิทินที่กำหนด ทั้ง 4 โรงเรียน ผลการจัดเวทีเวทีเสวนา พบว่า ครูทุกคนในกลุ่มเป้าหมายได้ดำเนินการวิจัยมาตั้งแต่การประชุมชี้แจง ครูได้ไปกำหนดโจทย์การวิจัยที่เกิดจากปัญหาในการเรียนการสอนที่เน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ด้วยการวิจัย เมื่อได้ปัญหาการวิจัยหรือกำหนดโจทย์การวิจัยแล้ว หลังจากได้ฟังการบรรยายเสริมภาคทฤษฎี ครูได้ไปศึกษาค้นคว้าและจัดทำรายงานการวิจัยเป็นบทๆ ตามที่กำหนดตั้งแต่บทที่ 1-3 แล้วให้ครูแต่ละคนได้นำเสนอ และที่ปรึกษาได้ ตรวจผลงาน ตามรายงานการวิจัยในแต่ละบท (ตามภาพที่ 1) พร้อมกับ Coaching ในแต่ละเดือนที่กำหนด เมื่อได้คอมเมนต์แล้วให้ครูกลับไปปรับปรุงแก้ไข **ระยะที่ 2 เดือนที่ 2 เป็นการประชุมการสร้างพลังและแรงจูงใจ** ในการดำเนินการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระยะที่ 2 เน้นให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเนื้อหาของวิธีการสร้างแรงจูงใจหลังจากที่ได้เสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองมาแล้ว ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองได้ให้ครูแต่ละคนเขียน Mind Mapping แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มสาระการเรียนรู้และในโรงเรียน ในวันที่คณะนักวิจัยได้ไปติดตามและ Coaching แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของ 4 โรงเรียน ความถี่สูงสุดในด้านของการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 47.22 รองลงมา การเสริมพลัง ร้อยละ 16.67 และด้านต่ำสุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ 8.33 จากการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระยะที่ 2 พบว่า ครูในแต่ละโรงเรียน ได้มีการเสริมพลังซึ่งกันและกันระหว่างครูด้วยกัน และคณะที่ปรึกษาที่ช่วยเติมเต็มส่วนขาด ทำให้เกิดกิจกรรมการปฏิบัติใน R to R ที่สำคัญในเรื่องของการเสริมพลัง ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนั้นปัจจัยแห่งความสำเร็จและความยั่งยืนของ R to R คือ ประโยชน์ของผลงาน R to R ที่มีต่อผู้รับเข้าร่วมโครงการและองค์กรอย่างแท้จริงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข สนุกกับงานที่ไม่ได้ทำไปวันๆ อีกต่อไป จน R to R กลายเป็นวิถีชีวิตและวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง วิธีการเรียนรู้ และระบบพี่เลี้ยง และความคาดหวังที่มีต่อพี่เลี้ยง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนของครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้แทนการสอนแบบดั้งเดิมและพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบและวิธีการต่างๆ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ นักเรียน และการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เช่น การทำห้องเรียนให้เป็นห้องทำงาน ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการออกแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ทักษะการจัดกิจกรรม ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนและเพื่อนครู เป็นต้น (พิณสุดา สิริธรังศรี 2556 : 6-18) สอดคล้องกับศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ที่พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลางหนึ่งด้าน คือ ปริมาณการสอน นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา สถานภาพของครู เงินเดือน อาคารสถานที่และการบริหาร หลักสูตร และภาวะกดดันทางสังคม 2) อันดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจัดอันดับได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ความพอใจในหน้าที่การงาน อันดับที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร อันดับที่ 3 เงินเดือน อันดับที่ 4 สถานภาพของครู อันดับที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างครู อันดับที่ 6 ภาวะกดดันทางสังคม อันดับที่ 7 ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา อันดับที่ 8 อาคารสถานที่และการบริการ อันดับที่ 9 หลักสูตร และ อันดับที่ 10 ปริมาณการสอน สอดคล้องกับมัทนา วังถนอมศักดิ์ (2550) ที่พบว่า 1) องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย (1) ผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหารจัดการ (2) ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร (3) คุณลักษณะของบุคลากร (4) ลักษณะของหน่วยงาน (5) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (6) วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ และ (7) ภาระงานหลากหลาย 2) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) วินัยในวิชาชีพครู (2) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (3) การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (4) หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพ และ (5) ความเอาใจใส่ของครู 3) รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย1) องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย (1) ผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหารจัดการ (2) ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร (3) คุณลักษณะของบุคลากร (4) ลักษณะของหน่วยงาน (5) ลักษณะงานและความรับผิดชอบ (6) วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ และ (7) ภาระงานหลากหลาย 2) องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) วินัยในวิชาชีพครู (2) ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (3) การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ (4) หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพ และ (5) ความเอาใจใส่ของครู

3.3 การประชุมข้อเสนอแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนมีแต่ละหน่วยงานควรดำเนินการ/สนับสนุน ดังนี้

3.3.1 ครูต้องมีไฟในตัว ได้แก่ การศึกษาหรือรู้จักการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ จากสิ่งรอบตัว ไม่ว่าจะทางเครือข่ายสังคมหรือจากนิตยสารต่างๆ การพัฒนาทักษะและความรู้ โดยผู้พัฒนาต้องมุ่งมั่น มีความพร้อม ต้องการพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น ต้องการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำ และต้องการพัฒนานักเรียน การได้พัฒนาตนเองจากการค้นคว้าและคิดค้นสิ่งใหม่ๆ การรับแนวคิด การจัดระเบียบความคิดของสมองให้มองเห็นเป็นภาพรวมชัดเจน และการนำไปบูรณาการกับเรื่องการสอน ฯลฯ การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ สังเกตปัญหาในการเรียนการสอนเพื่อนำมาปรับเพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองในการทำผลงานทางวิชาการ การได้รับความรู้ในกระบวนการวิจัย ศึกษาเอกสารวิชาการ ตำรา ห้องสมุด งานวิจัย เอกสารวิชาการต่างๆ อินเตอร์เน็ต แหล่งข้อมูลต่างๆและนำไปปรับใช้ในการเรียนการสอน และการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการ การเข้ารับการอบรมพัฒนา สืบค้นข้อมูลงานวิจัยต่างๆของครูมืออาชีพ ลงมือปฏิบัติในการทำงานวิจัยในชั้นเรียน การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากงานวิจัยเรื่องอื่นๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการทำงานของตนเอง อีกทั้งยังเพิ่มความรู้จากที่อื่นๆ การจัดการเรียนการสอน ทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถมากขึ้น ควรเริ่มจากใจสู่จุดหมาย หรือต้องการพัฒนางานการเรียน รู้จักค้นหาคำถามการวิจัยที่เป็นกุญแจการพัฒนาการทำงาน การหมั่นหาความรู้ วิทยาการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ กระตุ้นตนเอง ให้ตื่นตัวต่อการวิจัย ปรับระบบการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาที่สถานศึกษา อย่างเป็นองค์รวมทั้ง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง การปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ การพัฒนาและจัดให้มีครูต้นแบบ (Master Teachers) เพื่อเป็นพี่เลี้ยงและช่วยเหลือทางวิชาการ/การจัดการเรียนรู้ของครู และจัดระบบเครือข่ายและนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา (ห้องเรียน) ให้มีประสิทธิภาพ (พิณสุดา สิริธรังศรี 2556 : 6-18) จึงเห็นได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพครู เพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างขวัญกำลังใจและยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับจุรีภรณ์ จันทรฆาฏ (2545) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ระยะเวลาในการสอน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองตามลำพัง และเป็นหมู่คณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับครูที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการเดินทางจากบ้านถึงโรงเรียน อายุ ระยะเวลาในการสอน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีการใช้กิจกรรมในการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน สอดคล้องกับมนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552) ที่พบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ การอบรม การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัย และอันดับสุดท้ายคือ การศึกษาต่อ และ 3) วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ Guglielmino, Guglielmino, and Long. (1977) ที่พบว่า บุคคลที่จะมีการเรียนรู้โดยการนำตนเองนั้น ควรมีลักษณะความพร้อมของการเรียนรู้ 8 ประการ คือ 1) การเปิดโอกาสการเรียนรู้ (Openness to learning opportunities) 2) อัตมโนทัศน์ในด้านการเป็นนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Self concept as an effective learner) 3) มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Initiative and independence in learning) 4) มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน (Informed acceptance of Responsibility for one's own learning) 5) มีความรักในการเรียน (Love in learning) 6) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 7) มองอนาคตในแง่ดี (Positive orientation to the future) และ 8) สามารถใช้ทักษะทางการศึกษาความรู้

3.3.2 โรงเรียน/ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารและโรงเรียนให้การสนับสนุนในการทำงานวิจัยและให้แนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร แนะนำ ให้นโยบาย สนับสนุน พร้อมชี้นำแนวทาง มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และมียุทธศาสตร์ที่มองเห็นสิ่งที่เป็นความสำเร็จขององค์กรอย่างชัดเจน โรงเรียนและผู้บริหารส่งเสริม สร้างขวัญ กำลังใจ และเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองจากสื่อ นวัตกรรม สู่งานวิจัย การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เข้าใจสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และสนับสนุนให้เกิดองค์ความรู้ต่างๆ นำความรู้จากการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำงาน การส่งเสริม และเสริมแรง รับฟังปัญหา ต้องสนับสนุนเข้าใจ เห็นใจ พร้อมรับฟัง ปัญหาช่วยเหลือและหาทางออกให้เป็นรูปธรรม ควรส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยให้มากขึ้น ผู้บริหารต้องติดตามนิเทศงานวิจัยในชั้นเรียนของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การกระตุ้นท้าทายให้ทำงาน และเสนอความชื่นชมในความสำเร็จให้กำลังใจ เสริมแรงบวก เห็นคุณค่าของการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ และให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการทำงานวิจัย ที่จะส่งผลดีในหน้าที่การงานในอนาคต ต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึง แนวคิดและปรัชญา R to R อย่างแท้จริง ให้การสนับสนุนการทำกิจกรรม R to R อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอน/การจัดการเรียนรู้ ได้รับ

หลักสูตร การเรียนการสอน ซึ่งนำมาพัฒนาการเรียนการสอนไปสู่งานวิจัย ได้รับนโยบายทางด้านหลักสูตรด้านการเรียนการสอนนำมาพัฒนาการเรียนการสอนไปสู่งานวิจัย เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุนด้านการจัดอบรมสัมมนา ไปศึกษาดูงาน การจัดหาที่ปรึกษา มาเป็นพี่เลี้ยง และอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ โรงเรียนควรนำนโยบายของโรงเรียน รวมทั้งผู้บริหารได้สนับสนุนเรื่องการพัฒนาครู โดยส่งครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และสนับสนุนเรื่องของการทำงานวิจัย โรงเรียน และผู้บริหาร กำหนดนโยบายของโรงเรียน สนับสนุนเรื่องการพัฒนาครู โดยส่งครูเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และสนับสนุนเรื่องการทำงานวิจัย และสนับสนุนการทำงาน แนะนำการสืบค้นข้อมูล ผู้บริหารส่งเสริมวิทยากรมาเพิ่มความรู้ ให้ครูผู้สอน ในขณะที่คุณภาพของโรงเรียนแตกต่าง และเหลื่อมล้ำกันตามสังกัดและพื้นที่ อันเกิดจากคุณภาพครู และความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการเรียน

3.3.3 เพื่อนร่วมงาน/ครู โดยเพื่อนร่วมงานช่วยเสนอแนะให้คำปรึกษา และช่วยเหลือแบบ “ร่วมด้วยช่วยกัน” ในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน รวมถึงการให้กำลังใจในการทำงาน ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ จากเพื่อนครูที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นกัน รวมถึงมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (PLC) เพื่อนครูร่วมมือ ร่วมใจ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่สามารถนำมาใช้เป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์ความรู้สู่การยกระดับผลสำเร็จของนักเรียน การสังเกตปัญหาที่อาจจะเกิดจากตนเอง หรือเพื่อร่วมงาน และนำมาวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหา การช่วยเหลือกัน ตั้งแต่ตั้งโจทย์การวิจัยให้ชัดเจน แนะนำวิธีการทดลอง เก็บรวบรวมข้อมูล มีความเป็นกัลยาณมิตรอย่างแท้จริง มีเป้าหมายเดียวกันพัฒนาเด็ก และผลงานด้านวิทยฐานะเป็นเป้าหมายรอง การจัดรวมกลุ่มทำงานวิจัยในชั้นเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และการจัดทำข้อมูลงานวิจัยร่วมกันอย่างมีกัลยาณมิตร การเปิดโอกาสครูได้ปรึกษาหาความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และสร้างสัมพันธไมตรีกับเพื่อนร่วมงาน การระดมสมอง ปรึกษาปัญหาที่พบร่วมกัน มาแลกเปลี่ยนและต่อยอด รวมถึงมีการสนับสนุนกิจกรรม R to R เชิงรุกมีการวิพากษ์งานวิจัยอย่างสร้างสรรค์ การได้รับคำแนะนำ ปรึกษาจากเพื่อน ผู้ Coaching เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเป็นกำลังใจให้แก่กันและกันในการพัฒนางาน ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลในการช่วยเหลือในการสืบค้นต่างๆ รวมถึงก่อให้เกิดความสามัคคีในสถาบันการศึกษา การแลกเปลี่ยนสภาพปัญหาระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองอย่างจริงจัง ความร่วมมือเพื่อผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ นักเรียนขาดพื้นฐานของสาระการเรียนรู้ และทักษะที่จะใช้ในการเรียนต่อระดับสูง โดยเฉพาะการเป็นนักเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะมีเนื้อหาที่ต้องเรียนตามหลักสูตรมากมาย แต่กลับเป็นเนื้อหาที่จำเป็นในการประกอบอาชีพในอนาคตของคนส่วนน้อย นอกจากนี้เวลาเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นวิชาที่ส่งเสริมศักยภาพในการคิด วิเคราะห์แก้ปัญหา หรือสร้างคำอธิบายก็มีน้อยเกินไป ซึ่งมีเวลาเรียนเพียง 8 % ของเวลาเรียนทั้งหมด ในขณะที่ค่าเฉลี่ยนานาชาติ เป็น 12 % นอกจากนี้คุณภาพการสอนของครูยังเป็นผู้บรรยายให้ความรู้มากกว่าการเป็นผู้บริหาร มีการจัดการความรู้ หรือผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

3.3.4 ครอบครัว โดยครอบครัวคอยให้กำลังใจที่ดีในการทำงานมีความเข้าใจ ให้ความร่วมมือ ให้คำแนะนำ ให้ความสำคัญ สนับสนุน ชี้แนะแนวทาง รวมถึงเป็นกำลังใจในการทำวิจัย และเป็นแรงผลักดัน การส่งเสริมในด้านกำลังใจ และคำปรึกษาในการทำงานวิจัย ครอบครัวชื่นชมความสำเร็จ แสดงความยินดีและให้กำลังใจในการทำวิจัยแบบ R to R ครอบครัวมีความเข้าใจ ส่งเสริม สนับสนุนและการประชุมเวลาในการทำงาน ครอบครัวเป็นกำลังใจสำคัญในการทำงาน ช่วยให้เราพัฒนาตนเองโดยมีการให้ความสนับสนุน ให้กำลังใจ และช่วยเหลือด้านกำลังทรัพย์ เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน

ช่วยให้เราพัฒนาตนเอง ช่วยเหลือให้กำลังใจและงบประมาณหรือช่วยเหลือด้านกำลังทรัพย์ในการพัฒนางานวิจัย สามารถนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกในครอบครัว ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น มีความพร้อม สุขภาพพร้อม สิ่งที่เรียนรู้ ศึกษาอย่างถี่ถ้วนจากการทำวิจัย สามารถนำมาปรับใช้ในครอบครัวได้ในกรณีที่เกิดปัญหา นำรูปแบบงานวิจัยไปใช้ในการเก็บข้อมูลสำคัญของครอบครัว และนำมาพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3.5 ระดับกระทรวงหรือหน่วยงานชาติ โดยการส่งเสริมให้ทำวิจัย และสนับสนุนงานวิจัยสนับสนุนให้ครูทำโครงการนี้ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรใหญ่ที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีผลงานทางวิชาการมากขึ้น สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้วิจัย เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปถ่ายทอดแลกเปลี่ยนนวัตกรรมใหม่ๆในแต่ละด้าน ควรมีการทำวิจัย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงในองค์กรให้ดีขึ้น เห็นความสำคัญ สนับสนุนแท้จริง จริงใจ ต่อยอด จัดทำโครงการและจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการทำงานวิจัยเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการพัฒนางานวิจัย มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ควรให้การสนับสนุน ในการทำวิจัย แบบ R to R เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้การอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัยให้มีการศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอน สนับสนุนเรื่องของนโยบาย และงบประมาณเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการทำงานวิจัย การจัดโครงการต่างๆ เช่น อบรมสัมมนาเพื่อให้ครูได้มีความรู้เพิ่มเติม

3.3.6 มหาวิทยาลัย โดยสนับสนุนบุคลากรผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญคอยช่วยเหลือแนะนำ เป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัย ส่งอาจารย์/ผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูผู้สอนเพื่อให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริมการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ เข้าใจรากฐานของสังคมอย่างชัดเจน ให้ความรู้กับนักศึกษา และบุคลากรครูในปัจจุบัน ในโครงการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นตัวขับเคลื่อนงานวิจัย มีผลงานวิจัยเป็นตัวอย่าง มีแบบอย่างที่ดีเพิ่มขึ้น เป็นพี่เลี้ยงอย่างกัลยาณมิตร มาให้คำแนะนำปรึกษา ชี้แนะวิธีการ

จากที่กล่าวมา จึงต้องมีการเสริมพลังอำนาจ จึงเป็นแนวคิดที่ถูกมองได้ว่า เป็นทั้งกระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Result) จากกระบวนการหรือผลิตภาพ (Productivity) ที่เกิดขึ้นจากการทำงานและยังเกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือความต้องการ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาต่อองค์กรในทางบวก ระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในครั้งนี้เป็นการเสริมพลังในระดับองค์กร ระดับบุคคล และระดับทีมงาน ในขณะที่ Tebbitt (1993 : 18-23) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความสามารถขององค์กรในการเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคคล ซึ่งบุคคลที่มีความหลากหลายในแง่ของวัฒนธรรม ค่านิยม พื้นฐานการศึกษาและระดับความเชี่ยวชาญ ยิ่งในองค์กรใหญ่ก็ยิ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาซึ่งต้องใช้กลยุทธ์การยืดหยุ่นในการสร้างพลังอำนาจในงานมากขึ้น ความสามารถและความเต็มใจของบุคลากรในการตอบสนองความต้องการที่จะปรับปรุงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่สนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2 องค์ประกอบ คือ การจูงใจ (Motivation) และกระบวนการลงมือปฏิบัติ (Performance) ทั้งนี้สอดคล้องกับ McLaughlin and others (1986) ได้วิจัยเรื่องทำไมครูไม่สอน ที่พบว่ามิติที่สำคัญที่สุด 3 มิติ ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความสำเร็จ และความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งมาจากคำถามที่ถามความรู้สึกของครูในเรื่องความพึงพอใจในงาน สภาพการทำงานที่ทำให้ครูรู้สึกว่าไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ สอดคล้องกับแนวทางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เพชรบุรี 2556) ที่ได้มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่มีระบบและเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้นหน่วยงานที่

เกี่ยวข้องกับการศึกษา ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดจัดทำแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และให้มีการนิเทศ ติดตามให้ความช่วยเหลือกับโรงเรียนในการจัดทำแผนดังกล่าวที่มีประสิทธิภาพ ใน **1) ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** ได้แก่ แจ้งนโยบายการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ทุกโรงเรียนในสังกัด รับทราบและนำไปสู่การปฏิบัติ การเร่งรัดให้ทุกโรงเรียนมีฐานข้อมูลคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล ระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป มีระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินการที่ชัดเจน **2) ระดับโรงเรียน** ได้แก่ จัดทำแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม ระยะเวลา และมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการอย่างชัดเจน เร่งรัดให้มีฐานข้อมูลคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นรายบุคคล ระดับโรงเรียน เพื่อใช้ในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป พัฒนาครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้พัฒนากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ชมรมครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือรูปแบบอื่นๆ ที่หลากหลาย พัฒนานักเรียนด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของนักเรียน จัดให้มีการทดสอบและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยเครื่องมือที่มีมาตรฐาน วิธีการและรูปแบบที่หลากหลายในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (หากดำเนินการประสานงานในรูปแบบเครือข่ายเครื่องมือการประเมินคุณภาพมีการแลกเปลี่ยนเครื่องมือการประเมินคุณภาพให้นักเรียนได้รับการประเมินจะเพิ่มประสบการณ์ให้กับนักเรียน) มีระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินการที่ชัดเจน และรายงานผลการดำเนินงานตามรูปแบบที่กำหนดต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ จุลษร (2544) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน ได้แก่ ด้านทักษะ (การติดต่อสื่อสาร การวางแผนและการจัดการ การแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ) ด้านคุณลักษณะ (ความซื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง) และด้านคำมั่นสัญญาแห่งความสำเร็จ (การกำหนดแผนงาน การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดทรัพยากร การกำหนดการตรวจสอบ และการสรุปผลการดำเนินงาน) สอดคล้องกับกฤติยา วงศ์ก้อม (2547) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความหมายและครูมีความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนาครูและต่อบทบาทของผู้วิจัย ด้านกระบวนการพัฒนาครู ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างความกระจ่างชัด ด้านการมีเสรีภาพทางการคิดอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับประศาสน์ ปรีชม (2548) ที่พบว่า วิธีการปฏิบัติตามขั้นตอนของการสร้างเสริมอำนาจของครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย การให้ความชัดเจนในความรับผิดชอบโดยการใช้คำสั่ง การทำเอกสารพรรณนางาน การประชุมชี้แจง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ โดยใช้คำสั่ง การกำหนดในแผนปฏิบัติการ ปฏิทินปฏิบัติงาน ตารางปฏิบัติกิจกรรม การกำหนดมาตรฐานการทำงาน โดยทำเอกสารการจัดระบบบริหารของโรงเรียน การให้ศึกษาจากเอกสาร คู่มือการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การให้ความรู้และสารสนเทศโดยการทำเอกสารข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน การให้การยอมรับการให้ความไว้วางใจ สอดคล้องกับยงค์ยุทธ รุ่งแจ้ง (2552) ที่พบว่า สภาพการสร้างพลังอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องที่ครูได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมากที่สุด คือ การได้รับการเสริมสร้างให้มีคุณธรรม จริยธรรมในตนเอง

และการทำงาน สอดคล้องกับบำรุง อยู่เจริญ (2553) ที่พบว่าผลการพัฒนารูปแบบความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม เริ่มจากการสร้างความตระหนักความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองโดยมีรูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู ในด้านการวิจัยในชั้นเรียน หลังจากรับการอบรม พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจหลักการ และสามารถเขียนโครงงานวิจัยในชั้นเรียนได้ สอดคล้องกับยุวธิดา ชาปัญญา (2554) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูมีความหมายต่อผู้ที่อยู่ในปรากฏการณ์ในฐานะเป็นกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีศักยภาพและความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อันเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน มีศักยภาพและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนว่าสามารถทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยครูรับรู้ได้ถึงการมีอำนาจในการควบคุมปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูใน 3 ลักษณะ คือ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครู พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และเกิดการยอมรับในตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านโครงสร้าง และการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูด้านจิตใจ ด้วย 9 วิธีการ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของครู การสนับสนุนทรัพยากรและสารสนเทศที่จำเป็น การมอบหมายงาน การสอนแนะ การมีส่วนร่วม การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือ สอดคล้องกับ Goodman (1987) ได้ศึกษาครูที่บรรจุใหม่พบว่า มิติหลักของการสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ พื้นฐานส่วนบุคคล ความเฉลียวฉลาด การสนับสนุนจากสถาบันผลของการใช้เวลา การตอบสนองของนักเรียนต่อความพยามของครู และความมีพันธะผูกพันที่จะนำไปสู่การสร้างพลังอำนาจ สอดคล้องกับ Kenny (2002) ได้วิจัยเรื่องท่าทีของครูในการศึกษาเฉพาะทางและการรับรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมพลังอำนาจให้ครู ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องของการรับรู้การสร้างเสริมพลังอำนาจในตัวบุคคล ประสบการณ์ และระดับการสอน แต่พบว่า ครูไม่มีประสิทธิภาพสูงกว่าครูเก่า อาจเป็นเพราะครูใหม่ได้รับประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และมีพลังในการทำงานมากกว่า อย่างไรก็ตามครูใหม่ในเมืองเล็กๆยังต้องการให้ครูเก่าเป็นพี่เลี้ยงในการแนะนำการทำงานมากกว่าข้อเสนอแนะคือ การสร้างเสริมพลังอำนาจให้ครูนั้นเป็นกระบวนการพัฒนา และครูต่างก็ได้รับโอกาสและการกระตุ้นให้เติบโตจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการศึกษาในที่สุด สอดคล้องกับ Dono-Koulouris (2003) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเสริมพลังอำนาจและความพึงพอใจในการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษาคาทอลิก ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างอำนาจครูมีความสัมพันธ์กันระหว่างแบบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แม้ว่าครูจะได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับต่างๆกัน และแสดงให้เห็นว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Martino (2003) ได้วิจัย รูปแบบภาวะผู้นำการสร้างเสริมอำนาจครู และความพึงพอใจในการทำงานของโรงเรียนรัฐบาล ที่พบว่า ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำ และการสร้างเสริมพลังอำนาจครูมีความสัมพันธ์กันระหว่างการสร้างเสริมพลังอำนาจครูใน 3 ตัวแปร คือ ผลกระทบ ความอิสระทางวิชาการ และประสิทธิภาพส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แม้ว่าระดับความพึงพอใจของครูจะเพิ่มมากขึ้นภายใต้รูปแบบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และการเสริมสร้างพลังอำนาจแต่กระนั้น ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และสอดคล้องกับ Ross (2003) ที่พบว่า แรงดึงดูดทางด้านสังคมของครูมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสร้างเสริมพลังอำนาจให้ครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งยังสอดคล้องกับ Insim

(2003) ที่พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้งที่มีอยู่ในตัวครูและโรงเรียน สิ่งที่ศึกษาในระดับตัวครู คือ เพศ เชื้อชาติ อายุ ประสบการณ์ในการสอนระดับการศึกษา และวิชาที่สอน

4.ผลการพัฒนา (Development : D_2) เป็นการประเมินผล (Evaluation : E) ความพึงพอใจของครู และถอดบทเรียน

4.1 ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครู ในภาพรวม 4 โรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.559) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .632) รองลงมาคือ ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .535) และด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = .589) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ข้อการสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาอยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = .588) รองลงมาคือ การเสริมพลังด้วยการกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = .617) และข้อที่ต่ำที่สุด คือ การให้คำปรึกษา/แนะนำจากที่ปรึกษามหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74, S.D. = .724) ด้านการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้ท่านมีความรับผิดชอบ ต่อตนเองในการแก้ไขปัญหาเรียนการสอน อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = .598) รองลงมาคือ กิจกรรมการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้สร้างความรู้จากการวิจัยได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89, S.D. = .554) และข้อที่ต่ำที่สุด คือ รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถทำให้มีความคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75, S.D. = .651) ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อมีการกระตุ้นทำให้เกิดความกระตือรือร้นและติดตามเนื้อหาอยู่เสมอ อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = .622) รองลงมาคือ ครูและนักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = .648) และข้อที่ต่ำที่สุด คือ บรรยากาศการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกัน ในโรงเรียนและทีปรึกษา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = .716) ด้านระยะเวลาในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ท่านได้เรียนรู้ ตลอดเวลาอยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = .696) รองลงมาคือ รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = .651) และข้อที่ต่ำที่สุด คือ รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้เสียเวลาในการเรียนรู้น้อยลง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = .716) ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถพัฒนาวิธีการ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.87, S.D. = .633) รองลงมาคือ การเสริมพลังการวิจัยมีผลได้หรือสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน และข้อมีความสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนจากการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = .630) ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = .633) และข้อที่ต่ำที่สุด คือ มีการประเมินศักยภาพของตนเองในการทำวิจัยในชั้นเรียนและข้อรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ท่านสามารถช่วยให้แก้ไขการเรียนได้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = .653) ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = .674) ตามลำดับ ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ข้อการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ตรงประเด็นอยู่ระดับมาก อยู่ในลำดับที่หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = .656)

รองลงมาคือ สามารถนำผลการวิจัยมาสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ ข้อการนำงานประจำหรือการสอนมาวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน และข้อเกิดประโยชน์ในการพัฒนาสู่การจัดทำผลงานวิชาการ/วิทยฐานะอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .691) ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .691) ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = .691) และข้อที่ต่ำที่สุด คือ การวิจัยในชั้นเรียนให้ได้สร้างความรู้จากการอ่านและการเขียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56, S.D. = .665) ตามลำดับ จึงเห็นได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกของบุคคล ซึ่งแสดงออกในด้านบวกหรือด้านลบที่มีความสัมพันธ์กับการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความรู้สึกความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับ หรือบรรลุจุดหมายในสิ่งที่ต้องการในระดับหนึ่ง และความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการ หรือจุดหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ในขณะที่ Ernest & Ilgen (1980 : 306) กล่าวว่า “ความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนความต้องการพื้นฐาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และแรงจูงใจ (Incentive) และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ” ความพึงพอใจในการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ จะมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและทางลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมการบริการที่ครูได้รับนั้นทำให้ครูได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมากน้อยเพียงใด นั่นคือ สิ่งที่ครูจะคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับบำรุง อยู่เจริญ (2553) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม ที่พบว่า ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินระดับความสำเร็จของรูปแบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคมโดยรวม และเป็นรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกนิษฐา เชาว์วัฒนกุล (2553) ที่พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์นิเทศก์ต่อรูปแบบดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอยู่ในระดับความพึงพอใจมากที่สุด ความคิดเห็นของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่มีต่อการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และสอดคล้องกับนรินทร์ สังข์รักษา, เฉลียว บุรีภักดี และสุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์ (2556) ที่พบว่า ผลการประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring ในภาพรวมสำหรับคณะกรรมการบริหารโครงการโดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบริบท มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ ผู้เข้ารับการอบรม โดยภาพรวมมีคะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือด้านบริบท ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ตามลำดับ สอดคล้องกับพรรณพิศ รัตนตรัยวงศ์ (2553) ที่พบว่า การประเมินความพึงพอใจและปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่นักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิภาวรรณ เอกวรรณัง (2553) ที่พบว่าความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประกอบด้วย อาจารย์คณะครุศาสตร์ มีความคิดว่าการกำหนดการกิจกรรม เวลาความเหมาะสม และเห็นว่าคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ควรทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับรูปแบบในการจัดวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยงคิดว่า ตนเองมี

ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงเพราะส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ในการเป็นครูพี่เลี้ยงมาก่อน และด้านบทบาทหน้าที่ เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การให้คำแนะนำเรื่องสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียน และให้ข้อเสนอแนะการเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยควรที่จะเข้มงวดมากกว่านี้อีกเล็กน้อย และอาจารย์ควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ

4.2 ผลการถอดบทเรียน

1. ส่งที่ได้จากการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเอง ในแบบ R to R ครูมีความคิดริเริ่มเป็นความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนสู่การวิจัย และเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการสอนที่มีคุณภาพ **1) ก่อประโยชน์ต่อครู**ทุกคนเป็นอย่างมาก โดยที่ครูผู้สอนสามารถนำปัญหาจากการเรียนการสอนมาพัฒนาโจทย์การวิจัย และสามารถทำวิจัยได้ ทั้งยังสามารถแก้ปัญหาการเรียนการสอน รวมถึงฝึกให้ครูจัดกระบวนการคิดที่เป็นระบบตามระเบียบวิธีการวิจัย แม้ว่าในช่วงแรกครูจะกลัวการทำวิจัย แต่ปัญหาคือ ครูมีภารกิจในการเรียนการสอน รวมถึงภาระงานอื่นๆที่แทรกเข้ามามากมาย จนอาจทำให้งานสะดุดได้ **2) ก่อประโยชน์ต่อนักเรียน** เป็นงานวิจัยที่สามารถช่วยเหลือนักเรียนได้จริง และสามารถนำผลจากการวิจัยมาช่วยพัฒนาด้านงานสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาให้มีประสิทธิภาพ การวิจัยที่ดีโดยครูผู้สอนเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างนวัตกรรมต่างๆ ด้วยวิธีการที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ มาใช้แก้ปัญหาในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน **3) การแก้ปัญหาการเรียนการสอน** ในภาพรวมสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน ที่ผ่านการคัดกรองจากกลุ่มย่อย และกลุ่มที่ขาดความสนใจให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับพอใช้ ระดับดี และระดับดีเยี่ยม เป็นการมุ่งเน้นการแก้ปัญหาในการเรียนการสอน และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน ทั้งยังเป็นการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและการเรียนการสอนในชั้นเรียน อันเกิดประโยชน์นักเรียน และครูผู้สอน และพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ปรับปรุงรูปแบบการสอน หรือจัดทำสื่อเพื่อช่วยในการเรียนการสอน ดำเนินการแก้ไขในรูปแบบต่างๆ เช่น จัดกิจกรรมเสริมแรง เร้าความสนใจ โดยวิธีการต่างๆ เช่น ปรับรูปแบบการสอน นอกจากนี้ครูผู้สอนยังมองว่าเป็นการวิจัยที่ดี มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนแบบ R to R จึงเป็นการวิจัยเพื่อหานวัตกรรมสำหรับแก้ปัญหา หรือพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียนต้องสามารถวัดผลได้จากตัวผู้ทำวิจัย และกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยโดยตรง ต้องวิเคราะห์ผลที่ได้จากการพัฒนาจากชุดการเรียน จากการแก้ปัญหาผลเป็นอย่างไร เช่น การแก้ปัญหาของนักเรียน ในการเรียนวิทยาศาสตร์ เรื่องความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ หรือนักเรียนอ่านออกเสียงยังไม่ถูกต้องชัดเจนก็ทำการวิจัยและนำผลของการวิจัยนั้นมาแก้ปัญหากับงานประจำให้ดีขึ้น **4) ประโยชน์กับโรงเรียน** ภาพรวมของการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นภาพเป็นขั้นตอน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ ในการปรับปรุงการสอนจากผลของการทำวิจัยได้ดีพอสมควร เหมาะสำหรับการเริ่มต้นของผู้สอนมือใหม่เป็นอย่างมาก การทำวิจัยเล็กๆ พัฒนาความสามารถของนักเรียน ด้านการคิดและทักษะชีวิต การทำงานร่วมกับผู้อื่นกับเด็กๆ 1 กลุ่ม และนำไปทดลองกับเด็กกลุ่มอื่น ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการพัฒนางานการทดลองใช้นวัตกรรมของครู ทั้งยังเป็นการส่งผลให้นักเรียน ได้พัฒนาเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล

2.วิธีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการเสริมพลังจากภายในและภายนอก ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กรที่เป็นขั้นตอน ได้แก่ **1) ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง** ครูผู้สอนได้มีการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีผ่านแหล่งเรียนรู้ของตนเองและนักเรียน มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเป็นองค์รวมและเน้นพัฒนาการ ใช้เกณฑ์ประเมินแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง และพัฒนานวัตกรรมให้นักเรียน เรียนรู้และการตอบสนอง **2) ขั้นการแสวงหาความรู้** ได้แก่ **(1) มีการศึกษาสภาพปัญหา** อย่างเช่น เนื่องจากนักเรียน ป. 4/2 ส่วนใหญ่ไม่สามารถอ่านคำศัพท์ได้ถูกต้อง หากแต่ยึดหลักจำจากที่ครูสอนได้ออกเสียงให้ฟังเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหาในการออกเสียง คำศัพท์อื่นๆตามมา ขาดความเชื่อมั่นในการอ่าน ขาดความถาวรในการจำคำศัพท์ เพราะไม่รู้หลักในการถ่ายเสียง หรือเทียบเสียงระหว่างพยัญชนะหรือสระ เป็นเหตุให้ผู้วิจัย ได้หยิบยกปัญหานี้มาทำการวิจัย และเปลี่ยนปัญหาการอ่านออกเสียงไม่ชัดไม่ถูกต้องให้เป็นงานวิจัย **(2) การปรับกระบวนทัศน์** ด้วยการพัฒนางานประจำที่รับผิดชอบ เช่น การเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ให้เป็นงานวิจัย เปลี่ยนปัญหาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ให้เป็นงานวิจัย โดยการพัฒนางานประจำที่ทำทุกวันให้เป็นงานวิจัย การสร้างจิตสำนึกและให้ความรู้ในการลดการใช้พลังงานและสิ่งแวดล้อมในชุมชนอย่างยั่งยืน **(3) การมีเข็มมุ่ง** ความต้องการที่จะพัฒนางานประจำให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น โดยการค้นหาคำถามวิจัยเป็นกุญแจสู่การพัฒนาการวิจัย ผลลัพธ์ คือ ทำวิจัยแล้วนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น ครูมีความสุข สนุกในการทำงาน รู้สึกฉลาดขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กำหนดเป้าหมายที่ทำ และวางแผน ดำเนินการตามแนวทางที่วางไว้ ประเมินตนเอง สรุปและวางแผนต่อว่ามีสิ่งใด เรื่อใดที่ต้องแก้ไข หรือต้องพัฒนาให้ดีขึ้น การพัฒนางานประจำที่ทำทุกวันให้เป็นงานวิจัย เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีต่อการเรียน เช่นวิชาวิทยาศาสตร์ควรเริ่มจากใจที่มุ่งหมายหรือต้องการพัฒนางานประจำ รู้จักค้นคว้าหาคำถามการวิจัย ที่เป็นกุญแจสู่การพัฒนานักเรียน **3) ขั้นการวิเคราะห์** ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน นำไปใช้ในการวิเคราะห์ พัฒนากระบวนการเรียนการสอน ช่วยในการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับนักเรียน **4) ขั้นการวิเคราะห์นักเรียน เป็นรายบุคคล 5) ขั้นการแสวงหาความรู้/วิธีการ** ได้แก่ (1) สำรวจปัญหาจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน พร้อมทั้งแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาโดยใช้กระบวนการวิจัย เข้าร่วมโครงการเพาะพันธุ์ปัญญากับมหาวิทยาลัยมหิดล รับการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกครั้ง นำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียน ศึกษาวิจัยในชั้นเรียน เรื่องอื่นๆ เพื่อศึกษาแนวทาง อ่านหนังสือเพิ่มเติมที่เป็นลักษณะการ์ตูน เสริมบทเรียน เพื่อนำรูปแบบมาประยุกต์เป็นของตนเอง (2) การสืบค้น ในประเด็นการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน การสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ทำวิจัยและการจัดการเรียนการสอน (3) อ่านงาน งานวิจัย สืบค้นงานวิจัยในชั้นเรียนและจัดการเรียนการสอน อ่านเทคนิคการเรียนการสอนในวิชาภาษาอังกฤษ เพื่อศึกษาเรื่องต่างๆที่ใช้ในการสอน อ่านงานวิจัยใหม่ๆ อ่านหนังสือเทคนิคการจัดการเรียนการสอน (4) การศึกษางาน ศึกษางานวิจัยในชั้นเรียน ศึกษาวิธีการสอน เทคนิคการจัดการเรียนรู้ การสืบค้นงานวิจัยจาก Internet วารสาร วิทยานิพนธ์ ออนไลน์ ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่างๆ **5) ขั้นการวางแผน** วางแผนจัดการเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง **6) ขั้นการนำไปปฏิบัติ** ได้แก่ **(1) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้** การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย การใช้บทเรียนสำเร็จรูปเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาองค์ความรู้ของนักเรียน เรื่อง พระพุทธศาสนาเพราะ เป็นการเรียน/ทบทวนความรู้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน เหมาะสำหรับการศึกษาด้วยตนเอง โดยเป็นสื่อที่เพิ่มขึ้นมา

นอกเหนือจากบทเรียนปกติ **(2) การปฏิบัติ/เทคนิค** ปรับปรุงแก้ไข นำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จากการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาความคิดจินตนาการ นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน การที่จะให้นักเรียน มีความรู้ความเข้าใจต้องมีกิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน นักเรียน ขาดความสนใจในวิชาประวัติศาสตร์ ทดลองการใช้บทเรียนสำเร็จรูป บทเรียนการ์ตูน ทำให้นักเรียนสนใจมากขึ้น การนำเอาทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมองไปใช้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด การเขียนแผนผังการคิด เกิดจากการใช้ทักษะทั้งหมดของสมองทั้งซีกซ้ายและซีกขวา ใช้ในการเชื่อมโยงใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด พัฒนานักเรียน นำไปใช้ในการพัฒนา **(3) การสังเกต** โดยการสังเกตจากการเรียนของนักเรียน ในวิชาสังคม เรื่องการเลือกตั้ง นักเรียนไม่ได้ปฏิบัติจริง สังเกตจะไม่เห็นภาพ จากเรื่องที่เกิดขึ้นจริง จึงลองทำสื่อการ์ตูน เรื่องการเลือกตั้ง ให้นักเรียนได้ศึกษา และมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น **(4) การประเมินผล** จากกระบวนการทำงานและปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ผลการประเมินของนักเรียนในภาคเรียนที่ผ่านมา นำมาวางแผนการพัฒนา ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ ปรับพัฒนาการประเมินผลให้ตรงตามความสามารถของนักเรียน ทดสอบจัดกลุ่มนักเรียนตามความสามารถจัดกระบวนการตามที่ได้ปรับพัฒนา บันทึกข้อมูลการพัฒนานักเรียน นำข้อมูลมาพัฒนานักเรียน หาจุดเด่น จุดด้อยเพื่อวางแผนพัฒนาต่อไป

3. กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย **ปัจจัยภายในตน** ได้แก่ **(1) การเตรียมตัว** นำแก่นความรู้มากำหนดการเตรียมการสอนของครู โดยนวัตกรรมการปฏิบัติเรื่องการพัฒนาแบบฝึกทักษะ การรายงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานศิลปะ **(2) การแสวงหาความรู้** ศึกษาหาความรู้ จากแหล่งความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน มีการหาวิธีการสอน การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการสอนและกลวิธี ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน การหาเทคนิคการสอนหลายๆวิธี สืบค้น สร้างนวัตกรรม และการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้แก่ ครู อาจารย์ สื่อออนไลน์ เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ศึกษาขั้นตอนการทำงานวิจัย และพัฒนาจากวิทยาการ อาจารย์พี่เลี้ยงจากมหาวิทยาลัย ศึกษาค้นคว้า ความรู้ด้วยตนเอง ศึกษาโดยมีพี่เลี้ยงแนะนำ แหล่งข้อมูลจากฝ่ายวิชาการของโรงเรียน นอกจากนี้การพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ก็สามารถนำความรู้ไปสู่การพัฒนาได้เช่นเดียวกัน (3) **ความมุ่งมั่นและตั้งใจ ใฝ่รู้สิ่งใหม่ๆ ขยัน** มีใจรักอาชีพของตนเอง ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง จากตัวอย่างงานวิจัย จากตำราวิชาการ และเอกสารต่างๆ เข้ารับการอบรมสัมมนานำความรู้มาพัฒนางานและต่อยอดความคิด ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นขอคำแนะนำจากผู้บริหารและฝ่ายวิชาการในโรงเรียน ทำให้รู้วิธีและรูปแบบในการพัฒนาชุดฝึกทักษะ ตั้งใจและมุ่งมั่นในงานที่ทำ ทุ่มเท จริงจัง อดทน รักในงานที่ทำ รับผิดชอบต่องาน คิดสร้างสรรค์ และอดทน **(4) การตรวจสอบตนเอง** การหมั่นตรวจสอบตนเอง ในการทำงานวิจัย ปรับเปลี่ยนวิธีการอยู่เสมอ ตรวจสอบตนเอง ในงานวิจัยในชั้นเรียนอยู่เสมอ **(5) การพัฒนาตนเอง** เป็นการพัฒนาตนเองโดยใช้การระดมสมองของนักเรียน ทำให้เกิดความสนุกสนาน ในการเรียนสิ่งที่เรียนรู้อย่างอิสระ มีการจัดการและเรียงลำดับตามแนวทางต่างๆ จากจุดกึ่งกลาง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางความคิดรวบยอดต่างๆ และความคิดรวบยอดทั้งหมดในกระดาษเพียงแผ่นเดียว การพัฒนาและฝึกฝนอย่างเป็นระบบ อาจมีการจัดระเบียบความคิดของตนเองโดยการเขียน ลิสต์รายการ หรือให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองจากหน่วยงานต่างๆ พัฒนาจากการอบรม เข้าอบรมตามที่หน่วยงานต่างๆจัด รวมทั้งของโรงเรียนและของโครงการที่เข้าร่วม พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการสอน ซึ่งเป็นวิชาชีพของตน

จนเป็นครูมืออาชีพ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ มีระบบ มีเหตุผล มีจุดมุ่งหมายชัดเจน ไม่ทำงานอย่างรีบร้อน ใช้ความซื่อสัตย์ และกล้าสรุปผลงานที่ออกมาตามความเป็นจริง พยายามค้นหาวิธีการสร้างความรู้เล็กๆ ที่เป็นความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมาทำประโยชน์ เป็นเครื่องมือในการพัฒนานักเรียน **ปัจจัยภายนอก** ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนครู การเก็บรวบรวมข้อมูลและการปรึกษาเพื่อนครู การเรียนรู้จากงานที่ทำ จัดวิธีการและอาศัยความร่วมมือจากชุมชนมาปฏิบัติ รู้วิธีการออกแบบการวิจัย พัฒนากระบวนการออกแบบชุดฝึกทักษะ รับฟังและพร้อมที่จะเปลี่ยนตัวเอง ให้มีความเหมาะสมกับงาน

4. การนำความรู้ไปใช้ในการเรียนการสอน ได้แก่ **(1) การวางแผนการสอน** วางแผนกิจกรรมการสอน จัดการเรียนการสอน ประเมินผลนักเรียน และสรุปผล การวางแผนการสอนจากง่ายไปยาก การสรุปความรู้ด้วยตนเอง การให้นักเรียนจัดหาแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม การพัฒนาตนเองโดยการสร้างนิสัยแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำมาใช้ในการวางแผน งานของครู และการทำโครงการของนักเรียนที่มีความกระชับ น่าสนใจ และครอบคลุมตรงตามหัวข้อหลักที่นำเสนอ (**2) ตอบสนองความต้องการ**ของนักเรียน เป็นหลัก ระบบการดำเนินการ วิธีการ และยึดหลักว่าให้นักเรียนเป็นสำคัญ นำไปพัฒนานักเรียน (**3) การจัดกิจกรรม** ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างสถานการณ์ให้นักเรียน ได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง มีการวางแผนการเรียนรู้ของผู้สอนอย่างเป็นระบบ บูรณาการความรู้ มาประยุกต์ใช้ให้เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง สร้างและพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับนักเรียน (**4) เทคนิคการสอน** การใช้เทคนิคการสอน รูปแบบการสอน นวัตกรรม เน้นทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การใช้เทคนิคการเรียนการสอน ด้านงานวิจัยในชั้นเรียน ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาของความเป็นครู ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนา คิดค้น ทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนานักเรียน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการวิจัยในชั้นเรียน ที่เป็นกระบวนการพัฒนางานของครูอย่างเป็นระบบ **(5) การสร้างนวัตกรรม** นำไปใช้ในการเรียนการสอนและการวิจัย ใช้แบบทดสอบ นวัตกรรมที่สร้างนำผลมาพัฒนางานต่อไป นำนวัตกรรมที่ได้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ นำนวัตกรรมที่ได้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้องค์ความรู้จากการทำ R to R (**6) การปรับปรุงการสอน** นำผลการวิจัยไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สามารถนำความรู้ที่ได้นำไปปรับปรุงการเรียนการสอน โดยวิเคราะห์ปัญหาและหาเครื่องมือ เช่น สื่อ ชุดการเรียน เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการเรียนการสอน และพัฒนานักเรียน โดยวิเคราะห์ปัญหาและหาเครื่องมือ เช่น สื่อชุดการเรียน เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการเรียนการสอนและพัฒนานักเรียน **(7) พัฒนาการสอน** นำผลการวิจัย ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การสอนแบบเน้นนักเรียน เป็นสำคัญ นำสิ่งที่ดีๆ ที่ถูกต้อง ไปพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อนักเรียน ได้ความรู้ที่มีคุณภาพ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมต่อไป สามารถนำมาใช้ในการเรียนในเรื่องการทำโครงงาน ซึ่งเป็นการทำงานอย่างเป็นระบบ ในวิชาภาษาไทย ได้พัฒนานักเรียน การทดลองนำสื่อในการเรียนรู้ ไปใช้ในการเรียนการสอน และปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน พัฒนาศักยภาพ ความคิด สามารถสรุปเนื้อหาความรู้ที่ได้รับ และนำความรู้ลงสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวันสม่ำเสมอ เกิดเป็นความรู้ที่คงทน และให้นักเรียน บันทึกผลการนำความรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อเปรียบเทียบตนเองกับเกณฑ์มาตรฐาน นำมาทดลองใช้กับกลุ่มที่ร่วมโครงการ และนำเทคนิคมาลองพัฒนากลุ่มอื่นๆด้วย การที่แต่ละชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (ชรว./PLC) จะดำเนินการเรียนรู้วิทยาการในสาขาที่ตนเองสนใจ จนถึงขั้นเป็นผู้รอบรู้จริง หรือเชี่ยวชาญจริงนั้น ต้องอาศัยวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ คณะผู้วิจัยจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของสมาชิกใน

แต่ละ ชรว. หรือ PLC ซึ่งรวมไปถึงวิธีสอบแบบหนุนเนื่อง/ให้คำปรึกษา (Coaching) ของผู้สอนด้วย การใช้วิธีเรียนที่ผิดหรือวิธีสอนที่ผิด จะทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์น้อยในทุกสาขาวิทยาการที่กล่าวมา ในขณะที่เฉลียว บุรีภักดี (2556 : 12-17) ได้กล่าวถึง ความด้อยประสิทธิภาพของการสอนการเรียนที่มีอยู่อย่างกว้างขวางในทุกสาขาวิทยาการ เกิดจากเหตุปัจจัยใหญ่ ๆ 2 ประการ คือ 1) การจับประเด็นเนื้อหาสาระที่ผิด คือ การให้ความใส่ใจต่อประเด็นเนื้อหาสาระที่มิใช่ประเด็นแท้จริงของเรื่องที่กำลังทำการสอน หรือทำการเรียน ความผิดพลาดประการนี้มักถูกมองข้ามในทุกวงวิชาการ เพราะมักจะยึดถือตำรา หรือข้อสรุปจากผลการวิจัยว่า เป็นข้อความรู้ที่ถูกต้องแล้ว จึงมักไม่มีการตั้งคำถามว่า ข้อความรู้ที่จะนำมาสอนนั้นถูกต้องจริงหรือไม่ และถึงแม้จะไม่ผิด แต่ก็ยังมีคำถามว่า มีประโยชน์อย่างไรต่อการพัฒนาชีวิตและการงานหรือไม่ 2) การใช้วิธีสอน วิธีเรียนที่ผิด คือ จัดกิจกรรมการสอนการเรียนแบบ “ราดน้ำใส่ขวด” ครูหรือวิทยากร คือผู้บอกหลักวิชาที่เปรียบเสมือนผู้ถือขันน้ำ ส่วนเด็กหรือนักเรียนคือขวดที่ครูจะกรอกน้ำใสให้ ซึ่งขวดเหล่านั้นแม้จะได้วางเรียงกันอยู่หลายใบในห้องเรียนอย่างมีระเบียบก็จริง แต่ฝาขวดเปิดทุกใบหรือเปล่าก็ไม่ทราบ และที่สำคัญคือ ขวดมีคอขวดที่เรียกว่า “Bottleneck” ยิ่งกว่านั้นขวดบางใบยังมีบางสิ่งบางอย่างบรรจุอยู่ก่อนแล้วจนหาที่ว่างแทบไม่ได้ภายในขวด น้ำที่ครูหรือวิทยากรราดใส่จึงไม่ลงไปในขวดมากนัก ส่วนใหญ่เป็นความสูญเปล่าในห้องเรียน แม้ครูจะได้เลือกสรรองค์ความรู้ที่ตรงตามความเป็นจริงของสิ่งที่ศึกษาแล้วก็ตาม วิธีสอนที่จะสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้น ตรงกับวิธีการที่เรียกว่า “การหนุนเนื่องให้คำปรึกษา (Coaching)” ซึ่งจะถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในโครงการนี้ **(8) การประยุกต์** จากการวิจัยนำไปสู่การสอนโครงงาน ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเวลา นำความรู้เรื่องการวิจัย ไปทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน และสร้างนวัตกรรม มาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนต่อไปนำปัญหาที่พบไปสู่การวิจัย นำงานวิจัยมาพัฒนางานต่อไป ครูผู้สอนสามารถนำปัญหาที่พบในการเรียนการสอนไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมเพื่อช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน ถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้อง เป็นประโยชน์ให้แก่นักเรียน และผู้สนใจ ขณะที่กิจกรรมการเรียนการสอนกำลังดำเนินการอยู่ ก็ต้องมีการวิจัยเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างเรียน และทำการปรับปรุงแก้ไข พัฒนานักเรียน ควบคู่กันไป กิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัย และการพัฒนา ซึ่งจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานพร้อมกันในการทำงานปกติ นำปัญหาที่พบในการเรียนการสอนไปสู่งานวิจัย นำวิจัยมาพัฒนางานในวิชาอื่นๆ ต่อไป จึงเป็นชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (PLC/ชรว.) ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่รวมตัวกันอย่างมีระเบียบกฎเกณฑ์ด้วยความสมัครใจ เพื่อเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศในวิทยาการสาขาใดสาขาหนึ่ง อันเป็นการแก้ปัญหา หรือสร้างองค์ความรู้ หรือเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในสาขานั้น (เฉลียว บุรีภักดี, 2556 : 12-17)

5.การใช้ประโยชน์จากโครงการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้จากโครงการวิจัยนี้ ได้แก่ **(1) การวิจัย** ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนากระบวนการทำวิจัยที่สามารถทำให้เห็นข้อบกพร่อง/จุดที่สมควรได้รับการแก้ไข หรือจุดที่ควรส่งเสริม เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน แบบลึกกว้างแน่นมาก ไม่ได้นำรูปแบบมาจัดทำ นำงานประจำที่เกิดขึ้นมาทำการวิจัย ดังเช่น การศึกษาผลของการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการใช้กล้ามเนื้อมือของเด็กปฐมวัย หรือการศึกษานักเรียนจำนวนหนึ่งไม่สามารถเขียนสะกดคำได้ถูกต้อง จึงได้นำปัญหาพัฒนาและนำไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน นำงานประจำที่เกิดขึ้นมาทำการวิจัยเพื่อศึกษานักเรียน ที่สามารถอ่านสะกดคำได้ถูกต้อง **(2) การพัฒนาตนเองและงาน** เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงาน หน้าที่การสอนและการบริหารจัดการห้องเรียน รวมถึงการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน

นำความรู้ ขั้นตอน วิธีการในการทำวิจัยไปพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและนำผลการวิจัยไปพัฒนานักเรียนต่อไป ใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบ และเมื่อสร้างนวัตกรรมในการพัฒนานักเรียน **(3) การเรียนการสอน** มีพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัย เพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอน ใช้แก้ปัญหานักเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา แก้ไขปัญหาสิ่งที่พบในระหว่างการเรียนการสอน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ คือ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ พัฒนาการวัดและประเมินผลความแตกต่าง และนักเรียน ได้รับความรู้ตรงตามตัวชี้วัดตรงตามมาตรฐาน ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษที่ตนเองได้รับหน้าที่สอน พัฒนาสื่อการสอน ให้มีคุณภาพและเหมาะสมสำหรับนักเรียน นำงานประจำที่เกิดปัญหามาทำการวิจัยเพื่อศึกษา เช่น การศึกษานักเรียนไม่สามารถอ่านออกเสียงคำยากได้ จึงได้นำปัญหามาพัฒนา มาเป็นงานวิจัยในชั้นเรียน นำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนและพัฒนาสู่นักเรียน และพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน **(4) นวัตกรรม** มีการทำนวัตกรรมในงานวิจัย ใช้ในการพัฒนาแบบฝึกทักษะที่ใช้ในการเรียนการสอน นำมาจัดเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้เพิ่มเติมในวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี **(5) คุณภาพการสอน** ใช้แก้ปัญหาของนักเรียน และสามารถนำมาพัฒนาคุณภาพการสอนให้ดียิ่งขึ้น แก้ไขปัญหาการใช้พลังงานอย่างไม่รู้คุณค่าและประหยัด ใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ให้มีการพัฒนาดีขึ้น และ (**6) พัฒนาความคิดนักเรียน** ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.เงื่อนไขนำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของโรงเรียน

ปัจจัย/เงื่อนไขนำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของโรงเรียน ประกอบด้วย **1) การสร้างความเข้าใจ** อย่างแท้จริงในรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนแบบ R to R แต่หลังอบรมมีความชัดเจนมากขึ้น ต้องพยายามศึกษาการวิจัยแบบ R to R เพื่อให้ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนานักเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรม พัฒนาตัวครู นักเรียน และชุมชน **2) ปัจจัยความสำเร็จ** ได้แก่ ความสนใจอย่างจริงจัง การฝึกฝน/ทักษะ การศึกษาจนเชี่ยวชาญ ความมุ่งมั่น การนำผลที่ได้ไปใช้จริง ผู้บริหาร หัวหน้างาน การสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมจากผู้บริหารและสถานศึกษา ตัวผู้ทำวิจัยเอง และการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติในหน้าที่ ความมีวินัยในตนเอง ความรู้ ความเข้าใจ ความตั้งใจในการดำเนินการวิจัย ที่จะพัฒนาการทำงานให้บรรลุผล ต้องปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ความรับผิดชอบ การทำงานในหน้าที่ มีวินัยต่อตนเอง ให้ความรู้และถ่ายทอดด้วยความจริงใจ ลงมือทำทันทีเมื่อมีปัญหา นำปัญหานั้นมาแก้ไข เพื่อนำไปสู่การพัฒนา รูปแบบของนวัตกรรมที่คิดค้นด้วยตนเอง การค้นคว้าหรือศึกษาหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ การรวบรวมสื่อต่างๆที่ให้ความรู้ สื่อต่างๆ เช่น นิทาน หนังสือส่งเสริมการอ่าน ก็คือด้านนวัตกรรมของการทำวิจัย มาเป็นรูปแบบนวัตกรรมที่คิดค้นขึ้นเอง แรงจูงใจในการดำเนินงานวิจัย การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ให้เข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเอง **3) เงื่อนไข** ได้แก่ เพศ อายุ ความรู้พื้นฐาน ช่วงเวลาในการสอน พฤติกรรมของนักเรียน การพัฒนาครู ขั้นตอนกระบวนการถ่ายทอดนำไปสู่ตัวนักเรียน ปัญหาเรื่องรูปแบบการวิจัยและนวัตกรรมที่ใช้ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อใช้ในการวิจัย ขอคำแนะนำจากเพื่อนครู และมีวิทยากรให้คำแนะนำ การวางแผน การประเมินความแตกต่างของนักเรียน การจัดกระบวนการตามแผน บันทึกผลการพัฒนาตามแผน นำข้อสรุปของงานวิจัยวางแผนพัฒนาต่อไป ปัญหาและเครื่องมือการแก้ปัญหา ต้องการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และต้องการทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างแท้จริง การได้นำกระบวนการและขั้นตอนการทำงานวิจัยแบบ R to R มาพัฒนางานวิจัยของตนเองได้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่เข้าใจง่าย นำความรู้และแรงจูงใจในการคิดค้นแนวทางและศึกษาหานวัตกรรม เมื่อแก้ไขปัญหาและดำเนินการวิจัย โดยใช้สื่อต่างๆ

เช่น ชุดการเรียนด้วยตนเอง ชุดฝึกทักษะ เป็นต้น ปัจจัยที่สำคัญ คือ ความตั้งใจที่จะพัฒนาการทำงาน การค้นคว้าหรือศึกษาหาข้อมูลจากแหล่งความรู้ต่างๆ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ให้เข้ารับการอบรมและพัฒนาตนเอง สร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัย และผลของการพัฒนาที่ปฏิบัติแล้วมีความเชื่อมั่นได้

7. การปฏิบัติที่ดีในโครงการวิจัยของโรงเรียน

การปฏิบัติที่ดี ได้แก่ ปลุกจิตสำนึก ถูก-ผิด การพัฒนางานในการสอนสู่การนำไปปฏิบัติจริง นำไปพัฒนางานการจัดการเรียนการสอน สู่การปฏิบัติจริง การปูพื้นฐานความรู้อย่างชัดเจนเป็นขั้นตอน พัฒนาการทำงาน การจัดการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติได้อย่างเต็มรูปแบบจริงการใช้กระบวนการ ระดมสมอง การใช้กระบวนการกลุ่มในการทำกิจกรรม การปฏิบัติพัฒนาการฝึกทักษะ การวิจัย ทำให้ได้นวัตกรรมใหม่ๆ เป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนาที่ดีและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างจิตสำนึกให้แก่นักเรียน และชุมชน การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย การวิจัยแต่ละครั้งแต่ละเรื่อง ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู จะทำให้เกิดความรวดเร็ว การเพิ่มภาระงานเล็กน้อยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรบุคคลของประเทศชาติ ให้ได้รับการศึกษาตรงตามมาตรฐานการศึกษา การนำความรู้ที่เรามีมาสร้างสรรค์เป็นชิ้นงาน เพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการอย่างมีระบบ ความสุข สนุกในการทำงาน ปัญญาเก่งขึ้น ฉลาดขึ้น ความก้าวหน้าในการทำงาน มีการพัฒนาการสอน เพื่อให้นักเรียน มีความรู้ ความสามารถและมีการแก้ไขนักเรียนที่บกพร่อง ดังตัวอย่างเช่น การสอนให้นักเรียนพัฒนาทักษะการอ่าน ภาษาไทย โดยใช้ทักษะแบบฝึก เรื่อง พยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ ทำให้นักเรียน มีการพัฒนาดีขึ้น การนำกิจกรรมสร้างสรรค์มาใช้ในการพัฒนากล้ามเนื้อมือของเด็กปฐมวัย การสอนให้นักเรียนเขียนสะกดคำได้ถูกต้อง โดยใช้ทักษะการฝึก 6 ชุด คือ เรื่อง พยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ ตัวสะกด การใช้ตัวสะกดการันต์ การสอนให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์และเจตคติที่ดีในการเขียนวิชาต่างๆ ผู้วิจัยนำปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่ มาพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ให้นักเรียน การสอนให้นักเรียนอ่านออกเสียง การอ่านสะกดคำแจกลูกการอ่านเป็นคำ การอ่านผันวรรณยุกต์ อักษรสามหมู่ ผู้ทำงานวิจัยควรนำปัญหาที่มีจากการปฏิบัติหน้าที่ประจำ และนำมาสู่การทำวิจัย คือ เมื่อเกิดปัญหาก็หาแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาให้ดีขึ้น และมีวินัยและขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การพัฒนางานในการสอนสู่การปฏิบัติจริงที่เป็นรูปธรรม ผู้ทำงานวิจัยนำปัญหาที่มีจากการปฏิบัติหน้าที่ประจำ และนำมาสู่การทำวิจัย

8. ผลการดำเนินการที่เกิดขึ้น

การดำเนินการ/ผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ **1) พัฒนาครู** ได้พัฒนาความรู้ในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน การฝึกทักษะ ทางด้านการทำวิจัยพัฒนาตนเองทางด้านการทำวิจัย การพัฒนางานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น ได้พัฒนาความรู้ในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน มีแนวคิดและวิธีการอย่างเป็นระบบ ครูได้ความรู้ในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนางานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น ครูได้ความรู้ในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ได้พัฒนาความรู้พื้นฐานในการทำวิจัยที่เป็นกระบวนการ ให้ความรู้ในการทำวิจัย นำไปพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น องค์ความรู้ในการดำเนินการวิจัยวิธีการแก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยการใช้การวิจัย วิธีแก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้การวิจัย การพัฒนาระบบความคิดให้ชัดเจนเป็นขั้นตอน การแก้ไขจุดด้อย ส่งเสริมจุดเด่น ได้พัฒนาความรู้พื้นฐานในการทำวิจัยที่เป็นกระบวนการ ได้พัฒนาความรู้ในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน พัฒนากระบวนการสอนของคุณครู มีแนวคิดและวิธีการอย่างเป็นระบบ ให้ความรู้

ในการทำวิจัย การพัฒนาความคิดโดยการระดมสมอง การดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ต้องสามารถใช้ได้จริงและปฏิบัติได้จริง และใช้พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เหมาะสมกับการแก้ปัญหา ผู้วิจัยได้พัฒนางานในหน้าที่ การสอนโดยมีแนวคิดและวิธีการอย่างเป็นระบบ/นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น วิธีการแก้ไขหรือพัฒนาจากง่ายไปสู่ความยากอย่างเป็นรูปธรรม **2) พัฒนานักเรียน** ได้ชุดแบบเรียน แบบฝึกหัดให้นักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น นวัตกรรมจากงานวิจัยทำให้เราสามารถสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังเช่น นักเรียนมีความสำนึกช่วยกันดูแลการใช้พลังงานไฟฟ้ามากขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ม. 3 -6 ผลการเรียนที่ดีขึ้น มาจากการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบการวิจัย ได้ปรับพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามความสามารถของนักเรียน และออกแบบการประเมินผลตามสภาพจริงให้ตรงตามความสามารถของนักเรียน และมีข้อมูลที่จะวางแผนพัฒนาในโอกาสต่อไป ชุดแบบเรียน แบบฝึกฯให้นักเรียน มีความรู้ความเข้าใจในบทเรียน ได้ชุดนวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่มีคุณภาพช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาสู่การเลื่อนวิทยฐานะ นวัตกรรมที่ดึงดูดความสนใจของนักเรียน เพื่อเพิ่มความจำในเนื้อหาบทเรียนนั้นๆ ให้เข้าใจยิ่งขึ้น และเป็นการสร้างความอยากรู้อยากเห็นในบทเรียนต่อๆไป ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น รู้จักถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่เป็นระบบ นักเรียนสะกดคำได้แม่นยำขึ้น นักเรียนอ่านตามแบบฝึกที่ครูกำหนดได้ถูกต้อง นักเรียนมีพัฒนาการของกล้ามเนื้อมือที่ดีขึ้น นักเรียนสามารถเขียนสะกดคำได้ดียิ่งขึ้น นักเรียนสามารถเขียนสะกดคำตามหลักเกณฑ์ของการฝึกที่กำหนดให้ถูกต้อง นำความรู้และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปเป็นพื้นฐาน ไปใช้ในการปฏิบัติงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพและวิธีการในการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหานักเรียน ในด้านความรู้และทักษะด้านอื่นๆ พัฒนานักเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์สูงขึ้น พัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านงานวิจัย ทำการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง นักเรียนสามารถอ่านออกเสียง เรื่องการอ่านสะกดคำ การอ่านเป็นคำ การอ่านแจกลูก นักเรียน สามารถอ่านออกเสียงได้ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ตามทักษะการอ่าน นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และนักเรียน มีทักษะในการเรียนรู้ และการทำงานดีขึ้น สามารถนำการวิจัยมาใช้แก้ปัญหากับนักเรียน ให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้พัฒนางานในหน้าที่ การสอนโดยมีแนวคิดและวิธีการอย่างเป็นระบบ/นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ชุดแบบเรียน แบบฝึกหัดให้นักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น นวัตกรรมจากงานวิจัยทำให้เราสามารถสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นักเรียนมีความสำนึกช่วยกันดูแลการใช้พลังงานไฟฟ้ามากขึ้น การพัฒนาระบบความคิดให้ชัดเจนเป็นขั้นตอน ผลการเรียนที่ดีขึ้น ชุดแบบเรียน แบบฝึกฯให้นักเรียน นักเรียนมีพัฒนาการของกล้ามเนื้อมือที่ดีขึ้น นักเรียนสามารถเขียนสะกดคำได้ดียิ่งขึ้น นักเรียนสามารถเขียนสะกดคำตามหลักเกณฑ์ของการฝึกที่กำหนดให้ถูกต้อง นำความรู้และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปเป็นพื้นฐาน ไปใช้ในการปฏิบัติงานกลุ่มให้มีประสิทธิภาพและวิธีการในการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหานักเรียน ในด้านความรู้และทักษะด้านอื่นๆ พัฒนานักเรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์สูงขึ้น พัฒนาตนเองให้มีความรู้ด้านงานวิจัย ทำการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

9. บทเรียนที่ได้รับในโครงการวิจัย

บทเรียนที่ได้รับใน โครงการวิจัย ได้แก่ ทำให้ได้รู้จักความสำคัญของงานวิจัยมากขึ้น มีขั้นตอนการวิจัยที่ถูกต้อง ได้มีการศึกษาพัฒนาตนเองทางด้านการทำวิจัย ความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย

ได้พัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอน พัฒนางานที่รับผิดชอบในหน้าที่ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ถูกต้อง มีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนยิ่งขึ้น และได้พัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้น ขั้นตอนต่างๆ ในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้อง การทำวิจัยในเชิงวิชาการสู่การบูรณาการในชั้นเรียนจริง ได้พัฒนาพื้นฐานการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีเพื่อนร่วมงานทำงานโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน กระบวนการแก้ปัญหาในการเรียนการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา เน้นกระบวนการแก้ปัญหาในการเรียน หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการเรียน รู้ถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของงานวิจัย เรียนรู้รูปแบบงานวิจัยแบบง่ายที่ทุกคนสามารถทำได้ รู้ถึงประโยชน์สูงสุดของงานวิจัย ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าทางการศึกษาที่เหมาะสำหรับครูมืออาชีพ นักเรียน มีการพัฒนาและมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น ผู้ปฏิบัติมีผลงานหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามรถนำผลงานไปเผยแพร่ต่อได้เพื่อขยายผล ความพยายามที่แก้ปัญหาที่เกิดกับตัวนักเรียน ต้องพร้อมทุกสถานการณ์ ต้องมีความจริงจังและพร้อมทุกสถานการณ์ ความมีใจที่มุ่งมั่นพัฒนางาน แก้ปัญหาการเรียนการสอนของนักเรียน มีความสุขในการปฏิบัติงาน และค้นหาวิธีการพัฒนา เครื่องมือที่จะแก้ปัญหาการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะดีขึ้น ทำให้ครูผู้สอนมีความกระตือรือร้น มีวินัยในการทำงาน และทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ความเข้าใจในบทเรียน และทำให้บุคลากรทางการศึกษา มีพัฒนาการไปในทางที่ดี เป็นการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา

10. สะท้อนการเรียนรู้

สะท้อนการเรียนรู้จากบันทึกร่องร่อยบทเรียนด้วยตนเอง (Diary Records) และการสะท้อนการเรียนรู้ จากการสนทนากลุ่ม สะท้อนความรู้สึกหรือทัศนะมุมมองต่อโครงการนี้ของครูที่ร่วมโครงการ จากบันทึกร่องร่อยบทเรียนด้วยตนเอง พบว่า เป็นโครงการที่ดีมีประโยชน์ทั้งส่วนตนและส่วนรวม สามารถช่วยเหลือในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น มีประโยชน์กับครูอย่างมากในการทำวิจัยทำให้เข้าใจ สามารถมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานวิจัยมากขึ้น โดยเฉพาะการทำวิจัยในชั้นเรียน ช่วยในเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน และครูโดยตรง รวมถึงองค์กร ช่วยพัฒนาให้การศึกษามีศักยภาพมากขึ้น ควรมีการสนับสนุนอย่างเนื่อง หากมีผลดีที่เกิดขึ้นกับนักเรียนมีประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ทั้งครูผู้สอน นักเรียน และโรงเรียน และการสร้างผลงานในอนาคต ได้พัฒนาทักษะความรู้ด้านต่างๆ ทำให้ครูได้พัฒนาตนเอง นำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีประโยชน์ต่อครู และนักเรียน การสนับสนุนให้เกิดขึ้นเป็นพลัง แต่ควรแก้ไขให้ตรงจุดให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ไปตามสภาพความเป็นจริง ควรหาบุคลากรที่มีเวลา และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างจริงจังเข้าร่วมโครงการวิจัย ความสำเร็จน่าจะมาก เป็นโครงการที่สามารถพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน มิใช่ทำแบบไฟไหม้ฟาง สามารถต่อยอดในการทำผลงานด้านวิชาการของครู ที่ช่วยพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้น พัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียน พัฒนาครูผู้สอนให้สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ นำไปใช้ในการปรับเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ ขับเคลื่อนองค์กรให้มีคุณภาพให้ประโยชน์โดยตรงสำหรับครู ช่วยพัฒนาเด็กและครูให้ประสบความสำเร็จที่สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองและสายงานการสอน เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการอย่างเป็นระบบของผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน โดยมีผลลัพธ์ในการพัฒนาตนเอง ที่จะพัฒนางานครูให้ประสบความสำเร็จ เพราะเจ้าหน้าที่ครูไม่ได้มีหน้าที่สอนอย่างเดียว แต่เราเปรียบเสมือนผู้ดูแลนักเรียนเพื่อเป็นผู้ใหญ่และเติบโตในสังคม เพราะฉะนั้นเมื่อเกิดปัญหาเราจึงลงมือแก้ปัญหาและส่งเสริมนักเรียน

ต่อไป เป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศชาติ เป็นการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ เชื่อถือได้ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งงานวิจัยแต่ละเรื่อง ต้องเป็นงานวิจัยอย่างน่าเชื่อถือ เป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ซึ่งงานวิจัยแต่ละเล่ม มีความเป็นระบบ และเชื่อถือได้มากน้อยแตกต่างกัน การให้โอกาสครูได้พัฒนาตนเองในการจัดการศึกษาและแก้ปัญหาให้นักเรียน อาจารย์วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวิจัยอย่างดีเยี่ยม โครงการนี้มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาครูและนักเรียน เพื่อให้มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนการสอน วิทยาการสามารถถ่ายทอดความรู้ ด้านงานวิจัยได้เข้าใจเป็นอย่างดี นับเป็นโครงการที่ดี และเป็นประโยชน์กับนักเรียน และครูผู้สอน ทำให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น โดยนำปัญหาหรือประเด็นที่จะพัฒนานำไปสู่การวิจัย 5 บท และสอดคล้องกับนรินทร์ สังข์รักษา, เฉลียว บุรีภักดี และสุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์ (2556) ที่พบว่า ผลการถอดบทเรียน ภาพรวมของโครงการที่ต้องพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต้องการเน้นกระบวนการคิด ผลที่เกิดขึ้นในปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จเป็นไปในทิศทางที่ดี ทั้งองค์ความรู้ วิทยาการ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการวิจัย การเป็นพี่เลี้ยงในการ Coaching มีความแตกต่างกันจากงานเดิมของศึกษานิเทศก์ที่มีมหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีมาช่วยเหลือในการติดตามและเป็นพี่เลี้ยง การปฏิบัติที่เป็นเลิศมีจุดเด่น 1) มีทีมที่เข้มแข็งทางวิชาการ 2) การประชุมเตรียมความพร้อมของทีม และสพม. เขต 10 3) การสร้างนวัตกรรมในการจัดความรู้เกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้ และการวิจัย 4) ครูมีความตั้งใจและการได้ใจครู 5) การวางแผนดำเนินการเป็นทีม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในกระบวนการบริหาร การพูดคุย และการเรียนรู้ร่วมกัน นั่นคือ “การทำงานเป็นทีม” ความทุ่มเทของวิทยากร ความพร้อมของครูและผู้บริหาร รวมถึงศึกษานิเทศก์

ข้อเสนอแนะ

คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัยแบ่งเป็น 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ 2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยที่ได้รูปแบบ “EDU-WESTERN Model” ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรดำเนินการสนับสนุนการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ โดยเน้นการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (R to R) รวมถึงเตรียมความพร้อมในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในต้นปี 2559

2. จากผลการวิจัยที่ได้รูปแบบ “EDU-WESTERN Model” ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรนำไปจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) นำหลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือการฝึกอบรม ไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการขับเคลื่อน “EDU-WESTERN Model” ให้

เกิดขึ้นในภูมิภาคตะวันตกอย่างจริงจังเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ในภูมิภาคตะวันตก

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาตนเองของครูยังอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาครูโดยการส่งเสริมการศึกษาต่ออย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาวิชาการได้อย่างยั่งยืน รวมถึงสามารถพัฒนาตนเองในการศึกษาและสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นแบบแผน

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูผู้สอนมีภาระงานประจำในการสอนมาก ต้องใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอนตลอด รวมถึงงานอื่นๆที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของครู ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ครู หัวหน้ากลุ่มสาระ ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรมีการปรับรูปแบบ วิธีการ และระยะเวลาการสอน ในลักษณะของ “Teach Less Learn More” และส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย เป็นชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (Professional Learning Community : PLC) ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรมีการสนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (PLC) แบบเครือข่ายวิชาการ ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สร้างครูต้นกล้าในการวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาความก้าวหน้าของครูสู่ผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากรูปแบบ “EDU-WESTERN Model” เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่ได้ รูปแบบ “EDU-WESTERN Model” ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรส่งเสริมและสนับสนุน รายละเอียดของรูปแบบฯ ได้แก่ Effort - E (ความอุตสาหะ) Driving Forces -D (แรงขับ/พลังภายใน) Universal-U (ความเป็นสากล) Wealthy Intelligence- W (ความมีสติปัญญา) Effectiveness to Learner -E (ประสิทธิผลสู่นักเรียน) Self-developing-S (การพัฒนาตนเอง) Technology-T (เทคโนโลยี) Empowering-E (การเสริมพลังอำนาจ) Responding-R (การตอบสนองต่อ R to R) Networking-N (เครือข่ายวิชาการ) ด้วยการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือการฝึกอบรม ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า กระบวนการ Coaching ที่มหาวิทยาลัยศิลปากร เข้ามาเป็นพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้ครูเกิดการตื่นตัวในการทำการวิจัยทุกคน จนสำเร็จได้ในระดับหนึ่ง

แม้ว่างานอาจยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร แต่เข็มมุ่งคือการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน และนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวิจัย ดังนั้น ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างให้เป็นชุมชนการเรียนรู้วิชาการ (PLC) และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในทุกเทอม ที่ขณะนี้ได้มีบางโรงเรียนดำเนินการต่อเนื่อง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า จุดอ่อนของครูมีปัญหาในเรื่องของสื่อ นวัตกรรม ICT นักเรียนขาดความสนใจในการเรียน ทำให้ผลการเรียนตกต่ำ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ และครู รวมถึงนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการวิจัยเพื่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในประเด็นเร่งด่วน ได้แก่ การพัฒนาสื่อนวัตกรรม ICT นักเรียนขาดความสนใจในการเรียน และผลการเรียนตกต่ำ

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า การเสริมพลังอำนาจในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร ทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะ ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ และครู ควรมีการเสริมพลังอำนาจอย่างต่อเนื่อง ด้วยการต่อเติมเสริมฐานการเรียนรู้ และเติมเต็มส่วนขาด รวมถึงสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้ครูทำวิจัยเพื่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

5. จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับต่ำที่สุด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยการสร้างครูมืออาชีพด้านการวิจัย (Research Professional Teacher) ที่ครูได้คุณวุฒิในระดับปริญญาโทขึ้นไปมาเป็นพี่เลี้ยงช่วยครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ให้เป็น Research Teacher

6. จากผลการวิจัยที่พบว่า การประเมินความรู้ ที่ครูมีปัญหาในการเขียนรายงานการวิจัยที่ต้องการตัวอย่างและดัมมี่การเขียนรายงานการวิจัย โดยเฉพาะ 3 องค์ประกอบคือ วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิจัยและการเขียนบทความวิจัย รวมถึงการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรนำหลักสูตรการฝึกอบรม และคู่มือการฝึกอบรม ไปพัฒนาและขยายผลในโรงเรียนของภูมิภาคตะวันตก

7. จากผลการวิจัยที่พบว่า แนวทางในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ที่ประกอบด้วย การพัฒนาตนเอง โรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน เพื่อนร่วมงาน ครู ครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะช่วยในการแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอน

8. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องฯของครูต่ำที่สุด คือ ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้บริหาร

สถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตกควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนมีระยะเวลาในการจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

9. จากผลการวิจัยที่พบว่า ในโครงการวิจัยได้มีการถอดบทเรียนในประเด็นต่างๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรนำบทเรียนและความสำเร็จในด้านต่างๆ ไปพัฒนาและขยายผลการพัฒนาการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

10. จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูรุ่นใหม่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน (มีแรงขับมากกว่า) ส่งผลต่อการพัฒนาการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน ด้วยการใช้การวิจัยเป็นฐานในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา จากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ ชุมชนวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ในภูมิภาคตะวันตก ควรสร้างการมีไฟในตัว (Passionate) แรงจูงในใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความตระหนักและจิตสำนึกในความเป็นครูเพื่อศิษย์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐาน

11. จากแผนงานการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ ที่ประกอบด้วย 6 โครงการที่มีการบูรณาการกัน จึงควรมีการสร้างความร่วมมือและมีการบูรณาการร่วมกับโครงการอื่นๆ ใน 6 โครงการ ทั้งมาตรฐานการเรียนรู้ การพัฒนา ICT การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาฯ อาจารย์นิเทศ และการจัดกิจกรรมครู กศน. เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้อย่างมั่นคง รวมถึงการนำผลการวิจัยที่เป็นรูปธรรม คือ หลักสูตร คู่มือ และดัมมี่ร่างรายงานการวิจัยไปใช้ประโยชน์กับสถานศึกษาต่างๆ ในภูมิภาคตะวันตก

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ในสิ่งที่คณะผู้วิจัยยังไม่ได้ศึกษา เพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ ดังนี้

1. ควรมีการขยายรูปแบบ “EDU-WESTERN Model” ในสถานศึกษาทุกระดับ ทั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ของการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภูมิภาคตะวันตก

2. ควรมีการพัฒนากิจกรรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมและคู่มือการฝึกรม ในสถานศึกษาทุกระดับ ทั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และสำนักการศึกษา กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาลและอบต.) ของการศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภูมิภาคตะวันตก

3. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาโดยใช้การวิจัยเป็นฐานด้านคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ ในภูมิภาคตะวันตก

4. ควรมีการวิจัยเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาโดยใช้การวิจัยเป็นฐานด้านคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2559

5. ควรมีการศึกษาเชิงปฏิบัติการในการสร้างครูนักวิจัย (Research Teacher) ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ./เทศบาล/อบต.)

6. ควรมีการศึกษาการเทียบเคียงและการปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของครูสู่ผู้เรียนในสถาบันการศึกษาทุกระดับ

บรรณานุกรม

กมล สุดประเสริฐและสุนทร สุนันท์ชัย.(2541). *วิสัยทัศน์ทางการศึกษา ทิศทางที่ไทยต้องทบทวน* กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

กนิษฐา เชาว์วัฒนกุล. (2553) การพัฒนารูปแบบการดูแลให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการสอนและการทำวิจัยในชั้นเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาการสอนคณิตศาสตร์ (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาขั้นบังคับ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คุรุสภา.

———— .(2544).*คู่มือการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศพุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คุรุสภา.

———— . (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559* กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวง.

———— .(2556) ยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ.2556-2558 ในการประชุมสภาการศึกษา ครั้งที่ 2/2556 เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2556 กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

———— . (2557).*รายงานการประชุมผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการครั้งที่ 18/2557 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2557*.

กฤติยา วงศ์ก้อม. (2547). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการประเมินการเรียนรู้ตามแนวคิดการประเมินแบบเสริมพลังอำนาจที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

กนกภรณ์ ชูเชิดและสกรรจ์ พรหมศิริ.(ม.ป.ป.). *การถอดบทเรียน วิธีวิทยาเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้สำหรับนักปฏิบัติภาคประชาสังคม* กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพและสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.

กฤษพงษ์ กีรติกร. (2557). “การยกระดับคุณภาพครู” ใน *การประชุมคณะกรรมการปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครู ครั้งที่ 2/2557 วันที่ 24 มกราคม 2557.*

กุลประภัสสร์ โกละกะ (2550). *การเขียนคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน.* กองวิชาการและแผนงาน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. .(2549). *ระบบมาตรฐานงานชุมชน Best Practices “ประสบการณ์การเรียนรู้จากชุมชน”.* กรุงเทพฯ : บริษัท บีทีเอส เพรส จำกัด.

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.(2554).*ก้าวแรก R2R ชาวบริหารยุคใหม่ฯ กรมควบคุมโรค...* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นิวธรรมดาการพิมพ์.

กรมสามัญศึกษา. (2540). *ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน. คู่มือการใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์.

กรมวิชาการ. (2542). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

———— .(2543). *การวิจัยในชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

กรมวิชาการ. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

เขียน วันทนียตระกูล. (2553). *แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนอย่างไร* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ล้านนา.

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2552). รายงานการพัฒนาตัวบ่งชี้และเครื่องมือวัดตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานที่ 2 แนวทางการจัดการศึกษาและ มาตรฐานที่ 3 แนวทางการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้ กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

จรัส สุวรรณเวลา. (2545). การศึกษาที่มีวิจัยเป็นฐาน ในปาฐกถาพิเศษเนื่องในโอกาสวันสถาปนาคณะครุ-ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครั้งที่17 2545.

จุรีภรณ์ จันทรฆาฏ.(2545).การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: บริษัทวี. พริ้นท์ (1991) จำกัด.

จีรวัฒน์ วีรังกร. [ออนไลน์] *บนเส้นทางการสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ.* สืบค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2557. จาก www.bnc.nu.ac.th/.../บนเส้นทางการสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ.ppt.

เฉลียว บุรีภักดี. (2556). ชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (ชรว.) Professional Learning Community (PLC). ใน *1 ทศวรรษพัฒนาศึกษา* นรินทร์ สังข์รักษา (บรรณาธิการ) นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร,12-17.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง-จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชิดชงค์ ส. นันทนาเนตร. (2549). *ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่.* นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์.(2554).*การจัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง.* กรุงเทพฯ : บริษัทพริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

ชัชพงษ์ เชื้อสา. (2553) การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนในระดับช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. *วารสารวิจัยทางการศึกษา* 4 (2) , 37-45.

ชำนาญ อริยะกุล.(2551). “การพัฒนาครู” *วารสารข้าราชการครู.* 7 (กรกฎาคม.2551) : 18.

ฉลาด จันทรสมบัติ. (2550). “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้องค์กรชุมชน.” ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

———— .(2551).*การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชน.* มหาสารคาม : โรงพิมพ์มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.

ฉลองศรี พิมลสมพงศ์. (2542). *การวางแผนและพัฒนาตลาดการท่องเที่ยว*.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เฉลียว บุรีภักดี, สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์และนรินทร์ สังข์รักษา. (2556). Coaching & Mentoring Technique : แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การศึกษาของโรงเรียน.ใน *เอกสารเสริมปัญญา.* เอกสารเพื่อใช้ในการอบรมครูในโครงการพัฒนาครูโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring, 35-49.

ฉันทนา วิริยเวชกุล. “Benchmarking : การเปรียบเทียบความสามารถอย่างเป็นระบบ”. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม.* 5, 1 (ตุลาคม 2548-มีนาคม 2549) ,110-112.

ฆนัท ธาตุทอง. (2557) *รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญาศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะ ทางปัญญาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย.* สืบค้นจาก api.ning.com/files/.../file.pps.

ณัฐพล วังวิญญู และคณะ. (2552) *สรุปความรู้จากการอบรม “ภาวะผู้นาทางจิตตปัญญาศึกษาสู่มหาวิทยาลัย” หลักสูตรที่ 1 การเรียนรู้ด้วยหัวใจที่ใคร่ครวญ (Contemplative Education),* กรุงเทพฯ : สานักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

ดนัย เทียนพุฒ. (2545).*ผู้บริหารธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ : บริษัท ยูนิเวอร์สฟิล์ม จากัด.

ดิเรก พรสีมา. (2554). *แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู.* (เอกสารอัดสาเนา).

ถวัลย์ มาศจรัส.(2554). *นวัตกรรมการศึกษาชุด New Model การจัดทำและพัฒนาผลงานทางวิชาการเชิงประจักษ์แนวใหม่และแบบปกติ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธารอักษร จำกัด.

ทิศนา แขมมณีและนงลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). *เก้า ก้าวสู่ความสำเร็จในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและการสังเคราะห์งานวิจัย.* กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ. (พว.).

ทิศนา แขมมณีและคณะ.(2547). รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ทิศนา แขมมณี. (2548). *การจัดการเรียนรู้โดยผู้เรียนใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, (2540). *พฤติกรรมองค์กร.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธนา นิลชัยโกวิทย์. (2551). *การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและจิตตปัญญาศึกษา Transformative Learning and Contemplative Education. ใน จิตตปัญญาศึกษา : การศึกษาเพื่อการพัฒนามนุษย์.* พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธีรยุส วัฒนศุภโชค.(2545). *คัมภีร์ 100 กลยุทธ์.* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : เนชั่นบุคส์.

ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ.(2557). “การพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558-2561” ในเอกสารประกอบการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยละวิทยานิพนธ์ระดับชาติ สาขาการศึกษาและสาขาที่เกี่ยวข้อง ปี พ.ศ. 2557

นรินทร์ สังข์รักษา. (2553) รายงานการสังเคราะห์ความรู้ทางด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ(ปัญญา)จากเรื่องเล่าความสำเร็จของครูในระบบการศึกษา : การพัฒนาหน่ออ่อนทางการศึกษาสร้างจิตปัญญาในการเรียนรู้สู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ นครปฐม : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

_____.(2554). เอกสารประกอบการอบรม “การจัดทำผลงานทางวิชาการของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น” 6 รุ่น ระดับเชี่ยวชาญ (คศ.4) โรงแรมเวล จังหวัดนครปฐม เอกสารอัดสำเนา.

_____ . (2555 ก). *ตำราประเด็นและแนวโน้มทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 3 นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร

นรินทร์ สังข์รักษา. (2555 ข). “การถอดบทเรียน : เทคนิควิธีการเรียนรู้บทเรียนเพื่อการพัฒนาชุมชน” ใน *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.* 9 (2),18-33.

_____. (2555 ค). เอกสารประกอบการบรรยาย “จากไอเดียสู่งานวิจัยสร้างนวัตกรรมใหม่ระดับสากล” ในการประชุมชี้แจงกรอบการวิจัย ที่ วช และ 5 ส. ให้ทุนอุดหนุนปีงบประมาณ 2556 (การวิจัยที่มุ่งเป้าหมายตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ 11 กลุ่มเรื่องและ 9 กลุ่มเรื่องเร่งด่วน) ตามกรอบการให้ทุนอุดหนุนการวิจัยประจำปีงบประมาณ 2556 ณ ห้องแกรนด์บอลรูมเอบี ชั้น 4 โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น หลักสี่ กรุงเทพฯ เอกสารอัดสำเนา.

_____ . (2556ก). *หนังสือการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 5 นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

_____. (2556 ข). *หนังสือกลยุทธ์การวิจัยอย่างมีคุณภาพ : จุดอ่อนและข้อบกพร่องจากการตรวจผลงานวิจัย* นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

_____ . (2556ค). “คุณภาพการศึกษากับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 : พันธกิจที่ต้องทบทวน?” ใน *หนังสือที่ระลึก ๑ ทศวรรษพัฒนศึกษาศิลปากร.* 29 มิถุนายน 2556 ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

_____ . (บรรณาธิการ) (2556 ค). *หนังสือที่ระลึก ๑ ทศวรรษพัฒนศึกษาศิลปากร.* 29 มิถุนายน 2556 ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นรินทร์ สังข์รักษาและธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ.(2553). รายงานการวิจัย ถอดบทเรียนกระบวนการเรียนรู้บูรณาการกิจกรรมทางเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้าของวิสาหกิจชุมชน เพื่อสังคมอยู่เย็นเป็นสุขในจังหวัดราชบุรี กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

_____ .(2553), รายงานการประเมินการดำเนินงานไทยเข้มแข็งในภูมิภาคตะวันตก นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นรินทร์ สังข์รักษา,ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ,จุรีวรรณ จันพลาและไชยยศ ไพรวิทยศิริธรรม. (2554). รายงานการวิจัย ถอดบทเรียนจากโครงการค่ายเรียนรู้คุณธรรมนำชีวิตพอเพียง ปี 2550-2553 กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

นรินทร์ สังข์รักษา,เฉลียว บุรีภักดีและสุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์. (2556). โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring.นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

_____ .(2556).รายงานการวิจัย การประเมินโครงการและถอดบทเรียนจากโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10 นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

เนาวรัตน์ พลายน้อย.(2547). *การวิเคราะห์กระบวนการเรียนรู้ในการถอดบทเรียนด้วยเครื่องมือการวิเคราะห์หลังการปฏิบัติ (After Action Review).* นครปฐม : การประชุมแกนนำกลุ่มวิจัยการวิเคราะห์ศักยภาพด้านทุนและเครือข่ายในพื้นที่ ในโครงการเครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน- แม่กลอง : กรณีจังหวัดนครปฐม.

ณัฐพล วังวิญญู และคณะ. (2552) *สรุปความรู้จากการอบรม “ภาวะผู้นาทางจิตตปัญญาศึกษาสู่มหาวิทยาลัย” หลักสูตรที่ 1 การเรียนรู้ด้วยหัวใจที่ใคร่ครวญ (Contemplative Education),* กรุงเทพฯ : สฎนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การวิจัยสำหรับครู.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____ . (2553). *การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน.* กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (ม.ป.ป.). ลักษณะที่ดีและลักษณะที่บกพร่องของงานวิจัยเชิงปริมาณที่เป็นปริญญานิพนธ์ (วิทยานิพนธ์) ในครูบ้านนอก เข้าถึงได้จาก http.//www.kroobannok.com/news.file/p6334033102.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

บำรุง อยู่เจริญ. (2553). รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบความเป็นมืออาชีพของครูด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม จังหวัดนครราชสีมา : โรงเรียนตลาดไทรพิทยาคม.

ประจวบ แหลมหลัก. (2547). การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ประดินันท์ อุปรมัย. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชาพื้นฐานการศึกษา หน่วยที่ 4 *มนุษย์กับการเรียนรู้.* พิมพ์ครั้งที่ 15 : นนทบุรี, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ,117-155.

ประเวศ วะสี. .(2545). *วิถีมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 สู่ภพภูมิใหม่แห่งการพัฒนา.* กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

_____. *(2550).การเรียนรู้ใหม่ ไปให้พ้นวิกฤติ.* กรุงเทพ : ร่วมด้วยช่วยกัน.

_____ . (2552). การบรรยายเรื่อง *การศึกษาที่พาชาติออกจากวิกฤติ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ประวิต เอราวรรณ์. (2545) . *การวิจัยในชั้นเรียน.* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ.

ประศาสน์ ปรีชม. (2548). การสร้างเสริมพลังอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ปราโมทย์ วีรวรรณและคณะ. (2551). รายงานการวิจัย การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านท่าสองคอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2 (1) (มกราคม – เมษายน) ,149-158.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซท.

ปรัชญนันท์ นิลสุข และปณิตา วรรณพิรุณ (2556) การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน : สัดส่วน การผสมผสาน. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา.* ปีที่ 25 ฉบับที่ 85 มกราคม-มีนาคม 2556 : 31-36.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พระเทพเมธี. (2550). “การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาชีวิต.” *วารสารข้าราชการครู.* 9 (สิงหาคม) : 34.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก วันที่ 19 สิงหาคม 2452.

พรรณพิศ รัตนตรัยวงศ์. (2553).รายงานการพัฒนารูปแบบการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงบูรณาการ เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนและเสริมสร้างสมรรถนะการเรียนการสอนของครูสู่ผู้เรียน โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง จังหวัดร้อยเอ็ด : โรงเรียนเทศบาลวัดสระทอง.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์และพเยาว์ ยินดีสุข. (2554). *สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.* กรุงเพทฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

————— .(2556). *คู่มือปฏิบัติการเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้สู่ห้องเรียนแห่งคุณภาพ.* กรุงเพทฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์และพรทิพย์ แข็งขัน. (2555). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. ในไพฑูรย์ สินลารัตน์. (บรรณาธิการ). *เพื่อความเป็นเลิศของการครุศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พิทยา บวรวัฒนา. (2544). *รัฐประศาสนศาสตร์ : ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา (ค.ศ.1970-1980).*พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิณสุดา สิริธรังศรี"(2556). การจัดการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ฟินแลนด์ ญี่ปุ่นและนิวซีแลนด์. ใน รายงานการวิจัยเรื่อง *รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

————— .(2556).(บรรณาธิการ). *การจัดการศึกษาในประชาคมอาเซียนและคู่เจรจา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

พิภพ วชังเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น (1977).

พิสณุ ฟองศรี. (2551). *87 เคล็ดลับ : เทคนิคการทำผลงานทางวิชาการ.* นนทบุรี : เพชรรุ่งการพิมพ์.

ไพฑูรย์ ธรรมนิตย์. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาดอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2547).หลักการสอนแบบเน้นการวิจัย (Research-Based Teaching. ใน ระดับอุดมศึกษา," ใน *การเรียนการสอนที่มีการวิจัยเป็นฐาน.* 1-7. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

————— . (2553 ก). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศจีนและเวียดนาม กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

————— . (2553 ข). *การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นาใหม่ทางการศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 15 กันยายน 2556, จาก www.nubkk.nu.ac.th/.../.ไพฑูรย์_กระบวนทัศน์ใหม่%20ม.นเรศวร%2020กพ53.ppt

————— . (2555). (บรรณาธิการ). *เพื่อความเป็นเลิศของการครุศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์และคณะ. (2551). รายงานการวิจัยการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ไพบูลย์ แจ่มขำ. (2552). การพัฒนาตนเองของครูเพื่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ. *วารสารข้าราชการครู*. 5 (พฤษภาคม 2552) , 39.

ไพโรจน์ ชลารักษ์. (2551).*การจัดการความรู้ : สังกัปทางทฤษฎี.* นครปฐม : เพชรเกษมพริ้นติ้ง กรุ๊ป.

ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจ. (2547) รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ. ปยุตโตวิทยานิพนธ์ (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. ครุศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ภทรพร ยุทธาภรณ์พินิจและคณะ. (2555). รายงานการวิจัยการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของ ป.อ.ปยุตโต กรณีศึกษานักเรียน ชั้นประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์.(2552).การพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2556). *รายงานการวิจัยรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สานักงานเลขาธิการคุรุสภา.

มนต์สิงห์ ไกรสุขสม. (2552). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนคาทอริกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ, (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

มัทนา เพ็งแจ่ม. (2552). รายงานการวิจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ศรีสะเกษ. : ฝ่ายวิทยบริการและสารสนเทศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

มัทนา วังถนอมศักดิ์.(2550). รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ยามีล๊ะ ตาเห. (2551) การเสริมพลังอำนาจในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนศานติธรรม, (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ).

ยุวธิดา ชาปัญญา. (2554). การเสริมสร้างพลังอำนาจของครูในโรงเรียนประถมศึกษา : มิติด้านลักษณะที่มีความหมายต่อคนในปรากฏการณ์, ใน *วารสารบริหารการศึกษา* มหาวิทยาลัยขอนแก่น สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 7 (1) (มกราคม-มิถุนายน) , 1-15

ยุพิน ยืนยง. (2553). การพัฒนารูปแบบการนิเทศหลากหลายวิธีการเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูเขตการศึกษา 5 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์และประวิต เอราวรรณ์.(2546). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการ “การวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา” กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ยงค์ยุทธ รุ่งแจ้ง. (2552). สภาพและความต้องการการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2, (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร).

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์.

————— . (2546) .*พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์.

รัตติมา โสภาคะยัง (2556) การพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้น โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

เรียม ศรีทอง.(2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน : ศาสตร์แห่งการพัฒนาชีวิต*. กรุงเทพฯ : เธิรด์เวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาม. (2557). *รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียน*โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาม. (อัดสำเนา)

โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย. (2557). *รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย.* (อัดสำเนา)

โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา. (2557). *รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนบ้านแหลมวิทยา.* (อัดสำเนา)

โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย. (2557). *รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย.* (อัดสำเนา)

วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ.* กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย. (2553). การเรียนรู้จากการปฏิบัติ: การประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 28 (4) , 36-44.

วรนุช ปัญจวัตร. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรืองและอธิป จิตตฤกษ์. (ผู้แปล). (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: Openworlds.

วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2553). *ข้อเสนอระบบการศึกษาทางเลือกที่เหมาะสมกับสุขภาวะคนไทย*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2545*). การวิจัยในชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิจารณ์ พานิช. (2553). *ครูเพื่อศิษย์.* กรุงเทพ: อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พลับลิชชิ่ง.

———— . (2556 ก). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

————.(2556 ข). *ส่งความสุขสู่คุณภาพการศึกษา 2556.* กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันส่งเสริมการจัดความรู้เพื่อสังคม.

วิจัขณ์ พานิช. (2550). *เรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ การศึกษาดั่งเส้นทางแสวงหาทางจิตวิญญาณ.* กรุงเทพ : ห้างหุ้นส่วนจากัด ภาพพิมพ์.

วิชาสุทธิ์ ทิพย์วงศ์.(2552). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริม การวิจัยในชั้นเรียนของครูกลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).

วิภาวรรณ เอกวรรณัง. (2553). รายงานการวิจัย การพัฒนารูปแบบการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการทางวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 5. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

วิรารัตน์ คงราช.(2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).

วันวิสาข์ เคน. (2556). (ผู้แปล). *การเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: Openworlds.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ.(2548).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ศุภศิริ โสมาเกตุ (2544) การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในการเรียนภาษาอังกฤษชั้นประถมปีที่ 5 ระหว่างการเรียนโดยโครงงานกับการเรียนการสอนคู่มือครู. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

ศุภวัลย์ พลายน้อย.(2546). *การถอดบทเรียน : การประยุกต์ AAR* ในการติดตามประเมินผลภายในโครงการวิจัยและพัฒนาชีวิตสาธารณะ-ท้องถิ่นน่าอยู่.(อัดสำเนา).

ศิริพร จิรวัฒน์กุลและอรุณ จิรวัฒน์กุล.(2553). *วิจัยจากงานประจำเรียนแบบทีละขั้น R to R Step by Step*. กรุงเทพฯ : บริษัทวิทยพัฒน์.

ศิริรัตน์ จุลษร. (2544). การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ไดมอน อิน บิสสิเน็ต เวิร์ล.

สนอง โลหิตวิเศษ และสุนทร สุนันท์ชัย. (2553). การศึกษาตลอดชีวิต. ใน *การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง.* สุดาพร ลักษณียนาวิน. : 47 - 66. กรุงเทพ : สมาคมเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์.

สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้.(2548). *เรียนรู้... สู่คุณภาพสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2545). *การพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)* กรุงเทพฯ : หนังสือที่ระลึกประจำปีสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน เล่มที่ 18.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). รายงานโครงการศึกษา วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้วยวิธีการเทียบเคียงสมรรถนะของสถานศึกษา. นครปฐม : โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว.

_____ .(2555). *คู่มือหลักสูตรพัฒนานักบริหารการศึกษาระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นศส.ศธ.) รุ่นที่ 2* นครปฐม : เอกสารอัดสำเนา.

สมิต อาชวนิชกุล. (2540). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สหไทย ไชยพันธ (2553) ครูผู้สอนกับแนวปฏิบัติในการทำวิจัย : วิจัยในชั้นเรียน ใน*วิทยาลัยเทคนิคนราธิวาส* มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. 2 (3) (กันยายน-ธันวาคม),99- 114.

สุชา จันทร์เอม.(2542). *จิตวิทยาพัฒนาการ.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สุชาดา รังสินันท์.(2545). *การพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สุชีรา มะหิเมือง.(2556). รายงานการวิจัยหลักสูตรพัฒนาความสามารถทางการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูประจำการ ใน*วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.* 24 (2) (กุมภาพันธ์-สิงหาคม) , 62-78.

สุดาวรรณ อริยทรัพย์.(2554). *วิธีสร้างแรงจูงใจในคนและกระตุ้นให้เขาดึงศักยภาพออกมาเพื่อทำงานให้สำเร็จได้.* แปลจาก The Hands-Off Manager. เขียนโดย Steve Chandler & Duane Black. กรุงเทพฯ : บีมีเดีย.

สุทธิพงศ์ บุญผดุง และพิณทิพา สบแสง (2556 : 59). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยของครู ตามแนวคิดของไวก๊อตสกี้ โดยใช้หลักการเป็นหุ้นส่วน (ระยะที่ 1) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุนา ณ สุโหลง (2545). การวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

สุมน อมรวิวัฒน์.(2554). *ครูศึกษากับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พัชรินทร์ พี.พี.

_____ .(2555). “ครูวาที มองครู มีใคร ที่ใช่ครู.” ใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (บรรณาธิการ). *เพื่อความเป็นเลิศของการครุศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สุภาพ ณ นคร. *(2554) หมวดวิชาศึกษาทั่วไป : ศาสตร์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อสร้างบัณฑิตตามเกณฑ์มาตรฐานของชาติ (บัณฑิตอุดมคติ).* สืบค้นจาก http://home.kku.ac.th/genedu.

สุรางค์ ณรงค์ศักดิ์สกุล.(2555). รายงานการวิจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. ในการประชุมวิชาการแห่งชาติ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิ ทยาเขตกำแพงแสน ครั้งที่ 9 24-25 ธันวาคม 2555.

สุรางค์ โค้วตระกูล.(2541) . *จิตวิทยาการศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ ; สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิทย์ มูลคำและอรทัย มูลคำ. (2544). *เรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ.* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : บริษัท ที.พี. พริ้นท์ จำกัด.

สุวิทย์ มูลคำ. (2553). *การพัฒนาตนและพัฒนางานสู่การเลื่อนวิทยฐานะครู*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

———— . (2553). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.* พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2556). เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ “ก้าวไปข้างหน้ากับทิศทางการวิจัยทางด้านศึกษาศาสตร์กับการเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21” ในประกอบการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ระดับชาติ สาขาการศึกษาและสาขาที่เกี่ยวข้อง ปี พ.ศ. 2556 วันที่ 6 กรกฎาคม 2556 ณ ห้องประชุมหลวงพ่อวัดไร่ขิง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิทธิโชค วรานุสันติกูล . (2546). *จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์.* กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมคิด อิสระวัฒน์, (2543). “การเรียนรู้ด้วยตนเอง” *วารสารการศึกษานอกระบบ.* 4 (11) ,73-79.

สมบัติ สุวรรณพิทักษ์.(2543). *เทคนิคการสอนแนวใหม่.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สมสิทธิ์ อัสดรนิธีและกาญจนา ภูครองนาค (2555). รายงานการศึกษาวิเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงตามแนวจิตตปัญญาศึกษาเพื่อการบ่มเพาะความซื่อตรง. นครปฐม : คณะกรรมาธิการการศาสนา คุณธรรม จริยธรรม ศิลปะ และวัฒนธรรม วุฒิสภาและศูนย์จิตต-ปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมยศ นาวีการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร.* กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2552). *รายงานการพิจารณาศึกษาเรื่อง แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองของคณะกรรมาธิการวุฒิสภา*. กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2556). *จำนวนครูเกษียณ ปี 2556 – 2560.* (อัดสาเนา).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม.* กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *ชุดเอกสารการสร้างวัฒนธรรมการวิจัย เล่ม 1 แนวทางการบริหารและการส่งเสริมการวิจัยทางการศึกษา* .กรุงเทพ ฯ : ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการการบริหารบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา .(ก.ค.ศ.). (2550 ก). *มิติใหม่ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

_____ .(2550 ข). *ระบบพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548.* นครปฐม : โรงพิมพ์เพชรเกษมการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.(2556). *นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2558).* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2537). รายงานการวิจัย รูปแบบและแนวทางในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครู. กรุงเทพฯ : กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน : ประสบการณ์จากโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.

_____ . (2547ก). รายงานการวิจัย รูปแบบการวิจัยและพัฒนาของนักวิจัยในพื้นที่ โครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.

_____ . (2547ข). รายงานการวิจัย การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน : กรณีตัวอย่างโรงเรียนบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

_____. (2552 ก). รายงานการวิจัย สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.

_____ .(2552 ข). รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย : การวิเคราะห์อภิมาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____ . (2552 ค). *สภาวะการขาดแคลนครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและข้อเสนอแนวทางแก้ไข.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____ .(2555 ก). รายงานการวิจัย เรื่อง นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์กรระดับนานาชาติ. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

_____ . (2555 ข). รูปแบบการส่งเสริมการบริหารจัดการศึกษาของต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น. ใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา รายงานการวิจัยเรื่อง *รูปแบบกลไกการส่งเสริมการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

_____ .(2556 ก). *รายงานถอดบทเรียนการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา ของสถานศึกษาชุมชน ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม.* กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

_____ .(2556 ข). รายงานการวิจัย บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556 ค). การประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 15 “การศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย”. 23-24 มิถุนายน 2556 ณ โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ และบางกอกคอนเวนชั่นเซ็นเตอร์ กรุงเทพฯ

———— .(2556 ง). *นโยบายด้านครู.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2556-2557.* กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

————. (ม.ป.ป.). *จุดอ่อนและแนวทางยกระดับคุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 10. (2555). *รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนในเขต 10*. เพชรบุรี (อัดสำเนา).

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2557.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานสร้างเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.(2557). *สรุปผลการสัมมนาการยกระดับครูไทยในศตวรรษที่ 21 วันที่ 18 มีนาคม 2557.* (เอกสารอัดสาเนา).

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2557). *นโยบายรัฐบาล คสช.* กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

สำนักนโยบายและแผน สานักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557). *เอกสารประกอบการประชุมคณะอนุกรรมการวิจัยและพัฒนาการประกอบวิชาชีพ ครั้งที่ 1/2557 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2557*.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. กระทวงศึกษาธิการ. (2554). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

———— . (2554). *สรุปผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกรอบสาม (2554-2558) ของสถานศึกษา สังกัดสานักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554.*

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ (2555) *ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2555-2558.* กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

สัมมา รธนิธย์. (2546). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ : จากประสบการณ์สู่การปฏิบัติ.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง จำกัด.

อมรวิทย์ นาครทรรพ. (2542). *ความจริงของแผ่นดิน ลำดับที่ 2 : ครูเก่งของเรามีอยู่เต็มแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ : บริษัท เจ.ฟิลม์ โปรเซส จำกัด.

อรุณี อนันตศิริชัย. (2552). ผลการสังเคราะห์จุดอ่อน ข้อบกพร่องของผลงานทางวิชาการ. ใน*เอกสารเสริมปัญญา.* เอกสารประกอบการอบรมโครงการพัฒนาครูโดยระบบพี่เลี้ยง Coaching &Mentoring เฉลียว บุรีภักดี สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์และนรินทร์ สังข์รักษา, 2556,140-149.

อรัญญา สุธาสิโนบล. (2544). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ.ใน *วารสารวิชาการ*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 4 (6) (มิถุนายน), 66–69.

อรอนงค์ แจ่มผล. (2552). ผลของกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาที่มีต่อการเรียนรู้ภายในตนของนักศึกษาที่เรียนรายวิชาจิตวิทยาสำหรับครู. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

อรศรี งามวิทยพงศ์.(2549). *กระบวนการเรียนรู้ในสังคมไทย และการเปลี่ยนแปลง : จากยุคชุมชนถึงยุคพัฒนาความทันสมัย.* กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการจัดการทางสังคม.

อาภรณ์ เชื้อประไพศิลป์. (2554). *การพัฒนาปัญญาเพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม.* สถาบันธรรมาภรณ์เพื่อชีวิตและสุขภาพ. สืบค้นจาก bn4.go.th/school/bandonyou/image/1%20.ppt.

อัคพงศ์ สุขมาตย์. (2553*). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา*. (ปริญญานิพนธ์กาสรศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

องค์กร. สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อารี พันธ์มณี. (2542) . *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ใยไหม.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.

อัจฉรา สุขารมณ์. (2542) “EQ กับการอบรมเลี้ยงดู” ใน *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* 5 (1) (สิงหาคม) , 1-6.

อำนวย กิจเจริญ. (2547). “ความต้องการในการพัฒนาคนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Alderfer, C.P. (1969). *Alderfer's existence relatedness growth theory*. New York: Principle-Centered Leadership.

_____ . (1969, April). An empirical test of a new theory of human Needs. *Organization Behavior and Human Performance.* Vol. 4 :75-142.

Anderson, L. W. & Krathwohl, D. R. (Eds.) (2001). *A taxonomy for Learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom’s taxonomy of educational objectives.* New York: Addison Wesley Longman.

Best. W.J. & Kahn. J. V. (1998). *Research in education.* 6th New Jersey : Prentice-Hall.

_____ . (2006). *Research in education*. 10th Boston : Pearson Education Inc.

Bruce J. & Well M. and Calhoun.E. (2009). *Models of teaching*. 8th New York : Pearson.

Blasé J. and Blasé J.R. (2001). *Empowering Teachers: What Successful Principals Do*. (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Corwin.

Bergmann J. & Sams. A. (2012). *Flip your classroom. reach every student in every class every day.* Wadhington DC : 1ste.

Blanchard K., Carlos J.P. and Randolph. A. (1996). *Empowerment takes more than a minute*. 2nd USA : Berrett-Koehler Publishers,

Block P. (1987). *The empowered manger : Positive political at work.* SanFrancisco : Jossey – Bass Pub.

Bloom, B. (1958). *Taxonomy of educational objective, the classification of educational goals*. New York : David Mckay.

Bower, G.H., & Hilgard, E.R. (1981). *Theories of learning.* (5th Ed.). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Brookfield S.D. (1984). “Self-directed in adult learning : Critical paradigm.” *Adult Education Quarterly.* 35 (2) , 59-71.

Brown G.J. and J. Hawkins. (1988). “Positive confirmation : empower other.” *Contemporary Education.* 59 (April) , 195-196.

Brown, L. D. , Franco, L.M. & Hatzel. T. N.R.. (1992). *Quality assurance of health care 1 Developing Countries.* New York: Russel Sage Foundation.

Brickett R.G.& Hiematra R.A.(1991) . *Self-directed in adult learning.* New York : Chapman and Hall.

Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Center on International Education Benchmarking. *School-to-work transition*. (2014, September 1). Retrieved from http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/finland-overview/finland-school-to-work-transition/

Center on International Education Benchmarking**.** *Teacher and principal quality*. (2014, September 1). Retrieved from http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/finland-overview/finland-teacher-and-principal-quality/

Center on International Education Benchmarking. *Teacher and principal quality*. (2014, September 1). Retrieved from http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/japan-overview/japan-teacher-and-principal-quality/

Center on International Education Benchmarking. *Education for all student support* systems. (2014, September 1). Retrieved from http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/New-Zealand-overview/New-Zealand-education-for-all/

Center on International Education Benchmarking. *Instructional systems*. (2014, September 1). Retrieved from http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/New-Zealand-overview/New-Zealand-instructional-systems/

Center on International Education Benchmarking. *School-to-work transition*. (2014, September 1). Retrieved from http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international- education-benchmarking/top-performing-countries/New-Zealand-overview/New-Zealand-school-to-work-transition/

Center on International Education Benchmarking. *Teacher and principal quality*. (2014, September 1). Retrieved from http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries/south-korea-overview/south-korea-teacher-and-principal-quality/

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. In *Psychometrika.* 16, 297-334.

Conklin Wendy. (2012). *Higher-order thinking skills to develop 21st Century Learners.* Huntington Beach. : Shell Education.

Cruz, E. (2003). Bloom's revised taxonomy. In B. Hoffman (Ed.), *Encyclopedia of educational technology.* Retrieved from http://coe.sdsu.edu/eet/articles/bloomrev/start.htm

Drever, J.(1983). *The Penguin Dictionary of Psychology.* Great Britain : Hazell Watson & Vinery.

Dixon, N.M. (1998). Action learning: More than just a task force. *Performance Improvement Quarterly*_11(1), 44-58.

Dono-Koulouris J. M. (2003). Leadership style, teacher empowerment, and job satisfaction in selected catholic elementary schools. Thesis (Ed. D.) Bangkok : St. John's University.

Ernest,J. Ilgen,R. &Daniel.R.I. (1980). *Industrial Psychology*. Englewood Cliff, N.J. : Prentice-Hall.

Fogarty Robin & Brian M. Pete. (2011). "วิสัยทัศน์ของสิงคโปร์ : สอนให้น้อยลง เรียนรู้ให้มากขึ้น" ในทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 ใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรืองและอธิป จิตตฤกษ์. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. แปลจาก 21st Century Skills : Rethinking How Students Learn. กรุงเทพฯ : Open Worlds.

Ford, R.C. Bach, S. A. & Fotter, M.D. (1997). *Method of the measuring patient satisfaction in health care organization* , Health Management Review,2.

Garrison, D. R. (1997). "Self-directed learning: Toward a comprehensive model." *Adult Education Quarterly, 48*(1), 18-33.

———— . (2003). Self-directed learning and distance education. In M. G. Moore & W. Anderson (Eds.), *Handbook of Distance Education* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. ,161-168.

Garudzo-Kusereka.L. (2005). *Factors influencing motivation of Zimbawean secondary school teachers : An education management perspective.* [Online] Accessed 10 September 2013. Retrieved from : http://wwwlib.umi.com/disertations/.

Getzels, J.W. & Guba E. G. (1957). *Social behavior and the administrative process*: School Review.

Griffin C. (1983). *Curriculum theory in adult lifelong education*. London : Croom Helm.

Gross, M. R. (1982). *Sneakers, satellites and parental : polymorphic mating strategies in North American.* Sunfishes.*&.Tierpsychol.* 60, 1-26.

Gibson H. Cheryl. (1995). "The process of empowerment in mothers of chronically ill children". *Journal of Advanced Nursing*. 21 ,1201-1210.

Good, C.V. (1973). *Dictionary of education*. New York : McGraw-Hill.

Goodman, N. (1987). *Languages of art: An approach to a theory of symbols*. New York: The Bobbs-Merrill Company, Inc.

Guglielmino P.J. , Guglielmino L.M. and Long H.B. (1977). *Self-directed learning readiness and performance in the workplace* Higher Education 1987, Volume 16, Issue 3, 303-317.

Hanushek & Rivkin. (2010). *The distribution of teacher quality and implications for policy.* (2014, March 1). Retrieved from http://www.jstor.org/discover/10.2307/27805002?uid=2&uid=4&sid=21103699433723

Harvey, T.R. & B. Drolet, (1994). *Building teams, building people*. Lancaster, PA: Technomic Publishing.

Hattie., John A.C., (2009). *Visible learning.* New York: Routledge.

Herzberg, F. B. and Synderman, B. B..(1959).*The motivation to work.* New York : John Wiley and Sons, lnc.

Hinshaw, A.S. and Atwood, J.R. (1982). *A patient satisfaction instrument : Precision try replication*. Nursing Research. US :NCBI Resources.

Huitt,W.(2001). *Motivation to learn: An overview.* Retrieved from http://www.edpsycinteractive.org/topics/motivation/motivate.html

Inglis, S. (1994). *Making the most of action learning*. Aldershot, England: Gower.

Insim P. (2003). *A study of the teacher empowerment effects on teacher commitment and student achievement.* Iowa : University of Iowa.

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Keeves, P. J. (1988). *"Educational research, and methodology, and measurement."* An International Handbook. Oxford : Pergamon Press.

Kenny E. L. Lefebvre. (2002). *Special education teachers' attitudes and perceptions regarding teacher empowerment*. Colorado : University of Northern Colorado.

Kimble G.A. (1964). "Problem of learning and the problem of definition" : comment in Professor Grant's in A.W.Melron (Ed.) *Categories of Human Learning* .: New York : Academic Press. ,32-45.

Krejcie R. V. and Morgan. D.W. (1970). Determining sample size for research activities.In *Education and Psychological Measurement* pp. 608.

Knowles, M.S. (1975). *Self-directed learning: a guide for learners and teachers.* New York: Associated Press.

Kurt L.. (1946). Action research and minority problem. *Journal of Social* Issues II ,34-36.

Lanhan, E.D., & Moldonado, L. (1998). Accelerated decision making via action leaning at the Federal Deposit Insurance Corporation (FDIC). *Performance Improvement Quarterly*. 1 , 74-85.

Likert, R. (1931). A technique for the measurement of attitudes.In *Archives of Psychology*. New York: Columbia University Press.

Longman Dictionary of Contemporary English. (1981). *Dictionary of contemporary English, the living dictionary.* NEW – Updated Edition of the Longman Dictionary of Contemporary English 4th edition.

Maeroff, G. I. (1988). Teacher empowerment: A step toward professionalization. *A Bulletin* special. *NASSP-Bulletin*, *72*, 52-54, 56-60.

Marquardt, M.J.(1996).*Building the learning organization.* New York : McGraw-Hill.

Marquardt, M.J. (1999). *Action learning in action: Transforming problems and people for world- class organization learning*. Palo Alto: Davies-Black Publishing.

Martino A. M. (2003). "Leadership style, teacher empowerment, and job satisfaction in public elementary schools *Thesis in Education*. Bangkok : St. John's University,

Maslow A. H. (Ed.) (1959). *New knowledge in human values.* New York: Harper & Row.

_____ .(1970. *Motivation and personality.* New York : Harper and Row Publishers.

McCelland. (1953). *"The achievement motivation"* in Atkinson & McChelland

_____ . (1961). "The achieving society" in Van Nrotrand.

McGill,I. and Beaty, L. (1995) *Action leaning*. 2nd ed. London: Kokan Page.

McKinsey. (2007). *McKinsey report on education*. (2014, March 1). Retrieved from http//www.mckinsey.com.

McLaughlin and others. (1986). "Why teachers won't teach." Phi Delta Kappan. 67 (February) : 420-426

Mezirow, Jack., Taylor, Edward W., and Associates. (2009). *Transformative learning in practice : Insights from community, workplace, and higher education.* San Francisco, CA. : Jossey-Bass.

Megginson D. & Pedler M. (1992). *Self-development a facilitator's guide.* London: McGraw-Hill.

Morse, N.C. (1953).*Satisfaction in white collar job.*: University of Michigan Press.

Mullins, L.J. (1985). *Management and organization behavior.* London : Pitman Company, ,230.

Mumford, A. (1991). "Individual and organization learning : Balance in the pursuit of change." *Studies in Continuing Education*. 13 , 115-125.

Nunnaly, J. (1978). *Psychometric theory.* New York: McGraw-Hill.

Ozcan M. (1993). *Improving teacher performance: toward a sociological theory of teacher motivations.* Retrieved from : http://wwwlib.umi.com/disertations/.

Raj, Madhu. (1996). *Encyclopedic dictionary of psychology and education.* Volume 3 (M-Z). New Delhi : ANMOL Publications PVT.

Revans, R. (1982). *The origins and growth of action learning*. Lund, Sweden: Student Literature.

Risser, N.L. (1975). Development of an instrument to measure patient satisfaction with nurses and nursing care in primary care settings. *Nursing Research,* 24(1), 45-51.

Ross M. J. (2003). The relationship between teachers' perceptions of principals' social influence and their own empowerment. (Master of Education Ontario Canada : University of Windsor).

Russo.K. A. (1995). *A study of work motivation among intermediate elementary teacher.* Retrieved from : http://wwwlib.umi.com/disertations/.

Scott, C.D. and Jeffe D.T. (1991) .*Empowerment : Building a committed workforce*. California : Kojen Page.

Scott F. (1970). *Human problem solving.* New Jersey, Prentice : Hall**.**

Sergiovanni T.J.(1991). *The principalship : A reflective practice perspective*. Boston : Allyn and Bacon.

Short P. M. and Greer T.J. (1997). *Leadership in empowered schools: Themes from innovative efforts.* Merrill : Upper Saddle River, N.J.

Short P.N., J.T.Greer and Melvin. W.N. (1994). "Creating empowered schools : Lesson in change." *Journal of Educational Administration*. 32 , 38-52.

Skager R.. (1978). *Lifelong education and education practice.* Oxford : Frankfurt UNESCO Institute for Education.

Steiner, E. (1988). *Educology.* Sydney : NSW.

Tebbitt B.V. (1993). "Demystifying organization empowerment." *Journal of Nursing Administration*. 23 : 18-23.

Tough A. (1970). *The adult's learning projects : A fresh approach theory and practice in adult learning.* 2nd ed Toronto : The Ontario Institute for Study in Education.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation.* Now York : Wiley and Sons Inc.

Webster's Third New International Dictionary. USA : Merriam-Webster, Incorporate.

Wolman, B.B. (1973). *Dictionary of behavior science.* New York: Van Norstand Reinhold.

ภาคผนวก

รายชื่อที่ปรึกษาโครงการวิจัย

รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย
รองอธิการบดีพระราชวังสนามจันทร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและรับรองรูปแบบ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ อ่วมเจริญ สาขาหลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
   ความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการนิเทศ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ยืนยงสุวรรณ นักวิชาการอิสระ
   ความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์กร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มณฑณา พิพัฒน์เพ็ญ ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
   ความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านการศึกษา
4. อาจารย์ ดร. ธีรังกูล วรบำรุงกุล คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
   ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา
5. อาจารย์ ดร.นงลักษณ์ จันทราภากุล สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
   ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาและการพัฒนา

รายชื่อผู้ร่วมประชุม

การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่
การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ที่	ชื่อ-สกุล	ที่อยู่	หมายเหตุ
1	ว่าที่ร้อยตรีชาญวิทย์ จันทรสุพิศ	รอง ผอ.สพม เขต 10	
2	ศึกษานิเทศก์อุสุมา มีวรรณ	ผอ.กลุ่มนิเทศ สพม. เขต 10	
3	ศึกษานิเทศก์บัวจงกล จันทรสุพิศ	สพม .เขต 10	
4	ผอ.คุณปภา งามแสงรัตน์	ผอ. โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย	
5	ผอ. ดร.ประพจน์ แย้มทิม	ผอ. โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย	
6	ผอ.ธีรศักดิ์ พิงภักดิ์	ผอ. บ้านแหลมวิทยา	
7	รอง ผอ.เสน่ห์ วิบูลรังสรรค์	รองผอ. บ้านแหลมวิทยา	
8	ผอ. มานะ เจริญเปลี่ยน	ผอ. โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยามราม	
9	ครูชรินดา สุขแสนชนานันท์	กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา	
10	ผอ.ชลิต ระหว่างบ้าน	ผอ. โรงเรียนเขาย้อยวิทยา	
11	ครูกนกวรรณ โพธิ์ทอง	รองผอ.บ้านลาดวิทยา	
12.	ศึกษานิเทศก์สุเทพ โตสุวรรณ	สพม .เขต 10	
13	ผอ. นพพร สุขวงศ์	ผอ. โรงเรียนสมุทรสาครวุฒิชัย	
14	รอง ผอ. วาสนา เจริญเปลี่ยน	รอง ผอ. โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย	

แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการพัฒนา

การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

แบบสอบถามทั้งหมด มีทั้งหมด 4 ส่วน ขอให้ท่านตอบตรงกับความจริงเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนของบุคลากรโรงเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกและ /หรือกรอกข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในช่องว่างต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ปัจจุบันอายุ ☐21-30 ปี ☐31-40 ปี ☐41-50 ปี ☐51-60 ปี
3. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ แต่งงานแล้ว ☐ หม้าย/หย่า/แยก
4. การศึกษา ☐ อนุปริญญา/ปวส. ☐ ปริญญาตรี
   ☐ สูงกว่าปริญญาตรี ☐ อื่นๆ ระบุ.....
5. ตำแหน่ง ระบุ .....
6. รายได้ต่อเดือน ระบุ .....บาท
7. ภูมิลำเนาเดิม จังหวัด ระบุ .....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นในการจัดการเรียนการสอนสู่งานวิจัยในชั้นเรียน

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านความมุ่งมั่นและพึงพอใจต่อวิชาชีพ					
1	ภาพรวมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนของท่านมีปัญหา					
2	ท่านมีความมุ่งมั่นในการเป็นครู/ผู้สอนทั้งชีวิต					
3	ท่านมีความพึงพอใจในวิชาชีพความเป็นครู					
	ด้านสภาพการจัดการเรียนการสอน					
4	ท่านมีภาระงานประจำในการจัดการเรียนการสอน					
5	ท่านทุ่มเทการทำงานในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
6	ท่านต้องการแก้ไขปัญหาการศึกษาของโรงเรียน					
	ด้านการพัฒนาตนเอง/การเสริมพลัง					
7	ท่านมีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาการอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ท่านต้องการการเสริมพลังเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนการสอน					
9	ท่านมีแผนในการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
10	ท่านต้องการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมฐานความรู้					
11	ในโรงเรียนของท่านมีการทำงานเป็นทีม					
12	ท่านต้องการสร้างสรรค์งานวิชาการในโรงเรียน					
13	ท่านมีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนจากงานประจำสู่งานวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาผลสัมฤทธิ์					
14	ท่านมีพลังหรือแจงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนและความก้าวหน้าในวิทยฐานะ					
15	ท่านมีความมุ่งมั่นจะทำงานประจำสู่งานวิจัยให้เกิดผลสำเร็จ					

ส่วนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาโครงการการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนของบุคลากรโรงเรียน

3.1 ด้านแนวคิดการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย.....
.....
.....

3.2 ด้านระเบียบวิธีการวิจัยในชั้นเรียน .....
.....
.....
.....

3.3 ด้านนวัตกรรมการศึกษา/แผนการจัดการเรียนรู้.....
.....
.....
.....

3.4 ด้านการเขียนรายงานการวิจัย.....
.....
.....
.....

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

4.1 ปัญหา/อุปสรรค.....
.....
.....
.....

4.2 ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

แนวทางการประชุมชี้แจง

1. การเปิดการสนทนาสร้างความคุ้นเคย

เริ่มการสนทนา

แนะนำตัว Moderator และสมาชิกที่เข้าร่วมประชุม และบอกวัตถุประสงค์ของการสนทนา

-ขอให้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ไม่มีผลลบกับผู้สนทนาแต่อย่างใด เพราะจะไม่มีการอ้างอิงเป็นรายบุคคลว่าใครพูด แต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนร่วม

ขออนุญาตเริ่มการสนทนา ขออนุญาตบันทึกเทป เพราะอาจจดไม่ทัน แต่เทปนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่ไหน นอกจากผู้ศึกษาจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้ตัวบทให้ถูกต้องเท่านั้น

2.ประเด็นการประชุมชี้แจงและร่วมสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. ภาพรวมของการดำเนินการจัดการศึกษาเป็นอย่างไร
2. ปัญหาทางการศึกษาของโรงเรียนแต่ละแห่งเป็นอย่างไร
3. การดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนาจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนควรเป็นอย่างไร
4. แนวทางการที่มหาวิทยาลัยมาเป็นพี่เลี้ยงหนุนเนื่องควรเป็นอย่างไรใน RXR
5. แนวทางในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองควรเป็นอย่างไร
6. แนวทางการจัดอบรมในเรื่องการปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (R to R) ควรเป็นอย่างไร
7. ความคาดหวังของโครงการวิจัยและพัฒนาจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเป็นอย่างไร

แบบทดสอบการวิจัยในชั้นเรียน (Pre-test & Post-test)

ในโครงการการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

คำชี้แจง ขอให้ท่าน ทำเครื่องหมาย X (กากบาท) ลงในกระดาษคำตอบ จำนวน 25 ข้อ ระยะเวลาในการทดสอบ 20 นาที

ข้อ 1 การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการกำหนดโจทย์การวิจัย ในที่นี้โจทย์การวิจัย หมายถึงอะไร

ก. การกำหนดปัญหาของโรงเรียน
ข. การแสวงหาทางเลือกในการวิจัย
ค. การตั้งโจทย์เพื่อการศึกษา
ง. การเหลาโจทย์วิจัยเพื่อการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้

ข้อ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัย หมายถึงอะไร

ก. การกำหนดเป้าหมายของการศึกษา
ข. การกำหนดเข็มทิศนำทางสู่เป้าหมายขององค์กร
ค. การกำหนดเข็มทิศนำทางในการวิจัย
ง. การกำหนดเป้าหมายการศึกษา

ข้อ 3 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อใดถูกที่สุด

ก. การศึกษาแนวคิด/ทฤษฎีจากหนังสือ
ข. การศึกษาผลการวิจัยจากวิทยานิพนธ์หรืองานวิจัย
ค. การเลือกแนวคิด/ทฤษฎีในงานวิจัย
ง. การศึกษาแนวคิด/ทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อเป็นกรอบนำทางการวิจัย

ข้อ 4 การออกแบบการวิจัย (Research Design) ในชั้นเรียนที่เหมาะสมข้อใดถูกที่สุด

ก. กระบวนการศึกษาอย่างเป็นระบบ ระเบียบ
ข. การออกแบบผลิตภัณฑ์การวิจัย
ค. การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การวิจัย
ง. ถูกทุกข้อ

ข้อ 5 วิธีการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ข้อใดมีองค์ประกอบที่ถูกต้องที่สุด

ก. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือการวิจัย
ข. การสร้างเครื่องมือการวิจัยประชากร/กลุ่มตัวอย่าง
ค. การสร้างเครื่องมือการวิจัย ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง การรวบรวมข้อมูล
ง. ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือการวิจัย การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อ 6 ผลการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนที่ดี ควรต้องตอบโจทย์การวิจัยอย่างไรบ้าง

ก. ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเชิงปริมาณ
ข. ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเชิงคุณภาพ
ค. ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
ง. ตอบอะไรก็ได้ขอให้ได้ผลอย่างเหมาะสม

ข้อ 7 หลักในการอภิปรายผล ควรเป็นอย่างไร ข้อใดถูกที่สุด

ก. นำเสนอข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์

ข. นำเสนอข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ เสนอแนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและดูว่าสอดคล้องหรือแตกต่างอย่างไรบ้าง

ค. นำเสนอข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ และดูว่าสอดคล้องหรือแตกต่างอย่างไรบ้าง

ง. นำเสนอข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ และเสนอแนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 8 “การพัฒนาพฤติกรรมการอ่านของนักเรียนชั้น ป. 6” ข้อใดคือตัวแปรตาม

ก. เพศ

ข. ระดับชั้น

ค. วิธีการพัฒนา

ง. พฤติกรรมการอ่าน

ข้อ 9 การคาดคะเนคำตอบของการวิจัยอย่างมีเหตุผล ตรงกับข้อใด

ก. ความมุ่งหมายการวิจัย

ข. สมมติฐานการวิจัย

ค. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ง. การอภิปรายผลการวิจัย

ข้อ 10 ข้อใด<u>ไม่ใช่</u>จุดมุ่งหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

ก. แก้ปัญหาผู้เรียน

ข. หาสาเหตุของพฤติกรรม

ค. พัฒนาผู้เรียน

ง. ประเมินตัดสินผู้เรียน

ข้อ 11 “ด.ช.แดงขาดเรียนบ่อย ๆ” ควรตั้งคำถามการวิจัยว่าอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุด

ก. ทำไม ด.ช.แดงจึงขาดเรียน

ข. จะแก้ปัญหาการขาดเรียนของด.ช.แดงอย่างไร

ค. ห้องเรียนมีปัญหาอะไร ด.ช.แดงจึงขาดเรียน

ง. ทางบ้าน ด.ช.แดงมีปัญหาอะไร จึงต้องขาดเรียน

ข้อ 12 “ด.ช.ดำไม่ชอบทำงานรวมกลุ่มกับเพื่อน” ควรใช้วิธีการใดในการรวบรวมข้อมูลเพื่อแก้ปัญหา

ก. การทดสอบ

ข. การสังเกต

ค. การสัมภาษณ์

ง. การใช้แบบสอบถาม

ข้อ 13 “ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำเนื่องจากนักเรียนไม่เข้าใจบทเรียน” ควรออกแบบการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในลักษณะใด

ก. เชิงทดลองพัฒนาสื่อนวัตกรรม

ข. เชิงสำรวจหาสาเหตุปัญหา

ค. เชิงปริมาณอ้างอิงทฤษฎีการเรียนรู้

ง. เชิงปฏิบัติการอบรมพัฒนาการเรียนรู้

ข้อ 14 “ความพึงพอใจของครูต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนอนุบาลดำรงราชานุสรณ์” หัวข้อวิจัยนี้ควรใช้เครื่องมือชนิดใดในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ก. แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
ข. แบบทดสอบอิงเกณฑ์
ค. แบบสังเกตพฤติกรรม
ง. แบบสัมภาษณ์

ข้อ.15 ข้อใดไม่ใช่การหาคุณภาพของแบบทดสอบ

ก. ความเที่ยงตรง
ข. ความเชื่อมั่น
ค. อำนาจจำแนก
ง. ความเป็นสากล

ข้อ 16 การอภิปรายผลการวิจัยควรจัดไว้ในส่วนใด

ก. บทที่ 1
ข. บทที่ 3
ค. บทที่ 4
ง บทที่ 5

ข้อ.17 ข้อใดไม่ใช่เครื่องมือในการวิจัย

ก. แบบสอบถาม
ข. แผนการจัดการเรียนรู้
ค. นวัตกรรม
ง. โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ข้อ 18 ข้อใดกล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้อย่างถูกต้องที่สุด

ก. ครูทุกคนต้องดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาตนเอง
ข. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน
ค. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องประเมินวิทยฐานะครู
ง. ครูต้องเชี่ยวชาญในการวิจัยในชั้นเรียน

ข้อ.19 “การวัดการอ่านออกเสียง” ควรใช้เครื่องมือตามรูปแบบในข้อใดจึงจะเหมาะสมที่สุด

ก. แบบตรวจสอบรายการ
ข. แบบมาตราส่วนประมาณค่า
ค. แบบสัมภาษณ์
ง. แบบทดสอบ

ข้อ.20 การวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วน ใช้เวลาไม่มากนัก คือการวิจัยแบบใด

ก. การวิจัยเชิงประเมิน
ข. การวิจัยเชิงบรรยาย
ค. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
ง การวิจัยต่อยอด

ข้อ.21 “การพัฒนาด้านการรักษาความสะอาดของโรงเรียนบ้านแดง” ควรออกแบบการวิจัยอย่างไร

ก. วิจัยเชิงประเมิน
ข. วิจัยเชิงทดลอง
ค. วิจัยเชิงบรรยาย
ง. วิจัยเชิงปฏิบัติการ

ข้อ. 22 การวิจัยในชั้นเรียนจัดเป็นการวิจัยรูปแบบใด

ก. การวิจัยเชิงปริมาณ
ข. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
ค. การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎี
ง. การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือ

ข้อ.23 จากข้อ 19 ข้อใดไม่ควรกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะมากที่สุด

ก. นักเรียน
ข. นวัตกรรม
ค. วิธีการพัฒนา
ง. พฤติกรรมการอ่าน

ข้อ.24 “การศึกษาการอ่านของนักเรียนชั้น ป.2 จังหวัดศรีสะเกษ” หัวข้อวิจัยนี้ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีใด

ก. เลือกแบบเจาะจง
ข. สุ่มแบบอย่างง่าย
ค. สุ่มแบบแบ่งชั้น
ง. สุ่มแบบหลายขั้นตอน

ข้อ.25 “การศึกษาการอ่านของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลดำรงราชานุสรณ์ จังหวัดศรีสะเกษ” หัวข้อวิจัยนี้ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีใด

ก. เลือกแบบเจาะจง
ข. สุ่มแบบอย่างง่าย
ค. สุ่มแบบแบ่งชั้น
ง. สุ่มแบบหลายขั้นตอน

กระดาษคำตอบ Pre-test & Post-test

ชื่อ.....โรงเรียน.....

คำชี้แจง ขอให้ท่าน ทำเครื่องหมาย X (กากบาท) ลงในกระดาษคำตอบ จำนวน 25 ข้อ ระยะเวลาในการทดสอบ 15 นาที

ข้อ 1	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 2	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 3	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 4	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 5	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 6	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 7	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 8	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 9	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 10	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 11	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 12	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 13	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 14	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 15	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 16	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 17	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 18	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 19	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 20	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 21	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 22	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 23	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 24	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )
ข้อ 25	ก ( )	ข ( )	ค ( )	ง ( )

แบบสอบถามเพื่อรับรองรูปแบบ
การเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน
เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งคณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ข้อคำถามในแบบสอบถาม มีจำนวน 15 ข้อ

โปรดศึกษารูปแบบที่แนบมาพร้อมนี้ แล้วอ่านข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์พิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน ข้อคำถามในแบบสอบถาม มีจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อรูปแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อการแข่งขันทางการค้าสู่ประชาคมอาเซียนของวิสาหกิจเมืองโอ่ง ดินสุกและตุ๊กตา

ขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อการแข่งขันทางการค้าสู่ประชาคมอาเซียนของวิสาหกิจเมืองโอ่ง ดินสุกและตุ๊กตาต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา
หัวหน้าโครงการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ปัจจุบันอายุ ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี
3. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ แต่งงานแล้ว ☐ หม้าย/หย่า/แยก
4.ระยะเวลาในการทำงาน ☐ 10-14 ปี ☐ 15-19 ปี ☐ 20 ปีขึ้นไป
5. การศึกษา ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่นๆ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตามรูปแบบ “DU-WESTERN Model” ประกอบด้วยดังนี้

ข้อ	ประเด็นการรับรองรูปแบบ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	**การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ**					
2	การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบมีความเหมาะสมครอบคลุมความต้องการตามแนวคิดการเสริมพลังอำนาจให้ครูพัฒนาตนเอง					
3	องค์ประกอบของรูปแบบแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์สอดคล้องส่งเสริมซึ่งกันและกัน					
4	องค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
5	**องค์ประกอบเชิงหลักการและวัตถุประสงค์**					
6	หลักการของรูปแบบมีความเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐาน สามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดกิจกรรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นจุดเน้นในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
7	วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมชัดเจนสามารถแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดขึ้นกับครูและผู้บริหารสถานศึกษา					
8	หลักการและวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกัน					
9	**องค์ประกอบเชิงกระบวนการ**					
10	กระบวนจัดการการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีขั้นตอนครบถ้วน เหมาะสมและสอดคล้องต่อเนื่องกัน					
11	ขั้นตอนการการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความเหมาะสม สามารถทำให้การการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องบรรลุผลตามวัตถุประสงค์					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ประเด็นการรับรองรูปแบบ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ขั้นตอนการการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์					
13	**องค์ประกอบเชิงเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้**					
14	ปัจจัยที่เอื้อต่อการการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์					
15	ปัจจัยสนับสนุนมีความเหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนการการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

ข้อ	ประเด็นการรับรองรูปแบบ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	E- Effort (ความอุตสาหะ)					
2	D- Driving Forces (แรงขับ/พลังภายใน)					
3	U- Universal (ความเป็นสากล)					
4	W- Wealthy Intelligence (ความมีสติปัญญา)					
5	E-Effectiveness (ประสิทธิผล)					
6	S-Self-developing (การพัฒนาตนเอง)					
7	T-Technology (เทคโนโลยี)					
8	E -Empowering (การเสริมพลังอำนาจ)					
9	R- Responding (การตอบสนองต่อ R to R)					
10	N-Networking (เครือข่ายวิชาการ)					
11	องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
12	องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาตนเองตลอดเวลา					
13	องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์					
14	องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยเอื้อ (ภายใน)					
15	องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยสนับสนุน (ภายนอก)					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

แบบประเมินความรู้ ความสามารถและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน

ชื่อ.....นามสกุล .....โรงเรียน.....

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะใช้เป็นข้อมูลในการรายงานผลการวิจัย
2. เขียนข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตรงกับความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่าน
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
   ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ
   ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการประเมินตนเอง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ปัจจุบันอายุ ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี
3. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ แต่งงานแล้ว ☐ หม้าย/หย่า/แยก
4. การศึกษา ☐ อนุปริญญา/ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
5. ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหาร ☐ ครู
6. วิทยฐานะ (ค.ศ.) ☐ระดับ 1 ☐ ระดับ 2 ☐ ระดับ 3 ☐ ระดับ 4 ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
7. เงินเดือน ☐ <15,000 บาท ☐ 15,001-20,000 บาท ☐ 20,001-25,000 บาท ☐25,001-30,000 บาท ☐ 30,001-35,000 บาท ☐ 35,001-40,000 บาท ☐ >40,000 บาท

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการประเมินตนเอง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการประเมินผลการฝึกอบรม ตามความคิดเห็นของท่าน

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความรู้เบื้องต้นและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน					
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ					
2. ความสามารถในการเขียน					
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน					
บทนำ (บทที่ 1)					
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ					
2. ความสามารถในการเขียน					
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (บทที่ 2)					
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ					
2. ความสามารถในการเขียน					
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน					
วิธีดำเนินการวิจัย (บทที่ 3)					
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ					
2. ความสามารถในการเขียน					
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน					
ผลการวิจัย (บทที่ 4)					
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ					
2. ความสามารถในการเขียน					
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน					
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (บทที่ 5)					
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ					
2. ความสามารถในการเขียน					
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน					
บรรณานุกรม					
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ					
2. ความสามารถในการเขียน					
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน					
ภาคผนวก					
1. ความรู้ความเข้าใจเนื้อหา/หลักการ					
2. ความสามารถในการเขียน					
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน					
แผนการจัดการเรียนรู้					
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียน					
2.ความสามารถในการเขียน					
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน					
การจัดทำนวัตกรรม					
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียน					
2. ความสามารถในการเขียน					
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน					

ส่วนที่ 2 (ต่อ)

รายการประเมิน	**ระดับการประเมิน**				
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**
บทความวิจัย					
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียน					
2. ความสามารถในการเขียน					
3. การปฏิบัติในการเขียนรายงาน					

ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรคและข้อแสนแนะ

ปัญหา/อุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

“ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม”

แนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
เพื่อหาแนวทางการให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

1. การเปิดการสนทนาสร้างความคุ้นเคย

เริ่มการสนทนา แนะนำตัว และบอกวัตถุประสงค์ของการสนทนา

-ขอให้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ไม่มีผลลบกับผู้สนทนาแต่อย่างใด เพราะจะไม่มีการอ้างอิงเป็นรายบุคคลว่าใครพูด แต่จะนำเสนอเป็นความคิดเห็นส่วนร่วม ขออนุญาตเริ่มการสนทนา ขออนุญาตบันทึกเทป เพราะอาจจดไม่ทัน แต่เทปนี้จะไม่นำไปเผยแพร่ที่ไหน นอกจากผู้ศึกษาจะนำมาเปิดฟังเพื่อสรุปความคิดเห็นของผู้ให้ตัวบทให้ถูกต้องเท่านั้น

2. ประเด็นการสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

2. การเทียบเคียงความสำเร็จและความล้มเหลวในการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (สิ่งใดทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง)

3. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และล้มเหลวในการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

-ปัจจัยภายใน เช่น การมีไฟในตัว (Passionate) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเองการพัฒนาตนเอง ความรับผิดชอบต่อตนเอง การสร้างแรงจูงใจ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ การเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้

-ปัจจัยภายนอก เช่น การเป็นแบบอย่าง ผู้บังบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม

4. วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

-ปัจจัยภายใน (การสร้างแรงจูงใจ การเป็นแบบอย่าง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาตนเอง ความรับผิดชอบต่อตนเอง)

-ปัจจัยภายนอก (ผู้บังบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว พี้เลี้ยงหนุนเนื่อง)

5. แนวทางการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (เขตพื้นที่ โรงเรียน ชุมชน มหาวิทยาลัย และตนเอง)

แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน

ชื่อ.....นามสกุล .....กลุ่มสาระการเรียนรู้.....
ของครูโรงเรียน.....

ในโครงการรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

แบบสอบถามทั้งหมด มีทั้งหมด 2 ส่วน ขอให้ท่านตอบตรงกับความจริงเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกและ /หรือกรอกข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในช่องว่างต่อไปนี้

<u>ส่วนที่ 1</u> ลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ปัจจุบันอายุ ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี
3. สถานภาพรวมรส ☐ โสด ☐ แต่งงานแล้ว ☐ หม้าย/หย่า/แยก
4. การศึกษา ☐ อนุปริญญา/ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
5. ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหาร ☐ ครู
6. วิทยฐานะ (คศ.) ☐ระดับ 1 ☐ ระดับ 2 ☐ ระดับ 3 ☐ ระดับ 4 ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
7. เงินเดือน ☐ <15,000 บาท ☐ 15,001-20,000 บาท ☐ 20,001-25,000 บาท ☐25,001-30,000 บาท☐ 30,001-35,000 บาท ☐ 35,001-40,000 บาท ☐ >40,000 บาท

ส่วนที่ 2 คุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องขวามือให้ตรงกับความเป็นจริงตามความพึงพอใจของท่าน

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพงานวิจัย				
		4	3	2	1	0
1	ชื่อเรื่องมีความครอบคลุมกับการวิจัย					
2	ปัญหาและสาเหตุของการวิจัยมีความชัดเจน					
3	วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่องและปัญหาวิจัย					
4	วิธีดำเนินการวิจัยมีความชัดเจน					
5	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสม					
6	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเหมาะสม					
7	การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสม					
8	การสรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย					
9	การเขียนรายงานการวิจัยในภาพรวมมีความชัดเจน					

เกณฑ์การประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

1. ชื่อเรื่องมีความครอบคลุม

4 หมายถึง ชื่อเรื่องระบุถึงปัญหาการวิจัย วิธีการ/นวัตกรรมและกลุ่มเป้าหมาย

3 หมายถึง ชื่อเรื่องระบุถึงปัญหาการวิจัย วิธีการ/นวัตกรรม แต่ไม่ระบุกลุ่มเป้าหมาย หรือ ระบุไม่ชัดเจน

2 หมายถึง ชื่อเรื่องระบุถึงปัญหาการวิจัย แต่ขาดความชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการ/นวัตกรรม และกลุ่มเป้าหมาย

1 หมายถึง ชื่อเรื่องระบุถึงปัญหาการวิจัย แต่ไม่ระบุวิธีการ/นวัตกรรมและกลุ่มเป้าหมาย

0 หมายถึง ชื่อเรื่องไม่ระบุถึงปัญหาการวิจัย วิธีการ/นวัตกรรมและกลุ่มเป้าหมาย

2. ปัญหาและสาเหตุของการวิจัยมีความชัดเจน

4 หมายถึง ระบุถึงลักษณะที่เป็นปัญหา สาเหตุของปัญหา และความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาอย่างชัดเจน

3 หมายถึง ระบุถึงลักษณะที่เป็นปัญหา สาเหตุของปัญหา หรือความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาอย่างชัดเจน

2 หมายถึง ระบุถึงลักษณะที่เป็นปัญหา สาเหตุของปัญหา และความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาแต่ไม่ชัดเจน

1 หมายถึง ระบุถึงลักษณะที่เป็นปัญหา สาเหตุของปัญหา หรือความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาแต่ไม่ชัดเจน

0 หมายถึง ไม่ระบุถึงลักษณะที่เป็นปัญหา สาเหตุของปัญหา และความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาอย่างชัดเจน

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่องและปัญหาวิจัย

4 หมายถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัยทุกข้อมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ปัญหาวิจัย ระบุวิธีการ/นวัตกรรมที่ศึกษาและเขียนลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจน

3 หมายถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัยทุกข้อมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ปัญหาวิจัย ระบุวิธีการ/นวัตกรรมที่ศึกษาอย่างชัดเจน แต่เขียนไม่เป็นลำดับขั้นตอน

2 หมายถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัยทุกข้อมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ปัญหาวิจัย หรือระบุวิธีการ/นวัตกรรมที่ศึกษาอย่างชัดเจน แต่เขียนไม่เป็นลำดับขั้นตอน

1 หมายถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัยบางข้อไม่ความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ปัญหาวิจัย

0 หมายถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัยทุกข้อไม่ความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ปัญหาวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัยมีความชัดเจน

4 หมายถึง ระบุกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ/นวัตกรรม ขั้นตอนการวิจัย เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ครบถ้วน อธิบายวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนและมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้อชัดเจน

3 หมายถึง ระบุกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ/นวัตกรรม ขั้นตอนการวิจัย เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ครบถ้วน อธิบายวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน แต่มีรายละเอียด 2 หัวข้อไม่ชัดเจน

2 หมายถึง ระบุกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ/นวัตกรรม ขั้นตอนการวิจัย เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ครบถ้วน อธิบายวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน แต่มีรายละเอียดมากกว่า 3 หัวข้อไม่ชัดเจน

1 หมายถึง หัวข้อไม่ครบถ้วน อธิบายวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน แต่มีรายละเอียดมากกว่า 3 หัวข้อไม่ชัดเจน

0 หมายถึง หัวข้อไม่ครบถ้วน ไม่อธิบายวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนและรายละเอียดมากกว่า 3 หัวข้อไม่ชัดเจน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสม

4 หมายถึง เครื่องมือมีความเหมาะสมกับวิธีการ/นวัตกรรม ระดับความรู้ อายุของผู้ให้ข้อมูล และมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3 หมายถึง เครื่องมือมีความเหมาะสมกับวิธีการ/นวัตกรรม มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แต่ไม่เหมาะกับระดับความรู้ อายุของผู้ให้ข้อมูล

2 หมายถึง เครื่องมือมีความเหมาะสมกับวิธีการ/นวัตกรรม ระดับความรู้ อายุของผู้ให้ข้อมูล แต่ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1 หมายถึง เครื่องมือมีความเหมาะสมกับวิธีการ/นวัตกรรม แต่ไม่เหมาะสมกับระดับความรู้ อายุของผู้ให้ข้อมูล และไม่มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

0 หมายถึง เครื่องมือไม่เหมาะสมกับวิธีการ/นวัตกรรม ระดับความรู้ อายุของผู้ให้ข้อมูล ละไม่มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเหมาะสม

4 หมายถึง ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา/ช่วงเวลา เก็บจากแหล่งข้อมูลครบถ้วน อธิบายขั้นตอนอย่างละเอียด

3 หมายถึง ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา/ช่วงเวลา เก็บจากแหล่งข้อมูลครบถ้วน แต่อธิบายขั้นตอนไม่ชัดเจน

2 หมายถึง ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา/ช่วงเวลา เก็บจากแหล่งข้อมูลไม่ครบถ้วน อธิบายขั้นตอนไม่ชัดเจน

1 หมายถึง ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย แต่ระยะเวลา/ช่วงเวลาไม่เหมาะสม เก็บจากแหล่งข้อมูลไม่ครบถ้วน อธิบายขั้นตอนไม่ชัดเจน

0 หมายถึง ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย/ ไม่ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

7. การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสม

4 หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เหมาะสมกับลักษณะ ข้อมูล อธิบายขั้นตอนอย่างละเอียด และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์จากหลายแหล่งข้อมูล

3 หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เหมาะสมกับลักษณะข้อมูล อธิบายขั้นตอนอย่างละเอียด แต่ไม่พิจารณาความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์จากหลายแหล่งข้อมูล

2 หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เหมาะสมกับลักษณะข้อมูล อธิบายขั้นตอนไม่ชัดเจน และไม่พิจารณาความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์จากหลายแหล่งข้อมูล

1 หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย แต่ไม่เหมาะสมกับลักษณะข้อมูล อธิบายขั้นตอนไม่ชัดเจน และไม่พิจารณาความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์จากหลายแหล่งข้อมูล

0 หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย/รายละเอียดไม่เหมาะสม

8. การสรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4 หมายถึง ข้อสรุปถูกต้องตามหลักฐานข้อมูล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนออย่างเป็นระบบ เข้าใจง่าย

3 หมายถึง ข้อสรุปถูกต้องตามหลักฐานข้อมูล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย แต่นำเสนอในบางประเด็นไม่ชัดเจน

2 หมายถึง ข้อสรุปถูกต้องตามหลักฐานข้อมูล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยบางส่วน นำเสนอในบาง ประเด็นไม่ชัดเจน

1 หมายถึง ข้อสรุปถูกต้องตามหลักฐานข้อมูล ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอไม่ชัดเจน

0 หมายถึง ข้อสรุปไม่ถูกต้องตามหลักฐานข้อมูล และไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอไม่ชัดเจน

9. การเขียนรายงานการวิจัยมีความชัดเจน

4 หมายถึง นำเสนอรายงานการวิจัยครบทุกหัวข้อ 1.ปัญหาและสาเหตุของการวิจัย 2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3. วิธีดำเนินการวิจัย –กลุ่มเป้าหมาย –วิธีการ/นวัตกรรม –ขั้นตอนการดำเนินการ –เครื่องมือในการวิจัย –วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล –วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 4. สรุปผลการวิจัย) การเขียนเชื่อมโยง สมเหตุสมผล ใช้ภาษาถูกต้องกระชับ มีความประณีตในการพิมพ์/เขียน

3 หมายถึง นำเสนอรายงานการวิจัยครบทุกหัวข้อ การเขียนเชื่อมโยง สมเหตุสมผล มีข้อผิดพลาดในการใช้ภาษาและการพิมพ์/เขียน

2 หมายถึง นำเสนอรายงานการวิจัยครบทุกหัวข้อ แต่บางหัวข้อขาดความเชื่อมโยง และมีข้อผิดพลาดในการใช้ภาษาและการพิมพ์/เขียน

1 หมายถึง นำเสนอรายงานการวิจัยครบทุกหัวข้อ แต่ทุกหัวข้อขาดความเชื่อมโยง ละมีข้อผิดพลาดในการใช้ภาษาและการพิมพ์/เขียน

0 หมายถึง นำเสนอรายงานการวิจัยไม่ครบทุกหัวข้อ ขาดความเชื่อมโยง และมีข้อผิดพลาดในการใช้ภาษาและการพิมพ์/เขียน

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

32-36	คะแนน (3.50-4.00)	หมายถึง	ผลงานอยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม
23-31	คะแนน (2.50-3.49)	หมายถึง	ผลงานอยู่ในระดับ ดีมาก
15-22	คะแนน (1.50-2.49)	หมายถึง	ผลงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
6-14	คะแนน (0.50-1.49)	หมายถึง	ผลงานอยู่ในระดับ น้อย
0-5	คะแนน (0.00-0.49)	หมายถึง	ผลงานอยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง

กรอบการนำเสนอผลงาน/ นวัตกรรมการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

ชื่อผลงาน .....
ชื่อผู้เสนอผลงาน .....
หน่วยงาน .....
โทรศัพท์มือถือ..... .....e-mail.....

รายละเอียดการนำเสนอผลงาน

1. ความสำคัญของผลงานหรือนวัตกรรมที่นำเสนอ

-ระบุเหตุผล ความจำเป็น ปัญหา หรือความต้องการ แนวคิด หลักการสำคัญในการออกแบบผลงานหรือนวัตกรรมที่นำเสนอ

2. จุดประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน

-ระบุจุดประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับปัญหาความต้องการ

3. กระบวนการผลิตผลงาน หรือขั้นตอนการดำเนินงาน

-ระบุกระบวนการ หรือวิธีการในการผลิต การนำไปใช้ และการพัฒนาผลงาน โดยมีขั้นตอนต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4. ผลการดำเนินการ/ ผลสัมฤทธิ์/ ประโยชน์ที่ได้รับ

-ระบุผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดจากการนำไปใช้คุณค่าของผลงาน / นวัตกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน และประโยชน์ที่ได้รับจากผลงาน/ นวัตกรรม

5. ปัจจัยความสำเร็จ

-ระบุบุคคล/ หน่วยงาน/ องค์กร หรือ วิธีการที่ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของผลงาน/ นวัตกรรม

6. บทเรียนที่ได้รับ

-ระบุข้อสรุป ข้อสังเกต /ข้อเสนอแนะ และข้อควรระวัง ที่แนวทางในการนำผลงานไปใช้ในการพัฒนาต่อ หรือดำเนินการให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นต่อไป

7. การเผยแพร่ / การได้รับการยอมรับ / รางวัลที่ได้รับ

-ระบุข้อมูลที่ทำให้เห็นร่องรอยหลักฐานการเผยแพร่ผลงาน / นวัตกรรม และการยกย่องชมเชย

แบบสอบถามความพึงพอใจ

ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

แบบสอบถามทั้งหมด มีทั้งหมด 3 ส่วน ขอให้ท่านตอบตรงกับความจริงเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ท่านเลือกและ /หรือกรอกข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในช่องว่างต่อไปนี้

<u>ส่วนที่ 1</u> ลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ปัจจุบันอายุ ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51-60 ปี
3. สถานภาพรวมรส ☐ โสด ☐ แต่งงานแล้ว ☐ หม้าย/หย่า/แยก
4. การศึกษา ☐ อนุปริญญา/ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
5. ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหาร ☐ ครู
6. วิทยฐานะ (ค.ศ.) ☐ระดับ 1 ☐ ระดับ 2 ☐ ระดับ 3 ☐ ระดับ 4 ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
7. เงินเดือน ☐ <15,000 บาท ☐ 15,001-20,000 บาท ☐ 20,001-25,000 บาท ☐25,001-30,000 บาท☐ 30,001-35,000 บาท ☐ 35,001-40,000 บาท ☐ >40,000 บาท

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจที่มีต่อการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือให้ตรงกับความเป็นจริงตามความพึงพอใจของท่าน

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ด้านการเสริมพลังในการพัฒนาตนเองของครู					
1	การสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน					
2	การเสริมพลังด้วยการกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3	การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
4	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนในโรงเรียน					
5	การให้คำปรึกษา/แนะนำจากที่ปรึกษามหาวิทยาลัย					
6	การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
	ด้านการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
7	ท่านพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
8	รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้เข้าใจเนื้อหาและการปฏิบัติการวิจัยได้					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้กล้าแสดงความสามารถออกมาแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนได้มากขึ้น					
10	กิจกรรมการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้สร้างความรู้จากการวิจัยได้ด้วยตนเอง					
11	นักเรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอนผ่านการวิจัยในชั้นเรียน					
12	รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถทำให้ท่านคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ได้					
13	รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้ท่านมีความรับผิดชอบต่อตนเองในการแก้ไขปัญหาเรียนการสอน					
	ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
14	มีการกระตุ้นทำให้เกิดความกระตือรือร้นและติดตามเนื้อหาอยู่เสมอ					
15	รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้น่าสนใจอยากเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
16	การเรียนรู้โดยรูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ได้ลงมือปฏิบัติจริงแบบเพื่อนช่วยเพื่อน					
17	บรรยากาศในการเรียนรู้การทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ตึงเครียดมากนัก					
18	บรรยากาศการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกันในโรงเรียนและที่ปรึกษา					
19	กิจกรรมการเรียนรู้การเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ไม่ยุ่งยากซับซ้อน					
20	ครูและนักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
21	กิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถศึกษาได้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน					
	ด้านระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
22	รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้ท่านเสียเวลาในการเรียนรู้น้อยลง					
23	รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ท่านสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
24	รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ท่านได้เรียนรู้ตลอดเวลา					
25	ระยะเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมีความสอดคล้องกับภาคการศึกษา					
26	ช่วงเวลาในจัดทำวิจัยในชั้นเรียนมีความเหมาะสมแล้ว					
	ด้านการประเมินผลการทำวิจัยในชั้นเรียน					
27	รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ท่านสามารถช่วยให้แก้ไขการเรียนได้ดีขึ้น					
28	รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้สามารถพัฒนาวิธีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมได้					
29	รูปแบบการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ทำให้ท่านทราบผลการประเมินทันที ซึ่งทำให้นักเรียนสนใจเรียนรู้เพิ่มขึ้น					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนจากการวิจัยในชั้นเรียน					
31	ท่านได้มีการประเมินศักยภาพของตนเองในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
32	ท่านเห็นว่ามีผลได้จากการเสริมพลังในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
	ด้านประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน					
33	การแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ตรงประเด็น					
34	การวิจัยในชั้นเรียนให้ท่านได้ใช้การคิดเป็นระบบด้วยวิธีการวิจัย					
35	การวิจัยในชั้นเรียนให้ท่านได้สร้างความรู้จากการอ่านและการเขียน					
36	การวิจัยในชั้นเรียนให้ท่านได้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน					
37	ท่านสามารถนำผลการวิจัยมาสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้					
38	เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสู่การจัดทำผลงานวิชาการ/วิทยฐานะ					
39	การนำงานประจำหรือการสอนมาวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน					
40	ท่านไม่กลัวการทำวิจัยในชั้นเรียนอีกต่อไป					

ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรคและข้อแสนแนะ

ปัญหา/อุปสรรค.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม

กรอบแนวทางการถอดบทเรียน

การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1. ความเป็นมา เห็นว่า เป็นมาอย่างไรในภาพใหญ่ๆ การดำเนินงานเริ่มต้นถึงปัจจุบัน
2. วิธีการพัฒนา เห็นว่าในโครงการนี้เป็นยังไงบ้าง การ Coaching ที่มองในเรื่องการไม่ได้มานั่งอบรมบรรยายอย่างเดียว เป็นกระบวนการเปลี่ยนจากเดิม และวิธีการอบรมแนวใหม่ อย่างไรบ้าง
3. ผลที่เกิดขึ้นในความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค รวมทั้งการแก้ไข
4. ข้อจำกัดและอุปสรรคของโครงการอย่างไรบ้าง
5. ประโยชน์ในโครงการที่ได้ว่าในโครงการนี้คิดว่าต่อประโยชน์อะไรบ้าง
6. วิเคราะห์เงื่อนไข ปัจจัยนำสู่ความสำเร็จคิดว่ามีอะไรบ้าง อย่างไร
7. องค์ความรู้/ขุมความรู้ที่ได้เรียนรู้หรือได้รับอะไรบ้าง อย่างไร
8. การปฏิบัติที่เป็นเลิศในโครงการนี้ มีอะไรบ้าง
9. ผลการดำเนินการ/ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์ที่จะนำไปใช้ได้ มีอะไรบ้าง
10. บทเรียนที่ได้รับ เช่น
    1.ด้านโครงการ เช่น วัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วม การประสานงาน และการจัดการ
    2.ด้านกระบวนการ เช่น สถานที่ เอกสาร วิธีการอบรม/กระบวนการอบรม วิทยากร ระยะเวลา และการสะท้อนกลับ ฯลฯ
    3. ด้านผลลัพธ์ที่ได้และการนำไปใช้ประโยชน์
    4. อื่นๆ
11. สะท้อนความรู้สึกหรือทัศนะมุมมองต่อโครงการนี้

.....

กรอบแนวทางการประเมินและถอดบทเรียน
การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1. ภาพรวมของการวิจัยเป็นอย่างไร.....
.....
.....
2. ในโครงการวิจัยนี้ท่านเอาไปใช้ประโยชน์อะไรบ้าง.....
.....
.....
3.ปัจจัย/เงื่อนไขนำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของโรงเรียนท่าน คิดว่ามีอะไร.....
.....
.....
4.การปฏิบัติที่เป็นเลิศ/ที่ดีในโครงการวิจัยของโรงเรียนท่าน มีอะไรบ้าง.....
.....
.....
5. ผลการดำเนินการ/ผลสัมฤทธิ์/ประโยชน์ที่จะนำไปใช้ได้ มีอะไรบ้าง.....
.....
.....
6. บทเรียนที่ได้รับในโครงการวิจัยมีอะไรบ้าง.....
.....
.....
7.แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนของท่าน มีแต่ละหน่วยงานควรดำเนินการ/สนับสนุนอย่างไร
7.1 โรงเรียน/ผู้บริหาร.....
.....
7.2 เพื่อนร่วมงาน/ครู.....
.....
7.3 หน่วยงานระดับจังหวัด.....
.....
7.4 หน่วยงานกระทรวงฯ.....
.....
7.5 มหาวิทยาลัย.....
7.6 อื่นๆ.....
8. สะท้อนความรู้สึกหรือทัศนะมุมมองต่อโครงการนี้.....
.....
.....
9.ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาคตะวันตก.....
.....
.....

แบบบันทึกองค์ความรู้ (Body of Knowledge Form)
การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ชื่อ.....นามสกุล.....
ตำแหน่ง.....
สังกัด.....
ชื่อเรื่องวิจัย.....
การแก้ปัญหาในเรื่อง/ประเด็น.....
เนื้อเรื่อง/ประเด็น : วิธีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน.....
.....
.....
.....
.....
บันทึกขุมความรู้ (Knowledge Assets) ความรู้ที่ได้จาก R to R.....
.....
.....
.....
.....
.....
แก่นความรู้ (Core Competency) : เทคนิค/วิธีการในการวิจัยในชั้นเรียนให้สำเร็จ.....
.....
.....
.....
.....
.....
กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเอง : .....
.....
.....
.....
.....
.....
การนำความรู้ไปใช้ในการเรียนการสอน .....
.....
.....
.....
.....

ชื่อผู้บันทึกความรู้.....

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เป็นแผนงานที่แสดงถึงรายละเอียดการดำเนินงานการวิจัยและพัฒนา เพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย KM (Desired State) ที่กำหนด

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) : กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)

ชื่อหน่วยงาน : 3 ส+1 1 พ. ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย,ร.ร.เทศบาล 1อ้อมน้อย ร.ร.บ้านแหลมวิทยา,ร.ร.เทศบาล3 วัดเจติยาราม,

เป้าหมาย KM (Desired State) : ครูสามารถจัดการความรู้ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

หน่วยที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม : ผู้บริหารและครูได้นำความรู้ไปใช้ได้จริงในการจัดการเรียนการสอน

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
1	การบ่งชี้ความรู้ -ความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	-ทำการตรวจสอบความรู้ในโรงเรียน เพื่อหา Gap ความรู้ที่มีกับความรู้ที่ต้องใช้	ครั้งที่ 1 3 ครั้ง	ทะเบียนรายการความรู้ที่ต้องใช้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	จำนวนรายการความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน	การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-	KM Team คุณเอื้อ คุณกิจ คุณอำนวย	
2	การสร้างและแสวงหาความรู้ -ภายใน -ภายนอก	รวบรวมความรู้จากภายในและภายนอกโรงเรียน	ครั้งที่ 4 1 ครั้ง	มีฐานความรู้	มีผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยในโรงเรียน	การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-	KM Team คุณเอื้อ คุณกิจ คุณอำนวย	
3	การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	- รวบรวมความรู้เป็นหมวดหมู่และจัดทำรายงานการวิจัย บัญชีผู้วิจัย (ฐานข้อมูล)	ครั้งที่ 1-4 1 ครั้ง	มีฐานข้อมูลบัญชีผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ได้	จำนวนความรู้ที่นำไปใช้ได้จริง อย่างน้อยกลุ่มสาระ 1 รายการ (ชิ้น)	การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-	KM Team คุณเอื้อ คุณกิจ คุณอำนวย	

ลำดับ	กิจกรรม	วิธีการสู่ความสำเร็จ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	เครื่องมือ/อุปกรณ์	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
4	การประมวลและกลั่นกรองความรู้	นำความรู้ที่ได้มากลั่นกรองความรู้จากเอกสาร Dummy	ครั้งที่ 5 1 ครั้ง	มีความรู้ที่ผ่านการกลั่นกรองและประมวลผล	จำนวนความรู้ที่กลั่นกรอง1 เรื่อง	การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-	KM Team คุณเอื้อ คุณกิจ คุณอำนวย	
5	การเข้าถึงความรู้	วางรูปแบบวิธีการเข้าถึงความรู้	ครั้งที่ 5 1 วัน	สามารถเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา	มีองค์ความรู้ที่เป็นระบบ	การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-	KM Team คุณเอื้อ คุณกิจ คุณอำนวย	
6	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	-จัดทำกิจกรรมการวิจัย การนำเสนอ COP, การสะท้อนการเรียนรู้	ครั้งที่ 6 3 ครั้ง	มีกิจกรรม CoP หัวข้อการนำเสนอความก้าวหน้า	จำนวนหัวข้อกลุ่มสาระ 1 รายการ	การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ -การนำเสนอ	-	KM Team คุณเอื้อ คุณกิจ คุณอำนวย	
7	การเรียนรู้	จัดการอบรมและเผยแพร่	ครั้งที่ 7 1 ครั้ง	มีการเรียนรู้ที่หลากหลายในการวิจัยในชั้นเรียน	มีการเรียนรู้ในเรื่อง RXR การวิจัยในชั้นเรียน	การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	-	KM Team คุณเอื้อ คุณกิจ คุณอำนวย	
ผู้ทบทวน/อนุมัติ : ..... (ครูและผู้บริหารในโรงเรียน)									

ตารางวันเวลาและสถานที่จัดอบรม การ Coaching เสริมพลัง การติดตามงาน และการถอดบทเรียน การวิจัยในชั้นเรียน

ที่	ชื่อโรงเรียน	วันที่อบรม	หมายเหตุ
	ภาควิชาการ		
1	โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย	ครั้งที่ 1 12 พ.ค. 2557	ห้องประชุมใหญ่
		ครั้งที่ 2 8 มิ.ย. 2557	ห้องประชุมใหญ่
		ครั้งที่ 3 12 มิ.ย. 2557	ห้องประชุมใหญ่
2	โรงเรียนเทศบาล 1อ้อมน้อย	ครั้งที่ 1 14 พ.ค. 2557	ห้องประชุมใหญ่
		ครั้งที่ 2 9 มิ.ย. 2557	ห้องประชุมใหญ่
		ครั้งที่ 3 13 มิ.ย. 2557	ห้องประชุมใหญ่
3	โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา	ครั้งที่ 1 6 พ.ค. 2557	ห้องประชุมใหญ่
		ครั้งที่ 2 9 พ.ค. 2557	ห้องประชุมใหญ่
		ครั้งที่ 3 27 มิ.ย. 2557	ห้องประชุมใหญ่
4	โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยามราม	ครั้งที่ 1 8 พ.ค. 2557	ห้องประชุมใหญ่
		ครั้งที่ 2 21 พ.ค. 2557	ห้องประชุมใหญ่
		ครั้งที่ 3 2 มิ.ย. 2557	ห้องประชุมใหญ่
	ภาคการ Coaching เสริมพลัง		
1	โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย	ครั้งที่ 1 15 ก.ค. 2557	ห้องวิชาการ อาคาร 1
		ครั้งที่ 2 16 ส.ค. 2557	ห้องวิชาการ อาคาร 1
2	โรงเรียนเทศบาล 1อ้อมน้อย	ครั้งที่ 1 10 ก.ค. 2557	ห้อง IT อาคาร 1
		ครั้งที่ 2 11 ส.ค. 2557	ห้อง IT อาคาร 1
3	โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา	ครั้งที่ 1 25 ก.ค. 2557	ห้องวิชาการ อาคาร 3
		ครั้งที่ 2 26 ส.ค. 2557	ห้องวิชาการ อาคาร 3
4	โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยามราม	ครั้งที่ 1 7 ก.ค. 2557	ห้องประชุม อาคาร 1
		ครั้งที่ 2 10 ส.ค. 2557	ห้องประชุม อาคาร 1
	ภาคการติดตามงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้		
1	โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย	ครั้งที่ 1 14 ก.ย. 2557	ห้องประชุมใหญ่
		ครั้งที่ 2 17 ต.ค. 2557	ห้องประชุมใหญ่
2	โรงเรียนเทศบาล 1อ้อมน้อย	ครั้งที่ 1 12 ก.ย. 2557	ห้องประชุมใหญ่
		ครั้งที่ 2 15 ต.ค. 2557	ห้องประชุมใหญ่
3	โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา	ครั้งที่ 1 25 ก.ย. 2557	ห้องประชุมใหญ่
		ครั้งที่ 2 27 ต.ค. 2557	ห้องประชุมใหญ่
4	โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยามราม	ครั้งที่ 1 9 ส.ค. 2557	ห้องประชุม อาคาร 1
		ครั้งที่ 2 14 ก.ย. 2557	ห้องประชุม อาคาร 1
	ภาคการถอดบทเรียน		
1	โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย	18 ธ.ค. 2557	ห้องวิชาการ อาคาร 1
2	โรงเรียนเทศบาล 1อ้อมน้อย	22 ธ.ค. 2557	ห้อง IT อาคาร 1
3	โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา	23 ธ.ค. 2557	ห้องวิชาการ อาคาร 3
4	โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยามราม	24 ธ.ค. 2557	ห้องประชุม อาคาร 1

รายชื่อ Pre-test & Post-test ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสงคราม

ที่	ชื่อ-สกุล	Pre-test	Post-test	ผลต่าง	Growth %
1	ครูอุษณีย์ สินธุวัต	12	18	6	6.82
2	ครูเฉลิมขวัญ สุขสว่าง	13	21	8	9.19
3	ครูสุทธิพงศ์ มหาวิริโย	10	19	9	10.00
4	ครูอรวรรณ อัชชพันธ์	14	20	6	5.14
5	ครูนพมาศ เปฏะพันธ์	12	19	7	7.95
6	ครูแสงเดือน กลิ่นจงกล	10	17	7	778
7	ครูทรงพร เลาบัญชาชัย	12	19	7	7.95
8	ครูอารีย์ เอี่ยมโฉม	9	18	9	9.89
9	ครูจตุพร ปลื้มประสิทธิ์	13	21	8	9.19
10	ครูวิลาวัลย์ ศิริมงคล	10	18	8	8.89
11	ครูณรงค์ โหรวิชิต	11	19	8	8.99
12	ครูมานะ หงษ์สุวรรณ์	12	20	8	9.09
13	ครูทิวาทิพย์ เอี่ยมสะอาด	14	19	5	5.81
14	ครูนงลักษณ์ นุชอินทร์	9	18	9	9.89
15	ครูอนงนิตย์ แสงสวัสดิ์พงษ์	12	20	8	9.09
16	ครูอัจฉรา บึ้งไชย	13	19	6	11.49
17	ครูผุสดี ชลานนท์	8	18	10	10.87
18	ครูณัฐกานต์ กำเนิดสมุทร	10	17	7	7.78
19	ครูณัฐวราพร คงศรี	9	16	7	7.69
20	ครูวราพร หิรัญนุสรณ์สุโข	11	20	9	9.89
21	ครูธรรมรงค์ อิ่มเอิบ	11	17	6	6.74
22	ครูณัฐวรรณ เกรียวีระยุทธ	12	18	6	6.82
23	ครูอัญชุลี นักฟ้อน	11	20	9	10.11
24	ครูฤทัยรัตน์ เก้าเอี้ยน	12	21	9	10.22
25	ครูพิตะวัน วีระเสถียร	12	20	8	9.09
26	ครูกรรณิการ์ คงนาม	13	21	8	9.19
27	ครูปิยฉัตร ศรีไกรสิทธิ์	11	17	6	6.74
28	ครูน้ำทิพย์ แสงเดือน	14	21	7	8.14
29	ครูอุบลรัตน์ พังจุนันท์	9	18	9	9.89
30	ครูสุนันทา นิลมาก	13	20	7	8.04
31	ดร.สุจิตรา เขียวศรี	14	22	8	9.30
32	ครูชวลิต กำมะหยี่	14	22	8	9.30
33	ครูประสิทธิชัย ศรีไกรสิทธิ์	11	19	8	8.99
34	ครูกิตติกานต์ ประเที่ยง	12	20	8	9.09

รายชื่อ Pre-test & Post-test ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสงคราม

ที่	ชื่อ-สกุล	Pre-test	Post-test	ผลต่าง	Growth %
35	ครูรัตติยา วงศ์ซื่อ	12	21	9	10.23
36	ครูจรินทร จันทร์เพ็ง	8	20	12	13.64
37	ครูนฤมล ศรีวงค์ษา	11	20	9	10.11
38	ครูณัทณัน ธูปแพ	14	18	4	4.65
39	ว่าที่ ร.ต. สมเกียรติ โพธิ์ผลิ	14	21	7	8.14
40	ครูจารุวรรณ แจ่มกระจ่าง	12	20	8	9.09
41	ครูญดา ลือสัตย์	12	18	6	6.82
42	ครูวราพร แสงสว่าง	8	17	9	9.78
43	ครูวรรดี พิพรณ์พงษ์	11	19	8	9.99
44	ครูยุพิน จะเกรง	13	21	8	9.19
45	ครูบุปผา นาควัชระ	9	16	7	7.69
46	ครูประภาศรี เปี่ยมอยู่	11	15	4	4.49
47	ครูนันภกา ดำรงคุณาวุฒิ	10	17	7	7.78
48	ครูชุลีลักษณ์ ชื่นนาคะกุล	15	15	0	0
49	ครูสมพร วัฒนโสภณ	9	18	9	9.89
50	ครูกนกพร พรประสาตร์	11	18	7	7.86
51	ครูพรรณทิพาภรณ์ จิตต์เมตตา	9	17	8	8.79
52	ครูรุ่งทิพย์ บุญมี	13	22	9	10.34
53	ครูวิไลพร โสดา	11	19	8	8.99
54	ครูอาคเนย์ ชูอรุณ	13	15	2	2.30
55	ครูยุทธศักดิ์ ตุ้มฉาย	9	15	6	6.59
56	ครูฐปนนท์ ศุภรัตน์ธัญญา	13	17	4	4.60
57	ครูกิตติพงศ์ วิไล	9	19	10	10.99
58	ครูศรีโสพส รชตะนันทน์	11	18	7	7.86
59	ครูนิยม มาลากุล ณ อยุธยา	12	18	6	6.82
60	ครูพัชรี มูฮำหมัด	10	17	7	7.78
61	ครูสงวน อุทธยาน	9	15	6	6.59
62	ครูณัฐนันท์ สีบุญเรือง	12	17	5	5.68
63	ครูสิทธิชัย นุชผดุง	11	18	7	7.86
64	ครูพงษ์กฤษณ์ อิ่มธนบัตร	10	15	5	5.56
65	ครูทิพวรรณ มีรักษา	11	18	7	7.86
66	ครูบุพกรณ์ จะเกรง	12	20	8	9.09
67	ครูอาภรณ์ ญาณวัฒนะ	11	19	8	8.99

รายชื่อ Pre-test & Post-test ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสงคราม

ที่	ชื่อ-สกุล	Pre-test	Post-test	ผลต่าง	Growth %
68	ครูธัญญธร พงษ์ประวัติ	11	20	9	10.11
69	ครูธีรพงศ์ สวยสี	13	21	8	9.19
70	ครูนงนุช ตุ้มฉาย	10	17	7	7.78
71	ครูพรภัทรา จำปาทอง	13	22	9	10.34
72	ครูกิตติพันธ์ สมุทวนิช	12	18	6	6.82
73	ครูรัชนี ถนอมนาค	12	20	8	9.09
74	ครูนิวัฒน์ บรรจงรักษา	14	17	3	3.49
75	ครูศักดิ์ชัย ปานปิ่นแก้ว	11	15	4	4.49
76	ครูเกียรติศักดิ์ อู่อ่อน	9	17	8	8.79
77	ครูเฉลียว อ้นแสง	11	18	7	7.86
78	ครูมยุรี พลับสวาท	8	14	6	6.52
79	ครูโอภาส ทรัพย์มาก	NA	NA	-	-
80	ครูนฤมล กุศลวิสิฐ	10	17	7	7.78
81	ครูทองนิตย์ ปลอดโปร่ง	9	17	8	8.79
82	ผอ. ประพจน์ แย้มทิม	11	21	10	11.23
83	ครูยุวดี เอี่ยมลัย	9	18	9	9.89
84	ครูวาสนา ถนอมชิ	12	17	5	5.68
85	ครูสุทธิพงศ์ มหาไชโย	11	18	7	7.86
86	ครูนิกร ปลอดโปร่ง	10	20	10	11.11

รายชื่อ Pre-test & Post-test ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ร.ร.เทศบาล 1 อ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสงคร

ที่	ชื่อ-สกุล	Pre-test	Post-test	ผลต่าง	Growth %
1	ครูมัทนา ขำบางเลน	10	18	8	8.89
2	ครูศศินา จงภักดี	12	18	6	6.82
3	ครูวาสนา วิสันเทียะ	10	20	10	11.11
4	ครูยุทธพงษ์ คำจา	11	19	8	8.99
5	ครูมยุรี เจริญศิริ	12	20	8	9.09
6	ครูเฉลิมรัฐ อนันตชาติ	11	16	5	5.62
7	ครูพีระศักดิ์ ธรรมาวุฒิ	9	17	8	8.79
8	ครูนิพนธ์ เจิมสูงเนิน	12	20	8	9.09
9	ครูอรพิน จุลมุสิก	10	19	9	10.00
10	ครูทิพย์ธารีย์ ยิ้มเมือง	10	18	8	8.89
11	ครูน้ำฝน สุวรรณเชษฐ์	14	23	9	10.46

รายชื่อ Pre-test & Post-test ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ร.ร.เทศบาล 1 อ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสงคร

ที่	ชื่อ-สกุล	Pre-test	Post-test	ผลต่าง	Growth %
12	ครูนิรุตต์ ตันเปรมวงษ์	13	19	6	6.89
13	ครูจตุพร จีนแสง	11	19	8	8.99
14	ครูพวงผกา หาญณรงค์	10	19	9	10.00
15	ครูนพพร ปลอดภัย	13	21	8	9.19
16	ครูสุปัญญา แขตระกูล	10	17	7	7.78
17	ครูพรพรรณ ศรีหาวงศ์	11	21	10	11.23
18	ครูรัฐวรรณ แย้มพร้อม	11	20	9	10.11
19	ครูกรีฑา เพ็งธรรมมา	10	18	8	8.89
20	ครูดาว หงษ์เวียงจันทร์	12	19	7	7.95
21	ครูบุษบา อำนาจ	11	20	9	10.11
22	ครูอณิชญา ลืออ้าย	11	18	7	7.86
23	ครูสุจารี ป้อมสุวรรณ์	12	20	8	9.09
24	ครูกมลพร ทองคำ	10	20	10	11.11
25	ครูภาวนา ทองใหม่	9	19	10	10.98
26	ครูสุวรรณี ธรรมอุปถัมป์	11	20	9	10.11
27	ครูธนิฏฐา ซาเสน	13	21	8	9.19
28	ครูปิ่นณภา ศรีทอง	10	NA	-	-
29	ครูกฤษณา เรืองยุบล	12	21	9	10.23
30	ครูขวัญเรือน วิสันเทียะ	10	18	8	8.89
31	ครูอารีย์ ทองมา	10	21	11	12.22
32	ครูบุญศรี เขียวสะอาด	10	22	12	13.33
33	ครูน้องนุช แตงรักษา	11	20	9	10.11
34	ครูอาทิตยา อำนวยชัย	10	20	10	11.11
35	ครูนวพร บุญแก้ว	10	19	9	10.00
36	ครูนิกร จินดาวงษ์	12	20	8	9.09
37	ครูศิริชัย สกุลพฤทธิ์	8	13	5	5.43
38	ครูพรรณี ปิ่นประดับ	7	14	7	7.53
39	ครูพัชฎะ ลงกลิกานนท์	12	20	8	9.09
40	ครูแอนก กิจสุวรรณ์	8	14	6	6.52
41	ครูสาลี่ ศรีขัดเค้า	11	21	10	11.23
42	ครูกชพร ศุภพินิ	9	18	9	9.89
43	ว่าที่ รต. ธานี เพ็งธรรมมา	11	19	8	8.99
43	ผอ. คุณปภา งามบุญรัตน์	15	22	7	8.23

รายชื่อ Pre-test & Post-test ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ร.ร.บ้านแหลมวิทยา จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	Pre-test	Post-test	ผลต่าง	Growth %
1	ครูสาวธนพร เฉ่งปี่	8	19	11	11.96
2	ครูอรุณ บุญเหิน	10	21	11	12.22
3	ครูพยงค์ เพ่งผุดผ่อง	10	19	9	10.00
4	ครูสุกัญญา ประสมศรี	10	21	11	12.22
5	ครูระเบียบ ขำคม	9	19	10	10.99
6	ครูประทุม จักรกรด	12	22	10	11.36
7	ครูเอมอร และอรุณ	9	21	12	13.19
8	ครูณัฐพัชร เถกิงกร	10	20	10	11.11
9	ครูชรินดา สุขแสนชนานันท์	15	23	8	9.41
10	ครูราชศักดิ์ สว่างแวว	10	21	11	12.22
11	ครูกมลทิพย์ เพิ่มสิน	11	19	8	8.99
12	ครูเหมือนจันทร์ สุขเทา	12	18	6	6.82
13	ครูวิจิตพร มากมูล	11	20	9	10.11
14	ครูพะเยา นาสถิตย์	10	20	10	11.11
15	ครูพิสมัย นวลละออง	11	17	6	6.74
16	ครูสมบูรณ์ สุกใส	10	19	9	10.00
17	ครูนาฏยา น้อยมี	10	18	8	8.89
18	ครูสิทธิชัย พลายแดง	10	20	10	11.11
19	ครูวีณา พลเธียร	10	21	11	12.22
20	ครูสาวสัตติยา แสงเดือน	11	17	6	6.74
21	ครูธิติยา กล่ำทอง	12	20	8	9.09
22	ครูเพลินทิพย์ แย้มยืนยงค์	11	20	9	10.11
23	ครูปราณี พลอยทับทิม	12	21	9	10.22
24	ครูนราภรณ์ รัตนะ	10	18	8	8.89
25	ครูดาราวรรณ เดชฉกรรจ์	11	20	9	10.11
26	ครูวิโรจน์ และอรุณ	12	20	8	9.09
27	ครูนดารินทร์ นะวะมี	11	18	6	6.74
28	ครูจำเริญ สุขประเสริฐ	10	21	11	12.22
29	ครูฐิติรัตน์ บุตรแก้ว	12	18	6	6.18
30	ครูสัตติยา แสงเดือน	12	19	7	7.95
31	ครูสมชาย สังข์ดอเมือง	9	17	8	8.79
32	ครูจำเป็น ศรีวงค์ปานแย้ม	12	20	8	9.09
33	ครูสมบูรณ์ ชมชูชื่น	11	21	10	11.23

รายชื่อ Pre-test & Post-test ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ร.ร.บ้านแหลมวิทยา จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	Pre-test	Post-test	ผลต่าง	Growth %
33	ครูอนงค์ ขำภารักษ์	11	20	9	10.11
33	ครูมนู ลิขิตอำไพพรรณ	10	19	9	10.00
34	ครูประภาศรี แตงกวา	10	21	11	12.22
35	ครูทวินันทร์ เพชรนิล	13	19	6	6.90
36	ครูนุชนารถ เปี้ยวน้อย	10	19	9	10.00
37	ครูชลลดา อิ่มจุ้ย	9	15	6	6.59
38	ครูรัชดาพร บัวทองผุด	10	14	4	4.44
39	ครูวัลย์ลิกา ช่วยประสิทธิ์	11	18	7	7.86

รายชื่อ Pre-test & Post-test ครูและผู้บริหารสถานศึกษาร.ร.เทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาราม จังหวัดสมุทรสงคราม

ที่	ชื่อ-สกุล	Pre-test	Post-test	ผลต่าง	Growth %
1	ผอ. มานะ เจริญเปลี่ยน	16	21	5	5.95
2	ครูอัญชลี ประจงจัด	10	19	9	10.00
3	ครูเรณู แจ่มสุวรรณ	10	20	10	11.11
4	ครูประพันธ์ จิกจักร	11	20	9	10.11
5	ครูสมพรฐกมล รุ่งจรูญกัลปเวท	10	18	8	8.89
6	ครูนวลพรรณ วัฒนประดิษฐ์	9	19	10	10.99
7	ครูอุไร รุ่งเหมือนฟ้า	10	18	8	8.89
8	ครูวิภา บุญชม้อย	10	18	8	8.89
9	ครูชูศรี สะพรั่ง	11	20	9	10.11
10	ครูดุสดี นาคะสิริ	10	19	9	10.00
11	ครูเลักษณ์ แนงแหยม	11	19	8	8.99
12	ครูอุทัยวรรณ เกษเกล้า	10	19	9	10.00
13	ครูเฉลิมศรี สามล	10	20	10	11.11
14	ครูบงกชธร จันทร์สนิท	10	19	9	10.00
15	ครูอุษา อยู่อำไพ	10	18	8	8.89
16	ครูอนุศักดิ์ เกษเกล้า	11	18	7	7.86
17	ครูชลิตา กลัดทอง	8	19	11	11.95
18	ครูจรรยา ลือจังพงศ์	12	17	5	5.58
19	ครูนนทศักดิ์ จันทร์สนิท	11	19	8	8.99

หมายเหตุ การคำนวณคะแนนพัฒนาการ (GROWTH %) ของแต่ละคน และตัดสินผลตามเกณฑ์ คะแนนพัฒนาการ (GROWTH %) =

$$\left[\frac{POST - PRE}{(\text{คะแนนเต็ม}100) - PRE}\right] \times 100$$



ที่ ศธ. 0520.203.6/ พิเศษ

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นฐ 73000

28 เมษายน 2557

เรื่อง ขอเชิญหารือการประชุม เรื่อง “การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ”

เรียน ผอ.สพม. เขต 10 /ผอ. ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย/ผอ. ร.ร. บ้านแหลมวิทยา/ผอ.เทศบาล 1 อ้อมน้อย/ ผอ.ร.ร.เทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยามราม/ผอ. ร.ร. สมุทรสาครวุฒิชัย/ผอ.ร.ร.โรงเรียนเขาย้อยวิทยา/ ผอ.ร.ร.บ้านลาดวิทยา/ผอ.สำนักการศึกษา เทศบาลอ้อมน้อย /ผอ.สำนักการศึกษา เทศบาลนครปฐม.

ด้วยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรองศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ สังข์รักษาและคณะได้รับทุนวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย เรื่อง “การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์และความต้องการในการพัฒนา RXR 2) ศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน 3 การทดลองใช้รูปแบบ และ 4) ประเมินและปรับปรุงรูปแบบฯ

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ โดยคณะผู้วิจัย จึงขอเชิญท่านร่วมประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการ ในวันที่ 2 พฤษภาคม 2557 เวลา 13.00-16.00 น. ณ ห้องประชุมภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านหรือผู้แทนร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว หวังว่าคงจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ สังข์รักษา)
หัวหน้าโครงการวิจัย

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
โทร นครปฐม 0 3425 5094,253840 ต่อ 2374
โทรศัพท์มือถือ 081-8579337



ที่ ศธ. 0520.203.6/ พิเศษ

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นฐ 73000

1 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการวิจัย เรื่อง “การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ”

เรียน ผอ. ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย/ผอ. ร.ร. บ้านแหลมวิทยา/ผอ.เทศบาล 1 อ้อมน้อย/ ผอ.ร.ร.เทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยามราม

ด้วยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรองศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ สังข์รักษาและคณะได้รับทุนวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย เรื่อง “การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์และความต้องการในการพัฒนา RXR 2) ศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน 3 การทดลองใช้รูปแบบและ 4) ประเมินและปรับปรุงรูปแบบฯ

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ โดยคณะผู้วิจัย จึงขอเชิญท่านร่วมประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินโครงการวิจัยในโรงเรียน ดังนี้

วันที่ 5 พฤษภาคม 2557 เวลา 11.00-12.00น. ณ โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา
เวลา 15.30-16.30 น. ณ โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย
วันที่ 6 พฤษภาคม 2557 เวลา 11.00-12.00น. ณ โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยามราม
เวลา 15.30-16.30 น. ณ โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่าน หัวหน้ากลุ่มสาระทุกกลุ่มและครูบางส่วนร่วมประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการวิจัย ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ สังข์รักษา)
หัวหน้าโครงการวิจัย

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
โทร นครปฐม 0 3425 5094,253840 ต่อ 2374
โทรศัพท์มือถือ 081-8579337



ที่ ศธ. 0520.203.6/ พิเศษ

คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นฐ 73000

5 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขออนุญาตดำเนินการวิจัย เรื่อง “การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ”

เรียน ผอ. ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย/ผอ. ร.ร. บ้านแหลมวิทยา/ผอ.เทศบาล 1 อ้อมน้อย/ ผอ.ร.ร.เทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยามราม

ตามที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรองศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ สังข์รักษาและคณะได้รับทุนวิจัยจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย เรื่อง “การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ” ได้มีการประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินการวิจัยที่ผ่านมาแล้วนั้น ซึ่งโรงเรียนของท่านมีความพร้อมในการดำเนินการวิจัย

ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ โดยคณะผู้วิจัย จึงขออนุญาต ดำเนินการวิจัย ตามวัน เวลาและสถานที่ของท่าน ตามปฏิทินที่ได้มีการประชุมหารือไปแล้วตลอดระยะเวลาโครงการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ สังข์รักษา)
หัวหน้าโครงการวิจัย

ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา
โทร นครปฐม 0 3425 5094,253840 ต่อ 2374
โทรศัพท์มือถือ 081-8579337



หลักสูตรการฝึกอบรมครู

(Teachers Training Curriculum)

หลักสูตรการฝึกอบรมครูจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (R X R) เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

หลักสูตรการฝึกอบรมครู
(Teachers Training Curriculum)

**“หลักสูตรการฝึกอบรมครูจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (R X R)
เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ”**

โครงสร้างหลักสูตร

การอบรมภาคทฤษฎี	24	ชั่วโมง
การฝึกภาคปฏิบัติ	100	ชั่วโมง
การ Coaching and Mentoring	8	ชั่วโมง
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนการเรียนรู้	8	ชั่วโมง
การถอดบทเรียน	-	ชั่วโมง
รวม	140	ชั่วโมง

ระยะเวลา : ใช้เวลาในการดำเนินการ 140 ชั่วโมง (20 สัปดาห์)

จุดประสงค์ :
1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (R X R)
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีทักษะในการวิจัยในชั้นเรียนแบบ PLC และ RBL
3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องด้วยการเสริมพลัง
4. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ

อัตราการเรียน : เปิดการอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ 5 ครั้ง และ Coaching and Mentoring
ระยะเวลาตั้งแต่ 1 พฤษภาคม – 31 สิงหาคม 2557
รวมตลอดหลักสูตรใช้เวลา 140 ชั่วโมง

**รายละเอียดการฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมครูจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน
เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ**

<u>ครั้งที่ 1</u> การประชุมการเตรียมการและเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารการศึกษา
ผอ. เขตพื้นที่ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ผอ.กองการศึกษาสังกัด อปจ (อบจ./เทศบาล/อบต.) สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
: การเตรียมการและแนวทางการพัฒนาครูโดยงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (ใช้เวลาประชุม 3 ชั่วโมง)

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกรอบการดำเนินงานโครงการ
ประเด็น

1. ประชุมเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ
2. ประชุมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโดยงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน
3. ประชุมเกี่ยวกับแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเอง
4. ประชุมเกี่ยวกับกรอบการดำเนินงาน
5. จัดประเมินความต้องการ

ผู้ร่วมประชุม

1. ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่ ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ของจังหวัดในภูมิภาคตะวันตก
2. ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา อปท (อบจ./เทศบาล/อบต) สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนในภาคตะวันตก

กิจกรรม

1. การประชุม
2. การนำเสนอกรอบการดำเนินงาน

วิธีการ

-การจัดประชุมอย่างเป็นทางการ

<u>ครั้งที่</u> 2 การประชุมการเตรียมการและเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป้าหมาย : แนวทางการพัฒนาครูโดยงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (RXR) (ใช้เวลาประชุม 3 ชั่วโมง)

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมในการงานโครงการ

ประเด็น

1. การเตรียมผู้รับการอบรม
2. การเตรียมเนื้อหา RXR และกิจกรรมการพัฒนา
3. การเตรียมเอกสารการอบรม
4. การเตรียมการอบรม (ตาราง/ประเด็น)
5. การเตรียมการเสริมพลังให้ครู
6. การเตรียมการนิเทศ ติดตามและ Coaching

ผู้ร่วมประชุม

1. ผู้บริหารโรงเรียน ที่เกี่ยวข้อง
2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนป้าหมาย
3. บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่ /สำนักการศึกษา

กิจกรรม

1. การประชุม
2. การนำเสนอแนวทางการดำเนินงาน

วิธีการ

-การจัดประชุมอย่างเป็นทางการ

<u>ครั้งที่</u> 3 การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ใช้เวลาอบรม 124 ชั่วโมง)

โรงเรียนที่ 1 .....(ใช้เวลาประชุม 24 ชั่วโมง)
โรงเรียนที่ 2 .....(ใช้เวลาประชุม 24 ชั่วโมง)
โรงเรียนที่ 3 .....(ใช้เวลาประชุม 24 ชั่วโมง)
โรงเรียนที่ 4 .....(ใช้เวลาประชุม 24 ชั่วโมง)

1. การเรียนรู้ภาคทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของครูจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (RXR) (ใช้เวลาอบรม 24 ชั่วโมง) ประกอบด้วย 8 Modules

ประเด็น/หัวข้อ

Module 1 การเรียนรู้เกี่ยวกับ Routine to Research : RXR
Module 2 การเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาในโรงเรียนเพื่อกำหนดโจทย์การวิจัย
Module 3 การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดการวิจัยในชั้นเรียน
Module 4 การเรียนรู้เกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
Module 5 การเรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบการวิจัย
Module 6 การเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้
Module 7 การเรียนรู้เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
Module 8 การเรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

2. การเรียนรู้การฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (RXR) (ใช้เวลาการฝึกปฏิบัติ 100 ชั่วโมง)

ประเด็น/หัวข้อ

1. ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาในโรงเรียน
2. ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโจทย์การวิจัย (บทที่ 1)
3. ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (บทที่ 2)
5. ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบการวิจัย/วิธีดำเนินการวิจัย (บทที่ 3)
6. ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้
7. ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (บทที่ 4)
8. ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการสรุป อภิปรายข้อเสนอแนะ และบรรณานุกรม (บทที่ 5 และบรรณานุกรม)
9. ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน (ปกนอก สารบัญ บทที่ 1-5 และภาคผนวก) ตามดัมมี่เค้าโครงรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

ผู้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ

บุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา

กิจกรรม

1. การฝึกอบรมภาควิชาการและภาคปฏิบัติ
2. การฝึกปฏิบัติของกลุ่มเป้าหมาย
3. การสังเกตการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย
4. การอภิปราย และสะท้อนการเรียนรู้

วิธีการ

1. การดำเนินการทดสอบก่อนและหลังการอบรม Pre-test & Post-test
2. การดำเนินการประเมินการฝึกอบรม
3. การนำเสนอภาควิชาการ (ทฤษฎี) และภาคปฏิบัติ
4. การมอบหมายงานให้ครูตามใบงาน/กิจกรรมที่กำหนด

การประเมินผล

1. แบบ Pre-test & Post-test
2. แบบประเมินการฝึกอบรม

<u>ครั้งที่ 4</u> การ Coaching เพื่อการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนที่ 1 .....(ใช้เวลาประชุม 8 ชั่วโมง)
โรงเรียนที่ 2 .....(ใช้เวลาประชุม 8 ชั่วโมง)
โรงเรียนที่ 3 .....(ใช้เวลาประชุม 8 ชั่วโมง)
โรงเรียนที่ 4 .....(ใช้เวลาประชุม 8 ชั่วโมง)

การเรียนรู้ ด้วยการต่อเติม เสริมฐาน ส่วนขาด ตามกิจกรรมใบงานให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็น

1. เรียนรู้จากการรายงานความก้าวหน้า (ตามใบงาน/กิจกรรม) ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้บริหารสถานศึกษา

2. เรียนรู้เกี่ยวกับสร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (Professional Learning Community : PLC) เป็นการเรียนรู้จากครูสู่ศิษย์

ผู้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. ครูในกลุ่มเป้าหมาย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม

1. การ Coaching
2. การปฏิบัติการแบ่งกลุ่ม/อภิปราย/นำเสนอของกลุ่มเป้าหมาย
3. การสะท้อนการเรียนรู้

วิธีการ

1. การดำเนินการติดตามผลจากรายงานความก้าวหน้า ตามใบงาน/กิจกรรม
2. การจัดแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติการ แบ่งกลุ่ม /อภิปราย/การนำเสนอความก้าวหน้า
3. การดำเนินการสร้างกลุ่มการเรียนรู้ด้วยสร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (Professional Learning Community : PLC) เป็นการเรียนรู้จากครูสู่ศิษย์

การประเมินผล

แบบประเมินคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน

<u>ครั้งที่ 5</u> **การติดตามงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้**

: **การติดตามงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้** (ใช้เวลาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 8 ชั่วโมง)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองของครูจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

ประเด็น

1. เรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และรายงานความก้าวหน้า (ตามใบงาน/กิจกรรม) ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้บริหารสถานศึกษา
2. เรียนรู้เกี่ยวกับรายงานวิจัยในชั้นเรียน (ชิ้นงาน)
3. ผลจากการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ

ผู้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. ครูในกลุ่มเป้าหมาย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม

1. การติดตามงานวิจัยในชั้นเรียน
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากงานประจำสู่งานวิจัยในชั้นเรียน
3. การสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Refection)

วิธีการ

1. การดำเนินงานติดตามผลจากงานวิจัยในชั้นเรียน
2. การดำเนินงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่ม เพื่อกระตุ้นเสริมและหนุนเนื่องให้ครูสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ
3. การดำเนินการสร้างกลุ่มการเรียนรู้ด้วยสร้างชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (Professional Learning Community : PLC) เป็นการเรียนรู้จากครูสู่ศิษย์

การประเมินผล

แบบประเมินคุณภาพการวิจัยในชั้นเรียน

<u>ครั้งที่ 6</u> **ภาคการถอดบทเรียน**

: การดำเนินการ การถอดบทเรียน (ใช้เวลา - ชั่วโมง)

การถอดบทเรียนในการพัฒนาตนเองของครูจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน

ประเด็น

1. การถอดบทเรียนจากการดำเนินการวิจัย
2. กระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับบทเรียนจากการพัฒนาตนเอง
3. ผลจากการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ

ผู้ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ

1. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2. ครูในกลุ่มเป้าหมายที่เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)
3. ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรม

1. การถอดบทเรียนจากการดำเนินการวิจัย
2. การศึกษาบทเรียนจากการพัฒนาตนเอง
3. การสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Refection)

วิธีการ

1. การดำเนินงานการถอดบทเรียนจากการดำเนินการวิจัย แบบ After Action Review AAR
2. การดำเนินการสะท้อนการเรียนรู้จากบทเรียนจากการพัฒนาตนเอง

การประเมินผล

-แนวทางในการถอดบทเรียน

เอกสารการฝึกอบรม

1. เอกสาร Power point ภาคทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของครูจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (RXR) จำนวน 9 ชุด
2. ดัมมี่เค้าโครงและรายงานการวิจัยในชั้นเรียน
3. คู่มือการใช้แบบฝึกอบรม
4. แบบทดสอบและแบบสอบถามต่างๆ
5. แบบฟอร์ม/ใบงานต่างๆและอื่นๆ

การประเมินผล

1. ประเมินจากการ Pre-test & Post-test
2. ประเมินจากการชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ
3. ประเมินผลการพัฒนาและถอดบทเรียน
4. ประเมินความพึงพอใจในการอบรม
5. ประเมินตนเองเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน สร้าง RBL

สถานที่ฝึกอบรม

ระยะเวลา -อบรมภาคทฤษฎี ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2557 (รวมระยะเวลา 140 ชั่วโมง

-**ระยะเวลาการฝึกอบรม** : เป็นไปตามตารางที่กำหนด

- **สถานที่อบรม** : การฝึกอบรมในสถานที่สถาบันการศึกษาเป้าหมาย 4 โรงเรียน

-**จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม** ประกอบด้วย ครู และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 190 คน ได้แก่

1. โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสงคราม
2. โรงเรียนเทศบาล 1 อ้อมน้อย จังหวัดสมุทรสาคร
3. โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา จังหวัดเพชรบุรี
4. โรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาราม จังหวัดสมุทรสงคราม

หลักสูตรการฝึกอบรมและวิทยากร

ระยะเวลาการอบรม 140 ชั่วโมง ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ

1) กิจกรรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

-การฝึกอบรมภาคทฤษฎี

-การฝึกภาคปฏิบัติ

-การ Coaching หนุนเนื่องเสริมพลัง

-การติดตามงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2) วิทยากร

-วิทยากรหลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ สังข์รักษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และทีมวิจัย

อาจารย์ ดร.สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

-วิทยากรเสริม : วิทยากรจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

****

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	388
โครงสร้างหลักสูตร	390
ระยะเวลา	390
จุดประสงค์	390
อัตราการเรียน	390
รายละเอียดการฝึกอบรม	390
ครั้งที่ 1 การเตรียมความพร้อมผู้บริหารการศึกษา	390
ครั้งที่ 2 การประชุมเตรียมความผู้บริหารสถานศึกษาเป้าหมาย	391
ครั้งที่ 3 การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	391
-การเรียนรู้ภาคทฤษฎี 8 Modules	392
-การเรียนรู้การฝึกปฏิบัติ	392
ครั้งที่ 4 การ Coaching เพื่อการเสริมพลังครูให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	393
ครั้งที่ 5 การติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้	394
ครั้งที่ 6 ภาคการถอดบทเรียน	394
สถานที่ฝึกอบรม	395
เอกสารการฝึกอบรม	395
การประเมินผล	395
หลักสูตรการฝึกอบรมและวิทยากร	396



(ตัวอย่างดัมมี่เค้าโครง)
รายงานการวิจัย

โดย
รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

(ตัวอย่างดัมมี่เค้าโครง)

รายงานการวิจัย

เรื่อง.....
.....

โดย

.....
กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

ใน
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ(R to R)

โรงเรียน.....
อำเภอ.....**จังหวัด**.....
สังกัด.....

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เรื่องที่นำมาทำรายงานผลการใช้นวัตกรรม (เรื่องที่เป็นปัญหา) นี้สำคัญอย่างไรสอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ / หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน / นโยบายของ สพป. / สพท. / โรงเรียน / หลักสูตรสถานศึกษา / กลุ่มสาระการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ฯลฯ โดยการเขียนเรียบเรียงให้เห็นถึงความสำคัญของปัญหา

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(ทฤษฎีนวัตกรรมที่นำมาใช้เป็นอย่างไรอธิบาย)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ที่มา : ปรับปรุงจาก นรินทร์ สังข์รักษา.(2554 เอกสารประกอบการอบรม “การจัดทำผลงานทางวิชาการของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น” 6 รุ่น ระดับเชี่ยวชาญ (คศ.4) โรงแรมเวลจังหวัดนครปฐม เอกสารอัดสำเนา.). นรินทร์ สังข์รักษา, เฉลียว บุรีภักดีและสุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์ (2556 :เอกสารเสริม) โครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring นครปฐม ; คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

จากปัญหาดังกล่าวผู้รายงานผลการใช้นวัตกรรมในฐานะครูผู้สอนจึงมีความสนใจที่จะนำ (นวัตกรรม)..... มาใช้แก้ปัญหานักเรียนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ .....ที่ว่า(นวัตกรรม).....นี้สามารถ..... ....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพ.....(นวัตกรรม) ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน /ผลการเรียนรู้/เรื่อง..... .....ก่อนและหลังการเรียนด้วย(นวัตกรรม)
3. เพื่อศึกษาทักษะ.....ที่สอนด้วย (นวัตกรรม).....
4. เพื่อศึกษา ความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วย (นวัตกรรม).....

สมมติฐานของการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของ (นวัตกรรม)..... มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน / ผลการเรียนรู้ / ทักษะ เรื่อง..... ก่อนและหลังเรียนที่เรียนด้วย(นวัตกรรม)..... แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

นักเรียนชั้น.....จำนวน.....คน โรงเรียน..... อำเภอ.....จังหวัด.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนชั้น.....ห้อง.....จำนวน.....คนโรงเรียน..... อำเภอ.....จังหวัด.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

ขอบเขตด้านเนื้อหา / สาระการเรียนรู้ (วิชาอะไร)

สาระการเรียนรู้ (เนื้อหา)..... เรื่อง.....

มาตรฐาน.....

ของเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ การพัฒนา (นวัตกรรม) แบบฝึกทักษะ.....

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ผลการเรียนรู้) เรื่อง.....
2. ทักษะ/ความสามารถ เรื่อง.....
3. ความคิดเห็น/ความพึงพอใจ ของนักเรียนที่เรียนด้วย(นวัตกรรม).....

ขอบเขตด้านพื้นที่.....

ขอบเขตด้านระยะเวลา ภาคเรียน..... ปีการศึกษา.....

นิยามศัพท์เฉพาะ

(นวัตกรรม) เช่น การพัฒนาแบบฝึกทักษะ.....หมายถึง สื่อที่ใช้ในการ..... ประกอบการจัดการเรียนการสอน..... ประกอบด้วย.....

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน / ผลการเรียนรู้ หมายถึง .....

.....

.....

ประสิทธิภาพของนวัตกรรม หมายถึง นวัตกรรมที่ได้ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด 80/80 ซึ่งมีความหมายดังนี้

80 ตัวแรก (E_1) หมายถึง ค่าเฉลี่ยร้อยละ 80 ของคะแนนที่นักเรียนทำได้จากแบบทดสอบระหว่างการใช้นวัตกรรม.....

80 ตัวหลัง (E_2) หมายถึง ค่าเฉลี่ยร้อยละ 80 ของคะแนนที่นักเรียนทำได้จากแบบทดสอบหลังการใช้นวัตกรรม.....

ทักษะ / ความสามารถ.....หมายถึง.....

.....

.....

ความพึงพอใจ หมายถึง .....

.....

.....

นักเรียน หมายถึง .....

.....

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบผลพัฒนาและหาประสิทธิภาพ.....(นวัตกรรม) ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์

2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน /ผลการเรียนรู้/เรื่อง.....
.....ก่อนและหลังการเรียนด้วย(นวัตกรรม)

3. ทำให้ทราบผลทักษะ.....ที่สอนด้วย (นวัตกรรม).....

4. ทำให้ทราบ ความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วย (นวัตกรรม).....

5. นำผลการวิจัยมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของผู้เรียนในกลุ่มสาระ..... ให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและหลักสูตรสถานศึกษาในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งควรทันสมัยในช่วง 10 ปี และนำเสนอวรรณกรรมในลักษณะของการเรียบเรียงเชิงสังเคราะห์

1. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และ หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้.....

1.1 วิสัยทัศน์กลุ่มสาระการเรียนรู้ คุณลักษณะของผู้เรียน ธรรมชาติของผู้เรียน

1.2 มาตรฐานการเรียนรู้ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

1.3 ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง หน่วยการเรียนรู้ที่สอน สาระการเรียนรู้

2. นวัตกรรม

2.1 ความหมาย .....

2.2 ความสำคัญ .....

2.3 ประเภท .....

2.4 องค์ประกอบ .....

2.5 หลักการ / หลักจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับ .....

2.6 ขั้นตอน .....

2.7 ลักษณะของ .....ที่ดี

3. วิธีสอน

3.1 ความหมาย .....

3.2 แนวคิดและหลักการพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้แบบ.....

3.2 องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการเรียนรู้แบบ.....

3.3 ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบ.....

3.4 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบ.....

3.6 การประเมินผลในการจัดการเรียนรู้แบบ.....

4. ผลสัมฤทธิ์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวอย่าง

การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาสาระสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ .....(ชื่อเรื่อง) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4. แนวคิดเกี่ยวกับแผนการจัดการเรียนรู้

5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบร่วมมือ

6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

7. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

8. บริบทและข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

<u>ตัวอย่างงานวิจัยการบริหารการศึกษา</u>

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียน..... ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราชการ 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

2. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

3. แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

6. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของประเทศไทย

7. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

8. ข้อมูลทั่วไปและบริบทของโรงเรียน

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ควรมีทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ โดยระบุชื่อ – สกุล ปี ชื่องานวิจัย วัตถุประสงค์ ระเบียบวิธี ผลการวิจัย และควรเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำวิจัย โดยให้แยกเป็นงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ โดยมีรูปแบบการเขียน ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ (เรียง พ.ศ. เก่ามาหา พ.ศ. ใหม่)

.....

.....

.....

.....

งานวิจัยต่างประเทศ (เรียง พ.ศ. เก่ามาหา พ.ศ. ใหม่)

.....
.....
.....
.....

ส่วนสรุป

เป็นการนำสาระที่สรุปไว้ของแต่ละหัวข้อหลักหรือแต่ละตัวแปรและหัวข้องานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเป็นการสรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

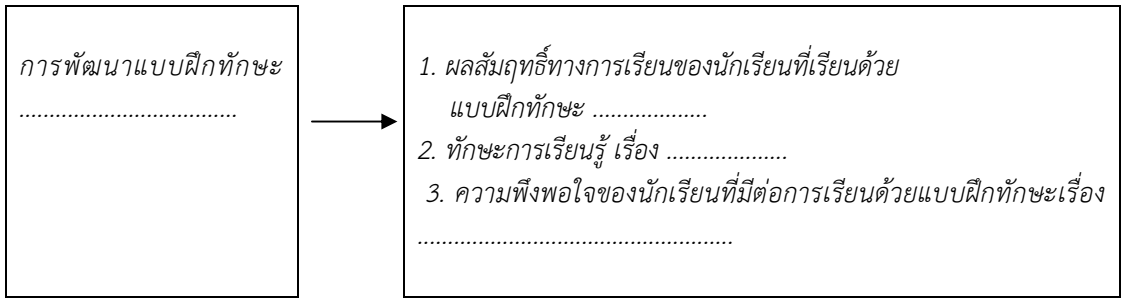
ตัวอย่างครู

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่า การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนมีอิสระ ในการเลือกเรื่องที่สนใจ เน้นการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้แก่ผู้เรียน ได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเป็นการแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวแล้ว ได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดประกอบด้วยตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบร่วมมือ ตัวแปรตามได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบร่วมมือ ทักษะการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบร่วมมือ และความพึงพอใจในการเรียนรู้เชิงบูรณาการแบบร่วมมือ ดังแผนภูมิที่ 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวอย่าง

ตัวแปรต้น(Independent Variable) *ตัวแปรตาม (Independent Variables)*



แผนภูมิที่ 4 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาและหาประสิทธิภาพ.....(นวัตกรรม) ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน /ผลการเรียนรู้/เรื่อง.....ก่อนและหลังการเรียนด้วย(นวัตกรรม) 3)ศึกษาทักษะ.....ที่สอนด้วยนวัตกรรม).....4)ศึกษาความคิดเห็น/ความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วย (นวัตกรรม).....ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. รูปแบบการทดลอง
3. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ
4. การรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

นักเรียนชั้น.....จำนวน.....คน โรงเรียน.....
อำเภอ.....จังหวัด.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

กลุ่มตัวอย่าง

นักเรียนชั้น.....ห้อง.....จำนวน.....คน โรงเรียน.....
อำเภอ.....จังหวัด.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม

รูปแบบการทดลอง

การรายงานครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง รายงานผลรูปแบบ One Group Pretest Posttest Design (หนึ่งกลุ่มสอบก่อน – สอบหลัง)

ตารางที่ ..... แบบแผนการทดลอง

การทดสอบก่อนการใช้ (นวัตกรรม).....	เรียนด้วย (นวัตกรรม).....	การทดสอบหลังการใช้ (นวัตกรรม).....
T_1	X	T_2

T_1 หมายถึง การทดสอบก่อนการใช้.....

X หมายถึง การทดลองใช้เรื่อง.....

T_2 หมายถึง การทดสอบหลังการใช้.....

เครื่องมือที่ใช้ในการรายงาน

1. (นวัตกรรม) .....
2. แผนการจัดการเรียนรู้
3. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน / ผลการเรียนรู้ / ทักษะ ก่อนเรียนและหลังเรียน
4. แบบประเมินทักษะ / ผลงาน.....
5. แบบสอบถามความคิดเห็น /ความพึงพอใจที่มีต่อนวัตกรรม.....

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการรายงาน

1. (นวัตกรรม) .....

(นวัตกรรม).....สำหรับนักเรียนชั้น.....โรงเรียน .....โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตร เอกสาร ตำรา ขอบข่าย สาระกลุ่มวิชา..... ช่วงชั้นที่ .....

2. กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยให้สอดคล้องกับอธิบายรายวิชาและจุดประสงค์การเรียนรู้ในหลักสูตรและเนื้อหา

3. ดำเนินการสร้าง(นวัตกรรม).....

4. นำร่าง(นวัตกรรม).....ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ด้านนวัตกรรม 2) ด้านการสอน 3)ด้านการวัดและประเมินผล เพื่อขอคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง

5. ดำเนินการสร้างและปรับปรุง(นวัตกรรม) ตามที่ปรึกษา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการ ภาษาและการวัดผลประเมินผลตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC : Index of Item Objective Congruence) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

เห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของ(นวัตกรรม)..... โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง(IOC) คำนวณค่าตามสูตร

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

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความ สอดคล้อง แล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ.....และปรับปรุงแก้ไขในเกี่ยวกับ.....
.....ดังตารางที่ .....

ตารางที่..... ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการประเมินโครงร่าง (นวัตกรรม).....

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
1.	คำนำและวัตถุประสงค์ 1.1 ความหมายและความสอดคล้องของคำนำ						
	1.2 ความเหมาะสมและความสอดคล้องของวัตถุประสงค์						
2.	คู่มือครู 2.1 ความเหมาะสมและความสอดคล้องของคู่มือครู						
	2.2 ความเหมาะสมและความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้						
	2.3 ความเหมาะสมและความสอดคล้องของใบความรู้สำหรับครู						
3.	คู่มือนักเรียน 3.1 ความเหมาะสมและความสอดคล้องของคู่มือนักเรียน						
	3.2 ความเหมาะสมและความสอดคล้องของใบงานกิจกรรมสำหรับนักเรียน						
	3.3 ความเหมาะสมและความสอดคล้องของแบบทดสอบ						
4.	รูปแบบของนวัตกรรม..... 4.1 ความเหมาะสมและความสอดคล้องด้านเนื้อหา						
	4.2 ความเหมาะสมและความสอดคล้องด้านขนาดตัวอักษรและรูปภาพประกอบ						
เฉลี่ย							

6. หาประสิทธิภาพของ(นวัตกรรม).....แบบรายบุคคล (Individual Tryout) โดยทดลองใช้กับนักเรียน ชั้น.....จำนวน 3 คน โรงเรียน .....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา..... เพื่อตรวจสำนวนภาษาและลำดับของเนื้อหาให้เหมาะสม เช่น คำบรรยายบางคำหรือประโยคไม่ชัดเจนและเนื้อหาบางตอนน้อยเกินไป ควรมีการเน้นข้อความที่สำคัญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ได้ค่า E_1 เท่ากับ..... และค่า E_2 เท่ากับ .....

7. หาประสิทธิภาพของ(นวัตกรรม).....แบบกลุ่มเล็ก (Small Group Tryout) นำไปทดลองใช้กับนักเรียน ชั้น.....จำนวน 9 คน โรงเรียน .....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา..... เพื่อตรวจสอบในด้านระยะเวลา เช่น เวลาในเรียนนานเกินไป และเวลาในการทำแบบฝึกหัดน้อยเกินไป แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ได้ค่า E_1 เท่ากับ..... และค่า E_2 เท่ากับ .....

8. หาประสิทธิภาพของ(นวัตกรรม).....แบบภาคสนาม (Field Tryout) ที่ได้การปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้กับนักเรียน ชั้น.....จำนวน 30 คน โรงเรียน.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา..... เพื่อหาประสิทธิภาพของ(นวัตกรรม).....โดยนำผลจากแบบฝึกหัดระหว่างเรียน และแบบทดสอบหลังเรียน มาตรวจสอบหาประสิทธิภาพของ(นวัตกรรม) ตามเกณฑ์ 80 / 80 (E_1 / E_2) ได้ค่า E_1 เท่ากับ..... และค่า E_2 เท่ากับ .....

80 ตัวแรก (E_1) หมายถึง ค่าเฉลี่ยร้อยละ 80 ของคะแนนที่นักเรียนทำได้จากแบบทดสอบระหว่างการใช้นวัตกรรม.....

80 ตัวหลัง (E_2) หมายถึง ค่าเฉลี่ยร้อยละ 80 ของคะแนนที่นักเรียนทำได้จากแบบทดสอบหลังการใช้นวัตกรรม.....

2. **แผนการจัดการเรียนรู้**

แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน .....แผน จำนวน.....ชั่วโมง ประกอบด้วย
แผนที่ ..... เรื่อง.....จำนวน.....ชั่วโมง
แผนที่..... เรื่อง.....จำนวน.....ชั่วโมง
แผนที่ ..... เรื่อง.....จำนวน.....ชั่วโมง

โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษา หลักสูตร เอกสาร ตำรา ขอบข่าย สาระกลุ่มวิชา ..... ช่วงชั้นที่ ..... และ กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยให้สอดคล้องกับอธิบายรายวิชาและจุดประสงค์การเรียนรู้ในหลักสูตร

2. ศึกษาการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอนด้วย (นวัตกรรม).....

3. สร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอนด้วย (นวัตกรรม).....

4. นำแผนการสอนที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ด้านการสอนวิชา.....ด้านเทคนิควิธีสอน และด้านการวัดและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ในแผนการจัดการเรียนรู้ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจน ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1
ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง(IOC) คำนวณค่าตามสูตร

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

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความ สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความ สอดคล้อง แล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอนด้วย(นวัตกรรม).....เท่ากับ..... โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข.....ดังตารางที่.....

ตารางที่..... ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากการประเมินโครงร่างแผนการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
1.	จุดประสงค์การเรียนรู้ 1.1 สอดคล้องกับเนื้อหา	+1	0	+1	2	0.67	มีความสอดคล้อง
	1.2 มีความชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	มีความสอดคล้อง
2.	เนื้อหาสาระ 2.1 ตรงตามหลักสูตร						
	2.2 สอดคล้องกับจุดประสงค์						
	2.3 ใบความรู้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ						
	2.4 ใบงานสอดคล้องกับเนื้อหาสาระ						
	2.5 ความเหมาะสมกับเวลา						
3.	กิจกรรมการเรียนรู้ 3.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับจุดประสงค์						
	3.2 ใบงานสอดคล้องกับจุดประสงค์						
	3.3 ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม						
4.	สื่อการเรียนการสอน 4.1 เหมาะสมกับเนื้อหา						
	4.2 มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน						
	4.3 เหมาะสมกับนักเรียน						
	4.4 รูปแบบเร้าใจนักเรียน						
5.	การวัดประเมินผล						
	5.1 วิธีวัดสอดคล้องกับจุดประสงค์						
	5.2 เครื่องมือวัดผลสอดคล้องกับจุดประสงค์						
เฉลี่ย							

5. นำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ผ่านเกณฑ์แล้ว ไปดำเนินการสอนนักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนชั้น..... โรงเรียน.....ภาคเรียนที่ ..... ปีการศึกษา..... จำนวน ..... คน

3.แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเกณฑ์ในการสร้างแบบทดสอบจากเอกสารการวัดและประเมินผลต่าง ๆ

2. สร้างแบบทดสอบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีลักษณะเป็น (ปรนัย/อัตนัย)..... จำนวน ..... ข้อ กำหนดการให้ค่าคะแนน ตอบถูกได้ ..... คะแนน และตอบผิดได้ ..... คะแนน

ตารางที่.....การวิเคราะห์ข้อสอบปรนัยวัดผลการเรียนรู้ เรื่องโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ ชั้น ป.3

จุดประสงค์การเรียนรู้	พฤติกรรมที่วัด					
	ความรู้ ความจำ	ความเข้าใจ	การนำไปใช้	วิเคราะห์	สังเคราะห์	ประเมินค่า
1. โจทย์ปัญหาการบวก และการลบ						
1.1 สามารถวิเคราะห์โจทย์ปัญหา เขียนประโยคสัญลักษณ์ได้	2	4	-	-	-	-
1.2 สามารถแสดงวิธีทำและหาคำตอบได้	-	2	-	-	-	-
2. โจทย์ปัญหาการคูณ และการหาร						
2.1 สามารถวิเคราะห์โจทย์ปัญหา เขียนประโยคสัญลักษณ์ได้	2	3	-	-	-	-
2.2 แสดงวิธีทำและหาคำตอบได้	-	1	-	-	-	-
รวม	**4**	**10**	-	-	-	-

3. นำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผล ได้แก่ .....ตรวจสอบดูความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจน ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence : IOC) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน + 1
ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของแบบทดสอบโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณค่าตามสูตร

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

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบ เท่ากับ .....โดยผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ .....

4.นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้น..... โรงเรียน .....ซึ่งไม่ใช่นักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) เกณฑ์ความยากของข้อสอบกำหนดไว้ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) เกณฑ์อำนาจจำแนกของข้อสอบกำหนดไว้ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าความยากง่ายเท่ากับ.....และค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ.....

6. นำแบบทดสอบที่มีค่าความยากง่าย และอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ หาความเชื่อมั่นแบบทดสอบโดยใช้สูตรของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน KR-20 เกณฑ์การหาความเชื่อมั่นของข้อสอบกำหนดไว้ .80 ขึ้น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ เท่ากับ .....

7. นำแบบทดสอบที่ผ่านเกณฑ์แล้วไปทดลองใช้กับนักเรียนชั้น..... โรงเรียน.....ภาคเรียนที่ ..... ปีการศึกษา ..... จำนวน ..... คน เพื่อนำไปเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

4. แบบสอบถามความคิดเห็น / ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อ(นวัตกรรม).....

.....

แบบสอบถามความคิดเห็น / ความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อ (นวัตกรรม)..... .....มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อ (นวัตกรรม)..... จำนวน 1 ฉบับ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นตามวิธีของเบสท์ (Best 1986 : 181 - 182)

2. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียนที่สอนโดยใช้ (นวัตกรรม).....

..... เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยกำหนดค่าระดับความคิดเห็นแต่ละช่วงคะแนนและความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เหมาะสม / เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง เหมาะสม / เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง เหมาะสม / เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางระดับ
ระดับ 2 หมายถึง เหมาะสม / เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง เหมาะสม / เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการให้ความหมายของค่าที่วัดได้ ผู้ค้นคว้าได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการให้ความหมายโดยได้จากแนวคิดของเบสท์ และแคน (Best &Kahn, 2006 : 331) การให้ความหมาย โดยการให้ค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายข้อ ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง เหมาะสม / เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49 หมายถึง เหมาะสม / เห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก
2.50 - 3.49 หมายถึง เหมาะสม / เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49 หมายถึง เหมาะสม / เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49 หมายถึง เหมาะสม / เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามความคิดเห็นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ได้แก่..... เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ และการประเมินที่ถูกต้อง และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ IOC (Index of Item Objectives Congruence) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง ให้คะแนน +1
ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง(IOC) คำนวณค่าตามสูตร

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

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความ สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ.....โดยผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะในการปรับปรุง.....

4. นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงแล้ว ไปสอบถามนักเรียนชั้น ..... โรงเรียน..... ภาคเรียนที่ ..... ปีการศึกษา ..... จำนวน 30 คน ในขั้นหาประสิทธิภาพของ(นวัตกรรม).....กลุ่มใหญ่

5. นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach เกณฑ์การหาความเชื่อมั่นกำหนดไว้ 0.80 ขึ้นไป ได้ค่าเท่ากับ .....

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เขียนเป็นข้อ ๆ ระบุว่าครูมี ขั้นตอนการนำวิธีสอน หรือการนำนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน อย่างไรกับผู้เรียน

1. ทดสอบก่อนเรียน (Pretest) ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้.....เรื่อง..... ชั้น..... จำนวน ..... ข้อ กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่างชั้น..... โรงเรียน..... สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....ใช้เวลาในการทดสอบ .....ชั่วโมง

2. ดำเนินการสอนโดยใช้(นวัตกรรม)..... จำนวน .....ชุด เรื่อง..... ชั้น..... โดยก่อนเรียนด้วย..... ผู้รายงานให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบย่อยก่อนเรียนของนวัตกรรมแต่ละเล่มของบทเรียน จากนั้นเรียนด้วยนวัตกรรม ..... ขณะเรียนด้วยนวัตกรรม..... ผู้รายงานให้กลุ่มเป้าหมายตอบคำถามของบทเรียนลงในกระดาษคำตอบ เมื่อเรียนนวัตกรรมเสร็จ ผู้รายงานให้กลุ่มเป้าหมายทำแบบทดสอบย่อยหลังเรียน

3. เมื่อสิ้นสุดการเรียนด้วยนวัตกรรม.....ทั้ง .....ชุด แล้ว ผู้รายงานให้กลุ่มเป้าหมายทำแบบทดสอบหลังเรียน (Posttest) โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อดูพัฒนาการของนักเรียน

1.....
.....

2.....
.....

3.....
.....

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าประสิทธิภาพ.....(นวัตกรรม) ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ โดยใช้ร้อยละ

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หลังเรียนที่เรียนด้วย(นวัตกรรม) ..... โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที

3. สอบถามความคิดเห็น ความพึงพอใจของนักเรียนที่เรียนด้วย(นวัตกรรม)..... โดยใช้ร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

4. .....

สูตรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย

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

$\overline{X}$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนน

N = จำนวน

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \frac{\sum (X - \overline{X})}{N}$$

$S.D.$ = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum (X - \overline{X})$ = ผลรวมของคะแนนลบด้วยคะแนนเฉลี่ย

N = จำนวน

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

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

IOC = ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient)

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

α = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n = จำนวนข้อ
S_i^2 = คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
S_t^2 = คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (KR-20)

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

r_{tt} = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
n = จำนวนข้อ
S_t^2 = คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ
p = สัดส่วนของคนทำถูกในแต่ละข้อ
q = สัดส่วนของคนทำผิดในแต่ละข้อ = 1- p

สถิติทดสอบสมมติฐานทีแบบไม่อิสระ

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

t = ค่าที
D = ผลต่างของคะแนน
n = จำนวนคน

ประสิทธิภาพของ(นวัตกรรม).....

ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E1)

$$E1 = \frac{\frac{\sum X}{N}}{A} \times 100$$

E1 = ประสิทธิภาพของกระบวนการ

X = คะแนนแบบฝึกหัดในแต่ละหน่วยของ(นวัตกรรม)……

A = คะแนนเต็มของแบบฝึกหัดในแต่ละหน่วยของ(นวัตกรรม)……

N = จำนวนผู้เรียน

ประสิทธิภาพของผลผลิต (E2)

$$E2 = \frac{\frac{\sum Y}{N}}{B} \times 100$$

E2 = ประสิทธิภาพของผลผลิต

Y = คะแนนของหลังเรียน

B = คะแนนเต็มของคะแนนสอบหลังเรียน

N = จำนวนผู้เรียน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการเสนอผลการรายงานที่ครูดำเนินการนำ (นวัตกรรม)……ไปใช้ในการแก้ปัญหา(พัฒนา)……นักเรียน โดยเสนอผลในรูปของข้อความ หรือ……ตาราง หรือกราฟแปลผลข้อมูลโดยใช้ค่า ร้อยละ หรือ x , S.D. หรือ t – test dependent โดยต้องตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย

(เกริ่นนำ)…..การวิจัยครั้งนี้เป็นการ… *(ระบุชื่อหรือประเด็นทำวิจัย ที่สอดคล้องตรงกันตั้งแต่หน้าปกและทุกบท)* … โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) …… 2) …… 3) ……และ 4) …… *(ระบุวัตถุประสงค์การวิจัยให้มีลักษณะเป็นความเรียงต่อเนื่อง ทั้งนี้วัตถุประสงค์การวิจัยจะต้องสอดคล้องตรงกับบทที่ 1 และบทที่ 3)* … ทั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลออกเป็น … ตอน ได้แก่ ตอนแรก เป็นการ…… ตอนที่ 2 เป็น ……ตอนที่ 3 เป็น …… และตอนสุดท้าย เป็น …… โดยมีรายละเอียดในแต่ละตอนดังนี้ *(โดยการแบ่งตอนในการรายงานผล จะแบ่งตามวัตถุประสงค์การวิจัย)*

ตอนที่ 1 *(ระบุชื่อตอน)* .....

(เกริ่นนำ)..... โดยมีรายละเอียดดังนี้

ใส่ตารางและแปลความ

ตอนที่ 2 *(ระบุชื่อตอน)* .....

(เกริ่นนำ)..... โดยมีรายละเอียดดังนี้

ใส่ตารางและแปลความ

ตอนที่ 3 *(ระบุชื่อตอน)* .....

(เกริ่นนำ)..... โดยมีรายละเอียดดังนี้

ใส่ตารางและแปลความ

ตอนที่ 4 *(ระบุชื่อตอน)* .....

(เกริ่นนำ)..... โดยมีรายละเอียดดังนี้

ใส่ตารางและแปลความ

ตัวอย่างในการนำเสนอตารางและการแปลความ

1. การนำเสนอข้อมูลทั่วไปที่วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ

ตารางที่ ... ***(ระบุชื่อเลขที่และชื่อตาราง)***

ข้อมูลทั่วไป (ตัวแปร)	จำนวน	ร้อยละ
1 ...		
2 ...		
3 ...		
รวม		

จากตารางที่.....พบว่า.....

.....

.....

.....

2. การนำเสนอข้อมูลทั่วไปที่วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ... ***(ระบุชื่อเลขที่และชื่อตาราง)***

ข้อมูลทั่วไป (ตัวแปร)	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
1.					
2.					

จากตารางที่ ..... พบว่า .....

.....

.....

.....

3. การนำเสนอผลการตรวจสอบประสิทธิภาพแผนการสอน (สื่อ/นวัตกรรม)ที่ใช้ในการวิจัย (ในการนำเสนอประสิทธิภาพแผนการสอน (สื่อ/นวัตกรรม) จะนำเสนอในบทที่ 3 ในขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ)

ตารางที่ ... ***(ระบุชื่อเลขที่และชื่อตาราง)***

	จำนวน	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ประสิทธิภาพ
ระหว่างเรียน					
หลังเรียน					

จากตารางที่ ... พบว่า .....

.....

.....

4. การนำเสนอผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณี 2 กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกัน (Dependent) (เช่น เปรียบเทียบผลการสอบก่อนและหลังเรียน)

ตารางที่ ... ***(ระบุชื่อเลขที่และชื่อตาราง)***

	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า t	ค่า p
ก่อนเรียน					
หลังเรียน					

จากตารางที่ ... พบว่า .....

.....

.....

5. การนำเสนอผลการศึกษาความพึงพอใจ/ความคิดเห็น โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ตารางที่ ... ***(ระบุชื่อเลขที่และชื่อตาราง)***

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ	ลำดับที่
ด้าน A				
1.				
2.				
3.				
เฉลี่ยด้าน A				
ด้าน B				
4.				
5.				
6.				
เฉลี่ยด้าน B				
ด้าน C				
7.				
8.				
9.				
เฉลี่ยด้าน C				
รวมทุกด้าน				

จากตารางที่ ... พบว่า .....
.....
.....
.....

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

(เกริ่นนำ เช่นเป็นความเรียงไม่ให้เขียนเป็นข้อๆ ที่ตัดมาจากบทที่ 3)

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1).....2).....
3) .....4).....กลุ่มตัวอย่างในชั้นเรียน.....
ปีการศึกษา.....ได้มาจากการสุ่มแบบ.....จำนวน.....คน.เครื่องมือที่ใช้.....
ประกอบด้วย.....
.....การเก็บรวบรวมข้อมูล.....การวิเคราะห์ข้อมูล
.....สถิติที่ใช้.....
.....

สรุปผลการวิจัย *(สรุปเป็นข้อ ๆ เรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ไม่ต้องใส่ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตารางในบทที่ 5)*

1.....
.....
.....
2.....
.....
.....
3.....
.....
.....
4. .....
.....
.....

การอภิปรายผล *[(ตามวัตถุประสงค์เป็นข้อๆ หลักการอภิปราย 1) ค้นพบอะไร 2) แนวคิดทฤษฎีอะไรบ้าง 3) สอดคล้องและแตกต่างกับงานใคร อย่างไร) โดยเน้นการนำผลการวิจัยมาให้เหตุผลว่าผลการวิจัยพบอะไร ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะอะไรหากมีข้อมูลเชิงคุณภาพมาอ้างอิง (Quoting) และในประเด็นข้อที่ต่ำสุดและสอดคล้องหรือขัดแย้งกับแนวคิดของนักวิชาการ ผลงานวิจัยของใครบ้าง อย่างไร]*

1.จากผลการวิจัยพบว่า .....
.....
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า .....
.....
ดังผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่ง.....ให้ข้อมูล ดังว่า .....
“.....” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด/งานวิจัยของ.....
.....ที่ว่า.....
.....
.....แต่แตกต่างกับการวิจัยของ.....
.....เนื่องจาก.....
.....
.....

2.จากผลการวิจัยพบว่า .....
.....
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า .....
.....
ดังผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่ง.....ให้ข้อมูล ดังว่า .....
“.....” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด/งานวิจัยของ.....

.....ที่ว่า.....
.....
.....แต่แตกต่างกับการวิจัยของ.....
.....เนื่องจาก.....
.....
.....

3.จากผลการวิจัยพบว่า .....
.....
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า .....
.....
ดังผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่ง.....ให้ข้อมูล ดังว่า .....
“.....” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด/งานวิจัยของ.....
.....ที่ว่า.....
.....
.....แต่แตกต่างกับการวิจัยของ.....
.....เนื่องจาก.....
.....
.....

4.จากผลการวิจัยพบว่า .....
.....
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า .....
.....
ดังผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่ง.....ให้ข้อมูล ดังว่า .....
“.....” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด/งานวิจัยของ.....
.....ที่ว่า.....
.....
.....แต่แตกต่างกับการวิจัยของ.....
.....เนื่องจาก.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ *(เสนอแนะให้เป็นรูปธรรม จากปัญหาข้อค้นพบเท่านั้น)*

1. จากผลการวิจัยพบว่า .....
.....
.....ดังนั้น (ใครควรทำอะไรกับใครอย่างไร.....).....
.....

2. จากผลการวิจัยพบว่า .....
.....
.....ดังนั้น (ใครควรทำอะไรกับใครอย่างไร.....).....
.....
3. จากผลการวิจัยพบว่า .....
.....
.....ดังนั้น (ใครควรทำอะไรกับใครอย่างไร.....).....
.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป *(สิ่งที่ยังไม่ได้วิจัยครั้งนี้ คิดว่าน่าจะทำครั้งต่อไป)*

1. .....
.....
2. .....
.....
3. .....
.....



คู่มือการฝึกอบรม

TRAINING HANDBOOK

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

การวิจัยและพัฒนาเพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ



คู่มือการฝึกอบรม
Training Handbook

การเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Research and Development for Empowerment Support in Continually Self-development of Teacher for Routine to Classroom Action Research with Creativity Academic Quality and Professional Career Path

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา หัวหน้าโครงการ
อาจารย์ ดร. สุมาลี พงษ์ติยะไพบูลย์กุล นักวิจัย
อาจารย์ ดร. สุภาภรณ์ พรหมฤาษี นักวิจัย

คู่มือการฝึกอบรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในชุดโครงการ
การยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ในภูมิภาคตะวันตก
ของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	425
หลักการและเหตุผล	426
จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม	427
ระยะเวลา	427
แนวทางการดำเนินงาน	427
รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน	429
กรอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ	432
Module 1 การเรียนรู้เกี่ยวกับ Routine to Research : RXR	433
Module 2 การเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาในโรงเรียนเพื่อกำหนดโจทย์การวิจัย	436
Module 3 การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดการวิจัยในชั้นเรียน	440
Module 4 การเรียนรู้เกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	446
Module 5 การเรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบการวิจัย	452
Module 6 การเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้	456
Module 7 การเรียนรู้เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	467
Module 8 การเรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการนวิจัยในชั้นเรียน	475
รายการอ้างอิง	483

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน.....	441
2	ประชากรและตัวอย่างนวัตกรรมการศึกษาแต่ละประเภท.....	460
3	จำนวนและร้อยละและความคิดเห็นของผู้เรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 1.....	469
4	การหาประสิทธิภาพแบบภาคสนาม 30 คน.....	471
5	เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการทดลองฯ.....	472
6	เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของคะแนนทดสอบก่อนและหลังเรียนฯ.....	473

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ.....	431
2	แสดงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน.....	442
3	แสดงขั้นตอนการศึกษาเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	450
4	แสดงการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ.....	456
5	แสดงความเชื่อมโยงของแผนการจัดการเรียนรู้กับการจัดการเรียนการสอนฯ.....	458
6	แสดงขั้นตอนการจัดทำนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้.....	462
7	แสดงกระบวนการสร้างนวัตกรรมของการศึกษา.....	463

คำนำ

การพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในด้านการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประเด็นคือ 1) เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาที่นำไปสู่ความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคในโอกาสและคุณภาพการศึกษาสาหรับประชาชนทุกกลุ่ม 2) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก 3) เพื่อพัฒนาการศึกษาให้เป็นศูนย์กลางการศึกษา (Educational Hub) ของอาเซียน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ.2556-2558 ได้กำหนด 7 ยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทย จึงเห็นได้ว่าการยกระดับคุณภาพการศึกษาสิ่งสำคัญต้องมุ่งไปที่ตัวครู ด้วยการเสริมพลังครูสู่ผู้เรียน จากงานประจำสู่งานวิจัย (R to R) มีกระบวนการดำเนินการที่หลากหลาย เกิดผลผลิต คือ ครูมีความสามารถในการสร้างสรรค์การเรียนรู้จากการเรียนการสอนสู่งานวิจัย ที่สามารถเชื่อมโยงกับผลงานวิชาการ สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการของครู และผลลัพธ์สุดท้าย คือ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ดังนั้นสิ่งสำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ที่มุ่งเน้นการคิดและการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research –based Learning : RBL) รวมถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบใหม่ที่ไม่เน้นการบรรยาย แต่เน้นการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Self-constructivism) วิทยากรเติมเต็มส่วนขาด

คู่มือการฝึกอบรม การพัฒนาครูจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (RXR) เป็นส่วนหนึ่งของการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในชุดโครงการการยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ในภูมิภาคตะวันตก มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยกำหนดเนื้อหาจำนวน 8 Modules ได้แก่ 1) การเรียนรู้เกี่ยวกับ Routine to Research : RXR 2) การเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาในโรงเรียนและการกำหนดโจทย์การวิจัย 3) การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดการวิจัยในชั้นเรียน 4) การเรียนรู้เกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 5) การเรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบการวิจัย 6) การเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้ 7) การเรียนรู้เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 8) การเรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษาและคณะ

หลักการและเหตุผล

จากปัญหาการศึกษาไทยที่มีปัญหาสำคัญที่สุด คือ “ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน” โดยที่ครูถือเป็นต้นน้ำของปัญหา คุณภาพการศึกษาไทย ถึงเวลาที่ต้องยกเครื่อง หรือต้องเปลี่ยนแปลงด้วยการกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ แต่สิ่งสำคัญของต้นน้ำในฐานะครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยกเครื่องใหม่ (Re-engineering) เป็นลำดับแรก สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ.2556-2558 เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทย ตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “คน ไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงเป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ นำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ พึ่งพาตนเองได้ และมีสำนึกในความเป็นไทย อยู่ร่วมกันในสังคมไทย และสังคมโลกอย่างสันติสุข” โดยกำหนดเป้าหมาย คือ ปี 2556 จะเน้นการปรับปรุงปลักสูตรและการพัฒนาครู ปี 2557 จะดำเนินการให้เกิดความชัดเจนในเรื่องประชาคมอาเซียนและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และปี 2558 นโยบายทุกข้อของรัฐบาลต้องสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์การศึกษา พ.ศ.2556-2558 ได้กำหนด 7 ยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทย ดังนี้ 1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับทุกประเภท 2) การสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม 3) การปฏิรูปครูเพื่อยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง 4) การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา อาชีวศึกษา และการฝึกอาชีพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 5) การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ 6) การสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างทุนปัญญาของชาติ และ7) การเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน

การปฏิบัติงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R to R) ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่คลื่นลูกที่ 4 จากยุคสารสนเทศ พัฒนาสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ผู้ที่ได้รับสารสนเทศความรู้ได้มากจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบกว่าผู้อื่น การแข่งขันทุกๆ ด้าน จะเห็นได้ว่าความรู้มีอยู่มากมายรอบตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องแสวงหาความรู้จากหลายแหล่งๆ พร้อมกับเวลาที่จำกัด สังคมได้มีการเปลี่ยนแปลง (Social Change) ในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียน ให้สัมฤทธิ์ผลสำเร็จลุล่วงสามารถดำเนินภารกิจต่างๆได้ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร และความรู้ในทุกๆ ด้าน ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูจัดการความรู้ โดยนำงานประจำที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ให้พัฒนาไปสู่งานวิจัย เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้องค์กรก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างผลสัมฤทธิ์กับผู้เรียนในโรงเรียนได้ในแนวทางหนึ่ง แต่ที่ผ่านมาครูมักมีปัญหาในการวิจัยที่บกพร่อง และวิจัยไม่ถูกต้อง ทำให้การจัดทำผลงานทางวิชาการไม่บรรลุผล หรือกว่าจะบรรลุต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา สิ่งสำคัญการจัดการความรู้ในโรงเรียนหรือองค์กรย่อมได้ประโยชน์อย่างมหาศาล ทั้งกับโรงเรียน ตัวครู รวมถึงผู้เรียนด้วย พร้อมกับได้ผลงานทางวิชาการอีกด้วย จึงจำเป็นต้องมีการศึกษา ค้นคว้าองค์ความรู้จากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ (Routine) ให้เป็นการวิจัย (Research) ควบคู่กัน นั่นคือ “การปฏิบัติจากงานประจำสู่การวิจัย (Routine to Research : R to R)”

การเสริมพลังหรือการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นการให้บุคคลสามารถค้นพบและตอบสนองความต้องการของตนให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีกระบวนการทางสังคมช่วยสนับสนุน จนบุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีพลังสามารถควบคุมวิถีชีวิตของตนเองได้ กระบวนการเสริมพลังประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การค้นพบสภาพการณ์จริง 2) การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม และ 4) การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

ซึ่งการที่บุคคลตระหนักถึงปัญหาด้วยตนเอง จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ในการแก้ไขปัญหาและสะท้อนคิดหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับตน เมื่อปฏิบัติจนเกิดความมั่นใจ

ด้วยการยกระดับคุณภาพการศึกษาในส่วนของการพัฒนาครู รวมถึงการต่อยอดการวิจัยเพื่อประเมินผลและถอดบทเรียนในโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง ที่มีข้อเสนอของโครงการว่า 1) จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นสิ่งสำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ที่มุ่งเน้นการคิดและการเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research –based Learning : RBL) รวมถึงการอบรมเชิงปฏิบัติการในรูปแบบใหม่ที่ไม่เน้นการบรรยาย แต่เน้นให้ครูแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Self-constructivism) วิทยากรเติมเต็มส่วนขาด 2) จากผลการวิจัยที่พบบทเรียนในการพัฒนาวิชาการในรูปแบบ Coaching & Mentoring ดังนั้นครูและผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาต่อยอดไปสู่การจัดทำวิทยฐานะในโอกาสต่อไป ควรมีการจัดอบรมต่อยอดเพิ่มเติม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงได้จัดทำคู่มือให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างสรรค์คุณภาพวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในการสร้างพลังให้ครูเพิ่มศักยภาพ สามารถจัดทำผลงานวิชาการอย่างมีคุณภาพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างต้นแบบสำหรับสังคมแห่งการเรียนรู้และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ อันเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของต้นน้ำ คือ “ครู” ซึ่งจะเป็นเข็มมุ่งให้ครูเกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงจากครูสู่ผู้เรียน (ปลายน้ำ) ทั้งยังเป็นการเสริมฐานการเรียนรู้ที่สะท้อนไปสู่คุณภาพการศึกษาไทยได้อย่างยิ่งยืน

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจในงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (R X R)
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานวิชาการ

ระยะเวลา : ใช้เวลาในการดำเนินการ 140 ชั่วโมง (20 สัปดาห์)

แนวทางการดำเนินการ

1.ในการฝึกอบรม คณะผู้วิจัยเลือกในเทคนิคการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และการจัดกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม และการฝึกปฏิบัติการค้นคว้าแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและการจัดทำรายงานการวิจัยด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยคณะผู้วิจัยเป็นพี่เลี้ยงหนุนเนื่อง (Coaching & Monitoring) เสริมพลัง (Empowering) ให้ครูดำเนินการวิจัยจนเสร็จสิ้น ใช้กระบวนการ KM ดำเนินการบรรยาย กระบวนการกลุ่ม การระดมสมอง การอภิปราย การนำเสนอความก้าวหน้าการวิจัย การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และการสะท้อนการเรียนรู้ (Refection Learning) ระหว่างผู้อบรมด้วยกัน อันเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนกระบวนทัศน์การเปลี่ยนผ่านการเรียนรู้ (Transformative Learning) เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) จากครูสู่ศิษย์

2. เนื้อหาของคู่มือการฝึกอบรม ประกอบด้วย 8 Modules ดังนี้

1. Module 1 การเรียนรู้เกี่ยวกับ Routine to Research : RXR
2. Module 2 การเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาในโรงเรียนและการกำหนดโจทย์การวิจัย

3. Module 3 การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดการวิจัยในชั้นเรียน

4. Module 4 การเรียนรู้เกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

5. Module 5 การเรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบการวิจัย

6. Module 6 การเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้

7. Module 7 การเรียนรู้เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

8. Module 8 การเรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

3. การะบวนการฝึกอบรม ประกอบด้วย ดังนี้

3.1 การประชุมการเตรียมการและเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่

3.2 การประชุมการเตรียมการและเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป้าหมาย

3.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

-ภาคทฤษฎี (ภาควิชาการ) การบรรยาย (ใช้เวลาอบรมโรงเรียนละ 24 ชั่วโมง)

-การฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (RXR) (ใช้เวลาการฝึกปฏิบัติ 100 ชั่วโมง)

3.4 การ Coaching เพื่อการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ใช้เวลาประชุมโรงเรียนละ 8 ชั่วโมง)

3.5 การติดตามงานและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (ใช้เวลาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้โรงเรียนละ 8 ชั่วโมง)

4. วิธีดำเนินการฝึกอบรม ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

4.1 การบรรยาย โดยวิทยากรที่เป็นคณะผู้วิจัย 3 คนจาก 3 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ตาม Modules ที่กำหนดไว้ในเอกสารประกอบการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา

4.2 การทำกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องลงมือทำกิจกรรมกกลุ่มและฝึกปฏิบัติการจัดทำรายงานการวิจัยคนละ 1 รายการ (ชิ้น) ตามกิจกรรมที่วิทยากรกำหนดจากการเรียนรู้ และวิทยากรอาจเพิ่มเติมส่วนขาดหรือความต้องการของผ็เข้ารับการฝึกอบรม ในกรณีที่ยังไม่เข้าใจในการจัดทำรายงานการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขรายงานการวิจัยให้มีความครบถ้วน ถูกต้องและสมบูรณ์ต่อไป

4.3 การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้/การอภิปราย/นำเสนอรายงานความก้าวหน้า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งดีๆ ในการปฏิบัติที่ดี (Good Practices) ที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกันมาแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เสนอแนะข้อคิดเห็นสร้างสรรค์งาน เพื่อการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม

4.4 การสะท้อนการเรียนรู้ และการสรุปเป็นการสะท้อนการเรียนรู้จากรายงานความก้าวหน้ารายงานการวิจัย ข้อบกพร่อง ส่วนขาด และสิ่งที่ต้องปรับปรุงให้เวทีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นนักจัดการความรู้ทั้งคุณเอื้อ คุณอำนวย และคุณกิจ ที่ได้จากการทำกิจกรรมร่วมกัน อภิปราย และสะท้อนการเรียนรู้ อันเป็นการสร้างทีมของชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ ครูเพื่อศิษย์ (PLC)

4.5 การวัดและประเมินผล การประเมินผลการอบรมใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม แบบประเมินการอบรม แบบประเมินคุณภาพงาน แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสังเกต และการถอดบทเรียน

รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน

รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน เพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

คณะผู้วิจัยได้รูปแบบจากการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา การทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จึงยกร่างรูปแบบที่คณะผู้วิจัยใช้ชื่อว่า “EDU-WESTERN Model” มีองค์ประกอบย่อย รายละเอียดและที่มา ดังนี้

1) Effort - E (ความอุตสาหะ) ครูต้องมีความอุตสาหะ จากผลการศึกษาสภาพการณ์และความต้องการที่ครูมีความมุ่งมั่นและความพึงพอใจต่อวิชาชีพครูสูงสุด มีระยะเวลาในการรับราชการนานตั้งแต่เริ่มจนเกือบเกษียณอายุโดยที่ไม่เปลี่ยนงาน และภาระการเป็นครูนั้นต้องมีความรับผิดชอบและความอุตสาหะความเพียรเป็นอย่างมาก ต้องอยู่กับผู้เรียนมากกว่า 6-7 ชั่วโมง

2) Driving Forces -D (แรงขับ/พลังภายใน) คนที่มีวิถีเป็นครูจะต้องมีพลังภายใน มีแรงจูงใจที่จะต้องทุ่มเทให้กับงานการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อันเป็นทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theories) ซึ่งมุ่งเน้นที่จะอธิบายแนวทางการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากพฤติกรรมหรือการให้กำลังใจจาก “การเรียนรู้” หรือ เปลี่ยนแปลงไปตามการวางเงื่อนไขของ “การเสริมแรง” เป็นต้น และตอบสนองต่อทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow รวมถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3) Universal-U (ความเป็นสากล) การพัฒนาการศึกษาเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการเรียนรู้เพื่อสร้างสู่มาตรฐานสากล และสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องมีทักษะการเรียนรู้ในสังคมโลกของสังคมโลกาภิวัตน์

4) Wealthy Intelligence- W (ความมีสติปัญญา) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสติปัญญา ความรู้ ผ่านการศึกษาค้นคว้า ทั้งพุทธพิสัย เจตตพิสัย และทักษะพิสัย รวมถึงการเรียนรู้โดยตรงและการเรียนรู้โดยอ้อม ครูจึงต้องเป็นนักจัดการความรู้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายทอดความรู้ และการใช้ความรู้และการประเมินความรู้

5) Effectiveness-E (ประสิทธิผล) การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก การประเมินผู้เรียนผ่านการทดสอบที่สะท้อนประสิทธิผลของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสร้างสรรค์ผลงาน และการวัดที่คุณภาพการศึกษาผ่านวิธีการต่างๆ

6) Self-developing-S (การพัฒนาตนเอง) เป็นการดำเนินการเพิ่มพูน ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาทั้งในด้านของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching) เนื่องจากเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้จะต้องนำความรู้ผ่านการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนการสอน

7) Technology-T (เทคโนโลยี) ตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องการเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ แสวงหาความรู้และจัดเก็บความรู้ เทคโนโลยีจึงเป็นนวัตกรรมที่สำคัญของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสร้างนวัตกรรมในสังคม ICT

8) Empowering-E (การเสริมพลังอำนาจ) เป็นกระบวนการสร้างจากพลังภายใน อันเป็นแรงจูงใจของบุคคล ทีมงานและองค์กรมีการบรรลุผลในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถเสริมพลังในด้านของระดับองค์กร ระดับทีมงาน และระดับบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานต้องมีการ

ช่วยเหลือมีน้ำใจให้กันและกัน ต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ ความเชื่อถือไว้วางใจกัน ร่วมกันรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายวิธีการทำงานร่วมกันและร่วมมือกันในการปฏิบัติ

9) Responding-R (การตอบสนองต่อ R to R) การปฏิบัติที่ดีของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบ เป็นชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (PLC) เนื่องจากมีมาตรฐาน การประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างสรรค์ผลงาน และสามารถพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

10) Networking-N (เครือข่ายวิชาการ) ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นชุมชนการเรียนรู้วิทยาการ (PLC) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ รวมถึงการมีพี่เลี้ยงหนุนเนื่อง เกิดความร่วมมือกันไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ

ซึ่งมีองค์ประกอบร่วม ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาทักษะ/ความสามารถของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการมีพี่เลี้ยงหนุนเนื่อง (Coacher)

องค์ประกอบที่ 2 กิจกรรมการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการเรียนการสอนของครูสู่ผู้เรียน ซึ่งต้องมีกิจกรรมในการปฏิบัติงานประจำสู่การวิจัย (R to R) ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ

องค์ประกอบที่ 3 ชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ประกอบด้วย การหนุนเนื่องหรือการโคช (Coaching) และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในกลุ่มครู เพื่อนร่วมงาน และผู้เรียนให้เกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 4 ปัจจัยเอื้อ (ภายใน) เป็นองค์กระกอบที่เอื้อให้เกิดผลสำเร็จจากปัจจัยภายในตนเอง ได้แก่ การมีไฟในตัว (Passionate) แรงจูงในใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และความรับผิดชอบต่อตนเอง

องค์ประกอบที่ 5 ปัจจัยสนับสนุน (ภายนอก) เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และการสนับสนุนจากสังคม

จากองค์ประกอบดังกล่าว แสดงเป็นแผนภูมิรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

เงื่อนไขของการใช้โมเดล "EDU-WESTERN Model" ที่ได้นี้เป็นเพียงแบบจำลอง ซึ่งต้องนำไปจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้เกิดเป็นรูปธรรม รวมถึงกำหนดประเด็นรายละเอียดของกิจกรรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนในสถาบันการศึกษาต่อไป

กรอบการกอบรมเชิงปฏิบัติการ
การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของครูจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน (RXR)

ที่	หัวข้อ	วิธีการ/กระบวนการ	ระยะเวลา	ผลลัพธ์
1	การประชุมการเตรียมการและเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารเขตพื้นที่	การประชุม	1 วัน	การนำเสนอและทำความเข้าใจร่วมกันของผู้บริหาร
2	การประชุมการเตรียมการและเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป้าหมาย	การประชุม	1 วัน	การนำเสนอและทำความเข้าใจร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียน
3	การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	การบรรยาย การจัดกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การอภิปราย การสะท้อนการเรียนรู้ และการถอดบทเรียน	140 ชั่วโมง	เกิดความรู้และความเข้าใจการวิจัยในชั้นเรียนและสามารถทำวิจัยได้
4	การประเมินความรู้ก่อนและหลังการอบรม	อธิบาย ทำการประเมิน	20 นาที	การทดสอบความรู้
5	การบรรยายภาควิชาการ	ฟังการบรรยาย ซักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน	24 ชั่วโมง	การให้เกิดแนวคิดหลักการและระเบียบการวิจัย
6	การฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียน	ลงมือ ฝึกปฏิบัติ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน	100 ชั่วโมง	การปฏิบัติให้เกิดทักษะและเขียนรายงานการวิจัยได้
7	การ Coaching เพื่อการเสริมพลัง	การพูดคุย สอบถามและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน	8 ชั่วโมง	การช่วยหนุนเนื่องและเสริมพลังให้ครู
8	การติดตามงานและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้	การพูดคุย สอบถาม สะท้อนการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน	8 ชั่วโมง	การติดตามผล และเกิดการเรียนรู้ ความร่วมมือด้วยกัน
9	การประเมินคุณภาพงานวิจัย	ประเมินด้วยตนเอง และทีมพี่เลี้ยงประเมิน	30 นาที	การประเมินคุณภาพของรายงานการวิจัย
10	การประเมินความพึงพอใจ	สอบถามความพึงพอใจ ด้วยแบบสอบถาม	10 นาที	การทราบความพึงพอใจของครู
11	การถอดบทเรียน	ถอดบทเรียน พูดคุย AAR	1 ครั้ง	ได้บทเรียนการเรียนรู้ร่วมกัน

Module 1
การเรียนรู้เกี่ยวกับ Routine to Research : RXR

การปฏิบัติงานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R to R) ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ ที่มีการติดต่อค้าขาย เชื่อมโยง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา และวัฒนธรรมต่างๆ เปรียบเสมือนการย่อโลกให้แคบเข้า สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่คลื่นลูกที่ 4 จากยุคสารสนเทศ พัฒนาสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ผู้ที่ได้รับสารสนเทศความรู้ได้มากจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบกว่าผู้อื่น การแข่งขันทุกๆ ด้าน จะเห็นได้ว่าความรู้มีอยู่มากมายรอบตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องแสวงหาความรู้จากหลายแหล่งๆ พร้อมกับเวลาที่จำกัด สังคมได้มีการเปลี่ยนแปลง (Social Change) ในการปฏิบัติภารกิจดังกล่าว ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียน ให้สัมฤทธิ์ผลสำเร็จลุล่วงสามารถดำเนินภารกิจต่างๆได้ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร และความรู้ในทุกๆ ด้าน จึงจำเป็นต้องมีการศึกษา ค้นคว้าองค์ความรู้จากงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ (Routine) ให้เป็นการวิจัย (Research) ควบคู่กัน

1. ความหมายของการปฏิบัติงานประจำให้เป็นงานวิจัย

การปฏิบัติงานประจำให้เป็นงานวิจัย (Routine to Research : R to R)" เป็นกระบวนการพัฒนางาน โดยมีพื้นฐานแนวคิดเบื้องต้นว่างานประจำที่ทำอยู่ทุกวันนี้สามารถทำให้ดีกว่านี้ได้ และจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างดีกว่าที่เคยทำอยู่ทุกวัน และที่สำคัญที่สุด คือ ทำให้งานประจำเป็นงานที่สนุก สร้างสรรค์ และมีความสุขกับการทำงานประจำอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ตามบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่มาพัฒนาให้เป็นผลสำเร็จด้วยการวิจัย เพื่อพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ นั่นคือ "การนำงานสอนมาเป็นงานวิจัย" โดยที่งานการสอนเป็นหัวใจของงานที่อยู่ในสายเลือดหรืออยู่ในชีวิตประจำวันไม่ต่ำกว่าวันละ 7-8 ชั่วโมงของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครู ดังนั้น R to R นับเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางาน ขับเคลื่อนองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การปฏิบัติงานประจำให้เป็นงานวิจัย หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ทำงานประจำคือ งานการสอนให้เป็นงานวิจัย หรือการวิจัยในงานประจำหรือการวิจัยจากงานประจำให้เกิดผลสำเร็จ อันเป็นการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

จึงเห็นได้ว่า ภารกิจหรือบทบาทหน้าที่ของครู จึงมีภารกิจที่สำคัญ 2 ประการ คือ ภารกิจตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจในงานพิเศษ

1. ภารกิจตามบทบาทหน้าที่ คือ งานตามบทบาทหน้าที่หลัก (Core Function) เป็นงานประจำที่ครูทุกคน ต้องปฏิบัติในการทำหน้าอบรมบ่มเพาะให้กับผู้เรียน เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Human Educare) ด้วยการมีบทบาท 3 ประการ ได้แก่ บทบาทในการเป็นครูในโรงเรียน บทบาทในการเป็นบิดา มารดาของลูก และบทบาทในการเป็นบิดามารดาของคนในชุมชน

2. ภารกิจในงานพิเศษ คือ งานรองหรืองานเสริม ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน ชุมชน หรือผู้บังคับบัญชา ในการทำกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้หรืองานอื่นๆที่ไม่ใช่การเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะบทบาทของครูเป็นเสมือนเบ้าหลอมให้กับผู้เรียน ชุมชนและสังคม ครูจึงได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท เช่น การเป็นกรรมการชุดต่างๆ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กรรมการการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ งานประเพณีท้องถิ่นต่างๆ ภารกิจเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่องานประจำ คือ การเรียนรู้ได้

จึงเห็นได้ว่าบทบาทของครู แท้จริงต้องมุ่งเน้นในภารกิจหลัก คือ การเรียนรู้งานประจำจากปัญหาดังได้กล่าวมาแล้ว ทั้งครูและผู้เรียนมีปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนั้นการปฏิบัติงาน

ประจำให้เป็นงานวิจัย จึงไม่ใช่เรื่องใหม่ โดยแท้ที่จริงครูก็ได้ปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แต่ไม่ได้นำมาเขียนเป็นวิชาการ ตามระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodology)

2.องค์ประกอบของ R to R

องค์ประกอบของ R to R ที่สำคัญ 4 อย่างคือ

1. โจทย์วิจัย R to R : ต้องมาจากปัญหาหน้างาน มาจากงานประจำที่ทำกันอยู่และต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น

2. ผู้วิจัย : ต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั้นเอง และต้องทำหน้าที่หลักในการวิจัยด้วย

3. ผลลัพธ์ของงานวิจัย : ต้องวัดผลได้จากตัวผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน หรือผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหา

4. การนำผลการวิจัยไปใช้ : สามารถนำไปปรับปรุง พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ดีขึ้นในบริบทของโรงเรียนต้นแบบ

3. การใช้ระเบียบวิธีการวิจัย ใช้ได้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่มีความเหมาะสมและเชื่อถือได้ ร่วมกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วย

1. ผู้วิจัย R to R : ควรเริ่มจากจุดมุ่งหมายหรือต้องการพัฒนางานประจำ รู้จักค้นหาปัญหาการวิจัยและกำหนดคำถามการวิจัย ที่เป็นกุญแจสู่การพัฒนางานประจำ การทำงานผลลัพธ์จากการทำ R to R คือ ส.ป.ก. (ส.ความสุข สนุกในการทำงาน/ ป. คือ ปัญญาเก่งขึ้น ฉลาดขึ้น /และ ก. คือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)

2. คุณอำนวย : ไม่ใช่ครู ไม่ใช่วิทยากร ไม่ใช่เจ้าของโครงการ แต่เป็นผู้อำนวยความสะดวกต่อกิจกรรม R to R โดยใช้แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เริ่มต้นจากความสำเร็จของกลุ่มคนจำนวนน้อยมาเล่ามาแลกเปลี่ยน และต่อยอด (Success Storytelling) มีการสนับสนุนกิจกรรม R to R เชิงรุก มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้งานวิจัยอย่างสร้างสรรค์

3. ผู้บริหาร : ต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงแนวคิดและปรัชญา R to R อย่างแท้จริง ให้การสนับสนุนการทำกิจกรรม R to R อย่างเหมาะสม ใช้ R to R เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางานประจำและนำพาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและความยั่งยืนของ R to R คือ ประโยชน์ของผลงาน R to R ที่มีต่อผู้รับเข้าร่วมโครงการ และองค์กรอย่างแท้จริงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข สนุกกับงานที่ไม่ได้ทำไปวันๆ อีกต่อไป จน R to R กลายเป็นวิถีชีวิตและวัฒนธรรมองค์กร

คุณลักษณะ 10 อย่างที่จะทำให้เข้าใจ R to R ประกอบด้วย “10 ไม่” ได้แก่

1. R to R ไม่ใช่ระเบียบวิธีวิจัยใหม่

2. R to R ไม่ใช่งานวิจัยขึ้นหิ้ง ที่ไม่ได้นำมาใช้/ปฏิบัติ

3. R to R ไม่จำกัดเฉพาะปัญหาปัญหาการเรียนการสอน ปัญหาอื่นๆที่สนใจ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนสามารถทำ R to R ได้

4. งานวิจัย R to R ไม่ควรมาเดี่ยว ควรชวนเพื่อนร่วมงานมาทำกันเป็นทีม

5. ผู้ที่จะเริ่มทำ R to R ไม่เคยมีความรู้เรื่องวิจัยมาก่อน ก็เริ่มทำ R to R ได้ เพราะระเบียบวิธีการวิจัยและสถิติที่ใช้ สามารถการเรียนรู้และรับการสนับสนุนจากคุณอำนวยและมหาวิทยาลัยในระหว่างการทำวิจัย R to R ได้

6. การเริ่มทำ R to R ไม่ได้เริ่มจากความอยากทำวิจัย แต่ควรเริ่มจากใจ ที่มีความต้องการพัฒนางานประจำของตนเอง

7. ผู้เริ่มทำ R to R ไม่ควรเริ่มด้วยการอบรมระเบียบวิธีการวิจัยและสถิติเพียงอย่างเดียว แต่ต้องลงมือทำ ด้วยการต่อเติมเสริมการวิจัย ค้นหาประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับปัญหาการเรียนการสอน จากงานประจำที่ผ่านการวิเคราะห์จากผู้ร่วมโครงการ และผ่านการสืบค้นอย่างเหมาะสม

8. R to R มักไม่ต้องใช้ทุนวิจัยจำนวนมาก เนื่องจากเป็นงานประจำที่ต้องให้ปฏิบัติอยู่แล้ว

9. ความสำเร็จของ R to R ไม่ได้วัดจากจำนวนปริมาณของผลงานวิจัย

10.งานวิจัย R to R ไม่ใช่งานวิจัยชั้นสอง แต่งานวิจัย R to R ต้องมีความแม่นยำและเชื่อถือได้ แต่โดยส่วนใหญ่งานวิจัย R to R ไม่ต้องการระเบียบวิธีวิจัยและการวิเคราะห์ทางสถิติที่ซับซ้อน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า R to R คือการทำงานประจำเป็นการวิจัย หรือการวิจัยจากงานประจำ เป็นกระบวนการพัฒนาคน พัฒนางาน โดยเริ่มต้นจากคนทำงาน นำสิ่งที่มีอยู่แล้วในงานประจำ ให้เกิดผลสำเร็จ

สรุปท้าย

การปฏิบัติงานประจำสู่งานวิจัย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ได้ทำงานประจำ คือ การเรียนรู้ตามบทบาทหน้าที่ที่ทำอยู่ มาพัฒนาให้เป็นผลสำเร็จด้วยการวิจัย เพื่อพัฒนาหรือการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ นั่นคือ “การนำงานสอนมาเป็นงานวิจัย”การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 3 องค์ประกอบ คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย และแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้

Module 2
การเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาในโรงเรียนเพื่อกำหนดโจทย์การวิจัย

1.หลักและกระบวนการในการวิเคราะห์ปัญหา

"การวิเคราะห์ปัญหา" เป็นกระบวนการที่จะหาคำตอบว่าปัญหาคืออะไร และสาเหตุของปัญหาคืออะไร การจะวิเคราะห์ปัญหาได้ จำเป็นต้องเข้าใจลักษณะของปัญหา หลักการวิเคราะห์ และกระบวนการแก้ปัญหา

"ปัญหา" คือ สถานการณ์ที่มีความยากลำบาก เป็นอุปสรรคที่ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ปัญหาเป็นสิ่งที่ต้องแก้ไข ปัญหาเกิดจากการมีช่องว่าง ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในขณะนี้กับสิ่งที่ปรารถนาจะให้เป็นหรือให้เกิดขึ้น ดังนั้นการแก้ปัญหาจึงเป็นศาสตร์และศิลปะในการแสวงหาทางเลือกที่จะไปจากสถานการณ์ปัจจุบันไปสู่สถานการณ์ที่พึงปรารถนา

พิจารณาจากช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบัน (สภาพที่เป็นปัญหา) กับสภาพที่ปรารถนา (สภาพที่ไม่เป็นปัญหา)

- **ปัญหาลักษณะที่ 1 ปัญหาขัดข้อง** ช่องว่างเกิดขึ้นมาแล้วในอดีต ปัจจุบันก็ยังคงมีอยู่ และมีแนวโน้มว่าจะมีช่องว่างมากขึ้นในอนาคต
- **ปัญหาลักษณะที่ 2 ปัญหาป้องกัน** ช่องว่างเกิดขึ้นในปัจจุบันและมีแนวโน้มว่าจะมีช่องว่างมากขึ้นในอนาคต
- **ปัญหาลักษณะที่ 3 ปัญหาการพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรม** สภาพปัจจุบันมีลักษณะเช่นนี้มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและมีแนวโน้มว่าจะมีลักษณะเหมือนเดิมในอนาคต

2.การกำหนดปัญหาการวิจัย

จุดเริ่มต้นของกระบวนการวิจัย คือ "การกำหนดปัญหา" หรือการกำหนดโจทย์ คำว่า "ปัญหา" อาจเป็นเพียงความคิดทั่วไปที่ต้องการปรับปรุงอะไรบางอย่างให้ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นปัญหาเพื่อพัฒนา ปัญหาอาจเป็นเพียงสิ่งที่ต้องการทำเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสิ่งที่ไม่ดีซ้ำมาอีก หรือปัญหาอาจเป็นช่องว่างระหว่างการปฏิบัติจริงกับความคาดหวัง และต้องการลดช่องว่าง หรือแก้ไขสิ่งที่ไม่ดีไม่พึงประสงค์ให้ดีขึ้น หรือเป็นไปตามที่พึงประสงค์มากขึ้น

เราทราบว่าปัญหาที่สำคัญของผู้เรียนมีอะไรบ้าง หลังจากได้ปัญหาแล้ว จะตามมาด้วยการพิจารณาปัญหาแต่ละประเด็น โดยการประเมินถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาปัญหานั้นๆ ว่ามีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนรู้ มีประโยชน์ทั้งต่อผู้เรียนและผู้สอน ปัญหาที่จะเลือกนั้นสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ลุล่วงโดยตัวผู้สอนได้หรือไม่ บางปัญหาเป็นปัญหาระดับชาติ ปัญหาสังคม จึงไม่สามารถแก้ไขในชั้นเรียนได้ แต่หากเป็นปัญหาในเรื่องการเรียนการสอน ผู้วิจัยสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ด้วยกระบวนการวิจัย นอกจากนี้ยังต้องคำนึงว่า ปัญหามีจำนวนมากน้อยเพียงใดที่ปัญหาควรได้รับการนำไปหาแนวทางแก้ไข โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อว่าจะได้นำปัญหาอันดับแรกไปศึกษา ปัญหาอันดับแรกเป็นปัญหาหลัก ส่วนปัญหาอันดับรอง ถ้ามีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาหลัก ก็สามารถแก้ไขปัญหาไปพร้อมๆ กัน เพียงแต่เราแยกได้ว่าอะไรเป็นปัญหาหลักที่เรามุ่งเน้น มีเป้าหมายชัดเจนที่ ทำให้เกิดกระบวนการอื่นๆ ชัดเจนตามมา

มีผู้เสนอแนะแนวทางช่วยให้การพิจารณาประเมินการเลือกความคิดทั่วไปของปัญหาที่เราเลือกเป็นปัญหาหลัก ดังนี้

ประการแรก อย่าเลือกปัญหาที่ผู้สอนไม่สามารถทำอะไรได้ เช่น โรงเรียนจัดระบบการแบ่งห้องเรียนแยกตามความสามารถของผู้เรียน (ห้อง King, ห้อง Queen และห้องที่คละความสามารถปานกลางกับอ่อนหรือเฉพาะกลุ่มอ่อน เป็นต้น) หรือระบบการเดินเรียนตามวิชาที่ลงทะเบียนเรียน แบบมหาวิทยาลัย เป็นเรื่องที่ผู้สอนไม่สามารถทำอะไรกับเรื่องดังกล่าวได้ ในการเปลี่ยนแปลง การจัดระบบใหม่ด้วยตัวผู้สอนคนเดียว จึงควรหลีกเลี่ยงที่จะเลือกปัญหา เพื่อทำวิจัยในชั้นเรียน แต่อาจเลือกทำเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะกับผู้เรียน ที่ต่างระดับความสามารถกัน เป็นต้น

ประการที่สอง เลือกเพียงเรื่องเดียว คือ “ปัญหาหลัก” ซึ่งเป็นเรื่องหลักๆ ที่สามารถทำได้สำเร็จในเวลาของชั้นเรียนที่สอน

ประการที่สาม เลือกเรื่องที่สำคัญทั้งต่อตัวผู้สอนและผู้เรียน และมาจากความสนใจจริงๆ ของผู้สอน เพื่อจะได้มีแรงกระตุ้นจากภายในตัวผู้สอนที่จะฝ่าฟันอุปสรรค ทุ่มเทพลังและเอาใจใส่จนสามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้สำเร็จ

นอกจากนี้ยังมีเกณฑ์ที่นักวิชาการอื่นๆ เสนอไว้เพื่อช่วยในการเลือกความคิดทั่วไปก่อนพัฒนา เป็นปัญหาการวิจัย ดังนี้

1. ควรเป็นเรื่องของการสอนและการเรียนรู้และควรเน้นถึงงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่
2. ควรเป็นเรื่องที่ครูควบคุมได้ด้วยตัวเอง
3. ควรเป็นเรื่องหรือปัญหาที่ครูสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง

3. ลักษณะปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน

ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน คือ ปรากฏการณ์หรือสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือเกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลให้การเรียนการสอนไม่บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด

ปัญหาวิจัยที่ดีสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน มีลักษณะเบื้องต้น 3 ประการ คือ

1. ปัญหาวิจัยควรมีความหมายและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยตรง

ในประเด็นนี้ นับว่าเป็นหัวใจของการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้ เมื่อครูทำการวิจัยแล้วจะให้คำตอบที่เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติแก่ผู้วิจัย หรือทำให้เกิดความเข้าใจปัญหาดียิ่งขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติได้ดีขึ้นต่อไป

ตัวอย่างที่ 1 ปัญหาการวิจัยที่ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยตรง

1. ปัจจัยด้านชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนหรือไม่อย่างไร

2. ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะดีจะมีเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์สูงกว่าผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะยากจนหรือไม่

คำตอบที่ได้จากการวิจัยทั้งสองข้อ จะไม่ให้ความรู้ใหม่เชิงปฏิบัติที่ผู้วิจัยจะนำไปใช้ได้ทันที

2. ปัญหานั้นต้องสามารถหาคำตอบได้อย่างสอดคล้องกับศักยภาพของครู

ปัญหาการวิจัยที่ดีควรมีขอบเขตที่เหมาะสม ไม่กว้างหรือลึกซึ่งเกินศักยภาพของครูที่จะทำการวิจัยได้ ทั้งในด้านความรู้ ประสบการณ์ เวลา และภาระความรับผิดชอบของครู ที่สำคัญการดำเนินการวิจัยควรกลมกลืนหรือเป็นส่วนหนึ่งของการสอนของครู

ปัญหาในการเรียนการสอนบางปัญหามักพบว่าไม่อยู่ในวิสัยที่ครูจะหาข้อมูลเพื่อตอบคำถามอย่างมั่นใจ จึงไม่ใช่ปัญหาที่ดี ถึงแม้ว่าจะเป็นปัญหาที่มีความหมายและให้ประโยชน์ก็ตาม

ตัวอย่างที่ 2 ปัญหาการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับศักยภาพของครู เช่น

1. ผู้เรียนที่ขาดโรงเรียนมีภูมิหลังของครอบครัวอย่างไร
2. ทำไมผู้เรียนนำอุปกรณ์การเรียนมาไม่ครบ
3. วุฒิการศึกษาของบิดามารดาจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือไม่อย่างไร

จะพบว่าปัญหาทั้งสามข้อ ครูผู้สอนไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ตามลำพัง จะต้องอาศัยความร่วมมือกับหลายฝ่าย จึงจะแก้ปัญหาได้สำเร็จ

3. ปัญหาการวิจัยควรสอดคล้องกับประสบการณ์ ความสนใจและความถนัดของผู้วิจัย

ทั้งนี้เนื่องจาก ถ้าครูได้ทำการวิจัยในเรื่องที่มีพื้นฐานมาก่อน มีประสบการณ์ หรือตรงกับความถนัดของตนเอง ย่อมจะเกิดแรงจูงใจในการทำวิจัย ทำให้สนุกกับการวิจัย ไม่ก่อให้เกิดความเครียด หรือน่าเบื่อ

4. หลักการเลือกเรื่องสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน

เหตุนี้การเริ่มต้นที่ดี เหมือนสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง การเลือกเรื่องหรือการกำหนดโจทย์นับว่าเป็นการเริ่มต้นที่มีความสำคัญยิ่งของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน หลักสำคัญในการเลือกสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน 4 ประการ คือ

1. เรื่องที่ทำวิจัยในชั้นเรียนน่าสนใจหรือเป็นประเด็นโดดเด่น (Hot Issues) หรือไม่
2. เรื่องที่ทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ และเป็นประโยชน์คุ้มค่ากับการลงทุนมากน้อยเพียงใด
3. เรื่องที่จะทำวิจัย เป็นเรื่องที่อยู่ในวิสัยที่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้หรือไม่ โดยพิจารณาปัญหาด้านต่างๆ ด้านการเรียนการสอน ด้านงบประมาณ ด้านจริยธรรม ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านเวลา เป็นต้น
4. เรื่องที่จะทำวิจัย ซ้ำซ้อนกับงานที่ทำวิจัยมาแล้วหรือไม่ การซ้ำซ้อน สามารถพิจารณาได้ 4 ประเด็น คือ การซ้ำซ้อนในชื่อเรื่องและปัญหาการวิจัย การซ้ำซ้อนในสถานที่ที่ทำวิจัย การซ้ำซ้อนในระยะเวลาการวิจัย และการซ้ำซ้อนในวิธีการหรือระเบียบวิธีการวิจัย

สรุปท้าย

ปัญหาด้านการเรียนรู้ แบ่งเป็นปัญหาของผู้เรียนและปัญหาของครู สำหรับปัญหาของผู้เรียนแบ่งได้เป็น 1) ปัญหาด้านพฤติกรรมการเรียน ได้แก่ ปัญหาการหนีเรียน ปัญหาก่อกวนในห้องเรียน ปัญหาทำผิดกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ปัญหาทะเลาะวิวาท ก้าวร้าว ปัญหาปรับตัวเข้ากับเพื่อนไม่ได้ ปัญหาพูดโกหก ปัญหาการขโมยของ และปัญหาการใช้สารเสพติด ฯลฯ 2) ปัญหาด้านการเรียน ได้แก่ ปัญหาด้านการอ่านและการเขียน ปัญหาการเรียนคณิตศาสตร์ ปัญหาการเรียนวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องเลือกปัญหาในการวิจัยให้เหมาะสม เป็นประเด็นสำคัญและมีผลกระทบต่อการเรียนรู้

การพัฒนาปัญหาการวิจัย อย่าเลือกปัญหาที่ผู้สอนไม่สามารถทำอะไรได้ เลือกเพียงเรื่องเดียว เลือกเรื่องที่สำคัญต่อผู้สอนและผู้เรียน

แหล่งของปัญหาการวิจัยทางการศึกษา ได้จากแหล่งข้อมูลจากประสบการณ์ เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีทางการศึกษา แนวความคิดจากแหล่งข้อมูลภายนอก

ลักษณะของปัญหาการวิจัย ปัญหาควรมีความหมาย และเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยตรง ปัญหานั้นหาคำตอบได้อย่างสอดคล้องกับศักยภาพของครู ปัญหาการวิจัยควรสอดคล้องกับประสบการณ์ความสนใจ

หลักสำคัญในการเลือกเรื่องสำหรับทำวิจัย ได้แก่ เรื่องที่น่าสนใจ เป็นเรื่องที่สำคัญ และมีประโยชน์คุ้มค่า เป็นเรื่องที่สามารถทำได้ในทรัพยากรที่มีอยู่ และเป็นเรื่องที่ไม่ซ้ำซ้อนกับงานวิจัยที่ทำมาแล้ว มาจากแหล่งของปัญหาการวิจัย มาจากวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี การกำหนดปัญหาการวิจัยให้ชัดเจนไม่กว้างหรือแคบเกินไป

การตั้งชื่อเรื่องวิจัย ควรเขียนให้กะทัดรัด ชัดเจน ได้ใจความสมบูรณ์ ครอบคลุมตัวแปร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย และแนวทางวิจัย เป็นวลีที่สั้นกระชับ (ประมาณหนึ่งบรรทัดหรือสองบรรทัด) แสดงเป็นนัยให้เห็นตัวแปร หรือลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสำคัญ ใช้ภาษาที่มีความชัดเจนตรงประเด็น และมีสัมผัสเสียงตามควรแก่กรณี

การตั้งหัวเรื่อง กะทัดรัด ชัดเจน ได้ใจความสมบูรณ์ ชื่อหัวเรื่องที่ดีจะบอก 1) ตัวแปรตามที่ ศึกษา 2) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 3) ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย และ 4) แนวทางการทำวิจัย น่าใช้รูปแบบอย่างไร

Module 3
การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นทักษะที่ครูต้องฝึกให้เกิดความชำนาญการ เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของครูมืออาชีพ ในยุคของการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542 มาตรา 24 (5) กำหนดให้ ครูต้องจัดทำควบคู่กับการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ครูต้องการใช้การบูรณาการความรู้ทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติในการคิดค้นวิธีสอน สื่อ หรือนวัตกรรมต่าง ๆ ผสานกับแนวคิดพื้นฐานของการวิจัยในการประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน หรือแก้ปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

1.ขั้นตอนของการวิจัย

การวิจัยเป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบแน่นอน ตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ แต่ผู้วิจัยทางสังคมศาสตร์ได้ดัดแปลงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาทางสังคมศาสตร์ ในที่นี้ขอแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2547 : 18)

1. การตั้งปัญหาที่จะวิจัย ขั้นนี้รวมตั้งแต่การเลือกปัญหามาทำการวิจัย และจัดอันดับความสำคัญของปัญหา การกำหนด ทำความเข้าใจกับปัญหาที่เลือกมาวิจัยให้ชัดเจนว่า ต้องการศึกษาอะไรบ้าง มีขอบเขตกว้างหรือแคบเพียงใด

2. การตั้งสมมติฐานการวิจัย ขั้นนี้รวมการวิเคราะห์เอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการตั้งสมมติฐาน ซึ่งเป็นการคาดคะเนคำตอบไว้ล่วงหน้า

3. การรวบรวมข้อมูล ขั้นนี้รวมถึงการเลือกตัวอย่างและวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลทั้งหมด

4. การวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล เป็นขั้นที่จัดกระทำ กับข้อมูลที่รวบรวมได้ นำมาวิเคราะห์และแปรผล

5. การสรุปผล เป็นขั้นสรุปรายงานผลการวิจัยเพื่อเผยแพร่ต่อไป

2. ลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

มีลักษณะที่ให้ข้อสรุปสอดคล้องกัน ดังนี้

ผู้วิจัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในวงการศึกษา ผู้วิจัยคือ ครู

สิ่งที่ถูกวิจัย คือ ปฏิบัติการในการค้นหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การพัฒนาการเรียนการสอน การค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สืบค้นให้ได้สาเหตุของปัญหา แล้วหาวิธีแก้ไข หรือการวิจัยเพื่อการป้องกันปัญหา และ/หรือการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นไปอีก รวมถึงการพัฒนาวิชาชีพ

เป้าหมายของการวิจัย คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดด้วยตัวครูเอง

วิธีการวิจัย คือ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการค้นหาความรู้ที่มีขั้นตอนหลักสำคัญ คือ การวิจัยและการพัฒนาการเรียนการสอน

ลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน คือ การจัดการเรียนการสอนด้วยการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research : CAR)

การวิจัยในชั้นเรียนในยุคที่ผ่านมามักเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีวงจรการทำงานต่อเนื่องและสะท้อนกลับการทำงานของตนเอง (Self-refection) โดยขั้นตอนหลักคือ การทำงานตาม

วงจร PAOR ได้แก่ Plan, Act, Observe, Reflect & Reviseซึ่งมีลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่มีลักษณะดังนี้		
1	ใคร	ครูผู้สอนในห้อง หรือผู้บริหารในโรงเรียน
2	ทำอะไร	ทำการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหา การป้องกันปัญหา และการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น
3	ที่ไหน	ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนสำหรับครู และในโรงเรียนสำหรับผู้บริหาร
4	เมื่อไร	ในขณะที่การเรียนการสอนกำลังเกิดขึ้น
5	อย่างไร	ด้วยวิธีการวิจัยที่มีขั้นตอนการวิจัย เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ วงจร PAOR ได้แก่ Plan, Act, Observe, Reflect & Revise
6	เพื่อจุดมุ่งหมายใด	มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน
7	ลักษณะเด่นของการวิจัย	เป็นกระบวนการวิจัยที่ทำอย่างรวดเร็ว โดยครูผู้สอนนำวิธีการแก้ปัญหาที่ตนเองคิดขึ้นหรือประยุกต์จากคนอื่นๆ ไปทดลองใช้กับผู้เรียนทันทีและสังเกตผลการแก้ปัญหานั้น มีการศึกษารูปแบบการเรียนรู้หรือการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนครูในโรงเรียน

2. ขอบเขตของการวิจัยในชั้นเรียน

ขอบเขตของการวิจัยในชั้นเรียนอยู่กับว่าจะใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

1.ใช้นวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนเป็นเกณฑ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สื่อการเรียนการสอนที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ (Invention) และ 2) เทคนิควิธีสอน (Instruction) หรือกิจกรรมการพัฒนา

2. ใช้สภาพการณ์ทางการศึกษาเป็นเกณฑ์ แบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ 1) สภาพการณ์ที่ครูเกี่ยวข้อง เช่น ในห้องเรียน ผู้บริหารในโรงเรียน 2) ความเข้าใจของครูในสิ่งที่ประพฤติปฏิบัติ และ 3) บทบาทที่ครูหรือผู้บริหารเกี่ยวข้อง

สำหรับขอบเขตการวิจัย จึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. เป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้เรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 1) พฤติกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ การเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาบางเรื่องช้า พฤติกรรมด้านการอ่าน และการเขียน พฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์ และพฤติกรรมการเรียนวิทยาศาสตร์ เป็นต้น 2) พฤติกรรมส่วนตัวที่เป็นปัญหา เช่น พฤติกรรมการหนีเรียน พฤติกรรมก่อกวนในห้องเรียน พฤติกรรมการทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน พฤติกรรมการทะเลาะวิวาท ก้าวร้าว พฤติกรรมการปรับตัวเข้ากับเพื่อนไม่ได้ พฤติกรรมการพูดโกหก พฤติกรรมความก้าวร้าว และพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก เป็นต้น

2. เป็นเรื่องเกี่ยวกับสื่อการเรียนการสอน หรือกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 1) สื่อการสอนประเภทวัสดุอุปกรณ์ เช่น ชุดการสอน บทเรียนสำเร็จรูป และแบบฝึกทักษะ เป็นต้น 2) สื่อการสอน

ประกอบวิธีการสอน เช่น วิธีการสอนแบบต่างๆ ได้แก่ การสอนแบบศูนย์การเรียน การสอนแบบโครงงาน การสอนแบบร่วมมือกัน การสอนแบบ STAD การสอนแบบ CIPPA การสอนตามแนวพุทธวิธี และการสอนแบบบูรณาการ เป็นต้น

3. รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียน จะใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สำหรับวงจรการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) วางแผน (Planning) 2) ปฏิบัติ (Action) 3) การสังเกต (Observation) และ 4) สะท้อนผล (Reflection) วงจรนี้มีลักษณะเหมือนเกลียวสว่านหรือขดลวด (Spiral Circle) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน เป็นการมองไปข้างหน้า การทำนายหรือคาดการณ์ข้างหน้าว่าจะทำอะไรบ้าง กิจการที่เลือกมากำหนดเป็นแผนที่จะได้รับการคัดเลือกแล้วว่ามีความเหมาะสม

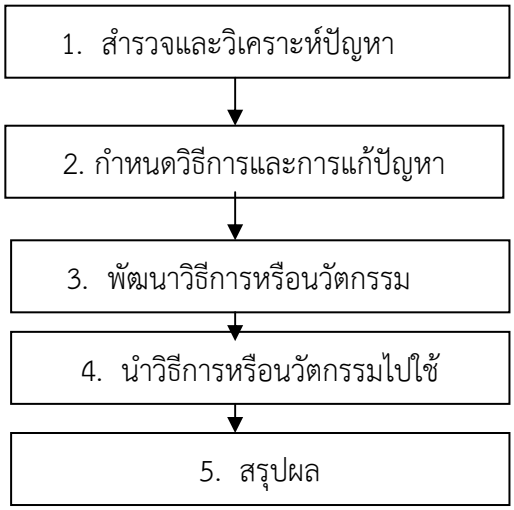
ขั้นที่ 2 การปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีการควบคุมการดำเนินงานเป็นอย่างดี เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ในทางปฏิบัติอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปจากแผนที่กำหนดไว้บ้าง ดังนั้นแผนจึงต้องมีการยืดหยุ่น

ขั้นที่ 3 การสังเกต เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสังเกต มีการบันทึกการปฏิบัติงานไว้เป็นหลักฐานผู้สังเกตจะต้องมีคุณสมบัติพิเศษในการรับรู้นอกเหนือจากการปฏิบัติ ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ดังนั้นการสังเกตเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการวิจัยในชั้นเรียนที่ใช้ควบคู่กับการปฏิบัติจริง

ขั้นที่ 4 การสะท้อนผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่นำผลจากการปฏิบัติและการสังเกตมารวบรวมวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย สรุปผล สะท้อนข้อมูลย้อนกลับไปสู่การวางแผนดำเนินการครั้งถัดไป ซึ่งวนกลับไปสู่วงจรการปฏิบัติอีกครั้งหนึ่ง

นอกจากนี้ การทำวิจัยในชั้นเรียน ยังมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนดังแผนภูมิที่ 2

กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน



แผนภูมิที่ 2 แสดงกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

4. แนวการปฏิบัติในการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน

การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยอย่างชัดเจน กำหนด ตัวบ่งชี้ หรือประเด็นที่มุ่งศึกษา กำหนดแหล่งข้อมูล หรือผู้ใช้ข้อมูลในการวิจัยหรือทดลองนวัตกรรม กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล และเครื่องมือที่ใช้ และกำหนดแนวทางการวิเคราะห์หรือตัดสินคุณภาพนวัตกรรม ซึ่งทุกรายการดังกล่าวนี้ ควรจะถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า และเป็นที่รับทราบตรงกันระหว่างกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การออกแบบในเรื่องของประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะต้องกำหนดเป้าหมายประชากร หรือกลุ่มเป้าหมายในการใช้นวัตกรรมอย่างชัดเจน

2. การออกแบบในเรื่องการวัดตัวแปรหรือการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะต้องกำหนดประเด็น ตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด พร้อมทั้งกำหนดแหล่งข้อมูล หรือผู้ให้ข้อมูลหลักอย่างครบถ้วน กำหนดประเภทเครื่องมือหรือวิธีการวัด ช่วงเวลาในการวัด (เช่น วัดก่อน และเมื่อเสร็จสิ้นการทดลอง) พร้อมกำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดแต่ละรายการ กล่าวโดยสรุป จะต้องสรุปว่าตัวบ่งชี้ หรือประเด็นในการวัดในครั้งนั้นๆ ประกอบด้วยอะไรบ้าง แต่ละตัวบ่งชี้ หรือแต่ละประเด็น จะใช้เครื่องมือหรือวิธีการใดในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะพัฒนาเครื่องมือแต่ละชนิดอย่างไร และจะจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเมื่อไรบ้าง

การเลือกใช้เครื่องมือวัด มีหลายชนิด อาทิ แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมินคุณลักษณะต่างๆ เป็นต้น การตัดสินใจว่าจะเลือกใช้เครื่องมือวัดชนิดใด จะต้องคำนึงถึงธรรมชาติหรือลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ต้องการวัด และข้อจำกัดต่างๆ อาทิ ถ้าเป็นตัวบ่งชี้ประเภทความรู้ ควรใช้แบบทดสอบ ถ้าเป็นพฤติกรรม ควรใช้แบบประเมินพฤติกรรม ถ้าเป็นเจตคติ ควรใช้แบบวัดเจตคติ เป็นต้น หรือในบางครั้ง ผู้วิจัยได้เลือกใช้เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยสาระหลายตอน แต่ละตอนมุ่งวัดตัวบ่งชี้ที่แตกต่างกัน

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยในชั้นเรียนนวัตกรรม ผู้วิจัยจะต้องระลึกเสมอว่า ต้องเน้นในเรื่องความรวดเร็ว คล่องตัว มีประสิทธิภาพ สามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทันกับช่วงเวลาต่างๆ ในขณะดำเนินการทดลองนวัตกรรม และกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องไม่เกิดผลกระทบเชิงลบต่อกระบวนการพัฒนา

3.การออกแบบในเรื่องสถิติ แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยในชั้นเรียน สามารถเลือกใช้สถิติในลักษณะเดียวกับงานวิจัยทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการเลือกใช้วิธีการทางสถิติที่เหมาะสม จะเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลงานวิจัยได้ โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการวางแผนและออกแบบวิจัยและพัฒนา คือ กรอบแนวทางการวิจัย หรือโครงการวิจัยที่มีรายละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์

4. ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ในการวิจัยในชั้นเรียน

ในการวิจัยในชั้นเรียนทางการศึกษา ตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ รูปแบบของตัวนวัตกรรมหรือปฏิบัติการ (Treatment) ที่ผู้วิจัยใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สื่อ/ ชุดสื่อ หรือวิธีการสอนใหม่ๆ ในการจัดการศึกษา ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ตัวแปรที่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการใส่ปฏิบัติการ เช่น ผลสัมฤทธิ์ ทักษะ/ความสามารถ ความรู้ ความพึงพอใจ เจตคติ หรือสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นต้น

5.เครื่องมือวิจัย ในการวิจัยในชั้นเรียน

เครื่องมือวิจัยในการวิจัยในชั้นเรียนทางการศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. เครื่องมือทดลอง ชุดนวัตกรรม หรือชุดปฏิบัติการ

การวิจัยในชั้นเรียนจะมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้วิจัยในการแสวงหานวัตกรรมที่สร้างสรรค์ ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ (ลงทุนไม่มาก สะดวกใช้ สะดวกปฏิบัติ ให้ประสิทธิผลตามที่คาดหวัง) ซึ่งการแสวงหานวัตกรรมที่สร้างสรรค์ ผู้วิจัยจะต้องทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หรือกรณีตัวอย่างนวัตกรรมที่หลากหลาย ก่อนที่จะสังเคราะห์เป็นนวัตกรรมที่จะนำมาทดลอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยควรจะสามารถชี้บ่ง หรือระบุลักษณะที่เห็นว่าเป็นจุดเด่น ความคิดสร้างสรรค์ หรือความเหมาะสมของนวัตกรรมได้อย่างชัดเจนอีกทั้งจะต้องเป็นนวัตกรรมที่มีความถูกต้อง เหมาะสมตามหลักวิชา

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลหรือเครื่องมือวัดตัวแปร

การออกแบบด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะต้องวิเคราะห์ทบทวนวัตถุประสงค์ของการวิจัย กำหนดหรือระบุตัวแปรหรือประเด็นที่มุ่งศึกษา กำหนดแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข้อมูลที่จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงหรือถูกต้อง กำหนดวิธีการหรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดแนวทางการพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างชัดเจน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในชั้นเรียน

การเลือกใช้วิธีการทางสถิติ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในชั้นเรียนขึ้นอยู่กับชนิดของตัวแปร หรือตัวชี้วัดที่ทำการศึกษา ซึ่งโดยทั่วไป มักจะมีวิธีการทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ สำหรับตัวแปรตัดตอนที่วัด โดยเครื่องมือประเภทแบบตรวจสอบรายการ หรืออาจใช้การเปรียบเทียบสัดส่วนด้วยสถิติอ้างอิงต่างๆ

2. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทดสอบความรู้ หรือคะแนนจากมาตรส่วนประมาณค่า และใช้สถิติอ้างอิง การทดสอบที (Dependent t-test) สำหรับ การเปรียบเทียบคะแนนทดสอบก่อนเรียน กับหลังเรียนหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยกรณีทดสอบตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป

3. ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อคำถามประเภทปลายเปิดหรือใช้เขียนแสดงความคิดเห็น หรือบรรยายสภาพความเปลี่ยนแปลงหลังการใช้นวัตกรรม

การเลือกใช้วิธีการทางสถิติ ให้เน้นหลักการ “สามารถตอบคำถามวิจัยได้ง่ายต่อการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ”

7.การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

การเขียนรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน มีจุดเน้นที่การบอกเล่ากระบวนการพัฒนาและผลการใช้นวัตกรรม พร้อมทั้งต้องแสดงผลงานที่ได้จากการพัฒนาคือ สื่อ/อุปกรณ์/ชิ้นงาน หรือรูปแบบทำงานอย่างชัดเจน

การนำเสนอผลการวิจัยในชั้นเรียนนวัตกรรม ลักษณะการนำเสนอโดยทั่วไป จะประกฏใน 2 ลักษณะคือ

1. ผลงานประเภทสิ่งประดิษฐ์ อาทิ พัฒนาสื่อ อุปกรณ์ ชิ้นงาน ฯลฯ การนำเสนอจะประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ คือ 1) ตัวสื่อ/นวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ และ 2) รายงานการพัฒนาหรือรายงานผลการทดลองใช้ ผลการวิจัยในชั้นเรียนในลักษณะนี้จะมีคุณค่ามากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความน่าสนใจ ความสร้างสรรค์ของตัวผลงาน/สื่อ/อุปกรณ์/ชิ้นงาน เป็นสำคัญ

2. ผลงานประเภททดลองรูปแบบการบริหารจัดการ หรือรูปแบบการปฏิบัติงาน อาทิ ทดลองรูปแบบการสอน รูปแบบการทำงานใหม่ๆ ฯลฯ ผลงานประเภทนี้มักนำเสนอเป็นเล่มเดียว ในลักษณะของ

รายงานการทดลอง/รายงานการพัฒนา โดยจะต้องอธิบายให้เห็นรูปแบบของนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

สรุปท้าย

การวิจัย คือ กระบวนการค้นคว้าหาข้อมูล ข้อเท็จจริงโดยวิธีการที่เป็นระบบ เชื่อถือได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อหาคำตอบในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาความรู้ใหม่ นั่นคือ การเรียนรู้ที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่ครูต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการดำเนินการเป็นระบบขั้นตอน แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการตามขั้นตอนเหล่านี้ จะต้องมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง จึงจะเกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพอย่างแท้จริง การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ต่อผู้เรียน ครูผู้สอน สถานศึกษา และวงการการศึกษาของชาติเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนให้ดีขึ้นเป็นผลงานของครูผู้สอนในการรับการประเมินประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ เลื่อนตำแหน่ง ยกระดับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และเป็นการพัฒนายกระดับมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยรวมต่อไป

Module 4
การเรียนรู้เกี่ยวกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนเอกสารหรือการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) หมายถึง การค้นคว้าเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหรือเรื่องที่กำลังทำวิจัย หรือเป็นการทบทวนองค์ความรู้ที่มีอยู่ และเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเชื่อมโยงเรื่องที่จะวิจัยให้เข้ากับความรู้ที่ปรากฏแล้ว ผู้วิจัยควรมีความเชื่อว่าความรู้ทางการเรียนการสอน มีการสั่งสมพอกพูนขึ้นเรื่อยๆ และงานวิจัยเป็นแหล่งใหญ่ของการเพิ่มพูน ความรู้นี้เปรียบดังคลื่นลูกใหม่ๆ งานวิจัยที่ครูทำ แม้จะเล็กและเฉพาะส่วนเพียงใดก็ควรเชื่อมโยงและเพิ่มพูนความรู้เชิงปฏิบัติให้กับองค์ความรู้ที่มีการทบทวนเอกสาร ทำให้ผู้วิจัยแน่ใจยิ่งขึ้นว่าจะมีการเชื่อมโยงความรู้จากสิ่งที่รู้แล้ว กับสิ่งที่กำลังหาคำตอบ นั่นคือระหว่างความรู้เชิงทฤษฎีกับวิธีปฏิบัติในสถานการณ์จริง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นเอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูล ตำรา บทความ และงานวิจัยที่มีความสำคัญพออ้างอิงได้กับงานวิจัยของผู้วิจัย ซึ่งไม่จำเป็นต้องตรงกับชื่อปัญหาที่จะวิจัย แต่ต้องมีเนื้อหา ผลสรุป เกี่ยวพันกับงานวิจัยที่จะทำ เพื่อให้การนิยามปัญหาเด่นชัดยิ่งขึ้น การทบทวนเอกสารทำได้ตลอดเวลา ทั้งก่อนทำวิจัยและหลังการทำวิจัย เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ครบถ้วน และเพิ่มคุณค่าแก่งานวิจัย

หน่วยศึกษานิเทศก์ ,ม.ป.ป. หน่วยที่ 3 ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก ดังนี้

1. เอกสารนั้นต้องทันสมัยเหมาะสมกับงานของผู้วิจัยเป็นความรู้ใหม่ ทันต่อเหตุการณ์ หากเป็นทฤษฎีที่คลาสสิก อาจเป็นปีเก่าได้แต่ต้องพยายามหาปีที่พิมพ์ใหม่ๆ
2. มีเนื้อหาตรงกับผู้วิจัยต้องการ คือ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือตรงกับเรื่องที่ผู้วิจัยทำการศึกษาอยู่
3. มีภาพ ตาราง กราฟ หรือแผนที่ ถูกต้อง ชัดเจนและเพียงพอ
4. ใช้ภาษาที่อ่านเข้าใจง่าย สมเหตุสมผล ไม่ลำเอียง มีบรรณานุกรม ทำให้ผู้อ่านสามารถตรวจสอบเรื่องที่อ้างอิงกับของเดิมได้ และเป็นแนวทางที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาค้นคว้าต่อไปได้ด้วย
5. หนังสือหรือเอกสารที่ศึกษาต้องให้ความรู้ที่ถูกต้องเชื่อถือได้ ซึ่งผู้วิจัยอาจตรวจสอบจากข้อความที่ผู้วิจัยมีความรู้อยู่แล้ว หากพบว่าผิดอาจสันนิษฐานได้ว่าตอนอื่นๆ อาจไม่ถูกต้องอีกก็ได้
6. ควรเลือกหนังสือหรือเอกสารที่พิมพ์ที่เชื่อถือได้ เพราะสำนักพิมพ์บางแห่งจะเลือกพิมพ์เฉพาะผลงานที่ดีๆ เท่านั้น สำนักพิมพ์เหล่านี้มักจะมีกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานที่จะตีพิมพ์ ดังนั้นหากเป็นหนังสือที่พิมพ์จากสำนักพิมพ์ดังกล่าว จะช่วยให้ผู้วิจัยเลือกหนังสือศึกษาได้ง่ายขึ้น

1. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้อง

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้องควรพิจารณา ดังนี้

1.ความเกี่ยวข้อง เนื้อหาต้องเกี่ยวข้องหรือตรงกับเรื่องที่จะศึกษา หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ในเรื่องที่ผู้วิจัยจะทำจริงๆ

2.ความทันสมัย ต้องทันสมัยที่สุด ไม่เกิน 5 ปีนับจากวันที่ค้นคว้าจะยิ่งดี เว้นเสียแต่หนังสือเก่าที่ยังมีคุณค่าหรืออมตะ (Classic) หรือยังไม่มีผู้แต่งใหม่

3.มาตรฐาน ควรพิจารณาประวัติ ความมีชื่อเสียงของผู้แต่งหรือผู้เกี่ยวข้อง บรรณาธิการ สำนักพิมพ์ ฯลฯ

4.ความครอบคลุม ควรค้นคว้าทั้งในและต่างประเทศ โดยเอกสารจากต่างประเทศมักจะมีความหลากหลายและมาตรฐานสูง

2. จุดมุ่งหมายของการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนการวิจัย และการดำเนินการวิจัยให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ช่วยในการแก้ปัญหาการวิจัย (Research Problem) ช่วยกำหนดปัญหาในการวิจัยให้ได้เหมาะสมและมีคุณค่า โดยอาศัยข้อมูลจากคนอื่นที่ได้ทำวิจัยไว้แล้ว มาพิจารณาประกอบการกำหนดปัญหา นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้วิจัยเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนในปัญหาที่จะวิจัยอีกด้วย

2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ทำให้ไม่ทำวิจัยซ้ำกับผู้อื่นโดยไม่จำเป็น เมื่อได้สำรวจเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยิ่งสำรวจมากยิ่งรู้ว่าใครเคยทำเรื่องใดมาแล้วบ้าง ทั้งยังนำผลการวิจัยและแนวคิด ทฤษฎีมาสนับสนุนยืนยันความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาได้ดียิ่งขึ้น

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย (Research Conceptual Framework) สารสนเทศที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถนิยามตัวแปร อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร นำความรู้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัย มาสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research) ทำให้รู้ว่าความจริงที่จะไปค้นหาหรือศึกษานั้นอยู่ที่ไหนบ้าง เพราะได้ไปสำรวจพบมาแล้ว รวมถึงรู้ว่าขอบเขตของการวิจัยทั้งขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านตัวแปร ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านระยะเวลาสามารถกำหนดได้ตรงประเด็นควรศึกษาครอบคลุมตัวแปรใดเพียงใด และอย่างไร

5. สมมติฐานการวิจัย จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องช่วยให้สามารถตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ถูกต้องและเหมาะสม การตั้งสมมติฐานในการวิจัยต้องอาศัยข้อมูล ข้อเท็จจริง และผลการวิจัยก่อนๆ มาสนับสนุน ว่าผลการวิจัยเป็นอย่างไร จึงสามารถตั้งสมมติฐานได้ถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

6. การออกแบบการวิจัย (Research Design) ช่วยกำหนดวิธีการวิจัยที่ผู้อื่นได้ทำไว้แล้ว นำมาดัดแปลงและแก้ไขให้เหมาะสมกับปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ผู้วิจัยทำ นอกจากนี้ยังสามารถออกแบบการวิจัยได้อย่างเหมาะสมและดีกว่าการวิจัยที่ทำมาแล้ว

7. การสร้างเครื่องมือ (Research Instrument) ช่วยเป็นแนวทางในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปรผลที่อาศัยการสร้างเครื่องมือของผู้ที่ทำวิจัยไว้แล้ว ว่าใช้เครื่องมือการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ผล และการแปรผลเป็นอย่างไร การใช้เครื่องมือนั้นมีปัญหาอะไรบ้าง วิเคราะห์อย่างไร ใช้สถิติอย่างไร การแปรผลควรสรุปและแปรผลอย่างไร จึงจะได้ข้อมูลและผลการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูง

8. การอภิปรายผล (Discussion) ช่วยในการเขียนรายงาน เพื่อการอภิปรายผล ที่ต้องนำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยนั้นว่ามีความสอดคล้องและแตกต่างกันอย่างไร เพราะเหตุใด ซึ่งช่วยในการอภิปรายผลให้มีความลุ่มลึกและอภิปรายผลได้อย่างกว้างขวางรอบด้าน

9. ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ช่วยในการเสนอแนะผลการวิจัยได้ชัดเจนว่า ผู้ที่ทำวิจัยไว้แล้วได้เสนอแนะอย่างไร มีประเด็นไหนที่น่าสนใจนำมากำหนดปัญหา ออกแบบการวิจัยและสร้างเครื่องมือการวิจัยได้เหมาะสม รวมถึงการเสนอแนะได้ตรงประเด็นกับข้อค้นพบ

10. การเขียนรายงานเพื่อนำเสนอผลการวิจัย (Report Writing) การเสนอรายงานการวิจัยแตกต่างจากการเขียนรายงานทั่วไป เพราะมีระเบียบแบบแผน การจะเขียนได้ถูกต้องเป็นที่ยอมรับทั่วไป จำเป็นต้องศึกษางานเขียนของผู้อื่นว่ามีจุดเด่น จุดด้อยของการเสนออย่างไร

3. แนวทางการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในชั้นเรียนด้วยการวิจัยในชั้นเรียน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนในห้องเรียน ดังนั้นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงเป็นเอกสารที่ครูใช้อยู่เป็นประจำ เช่น หลักสูตร คู่มือการสอน แผนการสอน แบบเรียน เป็นต้น ได้มีการจัดประเภทของเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็น 3 ประเภท คือ

1. เอกสารอ้างอิงทั่วไป เป็นเอกสารที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวเอกสาร ได้แก่ ชื่อผู้เขียน ชื่อเอกสาร ชื่อโรงพิมพ์ เมืองที่พิมพ์ ฉบับที่พิมพ์ ปีที่พิมพ์ เอกสารอ้างอิงที่สำคัญได้แก่ ดัชนีวารสาร บทคัดย่อ งานวิจัย และรายการเอกสาร

2. เอกสารปฐมภูมิ เป็นเอกสารที่ผู้เขียนเสนอความคิดและประสบการณ์ของตนโดยตรง จึงเป็นเอกสารที่จัดว่าเป็นข้อมูลแหล่งปฐมภูมิและมีความน่าเชื่อถือสูง มีคุณค่าต่อการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเป็นอันมาก เอกสารประเภทนี้ได้แก่ บทความและผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์หรือปริญญานิพนธ์

3. เอกสารทุติยภูมิ เป็นเอกสารที่ผู้เขียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น แล้วนำเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ การใช้เวลาศึกษาจึงมีน้อยกว่าการศึกษาจากเอกสารปฐมภูมิ เอกสารประเภทนี้ได้แก่ หนังสือตำรา พจนานุกรม สารานุกรม ปริทัศน์งานวิจัย คู่มือ และรายงานประจำปี

4. การสืบค้น การจัดหาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสืบค้นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กระทำเพื่อเป็นการจัดหาเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิมาศึกษา โดยมีวิธีการสืบค้น 2 วิธี ดังนี้

1. การสืบค้นด้วยคอมพิวเตอร์ ปัจจุบันห้องสมุดต่างๆ ทั้งระดับโรงเรียน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย มีการนำเอาสารสนเทศบันทึกลงในหน่วยความจำคอมพิวเตอร์ และพัฒนาโปรแกรมให้คอมพิวเตอร์สืบค้นแทนการค้นหา โดยวิธีนี้ใช้เวลาน้อยมาก สะดวก รวดเร็ว เพียงแต่ผู้ใช้ต้องศึกษาวิธีใช้ ซึ่งติดไว้ที่เครื่องคอมพิวเตอร์นั้นๆ รวมถึงการสืบค้นผ่านระบบอินเตอร์เน็ต ที่เชื่อมต่อเป็นเครือข่ายของห้องสมุดในมหาวิทยาลัย สามารถสืบค้น และโหลดข้อมูล เอกสารต่างๆได้สะดวกมาก เครื่องจะพิมพ์ข้อมูลเกี่ยวกับเอกสาร ผลงานวิจัย บางแห่งสามารถโหลดข้อมูลเอกสารแบบเต็มฉบับ (Full Text) เช่น มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันการสืบค้นด้วยวิธีนี้จะสะดวกมาก โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้พัฒนาโปรแกรมและเว็บไซต์ www. thailis.com สามารถสมัครสมาชิกและโหลดวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาทุกสถาบันการศึกษาได้ทั้งฉบับ และบทคัดย่อ (Abstract) โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด ซึ่งสามารถสืบค้น ณ ที่แห่งใดก็ได้ทั่วประเทศและทั่วโลกที่มีเครือข่ายอินเตอร์เน็ต

2.การสืบค้นจากเอกสารอ้างอิงทั่วไปโดยตรง ผู้วิจัยสามารถเลือกใช้เอกสารได้ทุกประเภท โดยเมื่อได้กำหนดลักษณะและประเภทของเอกสารที่ต้องการแล้ว จึงเริ่มต้นสืบค้นจากเล่มใหม่ล่าสุด (ปีใหม่ล่าสุด) โดยอาศัยคำสำคัญของหัวข้อการวิจัย

5.การสังเคราะห์ การเสนอรายงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การสังเคราะห์ การเสนอรายงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดทำได้ 2 แบบ คือ 1) การอ่านเอกสารและการจดบันทึก และ 2) การสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการจดบันทึก

1. การอ่านเอกสารและการจดบันทึก

เมื่อถ่ายเอกสารหรือยืมเอกสารที่เกี่ยวข้องมาแล้ว กิจกรรมสำคัญที่จะต้องทำด้วยความละเอียดรอบคอบ คือ การอ่านเอกสารและการจดบันทึก มีเทคนิคต่างๆ ในการอ่าน ดังนี้

1.1 อ่านแบบคร่าวๆหรืออ่านเบื้องต้น

1) หนังสือ ให้อ่านจากสารบัญ บทนำ และบทสรุปต่างๆ
2) รายงานการวิจัย ให้อ่าน บทคัดย่อ บทนำ และบทสรุป
3) บทความ ให้อ่าน หัวข้อ บทนำและบทสรุป

1.2 อ่านแบบวิเคราะห์ มีหลักใหญ่ๆ 2 ประการ คือ

1) อ่านเก็บความคิดสำคัญ ความคิดสำคัญของเอกสารต่างๆ จะอยู่ที่บทนำ และบทสรุป และในเนื้อหาแต่ละย่อหน้า ซึ่งจะมีประโยคสำคัญอยู่ที่ตอนต้นและตอนท้ายของย่อหน้า ผู้วิจัยควรขีดเส้นใต้ข้อความที่เป็นประโยคสำคัญไว้

2) อ่านเก็บรายละเอียด ลักษณะของรายละเอียดอยู่ในรูปของการยกตัวอย่าง การบรรยายลักษณะนิยามต่างๆ ขั้นตอน ลักษณะที่เป็นเหตุและผล

ในการอ่านแบบวิเคราะห์นี้ ผู้วิจัยต้องอ่านเอกสารหลายๆ รอบแล้ว สรุปหรือย่อความ และถอดความ ซึ่งการถอดความเป็นการเรียบเรียงแนวคิดของผู้เขียนเอกสารนั้นๆ เป็นภาษาของผู้อ่านเอง การเรียบเรียงนั้นอาจยาวหรือสั้นกว่าเดิมก็ได้

2. การสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการจดบันทึก

งานสำคัญของการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การสังเคราะห์เนื้อหาสาระที่ได้จากการอ่าน เพื่อให้ได้สารสนเทศมาตอบคำถามตามที่กำหนดไว้ในโครงร่างการวิจัยที่ต้องศึกษา โดยผู้วิจัยนำเอาบัตรบรรณานุกรมและบัตรเนื้อหามาจัดเรียงใหม่ คือ ถ้าผู้วิจัยจดบันทึกโดยมีบัตรบรรณานุกรม 5 เรื่อง แต่ละเรื่องมี 4 หัวข้อเท่ากัน ก็จัดใหม่โดยเอาหัวข้อเป็นหลักก็จะจัดได้เป็น 4 ชุด ชุดละ 5 บัตร เป็นต้น แล้วทำการสังเคราะห์เนื้อหาตามประเภทเอกสาร ดังนี้

2.1 สังเคราะห์ทฤษฎี การวิจัยในชั้นเรียนกระทำเพียงแต่ชี้ให้เห็นความแตกต่างและความคล้ายคลึงระหว่างทฤษฎีเท่านั้นก็พอ

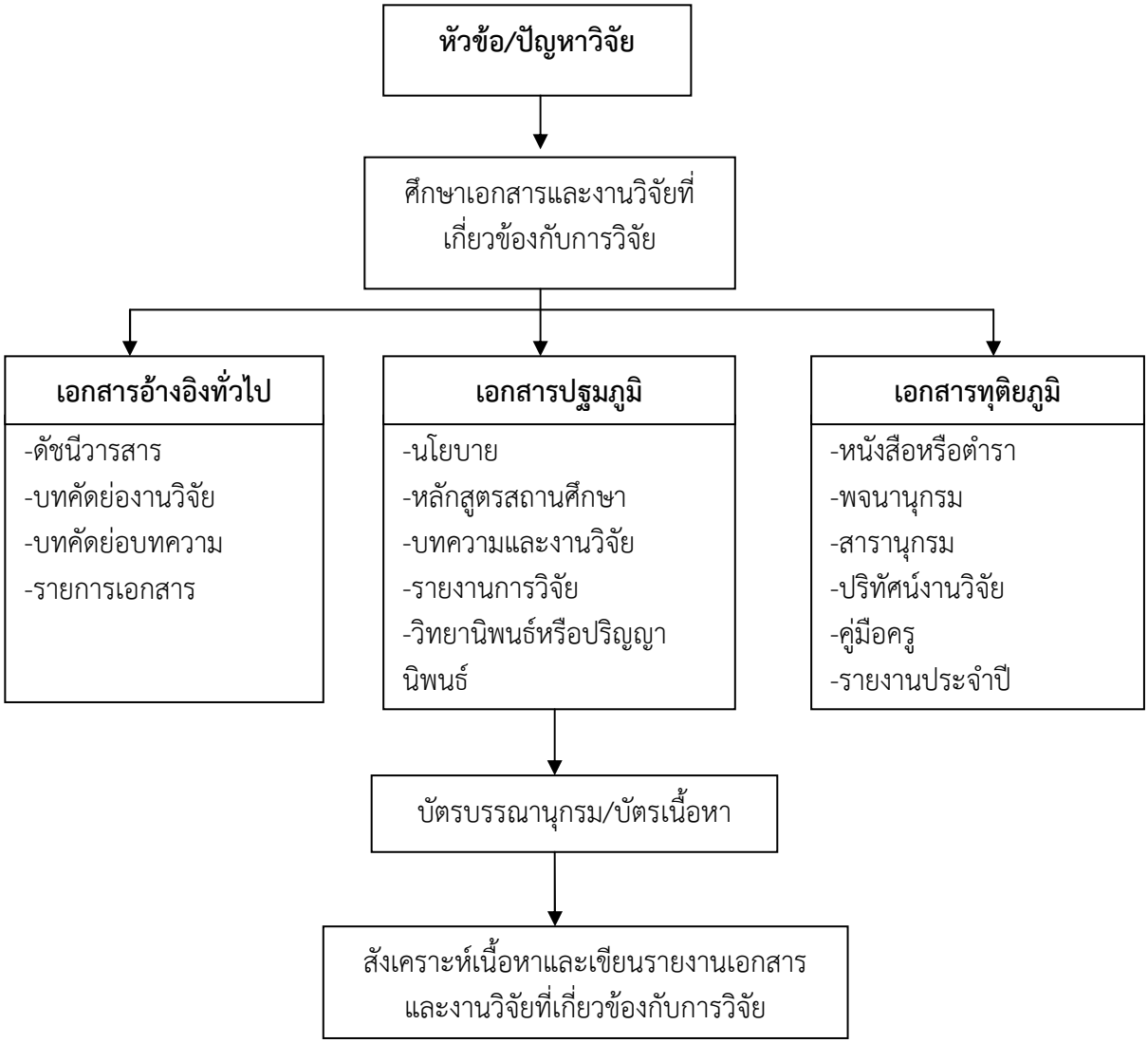
2.2 สังเคราะห์วิธีการวิจัย ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะศึกษาความแตกต่างและความคล้ายคลึงของวิธีดำเนินการวิจัย และนิยามปฏิบัติการของงานวิจัยทั้งหมดที่บันทึกไว้

2.3 สังเคราะห์ผลการวิจัย เป็นการนำผลการวิจัยมาสรุป ซึ่งกระทำโดยเสนอความสอดคล้องของผลการวิจัย หรือความขัดแย้งกับสมมติฐาน ว่ามีความสอดคล้องกี่เรื่อง ขัดแย้งกี่เรื่อง

ขั้นตอนสุดท้ายของการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย คือ การเสนอรายงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยเสนอเป็นส่วนๆ คือ บทนำ เนื้อเรื่อง สรุป อภิปราย และการอ้างอิง

การเขียนรายงานเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เมื่อเขียนเสร็จแล้ว ควรนำมาทบทวนแก้ไข โดยเว้นระยะเวลาไว้สักระยะหนึ่ง และถ้าพบเอกสารที่ตรงกับปัญหาวิจัยอีก ควรนำมาเขียนเพิ่มเติม ซึ่งสามารถเพิ่มเติมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ทั้งก่อนการวิจัย ระหว่างการวิจัย และหลังการวิจัย

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย กระทำเมื่อผู้วิจัยได้ปัญหาการวิจัยแล้ว ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมสำคัญในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการศึกษา สรุปได้ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 แสดงขั้นตอนการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

6. แนวทางในการเขียนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางในการเขียนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ควรมีหลักในการเขียนประกอบด้วย ดังนี้

1. การอ้างอิงเอกสารหรือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องควรเขียนในลักษณะของการสังเคราะห์งานที่ศึกษาในเรื่องเดียวกัน เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องนั้นก่อนที่จะนำมาอ้างอิง ไม่ควรเขียนในลักษณะเป็นการอ้างอิงรายบุคคล แต่ในกรณีที่มีการอ้างอิงเป็นรายบุคคลควรมีการสรุปในลักษณะของการสังเคราะห์ตามแนวคิดของผู้วิจัย

2. ควรมีการศึกษาวรรณกรรมโดยจัดประเภทเนื้อหา โดยนำเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาจัดประเภท จัดระบบ หรือหมวดหมู่ในประเด็นเดียวกัน

3.ควรมีการวางเค้าโครงเรื่อง (Outline) หัวข้อใหญ่/หัวข้อย่อยก่อนการเขียน โดยกำหนดว่าในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทบทวนเอกสารเรื่องใดบ้าง เช่น การทบทวนเอกสารเรื่องการจัดการเรียนรู้ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน

สรุปท้าย

การทบทวนเอกสาร เป็นการค้นคว้าเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหรือเรื่องที่กำลังทำวิจัย หรือเป็นการทบทวนองค์ความรู้ที่มีอยู่ และเกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นขั้นตอนของการศึกษาเอกสาร วรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ก่อนการวิจัย เพื่อศึกษาเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจ และนำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ มากำหนดปัญหาการวิจัย จะเกี่ยวข้องครอบคลุมทั้งการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศในเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา จะช่วยให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจมีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องให้มากที่สุดทั้งในและต่างประเทศ

ขั้นตอนการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการทบทวนเบื้องต้น และขั้นตอนการทบทวนจริง

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ช่วยมองปัญหาที่จะวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ได้แนวคิดความรู้พื้นฐานตลอดจนทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหรือตัวแปร ที่จะศึกษาเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา สามารถอธิบายปัญหา โดยเฉพาะการกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสามารถอธิบายตัวแปรที่จะศึกษา สามารถตั้งสมมติฐานได้อย่างสมเหตุสมผล เลือกเทคนิคการสุ่มตัวอย่างได้เหมาะสม เลือกเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้ถูกต้อง และเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

แนวทางการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) เอกสารอ้างอิงทั่วไป 2) เอกสารปฐมภูมิ และ 3) เอกสารทุติยภูมิ

แหล่งข้อมูลของการทบทวนเอกสาร ประกอบด้วย 1) เอกสาร 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 3) บุคคล

Module 5
การเรียนรู้เกี่ยวกับการออกแบบการวิจัย

การออกแบบการวิจัย (Research Design) คือ การวางเค้าโครงการวิจัย เป็นเสมือนพิมพ์เขียวหรือแบบแปลนของสถาปนิกที่ใช้ในการก่อสร้าง ส่วนการวิจัยถ้าออกแบบการวิจัยไม่เหมาะสมกับปัญหาที่ทำการศึกษาแล้ว ผลการวิจัยย่อมไม่เกิดคุณค่า แต่ถ้าเลือกแบบวิจัยเหมาะสมกับปัญหาที่ทำการศึกษา จะทำให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง และให้เหมาะสมกับปัญหาความมุ่งหวังของการวิจัย

1. เป้าหมายของการออกแบบการวิจัย

1. เพื่อให้ได้คำตอบต่อปัญหาการวิจัยที่ถูกต้อง เที่ยงตรง เป็นปรนัย ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย และแรงงาน การออกแบบการวิจัยจะทำให้ได้คำตอบตรงตามคำถามการวิจัยหรือวัตถุประสงค์การวิจัย ช่วยในการกำหนดตัวแปร สมมติฐาน การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

2. เพื่อควบคุมความแปรปรวนของตัวแปรในการวิจัย และแบบวิจัยที่เหมาะสม คือ การทำให้ความแปรปรวน (Variance) เกิดอย่างมีระบบ จากตัวแปรหลักในการวิจัยให้มีค่าสูงสุด ควบคุม ความแปรปรวนอย่างมีระบบจากตัวแปรอื่นๆ และทำให้ความแปรปรวนที่เป็นความคลาดเคลื่อน (Error) มีค่าน้อยที่สุด

2. แนวคิดในการออกแบบการวิจัย

การออกแบบการวิจัย มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ พยายามเลือกแบบการวิจัย เพื่อตอบปัญหาวิจัยที่มีความถูกต้องตามความเป็นจริง น่าเชื่อถือมากที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการวิจัยได้อย่างเหมาะสมประหยัด สิ่งสำคัญต้องคำนึงถึงตลอดเวลา คือ การพยายามควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ในการวิจัยให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งเป็นการควบคุมตัวแปรต่างๆ นั่นเอง

การออกแบบการวิจัย จึงเป็นการกำหนดแผนงาน โครงสร้าง ตลอดจนวิธีการที่จะทำให้สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีระบบ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งรายละเอียดในการควบคุมที่มีประสิทธิภาพทุกขั้นตอน

3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง/การเลือกตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

1. การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เป็นวิธีการเชิงปริมาณ ใช้การสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ได้แก่ 1) การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) มี 2 วิธี คือ การจับฉลาก และการใช้ตารางเลขสุ่ม 2) การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) 3) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) 4) การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) และ 5) การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2. การเลือกตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Selection) ใช้การเลือกตัวอย่าง ได้แก่ 1) การเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) 2) การเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) 3) การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และ4) การเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenient Sampling)

ส่วนการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิธีการเชิงคุณภาพ มักนิยมใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) และ/หรือการเลือกแบบลูกบอลหิมะ (Snowball Technique)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัยในชั้นเรียน ต้องเลือกตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก ซึ่งใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่มตัวอย่าง เมื่อสุ่มตัวอย่างแล้วจึงดำเนินการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ความเที่ยงตรงในการทดลอง

ความเที่ยงตรงในการวิจัยไว้ 2 ลักษณะ คือ ความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity) และความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity)

1. ความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity) หมายถึง ผลที่เกิดจากการทดลอง (ตัวแปรตาม) มีเหตุโดยตรงมาจากการจัดกระทำ ในการทดลองนั้นหรือเกิดจากตัวแปรอิสระ นั่นเอง

2. ความเที่ยงตรงภายนอก (External Validity) หมายถึง ผลการทดลองนั้นถูกต้องและสามารถสรุปอ้างอิงไปถึงประชากรได้ นั่นคือ ไม่ว่าจะทดลองที่ไหน กี่ครั้ง ก็ได้ผลเช่นเดิม

5. การวิจัยเชิงทดลอง

รูปแบบการออกแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research Design) เป็นกระบวนการศึกษาที่ผู้วิจัยได้จัดกระทำกับตัวแปรอิสระ แล้วดูผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตาม โดยเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ไม่ได้มีการจัดกระทำ มีการควบคุมตัวแปรภายนอกที่มาเกี่ยวข้องอย่างละเอียด ให้ผลที่ได้ จากการทดลองเป็นผลมาจากตัวแปรอิสระที่ได้จัดกระทำอย่างแท้จริง ทำให้การสรุปผลการวิจัยถูกต้อง

5.1จุดมุ่งหมายของการทำการวิจัยแบบทดลอง

1. เพื่อหาความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุ เป็นผลของตัวแปร 2 ตัวที่สนใจ ความสัมพันธ์ที่ คาดไว้เกิดจากความอยากรู้ความอยากเห็นของผู้วิจัยว่า ถ้าเปลี่ยนค่าตัวแปรตัวหนึ่งไป ผลที่ติดตามมาจะเป็นอย่างไร โดยที่ยังไม่ได้นำเอาทฤษฎีมาช่วยในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น

2. เพื่อพิสูจน์ทฤษฎี ทฤษฎียังไม่ใช่ข้อเท็จจริง แต่เป็นสิ่งที่คิดขึ้นเพื่ออธิบายหรือพยากรณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล จะต้องมีการพิสูจน์ทฤษฎีโดยการทดสอบสมมติฐานหรือคำอธิบายของทฤษฎีนั้น คำตอบที่ได้คือ ผลการทดสอบสนับสนุนหรือขัดแย้งทฤษฎี แล้วมีการทดสอบซ้ำๆ ถึงคำอธิบายอื่นๆ ของทฤษฎี เพื่อผลสรุปว่า ทฤษฎีที่กล่าวไว้นั้นถูกต้องหรือไม่

5.2 ลักษณะสำคัญของการวิจัยแบบทดลอง

1. มีการจัดกระทำ (Manipulation) เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยจงใจเปลี่ยนแปลง ส่วนใดส่วนหนึ่งของสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ หรือสร้างสภาพการณ์ขึ้นเอง เพื่อดูผลที่จะเกิดขึ้นกับตัวแปรตาม การจัดกระทำอาจเป็นการให้สิ่งทดลองแก่ตัวอย่าง นั่นหมายถึง การให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้ถูกวิจัย

2. การควบคุม (Control) ในการวิจัยแบบทดลอง การควบคุมมีความหมาย 2 ประการ คือ ควบคุมตัวแปรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้งานวิจัยนั้นได้สรุปผลถูกต้อง ตามความจริงและนำไปใช้ประโยชน์ได้ อีกประการหนึ่ง คือ จะต้องจัดให้มีกลุ่มเปรียบเทียบ เพื่อให้ทราบผลที่เกิดจากการจัดกระทำอย่างชัดเจนได้ กลุ่มที่มีการจัดกระทำเรียกว่า “กลุ่มควบคุม” ซึ่งไม่ได้มีการจัดกระทำ

3. การสุ่ม (Randomization) เป็นวิธีการที่นำมาใช้เพื่อแสดงถึงความไม่เจาะจง ช่วยลดอคติในการเลือกแสดงให้เห็นว่า งานวิจัยนั้นได้จัดกระทำขึ้น โดยปราศจากความลำเอียง การวิจัยเชิงทดลอง

จะต้องนำเอาเทคนิคการสุ่มมาใช้ในทุกขั้นตอนเท่าที่จะสามารถทำได้ เมื่อใช้การสุ่มในการแบ่งกลุ่ม จะช่วยทำให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มได้มาก สิ่งที่วัดได้คือ การเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม จึงน่าจะเป็นผลจากการจัดกระทำ เมื่อเทียบกับวิธีการจับคู่ที่จัดให้มีลักษณะของตัวแปรภายนอกเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกันของผู้ถูกศึกษารายหนึ่ง อยู่ในกลุ่มทดลอง อีกรายหนึ่งอยู่ในกลุ่มควบคุม

6. รูปแบบของการวิจัยเชิงทดลอง

แบบวิจัยศึกษากลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (The One-Group Pretest-Posttest Design)

แผนผังการออกแบบการวิจัย

O_1 ———— X ———— O_2

ลำดับขั้นตอนการวิจัย

1. เลือกกลุ่มตัวอย่างมา 1 กลุ่ม
2. ทดสอบก่อน (ระหว่าง) ทำการทดลอง
3. ทำการทดลอง
4. ทดสอบหลังการทดลอง
5. ทดสอบความแตกต่างในค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในการทดสอบสองครั้ง

ข้อดี

1. เปรียบเทียบการเพิ่มขึ้นอันเป็นผลจากการทดลองได้
2. ควบคุมการเลือกและการขาดหายไปของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างดี
3. เหมาะที่จะทำเป็น การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

ข้อจำกัด

1. ไม่ค่อยแน่ใจว่าความแตกต่างของผลการสอบทั้งสองครั้งจะเป็นผลโดยตรงจาก การทดลองทั้งหมด
2. มีตัวแปรที่เป็นข้อสมมติฐานอย่างอื่นๆ เช่น ประวัติของกลุ่มตัวอย่าง วุฒิภาวะ การสอบก่อนทดลองมีผลต่อการสอบครั้งหลัง การถดถอยเชิงสถิติ ปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ข้างต้น

สถิติที่ใช้ ได้แก่ Dependent t-test

ตัวอย่างที่ 3 งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยวิธีสืบเสาะ 5 ขั้น เพื่อส่งเสริมการคิด โดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ เรื่อง ปัญหาชวนคิด สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

O_1 หมายถึง ทดสอบรูปแบบการเรียนการสอน โดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ เรื่อง ปัญหาชวนคิด ของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

X หมายถึง การสอนแบบวิธีสืบเสาะ 5 ขั้น

O_2 หมายถึง ทดสอบผลสัมฤทธิ์หลังการสอนของผู้เรียนชั้นประถมปีที่ 5

สรุปท้าย

การออกแบบการวิจัย เป็นเสมือนเป็นการจัดทำพิมพ์เขียว หรือแบบแปลนของสถาปนิกที่ใช้ในการก่อสร้าง การวิจัยถ้าออกแบบการวิจัยไม่เหมาะสมกับปัญหาที่ทำการศึกษาแล้ว ผลการวิจัยย่อมไม่เกิดคุณค่า แต่ถ้าเลือกแบบวิจัยเหมาะสมกับปัญหาที่ทำการศึกษาก็ทำให้ได้คำตอบที่ถูกต้อง และให้เหมาะสมกับปัญหาที่มุ่งวิจัย

เป้าหมายของการออกแบบการวิจัย เพื่อให้ได้คำตอบต่อปัญหาการวิจัยที่ถูกต้อง เที่ยงตรง และเพื่อควบคุมความแปรปรวนของตัวแปรในการวิจัย

การออกแบบการวิจัย มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ พยายามเลือกแบบการวิจัยที่จะให้คำตอบปัญหาวิจัยที่มีความถูกต้องตามความเป็นจริง น่าเชื่อถือมากที่สุด มีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการวิจัยได้อย่างเหมาะสม ประหยัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย เป็นการประมวลความคิดรวบยอดของการวิจัยที่จะทำว่า มีตัวแปรอะไรบ้างที่เกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่ต้องการศึกษาเป็นอย่างไร มีตัวแปรอะไรเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม กรอบแนวคิดจะได้มาจากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

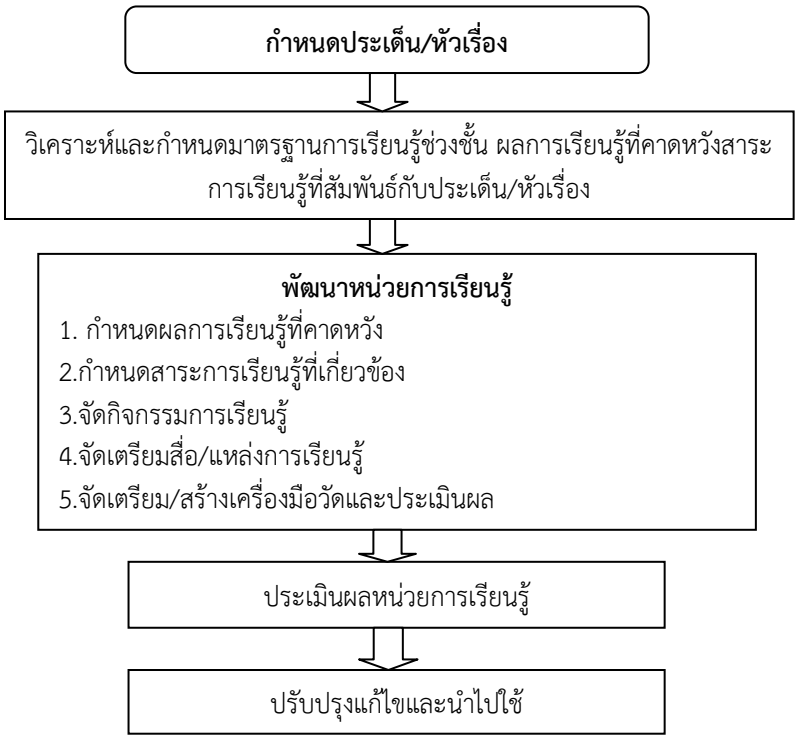
Module 6
การเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมและแผนการจัดการเรียนรู้

การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยต้องศึกษาและการเรียนรู้ว่า นวัตกรรมทางการศึกษาอะไรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการจัดการเรียนการสอน สิ่งสำคัญอาจไม่มีรูปแบบการสอนแบบใดที่ดีที่สุด แต่อาจมีความเหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับและบริบท จึงต้องมีการพัฒนานวัตกรรมโดยเฉพาะรูปแบบวิธีการสอนใหม่ๆ ที่ทันสมัยในวงการการศึกษา

1. การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

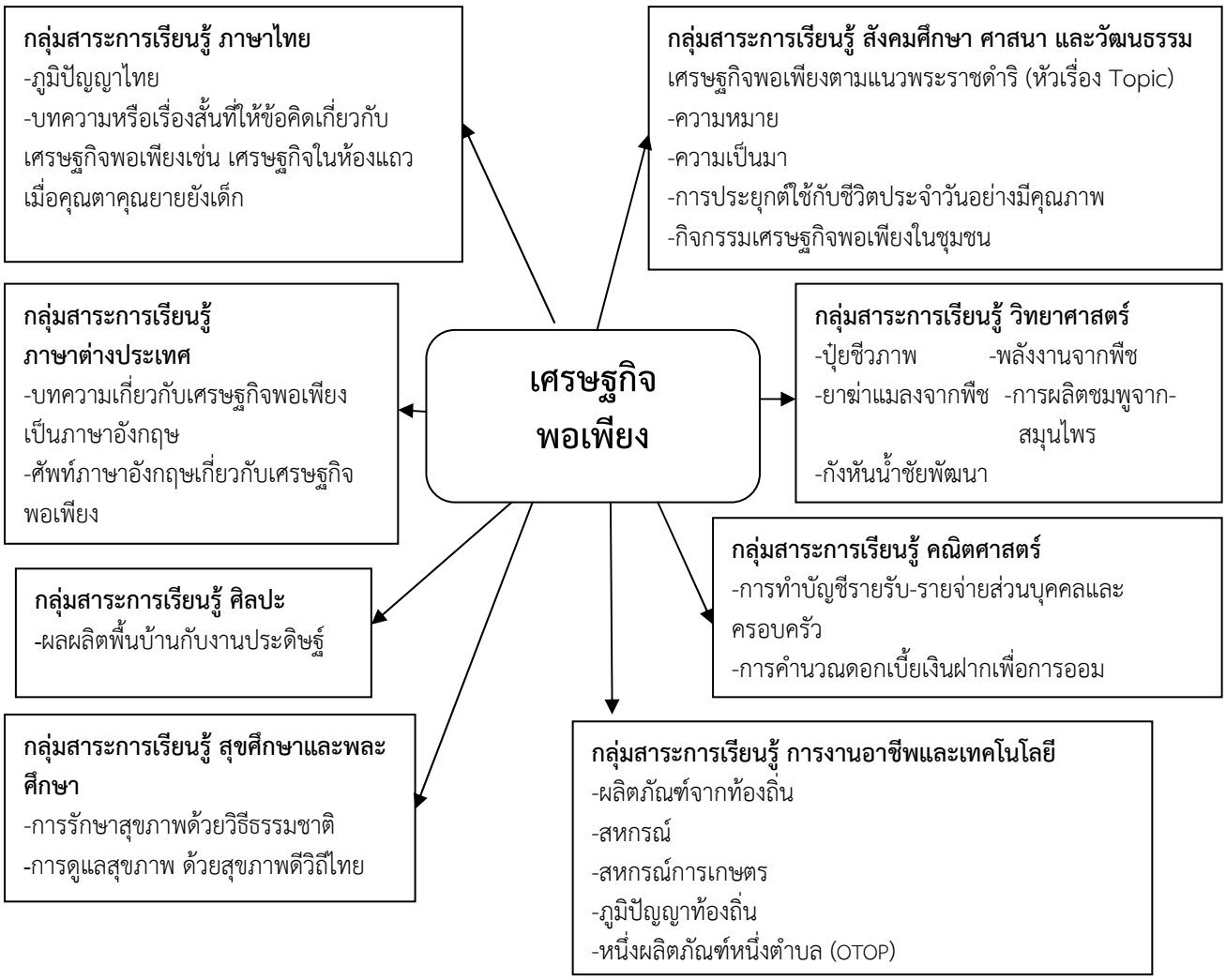
การกำหนดประเด็น/หัวเรื่อง (Theme) แล้วจึงวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นำมาบูรณาการ

การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการนี้ การกำหนดประเด็นหรือหัวเรื่องอาจได้จากนโยบายของสถานศึกษาหรือจากผู้สอนในระดับชั้น ความสนใจของผู้เรียน จากนั้นจึงพิจารณาว่าในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ตามประเด็นและหัวเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับสาระการเรียนรู้ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ใด สามารถบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นใด แล้วกำหนดการเรียนรู้ที่คาดหวัง เนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อ/แหล่งการเรียนรู้ และเครื่องมือวัดและประเมินผล เมื่อได้หน่วยการเรียนรู้แล้ว ควรประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปจัดการเรียนรู้ ตามแผนที่พัฒนาไว้ ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 แสดงการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ตัวอย่างที่ 4 ผังมโนทัศน์หน่วยการเรียนรู้บูรณาการเศรษฐกิจพอเพียง การบูรณาการ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1



2.แผนการจัดการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ (Lesson Plan) หมายถึง แผนการหรือโครงการที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้ในการปฏิบัติการสอนในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง เป็นการเตรียมการสอนอย่างมีระบบและเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้ และจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนการจัดการเรียนรู้จึงเป็นหลักฐานเอกสารแสดงความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของผู้วิจัย แผนการสอนจะแสดงถึงการเตรียมการล่วงหน้าของครูและการวางแผนการสอนในองค์ประกอบต่างๆ ที่สอดคล้อง สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ บ่งชี้ถึงความเป็นมืออาชีพของครู การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญในวิชาชีพของความเป็นครูมืออาชีพ

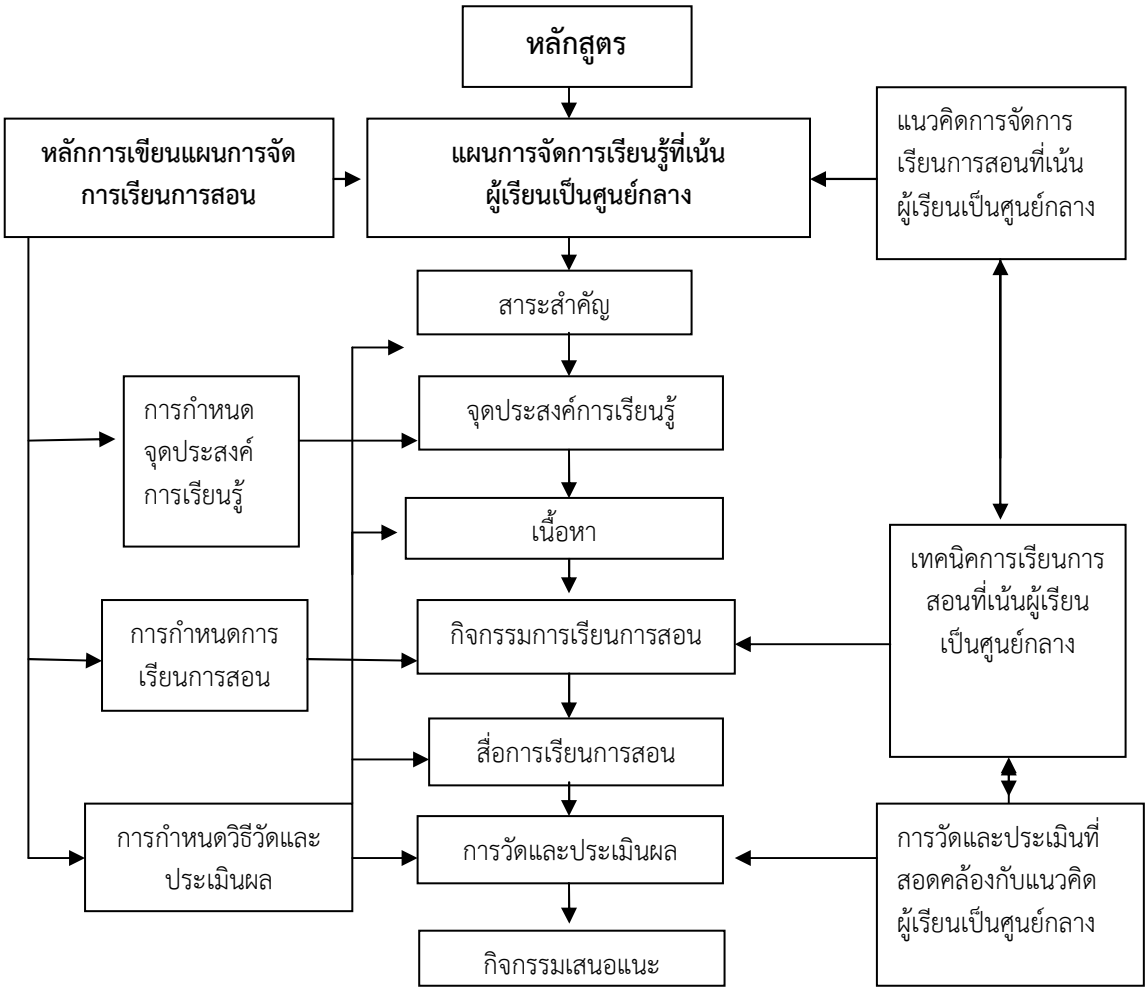
3.ประโยชน์ของแผนการจัดการเรียนรู้

1. เพื่อก่อให้เกิดการวางแผนและเตรียมการล่วงหน้า จากหลักสูตรที่แปลงไปสู่แนวทางในการนำเทคนิควิธีการเรียนรู้ สู่การปฏิบัติ
2. เพื่อให้เห็นความต่อเนื่องของการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษา

3. เพื่อให้จัดการเรียนรู้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน
4. เพื่อให้ผู้สอนมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้
5. เพื่อให้สามารถเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ เนื้อหาสาระ และแหล่งการเรียนรู้ ให้พร้อมก่อนทำการสอนจริง
6. เพื่อให้ครูคนอื่นสามารถสอนแทนได้ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น
7. เพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ความเป็นวิชาชีพชั้นสูงของครูผู้สอน
8. เพื่อเป็นหลักฐานสำหรับการพิจารณาผลงานและคุณภาพในการปฏิบัติการสอน

4.ความเชื่อมโยงของแผนการจัดการเรียนรู้กับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เริ่มจากการแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือการวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อกำหนดกรอบการจัดการเรียนการสอน กำหนดโครงสร้างการสอน การจัดทำรายละเอียดขององค์ประกอบต่างๆ ของแผนการจัดการเรียนรู้ แนวคิดหลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เทคนิคการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน ดังแผนภูมิที่ 5



แผนภูมิที่ 5 แสดงความเชื่อมโยงของแผนการจัดการเรียนรู้กับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

ตัวอย่างที่ 5 แผนการจัดการเรียนรู้ ภาษาไทย

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย **ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**

หน่วยการเรียนที่ 1 **ชื่อหน่วย ภาษาสรรค์สร้างชีวิต เวลา 4 ชั่วโมง**

---

1. **สาระสำคัญ**.....
2. **จุดประสงค์การเรียนรู้**
   - **2.1 จับใจความ**... (ท1.1.2 ท 3.1.1)
   - **2.2 อ่านได้ถูกต้อง**... (ท 1.1.3)
   - **2.3** .....
3. **สาระการเรียนรู้**
   - **สาระที่ 1** การอ่าน.....
   - **สาระที่ 2** การเขียน.....
   - **สาระที่ 3** การฟัง การดูและการพูด.....
   - **สาระที่ 4** หลักการใช้ภาษา.....
   - **สาระที่ 5** วรรณคดีและวรรณกรรม.....
4. **กิจกรรมการเรียนรู้**
   - **4.1** ให้ฟังเทป....(ท3.1.1 ท 3.1.2)
   - **4.2** ให้ผู้เรียนอ่านบทกลอน...(ท 1.1.2 ท.2.1.2)
   - **4.3** อื่นๆ...

(ในกิจกรรมการเรียนรู้ควรใช้วิธีการสอนในแต่ละขั้นตอน ว่าแต่ละขั้นตอนทำกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไร เช่น ใช้ CIPPA Model 7 ขั้น ได้แก่ ขั้นแสวงหาความรู้เดิม ขั้นการแสวงหาความรู้ใหม่ ขั้นศึกษาทำความเข้าใจ ขั้นแลกเปลี่ยนความรู้ ขั้นการสรุป ขั้นแสดงผลงาน และขั้นการประยุกต์ใช้ความรู้ ในแต่ละขั้นต้องอธิบายให้ชัดเจน)

5. **สื่อ/แหล่งการเรียนรู้**.....
   - **5.1** สิ่งพิมพ์...
   - **5.2** เอกสารเสริมความรู้...
   - **5.3** แหล่งค้นคว้าเพิ่มเติม...
6. **การวัดและประเมินผล**
   - **6.1** วิธีการวัดและประเมินผล.....
   - **6.2** เกณฑ์การให้คะแนนในการประเมิน.....
7. **บันทึกหลังการสอน**.....

ลงชื่อ.....ผู้สอน

(.....)

...../...../.....

5. นวัตกรรมทางการศึกษา

นวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) หมายถึง สิ่งที่ได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่ หรือพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัย และได้ผลดียิ่งขึ้น ได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ Hardware Software การจัดการเรียนการสอน รูปแบบสื่อ และเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจและประหยัดเวลาในการเรียน

5.1 ประเภทของนวัตกรรม

นวัตกรรมทางการศึกษามีหลายประเภท สามารถจัดแบ่งเป็นกลุ่มได้ 7 กลุ่ม ดังนี้

1. หลักสูตร
2. วัสดุหลักสูตร
3. รูปแบบ วิธีการสอนและเทคนิคการสอน
4. ชุดกิจกรรม
5. แบบสอน แบบวัด แบบประเมิน
6. งานเขียนเชิงสร้างสรรค์

สื่อการเรียนรู้

ตารางที่ 2 ประเภทและตัวอย่างนวัตกรรมการศึกษาแต่ละประเภท

ที่	ประเภทนวัตกรรมการศึกษา	ตัวอย่างนวัตกรรมการศึกษาแต่ละประเภท
1	หลักสูตร	หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 หลักสตรสถานศึกษา หน่วยการเรียนรู้อิงมาตรฐาน หลักสูตรท้องถิ่น หลักสูตรการเรียนรู้ย่อยของกลุ่มสาระ... (ถ้ามี) โปรแกรมทางการศึกษา ฯลฯ
2	วัสดุหลักสูตร	คู่มือ ประมวลการสอน แผนรายหน่วย แผนการจัดการเรียนรู้ หนังสือ ตำรา แบบเรียน เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสืออ่านเพิ่มเติม หนังสืออ่านเสริมประสบการณ์ หนังสือส่งเสริมการอ่าน และหนังสืออ่านนอกเวลา ฯลฯ
3	รูปแบบวิธีการสอนและเทคนิคการสอน	**3.1 รูปแบบการเรียนการสอน (Instruction Models)** CIPPA Model , SE Learning Cycle, Concept Attainment Model ,CATS Model , Foenal Cooperative Learning , 4 Mat, CIP 3P Model, MERCE Model ฯลฯ **3.2 เทคนิคการสอน (Teaching Techniques)** การใช้คำถาม การสร้างแรงจูงใจ การจัดบรรยากาศชั้นเรียนทางกายภาพและจิตใจ การใช้ผังกราฟิก การใช้ Informal Cooperative Learning การเสริมแรง เทคนิคการพัฒนาพหุปัญญา เทคนิคการนำเข้าสู่บทเรียน เทคนิคการควบคุมชั้นเรียน เทคนิคการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ การบริหารกายสู่การบริหารสมอง (Brain Gym) เทคนิคหมวกหกใบ ฯลฯ **3.3 แนวการสอน (Teaching Approach)** การสอนตามแนวคอนสตักติวิสต์ 3S+1 Approach , Storyline Approach, Project Approach, Project Based Learning, Inquiry-based Learning, Active Learning, Experiential Learning, Resource –based Learning, Participatory Learning, Web-based Information, ICT-based Learning ฯลฯ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	ประเภทนวัตกรรมการศึกษา	ตัวอย่างนวัตกรรมการศึกษาแต่ละประเภท
		3.4 วิธีการสอน (Teaching Method) วิธีสอนแบบสืบสวน วิธีสอนแบบอุปมัย วิธีสอนแบบโครงงาน วิธีสอนแบบกรณีตัวอย่าง วิธีสอน Inquiry Webquest (มีวิธีสอนมากว่า 80 วิธี) ฯลฯ
4	ชุดกิจกรรม	ชุดกิจกรรมการสอน ชุดกิจกรรมการเรียน ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบเรียน แบบโปรแกรม คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ชุดแบบฝึก และชุดแนวฝึกปฏิบัติ ฯลฯ
5	แบบสอน แบบวัด แบบประเมิน	แบบสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบตามถนัด แบบวัดมโนทัศน์ แบบวัดทักษะการคิด แบบวัดการปฏิบัติ แบบจัดเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ แบบวัดการตัดสินใจ แบบวัดความคิดสร้างสรรค์ แบบวัดการอ่านเชิงวิเคราะห์ แบบวัดการอ่านเชิงวิพากษ์ แบบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ แบบวัดการวิเคราะห์ แบบวัดการสังเคราะห์ แบบวัดพฤติกรรมการเรียน แบบวัดบุคลิกภาพ แบบวัดสมรรถภาพการสอน แบบวัดการแก้ปัญหา แบบประเมิน และแบบสำรวจ ฯลฯ
6	งานเขียนเชิงสร้างสรรค์	**ประเภทความเรียง** : บทความ เรียงความ เรื่องเล่า **ประเภทบันเทิงคดี** : เรื่องสั้น นิทาน นิทานประกอบภาพ นิทานคุณธรรม นวนิยาย **ประเภทสารคดี** :สารคดีประวัติศาสตร์ สารคดีเกี่ยวกับภูมิปัญญาบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาติ สารคดีท่องเที่ยว สารคดีพืชและสัตว์ ฯลฯ
7	สื่อการเรียนรู้	ประเภท Hard Ware : กล้อง :กล้องจุลทรรศน์ อุปกรณ์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ ฯลฯ ประเภท Soft Ware : วีดีทัศน์ ภาพยนตร์ สไลด์ เทปเพลง เทปบรรยาย ฯลฯ

5.2 หลักสำคัญในการเลือกใช้นวัตกรรม

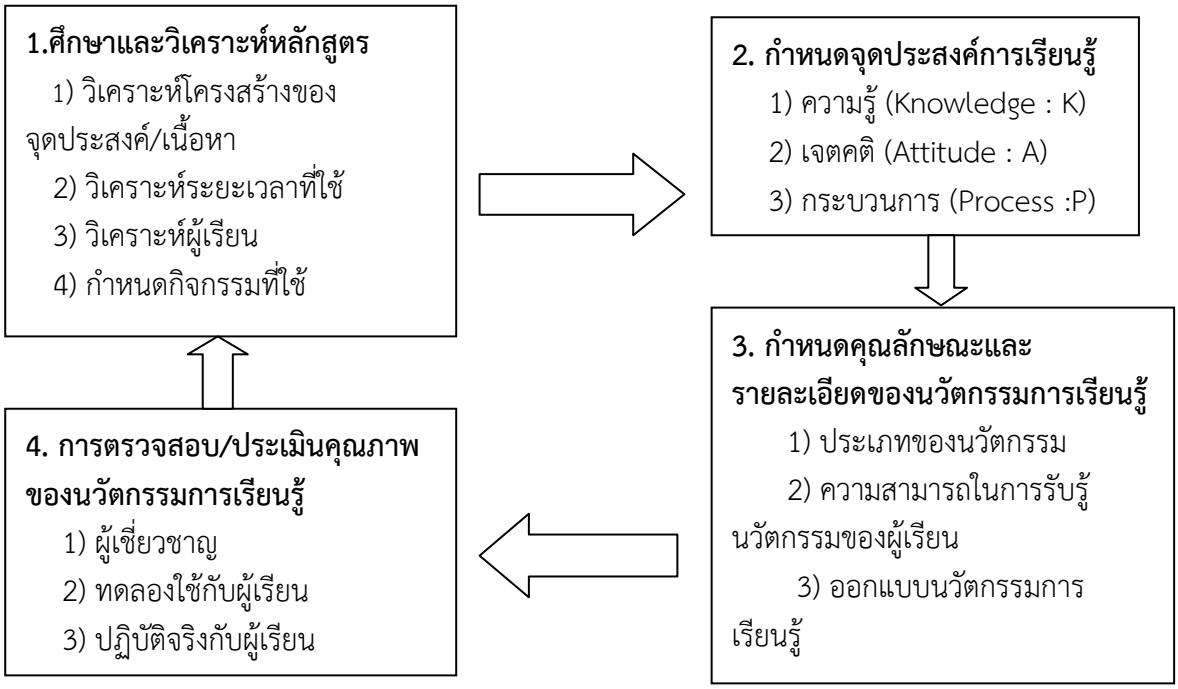
นวัตกรรมที่ผู้วิจัย ควรเลือกใช้ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ ควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นนวัตกรรมที่ไม่ซับซ้อนและยากเกินไป ใช้ง่าย ใช้สะดวก
2. เป็นนวัตกรรมที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายแพงจนเกินไป
3. เป็นนวัตกรรมที่สำเร็จรูป อำนวยความสะดวกในการใช้
4. เป็นนวัตกรรมที่ไม่กระทบกระเทือนต่อบริบทเดิมมากนัก
5. เป็นนวัตกรรมที่ไม่มีคนเกี่ยวข้องมากนัก
6. เป็นนวัตกรรมที่ให้ผลชัดเจน

5.3 การจัดทำนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

การจัดทำนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ จะต้องมีกระบวนการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ โดยกำหนดกรอบความคิดในการพัฒนา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างของจุดประสงค์เนื้อหา วิเคราะห์ระยะเวลาที่ใช้ วิเคราะห์ผู้เรียน กำหนดกิจกรรมที่ใช้ 2) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ เจตคติ และกระบวนการ 3) กำหนด

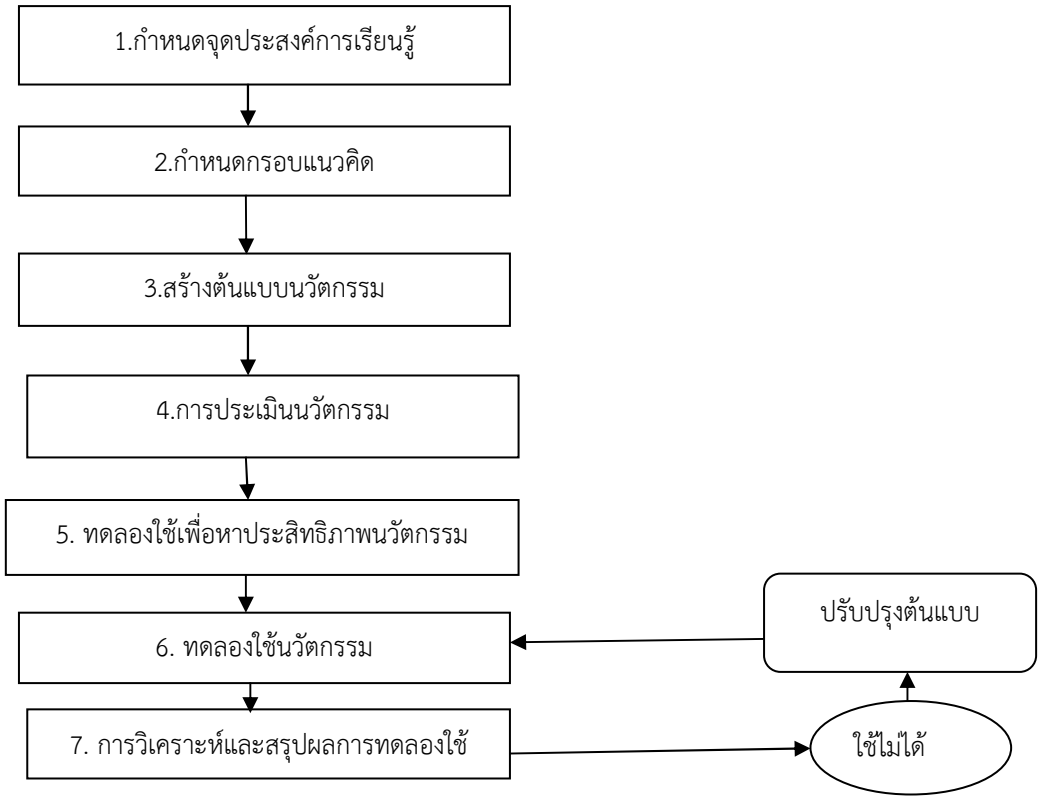
คุณลักษณะและรายละเอียดของนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ประเภทของนวัตกรรม ความสามารถในการรับรู้นวัตกรรมของผู้เรียน และการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ และ 4) การตรวจสอบ/ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้กับผู้เรียน และปฏิบัติจริงกับผู้เรียน ดังแผนภูมิที่ 6 ดังนี้



แผนภูมิที่ 6 แสดงขั้นตอนการจัดทำนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้

5.4 กระบวนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

กระบวนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา มีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน สามารถสรุปได้ดังแผนภูมิที่ 7 ดังนี้



แผนภูมิที่ 7 แสดงกระบวนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

5.5 การทดลองใช้นวัตกรรมหรือการทดสอบประสิทธิภาพ (Tryout)

การทดลองใช้นวัตกรรม หรือการทดสอบประสิทธิภาพ เป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้ของนวัตกรรมก่อนนำไปใช้จริงกับผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา ในกลุ่มตัวอย่างจริง และเพื่อหาประสิทธิภาพของนวัตกรรมว่ามี ประสิทธิภาพเพียงใด รวมทั้งเป็นการตรวจสอบหาจุดอ่อน ข้อบกพร่อง และหาแนวทางแก้ไขนวัตกรรมที่สร้างขึ้น ซึ่งการทดลองใช้นวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ครั้ง คือ 1) การทดลองรายบุคคล (แบบเดี่ยว) 2) การทดลองแบบกลุ่มเล็ก และ 3) การทดลองแบบสนาม รายละเอียด ดังนี้

1. การทดลองรายบุคคลหรือการทดสอบประสิทธิภาพแบบเดี่ยว (Individual Tryout หรือ One to one Testing) (1: 1**)**

การทดลองหาประสิทธิภาพนวัตกรรมรายบุคคล โดยเลือกผู้เรียน เก่ง ปานกลาง และอ่อน (ระบุเกณฑ์การเลือก 1-3 คน) จำนวนอย่างละ 1 คน รวม 3 คนให้ศึกษานวัตกรรมและตอบคำถามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจะบันทึกคำตอบ และเหตุผลที่ผู้เรียนตอบไม่ถูก แล้วนำข้อมูลนี้ไปประกอบการปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมต่อไป

ตัวอย่างที่ 6 การหาประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ เรื่อง ปัญหาชวนคิด โดยใช้รูปแบบการเรียนการสอนด้วยวิธีสืบเสาะ 5 ขั้น เพื่อส่งเสริมการคิด สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 แบบรายหนึ่งต่อหนึ่ง (One to one Testing หรือ Individual Tryout) โดยทดลองใช้กับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 จำนวน 3 คน ที่มีระดับความสามารถ เก่ง ปานกลาง และอ่อน (กำหนดเกณฑ์ผลการเรียน เก่ง ≥ 80 %, ปานกลาง ≥61-79% และ อ่อน ≤ 61 %) อย่างละ 1 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษาและลำดับของเนื้อหาให้เหมาะสม เช่น คำบรรยาย บางคำหรือประโยค ไม่ชัดเจนและเนื้อหาบางตอนน้อยเกินไป ควรมีการเน้นข้อความที่สำคัญ ได้ค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 55.33/57.78 (มีค่าต่ำ ~ 20 %) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เช่น ข้อสอบ ความยากง่าย กิจกรรม เวลา และอื่นๆ

2.การทดลองกลุ่มเล็กหรือการทดสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่ม (Small Group Tryout)

(1: 10)

การทดลองหาประสิทธิภาพนวัตกรรมกลุ่มเล็ก โดยเลือกผู้เรียนเก่ง ปานกลาง และอ่อน (ระบุเกณฑ์การเลือก 6-10 คน) จำนวนอย่างละ 3 คน รวม 9 คนให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนใช้นวัตกรรม จากนั้นจึงทดลองใช้นวัตกรรม ถ้าผู้เรียนพบข้อบกพร่องของนวัตกรรมนั้นๆก็จะทำเครื่องหมายไว้สำหรับอภิปราย กับผู้วิจัยหลังที่ศึกษานวัตกรรมนั้นๆ จบแล้ว เมื่อศึกษานวัตกรรมจบแล้วให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบหลังเรียน เพื่อความก้าวหน้าจากการใช้นวัตกรรม การทดลองขั้นนี้จะบันทึกเวลาที่ใช้เรียนนวัตกรรมนั้นๆด้วย เพื่อจะได้ทราบเวลาที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้จริง

ตัวอย่างที่ 7 กาหาประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ เรื่อง ปัญหาชวนคิด สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 แบบกลุ่มเล็ก (Small Group Tryout) โดยทดลองใช้กับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/1 จำนวน 9 คน ที่มีระดับความสามารถ เก่ง ปานกลาง และอ่อน (กำหนดเกณฑ์ผลการเรียน เก่ง ≥ 80 %, ปานกลาง ≥61-79% และ อ่อน ≤ 61 %) อย่างละ 3 คน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557 เพื่อตรวจในด้านระยะเวลา เช่น เวลาเรียนนานเกินไป และเวลาในการทำแบบฝึกเสริมทักษะน้อยเกินไป ได้ค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 60.56/68.89 (มีค่าต่ำ ~ 10 % แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เช่น ข้อสอบ ความยากง่าย กิจกรรม เวลา และอื่นๆ

3.การทดลองภาคสนาม หรือการทดสอบประสิทธิภาพภาคสนาม (Field Tryout)

(1:100)

การทดลองหาประสิทธิภาพนวัตกรรมภาคสนาม โดยเลือกผู้เรียน เก่ง ปานกลาง และอ่อน (ระบุเกณฑ์การเลือก ปกติใช้ผู้เรียน 30 คนแต่โรงเรียนขนาดเล็กใช้ 15 คน) จำนวนอย่างละ 10 คน รวม 30 คนให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน จากนั้นจึงนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ เมื่อเสร็จสิ้นแล้วจะทำการทดสอบหลังเรียน แล้วนำผลสัมฤทธิ์ที่ได้ไปคำนวณหาค่าประสิทธิภาพของนวัตกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยใช้สูตร E_1/E_2 ต่อไป หากไม่ถึงเกณฑ์ต้องปรับปรุงเนื้อหาสาระ กิจกรรมระหว่างเรียนและแบบทดสอบหลังเรียนให้ดีขึ้น แล้วนำไปทดสอบประสิทธิภาพภาคสนามซ้ำกับผู้เรียนต่างกลุ่มอาจทดสอบประสิทธิภาพ 2-3 ครั้ง จนได้ค่าประสิทธิภาพถึงเกณฑ์ขั้นต่ำ ปกติอาจทดสอบประสิทธิภาพเกณฑ์ถึงสามครั้งด้วยเหตุนี้ ขั้นทดสอบประสิทธิภาพภาคสนามจึงแทนด้วย 1 : 100

ตัวอย่างที่ 8 การหาประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ เรื่อง ปัญหาชวนคิด สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 แบบภาคสนาม (Field Tryout) ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองกับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5/4 จำนวน 30 คน ที่มีระดับความสามารถ เก่ง ปานกลาง และอ่อน (กำหนดเกณฑ์ผลการเรียน เก่ง ≥ 80 %, ปานกลาง ≥61-79% และ อ่อน ≤ 61 %) อย่างละ 10 คน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 โดยนำผลจากแบบฝึกเสริมทักษะระหว่างเรียน และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน มาตรวจสอบหาประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ เรื่อง ปัญหาชวนคิด สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ตามเกณฑ์ 80/80 ได้ค่าประสิทธิภาพ (E_1/E_2) เท่ากับ 81.76/82.43 (มีค่าสูงของความแปรปรวน 5 % ไม่ต้องปรับปรุง) นำแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ เรื่อง ปัญหาชวนคิด สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป ขั้นตอนการพัฒนาแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ เรื่อง ปัญหาชวนคิด สำหรับผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

5.5 การวิเคราะห์และสรุปผลการทดลองใช้นวัตกรรม

เมื่อดำเนินการทดลองในแต่ละขั้นตอน ผู้วิจัยสร้างนวัตกรรม คือ “แบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์” ต้องนำผลมาวิเคราะห์จุดที่ยังบกพร่องและวิเคราะห์หาค่าประสิทธิภาพ แล้วสรุป ดังเช่น จากผลการหาค่าประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ สรุปได้ว่าแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ มีค่าประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 81.76/82.43 ซึ่งถ้าผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ประสิทธิภาพไว้ที่ 80/80 ค่าที่ได้ในครั้งนี้จะสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเกณฑ์การยอมรับหรือไม่ยอมรับประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ ดังนี้

เมื่อทดลองสอนโดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์แล้ว สามารถหาประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ได้แล้ว นำประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ที่หาได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ประสิทธิภาพที่ตั้งไว้ เพื่อพิจารณาว่าจะยอมรับประสิทธิภาพหรือไม่ การยอมรับค่าประสิทธิภาพให้ถือค่าความแปรปรวน (Variance) 2.5-5 % นั่นคือ ประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมไม่ควรมากกว่า 5 % โดยปกติจะกำหนดไว้ 2.5 % เช่น ตั้งเกณฑ์ประสิทธิภาพไว้ 80/80 เมื่อนำแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ ไปทดลองปรากฏว่าแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์นั้นมีประสิทธิภาพ 81.76/82.43 สามารถยอมรับได้ว่า แบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์นั้นมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งการยอมรับประสิทธิภาพของแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ มี 3 ระดับ คือ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์,2552 : 72-73 ; ชัยยงค์ พรหมวงค์,2555 : 8 ; นรินทร์ สังข์รักษา ,2556ซ 162)

1. ต่ำกว่าเกณฑ์ (ไม่เกิน 2.5 %) ให้ยอมรับได้ว่า สื่อหรือชุดการสอนมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เช่น ตั้งเกณฑ์ไว้ 80/80 แล้วหาประสิทธิภาพแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ได้ 77.86/79.93

กรณีค่าที่ได้ต่ำกว่าเกณฑ์มากกว่า -2.5% ให้ปรับปรุงและทดสอบประสิทธิภาพภาคสนามซ้ำจนกว่าจะถึงเกณฑ์ จะหยุดปรับปรุงแล้วสรุปว่า ชุดการสอนไม่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือลดเกณฑ์ลงเพราะถอดใจ หรือยอมแพ้ไม่ได้

2. เท่ากับเกณฑ์ เช่น ตั้งเกณฑ์ไว้ 80/80 แล้วหาประสิทธิภาพแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ได้ 80/80 (โอกาสเป็นไปได้ยากมากหรือไม่มีโอกาสเป็นจริง)

3. สูงกว่าเกณฑ์ (ไม่เกิน +2.5%) ให้ยอมรับว่า สื่อหรือชุดการสอนมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เช่น ตั้งเกณฑ์ไว้ 80/80 แล้วหาประสิทธิภาพแบบฝึกเสริมทักษะคณิตศาสตร์ได้ 81.76/82.43

กรณีค่าที่ได้สูงกว่าเกณฑ์เกิน +2.5% ให้ปรับเกณฑ์ขึ้นไปอีกขั้นหนึ่ง เช่น ตั้งไว้ 80/80 ก็ให้ปรับขึ้นเป็น 85/85 หรือ 90/90 ตามค่าประสิทธิภาพที่ทดสอบประสิทธิภาพได้

สรุปท้าย

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นแนวทางที่สำคัญในการบูรณาการในกลุ่มและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความหมาย ประเภทของการจัดบูรณาการ และการบูรณาการจากหลักสูตรสู่สาระการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ เป็นแผนการหรือโครงการที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้ในการปฏิบัติการสอนในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง เป็นการเตรียมการสอนอย่างมีระบบและเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนไปสู่จุดประสงค์การเรียนรู้ และจุดหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นวัตกรรมทางการศึกษา เป็นสิ่งที่ได้รับการคิดค้นและจัดทำขึ้นใหม่ หรือพัฒนาดัดแปลงจากของเดิมที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัย และได้ผลดียิ่งขึ้น ได้แก่ แนวคิด แนวทาง ระบบ รูปแบบ วิธีการ กระบวนการ Hardware Software การจัดการเรียนการสอน รูปแบบสื่อ และเทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจและประหยัดเวลาในการเรียน

การจัดทำนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ จะต้องมีกระบวนการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ โดยกำหนดกรอบความคิดในการพัฒนา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างของจุดประสงค์เนื้อหา วิเคราะห์ระยะเวลาที่ใช้ วิเคราะห์ผู้เรียน กำหนดกิจกรรมที่ใช้ 2) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ เจตคติ และกระบวนการ 3) กำหนดคุณลักษณะและรายละเอียดของนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ประเภทของนวัตกรรม ความสามารถในการรับรู้นวัตกรรมของผู้เรียน และการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ 4) การตรวจสอบ/ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้กับผู้เรียน และปฏิบัติจริงกับผู้เรียน

การทดลองใช้นวัตกรรม เป็นการตรวจสอบความเป็นไปได้ของนวัตกรรมก่อนนำไปใช้จริงกับผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา ในกลุ่มตัวอย่างจริง และเพื่อหาประสิทธิภาพของนวัตกรรมว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด รวมทั้งเป็นการตรวจสอบหาจุดอ่อน ข้อบกพร่อง และหาแนวทางแก้ไขนวัตกรรมที่สร้างขึ้น ซึ่งการทดลองใช้นวัตกรรม ประกอบด้วย 3 ครั้ง คือ 1) การทดลองรายบุคคล 2) การทดลองแบบกลุ่มเล็ก และ 3) การทดลองแบบสนาม

Module 7
การเรียนรู้เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวมรวมข้อมูลที่ได้จากการใช้เครื่องมือการวิจัยประเภทต่างๆ และขั้นต่อมาคือการวิเคราะห์ข้อมูลและแปรความหมายผลการวิจัย สามารถทำได้หลายรูปแบบขึ้นกับลักษณะข้อมูล จำนวนข้อมูล และวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ ดังเช่น วิธีการพรรณนาวิเคราะห์ การใช้วิธีการทางสถิติ

1.การเก็บรวบรมข้อมูล

การเก็บรวบรมข้อมูล (Data Collection) เป็นสิ่งสำคัญที่จะให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน สมบูรณ์มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือได้ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยต้องให้ความสำคัญในขั้นตอนนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ชนิดของข้อมูล

ข้อมูล (Data) หมายถึง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการศึกษา เพื่อจะนำมาเป็นหลักฐานอ้างอิงในการรวบรวมประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโจทย์ของปัญหาการวิจัย ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภทตามแหล่งที่มาของข้อมูล ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งแรกหรือแหล่งกำเนิดที่แท้จริงของข้อมูล โดยไม่มีการเปลี่ยนรูป หรือเปลี่ยนความหมาย เช่น ข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกต เป็นต้น

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งที่สองหรือมีการรวบรวมข้อมูลไว้แล้ว เช่น จากสำนักงานทะเบียน ข้อมูลบันทึกรายงานต่างๆ รายงานการประเมินตนเอง (SAR) เป็นต้น

1.2 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง กำหนดเวลา และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ควรทำหนังสือขออนุญาตจัดเก็บข้อมูล เพื่อเป็นหลักฐานในการวิจัย
3. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแผนที่วางไว้
4. ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับ

1.3 วิธีการเก็บรวมรวมข้อมูล

วิธีการเก็บข้อมูลของตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา อาจมีได้ 4 วิธี ดังนี้

1. การใช้ข้อมูลที่มีอยู่เดิม หรือข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่เป็นเอกสาร และข้อมูลที่ไม่เป็นเอกสาร
2. การใช้วิธีการเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสังเกต การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบประเมินผล แบบวัดความพึงพอใจ เป็นต้น
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมผสานวิธี ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1.4 ลักษณะของข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. ผลการทดสอบด้วยแบบทดสอบ เช่น ผลการสอบวิชาต่างๆ

2. ผลการวัดด้วยแบบวัด เช่น เจตคติที่มีต่อการเรียน ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ เป็นต้น ซึ่งอาจอยู่ในรูปที่เป็นต้นฉบับยังไม่ได้แปลงให้เป็นคะแนนหรืออยู่ในรูปคะแนนที่แปลง โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแล้ว

3. คำตอบของผู้เรียนที่ตอบแบบสอบถาม เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการเรียนการสอน ซึ่งอาจเป็นแบบสอบถามปลายปิด หรือแบบสอบถามปลายเปิดที่เป็นคำบรรยาย การเขียนเล่าเรื่อง หรือการอธิบายตามความคิดเห็น

4. ผลการวิเคราะห์เอกสาร แผน นโยบาย หลักสูตร กลุ่มสาระวิชา ที่ได้จากแบบการวิเคราะห์เอกสาร

5. ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์กลุ่ม หรือการสนทนากลุ่ม แบบบันทึกพฤติกรรม ระเบียน แบบรายงานต่างๆ

6. ข้อความที่บันทึกการใช้นวัตกรรม หรือเหตุการณ์จากการสังเกต

2.การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) หมายถึง การจัดระเบียบ จำแนกส่วนต่างๆ ของข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ หรือตามการตั้งสมมติฐานของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ข้อมูลที่ได้จะกระจัดกระจายทำให้ผู้อ่านยากแก่การเข้าใจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องอาศัยความรู้และหลักการทางสถิติมาจัดระบบระเบียบของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ข้อมูลที่เป็นตัวเลขจากแบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบวัด เช่น คะแนนผลการทดสอบความรู้ ความสามารถ คะแนนจากการตอบแบบประมาณค่า จำนวนคนที่ตอบในแต่ละระดับความคิดเห็น แบบประมาณค่า จำนวนคนที่เลือกตอบในรายตัวเลือกของแบบสอบถาม จำนวนครั้งของการเรียน จำนวนครั้งของการทำแบบฝึก เป็นต้น นอกจากนี้ข้อมูลเชิงคุณภาพสามารถแปลงเป็นข้อมูลเชิงปริมาณได้ด้วยการแจงนับตามจำนวนครั้งที่เกิดขึ้นซ้ำๆกัน ตามหัวข้อกลุ่มเรื่องที่ต้องการวิเคราะห์ เป็นต้น

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ข้อมูลจากคำบรรยาย พรรณนาความ อาจเป็นข้อความบันทึกที่ได้จากการสังเกต การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การบันทึกของผู้สอน การพรรณนาความ บรรยายความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน การเขียนข้อเสนอแนะ การเขียนบรรยายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเรียนการสอน การเขียนบรรยายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบรรยากาศในการเรียน เป็นต้น

นอกจากนี้ข้อมูลเชิงปริมาณ สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ 4 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อบรรยาย พรรณนา สรุปผล 2) เพื่อบอกความสัมพันธ์หรืออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร 3) เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างกันของผลการวิจัย และ 4) เพื่อทำนายผลที่เกิดขึ้นจากการวิจัย ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการบ่งบอกปรากฏการณ์ของการเรียนการสอน ปัญหาและข้อเสนอแนะ รวมถึงแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอน

2.2 หลักการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีหลักการ ดังนี้ (ไพศาล หวังพานิช, 2531 : 226-227)

1. จัดหรือแยกประเภทข้อมูลที่จะศึกษาออกเป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกและง่ายต่อการที่จะนำไปวิเคราะห์ต่อไป การแยกประเภทข้อมูลมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1.1 จัดแบ่งข้อมูลที่รวบรวมได้ออกเป็นกลุ่มหรือประเภทตามตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อให้สะดวกในการวิเคราะห์ และได้ผลครบถ้วนตามความมุ่งหมายของการวิจัย

1.2 การจัดประเภทต่างๆ ที่กำหนดไว้ต้องให้ได้ข้อมูลในเรื่องนั้นๆ มาให้ครบและนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้หมด

1.3 การจัดประเภทต่างๆ ของตัวแปรเหล่านี้ต้องเป็นอิสระกัน นั่นคือ ข้อมูลของคนหนึ่งๆ หรือแต่ละจำนวนจะใช้ได้ในช่วงเดียวของตารางวิเคราะห์

1.4 การจัดแบ่งประเภทข้อมูลควรแบ่งทีละด้าน ไม่ควรแบ่งข้อมูลตามตัวแปรหลายๆ ด้านพร้อมๆ กัน ปกติในการวิเคราะห์นั้นจะวิเคราะห์ตามตัวแปรตาม และใช้ชุดของตัวแปรอิสระเป็นหลักในการแยกประเภท

2. รวบรวมและจดบันทึกข้อมูลลงในกระดาษที่ได้เตรียมไว้

3. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้เทคนิคต่างๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล และระดับของข้อมูลที่นำมาศึกษา และสามารถตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

4. เสนอผลการวิเคราะห์ที่ได้ โดยพยายามเสนอให้มีความแจ่มชัดและเข้าใจง่าย ซึ่งนิยมเสนอในรูปตาราง หรือแผนภูมิ

2.3สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) และ 2) สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

1. สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้บรรยายให้เห็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของสิ่งที่ต้องการศึกษาจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ผลการศึกษาจะบอกได้เพียงคุณลักษณะของกลุ่มที่ศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำผลสรุปไปอ้างอิงของกลุ่มอื่นได้ สถิติประเภทนี้ ได้แก่ ร้อยละ (%) การแจกแจงความถี่ (Distribution) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สัดส่วน (Ratio) เป็นต้น

1.1 ร้อยละ (Percentage) เป็นวิธีการทางสถิติพื้นฐานอย่างง่าย ใช้ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์แสดงให้เห็นว่า ถ้ามีข้อมูลที่มีฐาน 100 หน่วย กลุ่มที่เราสนใจศึกษามีเป็นกี่หน่วย เพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบ โดยอาศัยฐานข้อมูลที่มีฐาน 100 หน่วยเหมือนกัน ดังตารางตัวอย่างที่ 9

ตัวอย่างที่ 9 **ร้อยละ**

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละ ความคิดเห็นของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ข้อ	การเรียนการสอนโดยใช้หนังสือนิทาน	จำนวนคน	ร้อยละ
1	ผู้เรียนชอบเรียนภาษาไทยหรือไม่	32	100
	ชอบ	18	56.25
	ไม่ชอบ	14	43.75
2	สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบใด	32	100
	หนังสือทั่วไป	6	18.75
	บทเรียน	26	81.25

จากตารางที่ 3 พบว่า ความชอบในการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย ผู้ตอบแบบสอบถามชอบ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 และไม่ชอบการเรียนการสอนภาษาไทย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 43.73 สื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน แบบบทเรียน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และชอบแบบหนังสือทั่วไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : $\overline{X}$) คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดหารด้วยจำนวนคะแนน ซึ่งเขียนเป็นสูตร ดังนี้

สูตร $$\overline{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$\overline{X}$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนน

N = จำนวน

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หมายถึง รากที่สองของค่าเฉลี่ยที่เป็นผลรวมทั้งหมดของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง เขียนเป็นสูตร ดังนี้

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

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum_i (X - \overline{X})^2$ = ผลรวมของคะแนนลบด้วยคะแนนเฉลี่ย

N = จำนวนข้อมูล

ในกรณีที่คำนวณจากคะแนนดิบ โดยไม่ต้องหาค่าเฉลี่ย ให้ใช้สูตรต่อไปนี้

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

เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X_i^2$ = ผลรวมของข้อมูลแต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum X_i$ = ผลรวมของข้อมูลแต่ละตัว

N = จำนวนข้อมูล

ตัวอย่างที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4 การหาประสิทธิภาพแบบภาคสนาม 30 คน (Field Tryout)

คะแนน	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	ร้อยละ
คะแนนระหว่างเรียน	20	16.31	0.84	81.57
คะแนนจากการทำแบบทดสอบหลังเรียน	20	20.63	0.96	82.53

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้ด้วยหนังสือนิทานชุดคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเด็กแบบภาคสนาม (Field Tryout) มีค่า E_1/E_2 เท่ากับ 81.57/82.53

2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สรุปคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างไปสู่คุณลักษณะของประชากร นั่นคือ เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแล้วสรุปอ้างอิงไปยังประชากร สถิติประเภทนี้ ได้แก่ t-test แบบไม่อิสระจากกัน (Dependent Sample) และแบบอิสระจากกัน (Independent Sample), One-way ANOVA เป็นต้น

รูปแบบการทดลอง สำหรับการวิจัยในชั้นเรียน แบ่งได้ 3 รูปแบบหลักๆ คือ

1. แบบการทดลองที่ 1 (The One-Shot Case Study) กลุ่มทดลองกลุ่มเดียว และมีการวัดผลการทดลอง 1 ครั้ง

การทดลองแบบนี้เป็นการทดลองการใช้นวัตกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เมื่อทดลองเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะมีการวัดผลสัมฤทธิ์ แล้วจึงนำคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับคะแนนเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบว่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ที่ได้หลังจากการทดลองใช้นวัตกรรมจะมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ (E_1/E_2 = 80/80) โดยการใช้สถิติ t-test ทดสอบกลุ่มเดียว ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สูตร

$$t = \frac{\overline{x} - \mu}{\frac{S.D.}{\sqrt{n}}}$$

$$df = n-1$$

เมื่อ $\overline{X}$ = คะแนนเฉลี่ยของผลการทดลอง

μ = คะแนนเกณฑ์ที่กำหนด

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบการทดลองที่ 2 (One Group Pretest-posttest Design) กลุ่มทดลองกลุ่มเดียวที่มีการวัดผลการทดลอง 2 ครั้ง คือ ก่อนและหลังการทดลอง

การทดลองแบบนี้จะทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มเดียว แต่ทำการทดสอบ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ทำการทดสอบก่อน (ระหว่างการเรียนการสอน) การทดลอง หลังจากนั้นจึงทำการใช้นวัตกรรมกับกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบครั้งที่ 2 เมื่อเสร็จสิ้นการใช้นวัตกรรม จะทำการทดสอบอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจึงนำเอาคะแนนสอบทั้งสองครั้ง มาเปรียบเทียบกันด้วย สถิติ t-test แบบไม่อิสระจากกัน (Dependent Sample) ซึ่งมีสูตร ดังนี้

สถิติทดสอบสมมติฐานทีแบบไม่อิสระ

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

df = n-1

ตัวอย่างที่ 10 การทดลองแบบที่ 2

ผลการทดลองใช้แบบฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ปัญหาชวนคิด ทดลองกับผู้เรียน 10 คน ผู้วิจัยทำการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการทดลอง ผลปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการทดลอง

ที่	คะแนนก่อนเรียน (X_1)	คะแนนก่อนเรียน (X_2)	$D=(X_2-X_1)$	D^2
1	5	9	4	16
2	3	8	5	25
3	6	10	4	16
4	2	9	7	49
5	5	9	4	16
6	2	7	5	25
7	1	5	4	16
8	3	8	5	25
9	4	9	5	25
10	3	10	5	25
			$\sum D=$ 45	$\sum D^2 = 238$

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

$$t = \frac{45}{\sqrt{\frac{10(238) - (45)^2}{10-1}}}$$

$$= 7.166$$

นำค่า t ที่คำนวณ 7.166 ไปเปรียบเทียบกับค่า t ที่เปิดตารางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และค่า df ที่ 9 (df = n-1 =10-1 =9) ได้ค่า t = 1.833 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า t คำควณ = 7.166 แสดงว่าผลสัมฤทธิ์หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้แบบฝึกทักษะวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ปัญหาชวนคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นหมายความว่า หลังใช้แบบฝึกทักษะจะทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนใช้แบบฝึกทักษะ

ตัวอย่างที่ 11 การทดลองแบบที่ 2

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของคะแนนทดสอบก่อนและหลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้ด้วยหนังสือนิทาน ชุดคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเด็ก

การทดสอบ	จำนวนคน	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	df	t	Sig
ก่อนเรียน	32	25	11.09	1.77	31	30.39*	0.00
หลังเรียน	32	25	20.72	1.33			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนด้วยรูปแบบการเรียนรู้ด้วยหนังสือนิทาน ชุดคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเด็ก ผลการเรียน พบว่า ก่อนเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ย 11.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.77 หลังเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ย เท่ากับ 20.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.33 เมื่อทดสอบสถิติที พบว่า t = 30.39, Sig = 0.00 แสดงให้เห็นว่าผลการเรียนก่อนและหลังเรียนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 วิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูล นอกจากจะใช้วิธีการเขียนแบบบรรยายเป็นข้อความแล้ว ผู้วิจัยยังสามารถนำเสนอในลักษณะของตารางและภาพประกอบ เพื่อช่วยทำให้เกิดความชัดเจน กะทัดรัด และมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ง่ายอีกด้วย

1. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะของตาราง

การนำเสนอด้วยตารางสามารถบรรจุข้อมูลในการนำเสนอได้เป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้มองเห็นรายละเอียด และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ง่ายกว่าเขียนเป็นแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว ตารางจะประกอบด้วย

1.1.1 ส่วนประกอบของตาราง

1) ลำดับที่ของตารางและชื่อหัวตาราง มักจะอยู่ด้านบนของเนื้อหาในตาราง ต้องระบุจำนวนตารางที่เท่าไร เรียงลำดับ จากบทที่ 1 เป็นตารงที่ 1 เรียงไปจนถึงตารางสุดท้ายในบทที่ 5 หรืออาจใช้ตารางแต่ละบท จากบทที่ 1-5 เช่น ตารางที่ 1.1 , 1.2, 1.3 เป็นต้น ตารางทุกตารางต้องบอกลำดับที่และชื่อหัวตาราง

2) เส้นตาราง เส้นตารางทำให้เกิดความชัดเจน และเป็นระเบียบ อ่านง่าย ควรจัดทำตารางให้สวยงาม ใช้เส้นแนวตั้งและแนวนอน

3) หัวเรื่องทางคอลัมน์และแถว พร้อมทั้งระบุชื่อหัวตารางว่าต้องการอธิบายรายละเอียดของผลการวิจัยอะไร ควรสั้นกะทัดรัด ชัดเจน กรณีที่ใช้สัญลักษณ์ควรใช้สัญลักษณ์ที่ทราบโดยทั่วไป และเป็นสากล

4) เชิงอรรถของตาราง เป็นการอ้างอิงของที่มาในตารางที่มาจากแหล่งอื่น แต่หากเป็นผลจากการวิจัย ไม่ต้องมีการอ้างอิงในท้ายตาราง

1.1.2 การนำเสนอตาราง

1) ข้อมูลที่นำเสนอในตารางควรชัดเจน กะทัดรัด อ่านง่าย และมีการอธิบายผลใต้ตารางตามข้อมูลในตาราง

2) ในกรณีข้อมูลเชิงสถิติมีไม่มาก ไม่จำเป็นต้องเสนอในรูปตาราง ควรใช้อธิบายสั้นๆ ก็พอ

3) ตารางที่มีขนาดใหญ่กว่าหน้ากระดาษ และไม่สามารถจัดวางในแนวอื่นได้ ควรใช้วิธีการถ่ายเอกสารย่อตารางให้มีขนาดเล็กพอดีกับหน้ากระดาษ

สรุปท้าย

การเก็บรวมรวมข้อมูล ซึ่งข้อมูลประกอบด้วย ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบด้วย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เทคนิคการเลือกวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) สถิติบรรยาย ได้แก้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติอ้างอิง เช่น t-test, One-way ANOVA

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) การนำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณ ในลักษณะของตารางและภาพประกอบ 2) การนำเสนอข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ และสร้างความลุ่มลึกในการวิจัย

Module 8
การเรียนรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

การเขียนรายงานการวิจัยเป็นขั้นสุดท้ายของการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องเรียบเรียงเสนอผลงานที่ได้จากการวิจัยเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนหรือผู้สนใจ ติดตามอ่านรายงานการวิจัย ผู้อ่านได้เข้าใจถึงความเป็นมาของการวิจัย วัตถุประสงค์ ขอบเขตของการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย และผลการวิจัย ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในด้านใดบ้าง รวมทั้งได้ทราบข้อเสนอแนะจากการวิจัย การนำเสนอผลการวิจัยเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย ไม่ต้องเสียเวลาศึกษาในเรื่องทำนองเดียวกัน

1.วัตถุประสงค์ของรายงานผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของรายงานผลการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า

1. เพื่อเสนอข้อเท็จจริง หรือความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบระเบียบ อันเป็นแนวทางในการเสนอข้อมูลทางวิชาการแนวใหม่ หรือปรับปรุงข้อมูลเดิม
2. เพื่อพัฒนาแนวคิด ด้านความคิดริเริ่ม การวิเคราะห์และการประมวลผลความคิดอย่างมีระบบระเบียบ ตลอดจนการถ่ายทอดความคิดเป็นภาษาเขียนที่ชัดเจนสละสลวย
3. เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ในการรวบรวมข้อมูลหรือประกอบการอ้างอิง อันเป็นวิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

2.ลักษณะของรายงานการวิจัยที่ดี

ลักษณะของรายงานการวิจัยที่ดี ประยุกต์จากหลักของ "Seven C's" (Ronald C., 2000) ได้แก่

1. ความถูกต้อง (Correctness or Accuracy) เนื้อหาสาระมีความถูกต้องตามหลักวิชา รายงานผลการวิจัยที่ดีควรนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาดในเรื่องข้อเท็จจริง ไม่มีอคติ

2. ความมีเหตุมีผล (Cogency) ความต่อเนื่อง เรียบเรียงความคิดให้เป็นระเบียบ เขียนอย่างมีเหตุผลและมีลำดับอย่างต่อเนื่อง

3. ความกระจ่างแจ้ง (Clarity) ชัดเจน ไม่ใช้ถ้อยคำที่คลุมเครือ ไม่เขียนแบบวกวน ไม่ใช้ภาษาชาวบ้าน หรือภาษาพูด

4. ความสมบูรณ์ (Completenceness) ความสมบูรณ์ของเนื้อหา อ่านแล้วเข้าใจได้ง่าย ใช้ประโยคง่ายๆ ต้องไม่สับสน รายงานการวิจัยมีสาระสำคัญครบถ้วนสมบูรณ์

5. ความกะทัดรัด (Concise) เขียนให้สั้น ตรงประเด็น ไม่เยิ่นเย้อ ดังคำที่ว่า “สั้นแต่ได้ใจความ”

6. ความสม่ำเสมอหรือคงเส้นคงวา (Consistency) การนำเสนอผลการวิเคราะห์จะต้องใช้วิธีการหลายอย่างไม่ใช้อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างซ้ำซาก ใช้คำหรือประโยคที่คงเส้นคงว่า สม่ำเสมอ ใช้คำหรือข้อความนั้นตลอดการวิจัย ไม่ใช้ถ้อยคำที่คลุมเครือ

7. ความสัมพันธ์เชื่อมโยงสอดคล้อง (Correspondence/ Concatenation) สาระสำคัญในแต่ละบทต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. ขั้นตอนการเขียนรายงานการวิจัย

1. การวางโครงร่าง ต้องกำหนดรายงานวิจัยก่อนลงมือเขียน โดยยึดรูปแบบของรายงานการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดแจกแจงหัวข้อใหญ่ หัวข้อย่อย ตามลำดับขั้นตอนของการวิจัย

2. การเตรียมเนื้อหาสาระ ต้องจำบันทึกความคิด รายละเอียดของข้อเท็จจริง หลักฐานอ้างอิง ทฤษฎีและสาระอื่นๆ ตามหัวข้อที่กำหนดไว้ในโครงร่างของรายงานการวิจัย

3. การเขียนร่าง ต้องให้ความสนใจกับการเรียบเรียงเนื้อหาสาระแต่ละหัวข้อ และแต่ละย่อหน้าให้ถูกต้องตามหลักการวิจัย และทุกบทต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกันตลอด

4. การขัดเกลาสำนวน เป็นการแก้ไขปรับปรุงภาษาที่ใช้และสำนวนให้สละสลวยมากขึ้น

5. การบรรณาธิกรและการปรับปรุง เป็นการแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งจากคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน/ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้รู้

4.การเขียนรายงานการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

การเขียนรายงานการวิจัยให้มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนแรก คือ การเตรียมเนื้อหาของรายงาน ในการเขียนรายงานจะต้องมีเนื้อหาครบถ้วนตามเนื้อหาของการวิจัย ซึ่งจะต้องครอบคลุม

1. ปัญหาของงานวิจัยที่ศึกษา
2. กระบวนการวิจัย การออกแบบการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผลที่ได้รับ
4. ความหมายของผลการวิจัย

ขั้นตอนที่สอง คือ การกำหนดประเภทของผู้อ่าน ในขั้นตอนนี้จะช่วยให้ผู้เขียนรายงานกำหนดแนวทางของการใช้สื่อ และจะทราบว่าจะต้องใช้คำ และภาษาอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. การเสนอผลการวิจัยควรมีข้อมูลต่าง ๆ อย่างครบถ้วน เพื่อให้ผู้อ่านได้หาข้อสรุป และเลือกนำไปใช้ประโยชน์
2. ให้คำหรือข้อความที่สามารถเข้าใจง่าย

ขั้นตอนที่สาม ได้แก่ การวางเค้าโครงของรายงานการวิจัย ซึ่งการวางโครงเรื่องนั้นจะช่วยให้

1. ตอบปัญหาของงานวิจัยได้ครบถ้วน
2. ไม่ออกนอกเรื่อง และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
3. ช่วยทำให้งานเป็นระบบ สอดคล้อง และต่อเนื่อง
4. ช่วยทำให้การเขียนรายงานการวิจัยเป็นไปได้อย่างรวดเร็วขึ้น
5. ทำให้สามารถกำหนดความยาวของรายงานการวิจัยได้

5. โครงสร้างของรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

โครงสร้างของรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ หรือรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โดยที่โครงสร้างรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ นิยมใช้ในการเขียนรายงานการวิจัยเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ หรือเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เพื่อการเผยแพร่ที่ถูกหลักการวิจัยและเป็นสากลมากกว่าโครงสร้างรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบไม่เป็นทางการ

โครงสร้างรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ

โครงสร้างรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ มีลักษณะเหมือนโครงสร้างรายงานการวิจัยทั่วๆไป ซึ่งถือเป็น “รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์” มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่	ส่วนประกอบ
ส่วนที่ 1 ส่วนนำ	ประกอบด้วย -ปกนอก -ปกใน -บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (ถ้ามี) -บทคัดย่อ ไทยและต่างประเทศ -กิตติกรรมประกาศ -สารบัญ -สารบัญตาราง -สารบัญแผนภูมิ
ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา	ประกอบด้วยเนื้อหา 5 บท ได้แก่ **บทที่ 1 บทนำ** ประกอบด้วย -ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย -คำถามการวิจัย -กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (ถ้ามี) -วัตถุประสงค์การวิจัย -สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) -ข้อตกลงเบื้องต้น (ถ้ามี) -ขอบเขตของการวิจัย -นิยามศัพท์เฉพาะ -ประโยชน์ที่จะได้รับ **บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** -แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง -งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ทั้งในประเทศและต่างประเทศ) -กรอบแนวคิดในการวิจัย **บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย** **บทที่ 4 ผลการวิจัย** **บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย** -สรุปผลการวิจัย -อภิปรายผลการวิจัย -ข้อเสนอแนะการวิจัย (ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะการนำไปใช้) -ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป -การนำไปใช้ประโยชน์ (เพิ่มเติม)

ส่วนที่	ส่วนประกอบ
ส่วนที่ 3 บรรณานุกรม	-ภาษาไทย -ภาษาต่างประเทศ (เรียงตามพยัญชนะหรืออักษร)
ส่วนที่ 4 ภาคผนวก	**ภาคผนวก** -รายชื่อผู้ตรวจสอบเครื่องมือ -หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล -เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบวัดความรู้ และคู่มือต่างๆ ฯลฯ) -ค่าสถิติ (ผลการวิเคราะห์ IOC , ค่า Reliability) ค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก -เอกสารการเผยแพร่ (หนังสือส่งเผยแพร่ หนังสือตอบขอบคุณ (บทความวิจัย แบบ E-journal ในเว็บไซต์และบทความวิจัยในวารสาร) -ภาพถ่ายกิจกรรม (ถ้ามี) -ประวัติผู้วิจัย (แบบย่อ)

6.แนวทางการเขียนรายงานการวิจัย

แนวทางการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน จะนำเสนอวิธีการเขียนแบบเป็นทางการ คือ การเขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โดยเรียงตามลำดับระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ส่วนนำ

ส่วนนำ หมายถึง ส่วนที่อยู่ก่อนส่วนที่เป็นเนื้อหา เป็นส่วนที่ประกอบเพื่อทำให้รายงานการวิจัยมีความสมบูรณ์ และสื่อความหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ส่วนประกอบ	แนวทางการเขียนรายงานการวิจัย
1.ปกนอก	ปกนอกจะบอกรายละเอียดของชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย หน่วยงานที่ผู้วิจัยสังกัด ปีที่ทำวิจัยเสร็จ อาจทำเป็นปกแข็งหรือปกอ่อนก็ได้
2.ปกใน	ปกในจะมีข้อความเหมือนกันทุกประการ จะแตกต่างกันตรงกระดาษที่ใช้ จะเป็นกระดาษสีขาวเหมือนเนื้อในของรายงานการวิจัย
3.บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	การเขียนบทสรุปสำหรับผู้บริหาร 5-10 หน้า ขึ้นกับเนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 1) ระเบียบวิธีการวิจัย ประกอบด้วย วิธีการวิจัย วัตถุประสงค์ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย 2) ผลการวิจัย มีข้อค้นพบอะไรบ้าง ตามวัตถุประสงค์ 3) ข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
4.บทคัดย่อ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	การเขียนบทคัดย่อไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษ A4 ประกอบด้วย 1) ชื่อเรื่องวิจัย 2) ชื่อผู้วิจัย 3) ปี พ.ศ.ที่ทำวิจัยเสร็จ และ4) เนื้อหาโดยย่อ ประกอบด้วย 1-2 ย่อหน้า (Paragraph) (ต่างประเทศนิยมเพียง 1 ย่อ

ส่วนประกอบ	แนวทางการเขียนรายงานการวิจัย
	หน้าเท่านั้น) ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการวิจัย รูปแบบการวิจัย วิธีการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัย
5.กิตติกรรมประกาศ	คำขอบคุณหรือ “ประกาศคุณูปการ” ที่ผู้วิจัยต้องการเอ่ยถึง เช่น ที่ปรึกษา หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อน และครอบครัวและอื่นๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมและได้ประโยชน์ (ไม่ใช่บทนำ ไม่ต้องเขียนคำนิยม)
6.สารบัญ	ระบุโครงสร้างของเอกสารทั้งหมด โดยระบุส่วนที่เป็นหัวข้อหลัก แต่ละบทจะระบุหัวข้อสำคัญเพื่อความสะดวกในการค้นหา
7. สารบัญตาราง	ระบุชื่อตารางต่างๆ ที่ได้นำเสนอไว้ในรายงานการวิจัย โดยเรียงตามลำดับหมายเลขตาราง
8. สารบัญแผนภูมิ แผนภาพ / ภาพประกอบ	ระบุชื่อแผนภูมิต่างๆ ที่ได้นำเสนอไว้ในรายงานการวิจัย โดยเรียงตามลำดับหมายเลขแผนภูมิ แผนภาพ /ภาพประกอบ

2.ส่วนเนื้อหา

ส่วนเนื้อหาของรายงานการวิจัยในชั้นเรียนด้วยการวิจัยและพัฒนา แบ่งออกเป็นบทๆ ส่วนใหญ่นิยมแบ่งออกเป็น 5 บท ได้แก่

ส่วนประกอบ	แนวทางการเขียนรายงานการวิจัย
บทที่ 1 บทนำ 1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การวิจัย	กล่าวถึงที่มาของเรื่องที่ทำการวิจัยว่า เนื่องจากสาเหตุอะไร กล่าวถึงตัวปัญหาที่เป็นจุดสนใจ หรือต้องทำการวิจัย กล่าวถึงข้อเท็จจริง ทฤษฎีและงานวิจัยมาสนับสนุนเพื่อให้เรื่องที่เสนอเป็นเรื่องน่าศึกษา บอกให้เห็นถึงความสำคัญของการค้นคว้าว่ามีประการใด ใช้แนวคิดของนวัตกรรมอย่างไร บริบทของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์เป็นอย่างไรบ้าง เชื่อมโยงประเด็นต่างๆ การวิจัยเรื่องนี้เป็นประโยชน์อย่างไรบ้าง อธิบายให้ผู้อ่านเชื่อถือว่าผลที่ได้จากการวิจัยจะก่อประโยชน์แก่ผู้เรียน
2.คำถามการวิจัย	เขียนเป็นลักษณะคำถามเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ มักลงท้ายด้วย ประโยคคำถามว่า “อย่างไร”
3.วัตถุประสงค์การวิจัย	ระบุถึงความมุ่งหมายของการศึกษาว่าต้องการพิสูจน์เรื่องอะไรหรือต้องการทราบในเรื่องใด การแสดงความมุ่งหมายของการศึกษาต้องระบุเป็นข้อๆ ให้ชัดเจน จัดลำดับให้ดี เขียนเป็นข้อๆ ขึ้นต้นด้วย 1) เพื่อ...2) เพื่อ...
4.สมมติฐานการวิจัย	เป็นการตอบคำถามล่วงหน้าจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยการอ้างอิงหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวที่ศึกษา ก่อนที่จะดำเนินการศึกษาหรือทดสอบสมมติฐาน เพื่อจะตอบคำถามจริงๆ

ส่วนประกอบ	แนวทางการเขียนรายงานการวิจัย
5. ข้อตกลงเบื้องต้น	เป็นการกล่าวให้ทราบว่า การศึกษานี้ยึดถืออะไรเป็นเงื่อนไขของการวิจัย เป็นการบอกให้ผู้อ่านทราบก่อนการวิจัย
6.ขอบเขตของการวิจัย	เป็นการระบุว่าการศึกษานั้นจะทำในเรื่องอะไร มีขอบเขตกว้างหรือแคบเพียงไร คือจำกัดว่าอะไรจะศึกษา อะไรจะไม่ศึกษา บ่งให้ชัดว่าจะศึกษาอะไรแค่ไหนเพียงไร จะเว้นไม่ศึกษาในเรื่องใด
7. นิยามศัพท์เฉพาะ	กรณีที่กำหนดหรือนิยามศัพท์เฉพาะขึ้นมา เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าโดยเฉพาะ ถ้าเป็นศัพท์ที่ไม่แพร่หลาย เช่น ศัพท์ทางวิชาการ ควรอธิบายและนิยามศัพท์ตามตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ
8.ประโยชน์ที่จะได้รับ	เขียนเป็นข้อๆ ตามวัตถุประสงค์ทั้งผลผลิตตามวัตถุประสงค์ และผลลัพธ์ในการนำไปใช้อะไร อย่างไร
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนแรกจะเสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประเด็นปัญหาการวิจัย ตอนที่สองนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงกรอบแนวคิด เขียนในลักษณะของการวิเคราะห์/สังเคราะห์และเชื่อมโยง
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	-ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นนักเรียน -เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แนวทางการสนทนากลุ่ม การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย -การเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารต่างๆ วิธีการและระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล -การวิเคราะห์ข้อมูล ระบุการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย -สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที
บทที่ 4 ผลการวิจัย	-เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย -ควรนำเสนอข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ ด้วยตาราง แผนภูมิ กราฟ พร้อมทั้งแปลผลความหมายใต้ตาราง แผนภูมิและกราฟ ข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากวิเคราะห์เนื้อหา และการอ้างอิงคำพูดประกอบ (Quoting) -ใช้ภาษาวิชาการที่เข้าใจง่าย กะทัดรัด และเหมาะสมกับผู้อ่าน
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย 1.สรุปผล	-การเกริ่นนำ เขียนแบบความเรียง ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ (ไม่ควรเขียนเป็นข้อๆ) -เขียนผลการวิจัยโดยย่อ (ไม่มีการนำเสนอตารางในบทนี้) ซึ่งจะสรุปเป็นข้อๆ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย
2.อภิปรายผล	-ได้ค้นพบอะไร อภิปรายผลให้เห็นว่าผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องหรือขัดแย้งกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีหรือผลการวิจัยที่ผู้อื่นได้ทำเอาไว้ ทั้ง

ส่วนประกอบ	แนวทางการเขียนรายงานการวิจัย
	ความสอดคล้องและไม่สอดคล้องอย่างไร -การอภิปรายผลควรแยกอภิปรายประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยการอภิปรายเรียงเป็นข้อๆ
3.ข้อเสนอแนะการวิจัย	แยกข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน คือ -ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เป็นการเขียนข้อเสนอในภาพกว้าง จากข้อค้นพบ ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารของหน่วยงานควรดำเนินการอย่างไร -ข้อเสนอแนะจากการวิจัย เป็นการเขียนข้อเสนอในภาพแคบ ชี้ให้เห็นว่าตามข้อค้นพบ ว่าควรมีการดำเนินการเรียนการสอนอย่างไร เรียงลำดับ
4.ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป	-ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในสิ่งที่เรายังไม่ได้ศึกษา ควรมีการดำเนินการอย่างไร หรือแนวคิดที่ควรจะมีการทำวิจัยในระยะต่อไปในหัวข้อ/ประเด็นใดบ้าง
5.การนำไปใช้ประโยชน์	-การนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน การแก้ปัญหา อะไรบ้าง มีการขับเคลื่อนไปยังเครือข่ายของโรงเรียน อย่างไรบ้าง

3.บรรณานุกรม

บรรณานุกรม เป็นการอ้างอิงเอกสารต่างๆ ที่ใช้ประกอบในการวิจัย

ส่วนประกอบ	แนวทางการเขียนรายงานการวิจัย
บรรณานุกรม	-นำเอกสารทุกชนิดที่นำมาใช้อ้างอิงในการทำวิจัยเรื่องนี้ โดยนำมารวบรวมเขียนเป็นบรรณานุกรม -การเขียนบรรณานุกรมจะยึดรูปแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น เช่น ระบบ-นามปี (APA Style) 6th edition (ปัจจุบันนิยมใช้) หรือเทอร์ราเบียน (Turabian Style)

4.ภาคผนวก

ภาคผนวกเป็นส่วนท้ายของรายงานการวิจัย ซึ่งมีรายะเอียดหรือหลักฐานเพิ่มเติมนอกเหนือจากส่วนเนื้อหา ที่ประกอบการจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ ได้แก่

ส่วนประกอบ	แนวทางการเขียนรายงานการวิจัย
ภาคผนวก	เป็นส่วนละเอียดย่อยของเนื้อหาที่ไม่จำเป็นต้องใส่ไว้ในส่วนของเนื้อหา นำมารวบรวมไว้ตอนท้ายเล่ม เพื่อการอ้างอิงในรายละเอียด อาจจัดทำเป็นภาคผนวก ก ภาคผนวก ข ...ก็ได้ รายละเอียด คือ -รายชื่อผู้ตรวจสอบเครื่องมือ ควรระบุชื่อ ตำแหน่ง และความเชี่ยวชาญ -หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ควรสำเนาหนังสือ -เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบวัดความรู้ และคู่มือต่างๆ ฯลฯ) นำเครื่องมือทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยพร้อมตัวอย่างทุกชุด

ส่วนประกอบ	แนวทางการเขียนรายงานการวิจัย
	-ค่าสถิติ นำผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง หรือดัชนีความ-สอดคล้อง ค่าความเชื่อมมั่น ค่าความยาก และค่าอำนาจจำแนก -เอกสารการเผยแพร่ นำเอกสารการเผยแพร่ทั้งหมดมาประกอบในภาคผนวก -ภาพถ่ายกิจกรรม (ถ้ามี) เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น เช่น ภาพการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสนทนากลุ่ม และการสังเกต -ประวัติผู้วิจัย เขียนแบบสรุป ชื่อ ตำแหน่ง ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน และสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน

สรุปท้าย

รายงานผลการวิจัย เป็นเรื่องราวที่เป็นผลจากการค้นคว้าทางวิชาการ แล้วนำมาเรียบเรียงอย่างมีระเบียบแบบแผน เรื่องราวที่นำมาเขียนรายงานต้องเป็นข้อเท็จจริง หรือความรู้ อันเกิดจากการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการค้นคว้าที่เป็นระบบมีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์

วัตถุประสงค์ของรายงานผลการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า 1) เพื่อเสนอข้อเท็จจริง หรือความรู้ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบระเบียบ อันเป็นแนวทางในการเสนอข้อมูลทางวิชาการแนวใหม่ หรือปรับปรุงข้อมูลเดิม 2) เพื่อพัฒนาแนวคิด ด้านความคิดริเริ่ม กรวิเคราะห์และการประมวลผลความคิดอย่างมีระบบระเบียบ ตลอดจนการถ่ายทอดความคิดเป็นภาษาเขียนที่ชัดเจนสละสลวย 3) เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ในการรวบรวมข้อมูลหรือประกอบการอ้างอิง อันเป็นวิธีการหาความรู้ด้วยตนเอง

ลักษณะของรายงานวิจัยที่ดี ได้แก่ 1) ความถูกต้อง 2) ความมีเหตุมีผล 3) ความกระจ่างแจ้ง 4) ความสมบูรณ์ 5) ความกะทัดรัด 6) ความสม่ำเสมอหรือความคงเส้นคงวา และ 7) ความสัมพันธ์เชื่อมโยงสอดคล้อง

ขั้นตอนการเขียนรายงานการวิจัย ได้แก่ 1) การวางโครงร่าง 2) การเตรียมเนื้อหาสาระ 3) การเขียนร่าง 4) การขัดเกลาสำนวน และ 5) การบรรณาธิกรและการปรับปรุง

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2543). *การวิจัยในชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.

กิตติพร ปัญญาภิญโญผล. (2549). *วิจัยเชิงปฏิบัติการ : แนวทางสำหรับครู.* เชียงใหม่ : บริษัท นันทพันธ์ พริ้นติ้ง จำกัด.

ชาตรี เกิดธรรม. (2545). *อยากทำวิจัยในชั้นเรียนแต่เขียนไม่เป็น.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เลี่ยงเชี่ยง.

ชัยยงค์ พรหมวงค์. (2520). *ระบบสื่อการสอน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____ . (2555).เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง “นวัตกรรม คุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน ในวันที่ 20 มิถุนายน 2555 ณ ห้องประชุมหลวงพ่อวัดไร่ขิง อุปถัมภ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2552). *80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.* กรุงเทพฯ : บริษัท แดเน็ก อินเตอร์คอร์เปอเรชั่น จำกัด.

ทิศนา แขมมณี. (2548). *รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค. (2545). *คัมภีร์ 100 กลยุทธ์.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เนชั่นบุคส์.

ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ. (2551). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา.* นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นรินทร์ สังข์รักษา. (2553). เอกสารประกอบการอบรม การจัดทำผลงานทางวิชาการของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับชำนาญการพิเศษ (ค.ศ. 3) โรงแรมเวล จังหวัดนครปฐม เอกสารอัดสำเนา.

_____ .(2553 ค). โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การจัดการความรู้ จากงานประจำสู่งานวิจัย (RXR - KM)” แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน ปี 2555 นครปฐม : เอกสารการของบประมาณ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

_____ .(2554 ก). เอกสารประกอบการอบรม “การจัดทำผลงานทางวิชาการของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น” 6 รุ่น ระดับเชี่ยวชาญ (คศ.4) โรงแรมเวล จังหวัดนครปฐม เอกสารอัดสำเนา.

_____ .(2555 ข). *ตำราประเด็นและแนวโน้มทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4 นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

_____ .(2556). *ตำราการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5 นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). *การวิจัยสำหรับครู.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____ . (2553). *การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน.* กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล. (2544). *การวิจัยในชั้นเรียน.* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย - เกษตรศาสตร์.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์และพเยาว์ ยินดีสุข. (2554). *สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.* กรุงเพทฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนตรี แย้มกสิกร. (2551). “เกณฑ์ประสิทธิภาพในงานวิจัยและพัฒนาสื่อการสอน : ความแตกต่าง 90/90 Standard และ E_1 /E_2 *ในวารสารศึกษาศาสตร์* 10 (1) 1-16 ตุลาคม-มกราคม 2551.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2545*). การวิจัยในชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ : สุววีริยาสาส์น.

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2542). *แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

_____ .(2553). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.* พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา.กระทรวงศึกษาธิการ. (ม.ป.ป.). *ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน หน่วยที่ 1-10.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

Best, J. W. & Kahn, J. V. (2006). *Research in education.* 10th USA : Parsons Education Inc.

Bloom, B. (1958). *Taxonomy of educational objective, the classification of educational goals*. New York : David Mckay.

Campbell, D. T., Stanley, J. C. (1966). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Chicago : Rand McNally.

Creswell, J.W. (2002). *Educational research : Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research.* Upper Saddle River ,New Jersey . : Merrill/Practice Hall.

Hemphill, J. K., & Westie, C. M. (1950). “The measurement of group dimensions,” *Journal of psychology.* 29 (April 1950) ,325-342.

Keeves, J.P. (1988). “Educational research, and methodology, and measurement.” *An international handbook*. Oxford : Pergamon Press.

Krejcie, R. V. and Morgan, D.W.(1970). “Determining sample size for research activities” *Education and psychological measurement*. pp. 608.

Kevin, Kruse. (2008*). Introduction to instructional design and the ADDIE model* [online]. Retrieved from http://www.e-learning .com/articles./art2_1.htm.

Yamane, Taro**.** (1973). *Statistics : An introductory analysis***.** Tokyo : Harper International Edition.

รายชื่องานวิจัยของครู ร.ร.อัมพวันวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสงคราม

ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
1	นางสาวอุษณีย์ สินธุวัต	การสร้างแบบทดสอบวินิจฉัยข้อบกพร่องในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
2	นางสาวเฉลิมขวัญ สุขสว่าง	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ระบบจำนวนเต็มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้ชุดแบบฝึกเรื่องระบบจำนวนเต็ม
3	นายสุทธิพงศ์ มหาวิริโย	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง เซต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้ชุดแบบฝึกเรื่องเซต
4	นางสาวอรวรรณ อัชชพันธ์	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ปริมาตรและพื้นที่ผิวของรูปทรงเรขาคณิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
5	นางนพมาศ เปฏะพันธ์	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง อัตราส่วนและร้อยละ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ชุดฝึกทักษะ
6	นางสาวแสงเดือน กลิ่นจงกล	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่อง ตรรกศาสตร์เบื้องต้น โดยใช้แบบฝึกทักษะ
7	นางทรงพร เลาบัญชาชัย	ผลการใช้แบบฝึกเรื่อง เลขยกกำลังของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
8	นางสาวอารีย์ เอี่ยมโฉม	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้วิธีการเรียนการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อนในวิชาคณิตศาสตร์
9	นางสาวจตุพร ปลื้มประสิทธิ์	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ลำดับและอนุกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยใช้ชุดการสอนเรื่องลำดับและอนุกรม
10	นางสาววิลาวัลย์ ศิริมงคล	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง จำนวนเต็มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ชุดแบบฝึกเสริมทักษะ
11	นายณรงค์ โหรวิชิต	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง ระบบสมการเชิงเส้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้ชุดแบบฝึกเรื่องระบบสมการเชิงเส้น
12	นายมานะ หงษ์สุวรรณ์	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง การแปลงทางเรขาคณิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอนจากโปรแกรม GSP
13	นางทิวาทิพย์ เอี่ยมสะอาด	การพัฒนาทักษะการคิดด้วยกิจกรรม PBL ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
14	นางนงลักษณ์ นุชอินทร์	การพัฒนาการจัดกิจกรรมโดยการยกผลการเรียนเรื่องการเลือกตั้งของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5
15	นางอนงนิตย์ แสงสวัสดิ์พงษ์	การสร้างโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานตามหลักการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมและห้องเรียนสีเขียว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
16	นางอัจฉรา บิ้งไชย	การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แผนผังความคิด (Mind Mapping) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
17	นางสาวผุสดี ชลานนท์	การพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ สมัยรัตนโกสินทร์ โดยกิจกรรมหมวก 6 ใบ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
18	นางสาวณัฐกานต์ กำเนิดสมุทร	การพัฒนาการผลการเรียนรู้ โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูปเรื่อง หลักธรรมทางศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
19	นางสาวณัฐวราพร คงศรี	การปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบ และการยกระยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 2 เรื่องซ้อนกันน่าจะเป็นการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เพื่อสนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
20	นางวราพร หิรัญนุสรณ์สุโข	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้ชุดการเรียนการสอนทางประวัติศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
21	นายธรรมรงค์ อิ่มเอิบ	การพัฒนาและการส่งเสริมทักษะการอ่านโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่านของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ซ้อนกันน่าเป็นการพัฒนาทักษะการอ่านโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่านของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
22	นางสาวณัฐวรรณ เกรียวีระยุทธ	การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงภาษาอังกฤษ โดยใช้แบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
23	นางอัญชุลี นักฟ้อน	การสอนภาษาอังกฤษโดยใช้เทคนิคการเดาคำศัพท์จากบริบทชนิดการให้ตัวอย่าง (Examples) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5
24	นางสาวฤทัยรัตน์ เก้าเอี้ยน	การแก้ปัญหานักเรียนขาดทักษะการสะกดคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยใช้การเทียบตัวอักษรของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
25	นางสาวพิตะวัน วีระเสถียร	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้แผนภาพความคิด English Mind Mapping Creative Thinking สำหรับหรือของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
26	นางสาวกรรณิการ์ คงนาม	การพัฒนาการฝึกอ่าน ฝึกจำคำศัพท์ จากเพลงโดยใช้เสียงเพลงเป็นสื่อของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
27	นางปิยฉัตร ศรีไกรสิทธิ์	การส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษโดยใช้คำศัพท์เกี่ยวกับสภาพปัญหา (Global Issue) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6/2
28	นางสาวน้ำทิพย์ แสงเดือน	การพัฒนาการสะกดคำภาษาอังกฤษโดยใช้หลักการเทียบอักษรไทย-อังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/3
29	นางอุบลรันต์ พังจุนันท์	การพัฒนาการเขียนภาษาอังกฤษชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้แบบฝึกการเขียน
30	นางสาวสุนันทา นิลมาก	การพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้แบบฝึกทักษะการเขียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
31	ดร. สุจิตรา เขียวศรี	การพัฒนาการเขียนเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ผังความคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
32	นายชวลิต กำมะหยี่	การพัฒนาความสามารถในการจำและความคงทนในการจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษโดยการใช้รูปภาพประกอบการสอนคำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
33	นายประสิทธิชัย ศรีไกรสิทธิ์	การพัฒนาแบบฝึกเสริมทักษะการคิดคำนวณ เรื่องการเคลื่อนที่แนวตรง วิชาฟิสิกส์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
34	นางสาวกิตติกานต์ ประเที่ยง	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฟิสิกส์และความสามารถในการแก้ปัญหาทางฟิสิกส์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ด้วยวิธีการสอนแบบ PBL (Problem Based Learning)
35	นางสาวรัตติยา วงศ์ซื่อ	การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์โดยใช้ชุดฝึกปฏิบัติการทดลองเรื่องอัตราการเกิดปฏิกิริยาเคมี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
36	นางสาวจรินทร จันทร์เพ็ง	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป เรื่องงานและพลังงาน
37	นางนฤมล ศรีวงค์ษา	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้แบบฝึกทักษะ เรื่องการกำหนดและควบคุมตัวแปร
38	นางณัทณัน ธูปแพ	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ด้วยวิธีการสอนแบบ RBL (โครงงานฐานวิจัย)
39	ว่าที่ ร.ต. สมเกียรติ โพธิ์ผลิ	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและศึกษาเจตคติต่อวิชาฟิสิกส์โดยใช้ชุดการสอน เรื่องของไหล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
40	นางจารุวรรณ แจ่มกระจ่าง	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้แบบฝึกทักษะเรื่องธรณีพิบัติภัย
41	นางสาวญดา ลือสัตย์	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยวิธีการสอนแบบวัฏจักรการเรียนรู้ 7 ขั้น วิชาชีววิทยา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
42	นางสาววราพร แสงสว่าง	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อพัฒนาความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ในรายวิชาชีววิทยา ว30245 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
43	ครูวรรดี พิพรณ์พงษ์	การพัฒนาทักษะการอ่านของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะการอ่านจับใจความนิทาน
44	ครูยุพิน จะเกรง	ผลการใช้เอกสารประกอบการเรียนวิชาห้องสมุดเพื่อการศึกษาค้นคว้าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
45	ครูบุปผา นาควัชระ	การพัฒนาทักษะการอ่านร้อยแก้วของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่1 โดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะการอ่าน
46	ครูประภาศรี เปี่ยมอยู่	การพัฒนาการเขียนสะกดคำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้แบบฝึก

ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
47	ครูนันภกา ดำรงคุณาวุฒิ	การพัฒนาทักษะการคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้สื่อผสม
48	ครูชุลีลักษณ์ ชื่นนาคะกุล	การพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญของนักเรียนด้วยชุดฝึกทักษะชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
49	ครูสมพร วัฒนโสภณ	การพัฒนาความสามารถการเขียนเรียงความโดยใช้แบบฝึกทักษะการเขียนเรียงความระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
50	ครูกนกพร พรประสาตร์	การพัฒนาการอ่านจับใจความชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้แบบฝึก
51	ครูพรรณทิพาภรณ์ จิตต์เมตตา	การพัฒนาการอ่านออกเสียงโดยใช้แบบฝึกการอ่านทำนองเสนาะชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
52	ครูรุ่งทิพย์ บุญมี	การพัฒนาการอ่านการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยชุดฝึกทักษะ
53	ครูวิไลพร โสดา	การพัฒนาทักษะภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้แบบฝึก
54	นายอาคเนย์ ชูอรุณ	การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาจากบทเรียนผ่านแอปพลิเคชั่นในไอแพด เรื่องการปฏิบัติจังหวะดนตรีสากล กับการสอนปกติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
55	นายยุทธศักดิ์ ตุ้มฉาย	การพัฒนาทักษะการอ่านโน้ตไทย โดยใช้แบบฝึกทักษะของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
56	นายฐปนนท์ ศุภรัตน์ธัญญา	การพัฒนาทักษะการอ่านโน้ตสากลเพื่อส่งผลต่อการปฏิบัติเครื่องดนตรีสากล วิชาปฏิบัติการดนตรีสากล ศ 20233 โดยใช้แบบฝึกทักษะ
57	นายกิตติพงศ์ วิไล	การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การขับร้องเพลงไทยขอนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
58	นางศรีโสพส รชตะนันทน์	การพัฒนาทักษะการรำไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้แบบฝึกทักษะ
59	นางนิยม มาลากุล ณ อยุธยา	การพัฒนาทักษะกระบวนการเรียนรู้ โดยใช้เอกสารประกอบการเรียนเรื่องการประดิษฐ์ดอกไม้จากวัสดุท้องถิ่น วิชางานประดิษฐ์จากวัสดุท้องถิ่น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
60	นางพัชรี มูฮำหมัด	การพัฒนาผู้เรียน โดยใช้เอกสารประกอบการเรียนวิชางานอาหารท้องถิ่น เรื่อง อาหารท้องถิ่น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
61	นางสงวน อุทธยาน	การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาการงานอาชีพ งานประดิษฐ์และทักษะการปฏิบัติของหลักสูตรกลุ่มงานอาชีและเทคโนโลยีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
62	นางสาวณัฐนันท์ สีบุญเรือง	การพัฒนาชุดการเรียนรู้ โดยใช้แผนพังมโนทัศน์ เรื่องการออกแบบและเทคโนโลยี รายวิชาการงานอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
63	นายสิทธิชัย นุชผดุง	การพัฒนาผู้เรียน โดยใช้ศูนย์การเรียนรู้ วิชาเกษตรพอเพียง เรื่องการปลูกผักไร้ดิน (ไฮโดรโฟรนิค) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
64	นายพงษ์กฤษณ์ อิ่มธนบัตร	การศึกษาการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบ การส่งงานของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยการใช้เทคนิคเสริมแรงทางบวก
65	นางทิพวรรณ มีรักษา	การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาการงานอาชีพ งานธุรกิจ และทักษะการปฏิบัติของหลักสูตรกลุ่มการงานอาชีพและเทคโนโลยี โดยใช้การสอนแบบโครงงาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
66	นายบุพกรณ์ จะเกรง	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาประวัติศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
67	นางสาวอาภรณ์ ญาณวัฒนะ	การพัฒนาสื่อประกอบการเรียนการสอนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
68	นางสาวธัญญธร พงษ์ประวัติ	การพัฒนาสื่อประกอบการเรียนการสอนวิชาซอฟต์แวร์ประยุกต์ สำหับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
69	นายธีรพงศ์ สวยสี	การพัฒนาสื่อประกอบการเรียนการสอนวิชาการออกแบบผลิตภัณฑ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5
70	นางนงนุช ตุ้มฉาย	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการสื่อสารข้อมูลและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/3 โดยใช้สื่อ CAI
71	นางพรภัทรา จำปาทอง	การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยชุดการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้กับชุดการสอนสำหรับครู เรื่อง ระบบเครือข่ายและการสื่อสาร ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
72	นายกิตติพันธ์ สมุทวนิช	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยสื่อการเรียนการสอนบนเว็บเรื่องภาษาซี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5
73	นางสาวรัชนี ถนอมนาค	การพัฒนาสื่อประกอบการเรียนการสอนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
74	นายนิวัฒน์ บรรจงรักษา	การพัฒนาทักษะการปฏิบัติการออกกำลังกายสายกลาง เพื่อพัฒนามาตรฐานการเจริญเติบโต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
75	นายศักดิ์ชัย ปานปิ่นแก้ว	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ทักษะการเตะลูกฟุตซอลแบบต่างๆ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
76	นายเกียรติศักดิ์ อู่อ่อน	การพัฒนาทักษะการรับและส่งลูกบอล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
77	นายเฉลียว อ้นแสง	การฝึกทักษะการรับและส่งลูกบอล ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
78	นางมยุรี พลับสวาท	การพัฒนาทักษะเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5
79	นายโอภาส ทรัพย์มาก	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้แผนภาพประกอบการฝึกทักษะพื้นฐานกีฬาเทเบิลเทนนิส ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
80	นางนฤมล กุศลวิสิฐ	การศึกษาอาหารหลัก 5 หมู่เพื่อพัฒนาการเจริญเติบโต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

รายชื่องานวิจัยของครูโรงเรียนเทศบาล 3 อ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
1	นางสาวมัทนา ขำบางเลน	การพัฒนาแบบฝึกทักษะเรื่องการเขียนเชิงสร้างสรรค์ด้วยเทคนิค 5 W ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
2	นางสาวศศินา จงภักดี	การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง ชนิดของคำในภาษาไทย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้และไม่ใช้แผนที่ความคิด (Mind Mapping)
3	นางสาววาสนา วิสันเทียะ	การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบสืบเสาะหาความรู้ 7 ขั้น เรื่องกระบวนดารดำรงชีวิตของพืช ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
4	นายยุทธพงษ์ คำจา	การพัฒนาชุดฝึกทักษะการกระโดดทับเครื่องกักขวางของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
5	นางสาวมยุรี เจริญศิริ	การสร้างชุดการเรียนรู้โครงงานวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
6	นายเฉลิมรัฐ อนันตชาติ	การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิชา คอมพิวเตอร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
7	นายพีระศักดิ์ ธรรมาวุฒิ	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการใช้แบบฝึกทักษะในการคิดวิเคราะห์
8	นายนิพนธ์ เจิมสูงเนิน	การพัฒนาทักษะการเคลื่อนไหวแบบเคลื่อนที่ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
9	นางสาวอรพิน จุลมุสิก	การสร้างชุดการเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
10	นางสาวทิพย์ธารีย์ ยิ้มเมือง	การพัฒนาแบบฝึกเสริมทักษะการอ่านคำศัพท์ภาษาอังกฤษสำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
11	นางสาวน้ำฝน สุวรรณเชษฐ์	การพัฒนาแบบฝึกทักษะการเรียนรู้ภูมิศาสตร์ประเทศไทยโดยใช้โปรแกรม Google Earth ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
12	นายนิรุตต์ ตันเปรมวงษ์	การพัฒนาแบบฝึกทักษะ เรื่อง วันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
13	นางสาวจตุพร จีนแสง	กาพัฒนาชุดอ่านเพิ่มเติม เรื่อง A Sean way station กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
14	นางพวงผกา หาญณรงค์	การพัฒนาชุดการเรียนรู้การเขียนภาพระบายสี เชิงสร้างสรรค์ด้วยเทคนิคสีน้ำ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
15	นายนพพร ปลอดภัย	การพัฒนาแบบฝึกทักษะในการลากเส้นขั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้แบบฝึกทักษะ
16	นางสุปัญญา แขตระกูล	การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้แบบฝึกทักษะ
17	นางสาวพรพรรณ ศรีหาวงศ์	การพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้ชุดการเรียนรู้ เรื่องการปกครองในสมัยอยุธยา สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
18	นางรัฐวรรณ แย้มพร้อม	การพัฒนาหนังสืออ่านเพิ่มเติม เรื่อง กาหารไทย 4 ภาค โดยใช้โดยใช้แบบฝึกทักษะกลุ่มสาระการงานอาชีพและเทคโนโลยี ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
19	นางกรีฑา เพ็งธรรมมา	การสร้างชุดการเรียน เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านประโยคภาษาอังกฤษโดยใช้แบบฝึกทักษะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
20	นางสาวดาว หงษ์เวียงจันทร์	กาพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านและเขียนสะกดคำวิชาภาษาไทยโดยใช้. โดยใช้แบบฝึกทักษะ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2
21	นางบุษบา อำนาจ	การพัฒนาแบบฝึกทักษะการกำหนดตัวแปรวิชาวิทยาศาสตร์ โดยใช้โดยใช้แบบฝึกทักษะ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
22	นางสาวอณิชญา ลืออ้าย	การพัฒนาแบบฝึกทักษะการเขียนคำที่มีตัวการันต์ โดยใช้โดยใช้แบบฝึกทักษะ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
23	นางสาวสุจารี ป้อมสุวรรณ์	การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านภาษาไทย โดยใช้โดยใช้แบบฝึกทักษะสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
24	นางกมลพร ทองคำ	การพัฒนาความสามารถในการอ่านออกเขียนได้โดยการสอนแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
25	นางสาวภาวนา ทองใหม่	การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบอริยสัจกับ 5 E โดยใช้ชุดฝึกปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการคิดกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
26	นางสาวสุวรรณี ธรรมอุปถัมป์	การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้สมองเป็นฐาน Brain Based learning ด้วยชุดกิจกรรมศิลปะเพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดคำนวณของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
27	นางสาวธนิฏฐา ซาเสน	การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษโดยใช้สื่อนวัตกรรมการสอน Alphabet clock ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1/1
28	นางสาวปิ่นณภา ศรีทอง	การพัฒนาการฝึกทักษะการปฏิบัติท่านาฏยศัพท์และภาษาท่าทางนาฏศิลป์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
29	นางสาวกฤษณา เรืองยุบล	การพัฒนาแบบฝึกทักษะโดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือในการสอนดนตรีไทย เรื่อง การเป่าขลุ่ยไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
30	นางสาวขวัญเรือน วิสันเทียะ	การพัฒนาทักษะการเรียนรู้วิทยาศาสตร์แบบโครงงานเรื่องระบบร่างกายของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
31	นางสาวอารีย์ ทองมา	การพัฒนาแบบฝึกทักษะโดยใช้การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ความรู้ในการสอนนาฏศิลป์ เรื่อง ภาษาท่า ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
32	นางสวาวบุญศรี เขียวสะอาด	การพัฒนาแบบฝึกทักษะความแข็งแรงของกล้ามเนื้อขาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
33	นางสาวน้องนุช แตงรักษา	การสร้างชุดการเรียนเพื่อพัฒนากิจกรรมแนะแนวสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
34	นางสาวอาทิตยา อำนวยชัย	การพัฒนาสื่อมัลติมิเดียเพื่อพัฒนาทักษะการทำดอกมะลิจากกระดาษสากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
35	นางสาวนวพร บุญแก้ว	การพัฒนาทักษะในการใช้แป้นพิมพ์โดยใช้เกมคอมพิวเตอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
36	นายนิกร จินดาวงษ์	การพัฒนาการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์วิชาโปรแกรมประมวลผลคำเบื้องต้น เรื่อง การสร้างสรรค์ชิ้นงานโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน CAI นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
37	นายศิริชัย สกุลพฤทธิ์	การพัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ทักษะชีวิตแบบมีส่วนร่วมเรื่องสุขอนามัยส่วนบุคคลเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
38	นางสาวพรรณี ปิ่นประดับ	การพัฒนาแบบฝึกเสริมทักษะการอ่านคำศัพท์ภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
39	นายพัชฏะ ลงกลิกานนท์	การพัฒนาแบบฝึกเสริมทักษะการอ่านโน้ตดนตรีสากลสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
40	นายแอนก กิจสุวรรณ์	การพัฒนาแบบฝึกทักษะการร่างภาพเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานศิลปะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
41	นางสาลี่ ศรีขัดเค้า	การพัฒนาแบบฝึกทักษะคณิตศาสตร์ ชุดทบทวนเรื่องเศษส่วนและทศนิยมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4
42	นางกชพร ศุภพินิ	การพัฒนาทักษะด้านการอ่านสะกดคำภาษาไทยโดยใช้แบบฝึกเสริมทักษะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3

รายชื่องานวิจัยครู ร.ร.บ้านแหลมวิทยา อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
1	นางสาวธนพร เฉ่งปี่	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์พื้นฐาน เรื่อง การบวก ลบ จำนวนเต็มของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยใช้แบบฝึกทักษะ
2	นายอรุณ บุญเหิน	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์พื้นฐาน เรื่อง จำนวนจริงเบื้องต้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้แบบฝึกทักษะ
3	นางสาวพยงค์ เพ่งผุดผ่อง	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์พื้นฐาน เรื่อง โจทย์ปัญหา ลำดับเลขคณิต ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้แบบฝึกทักษะ
4	นางสาวสุกัญญา ประสมศรี	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่อง จำนวนจริง โดยใช้แบบฝึกทักษะ
5	นางสาวระเบียบ ขำคม	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์พื้นฐาน เรื่อง อัตราส่วนและร้อยละของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้แบบฝึกทักษะ
6	นายประทุม จักรกรด	การศึกษาการใช้หนังสืออ่านเพิ่มเติมเรื่อง เครื่องดนตรีสากล วิชาดนตรีสากล(เพิ่มเติม) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

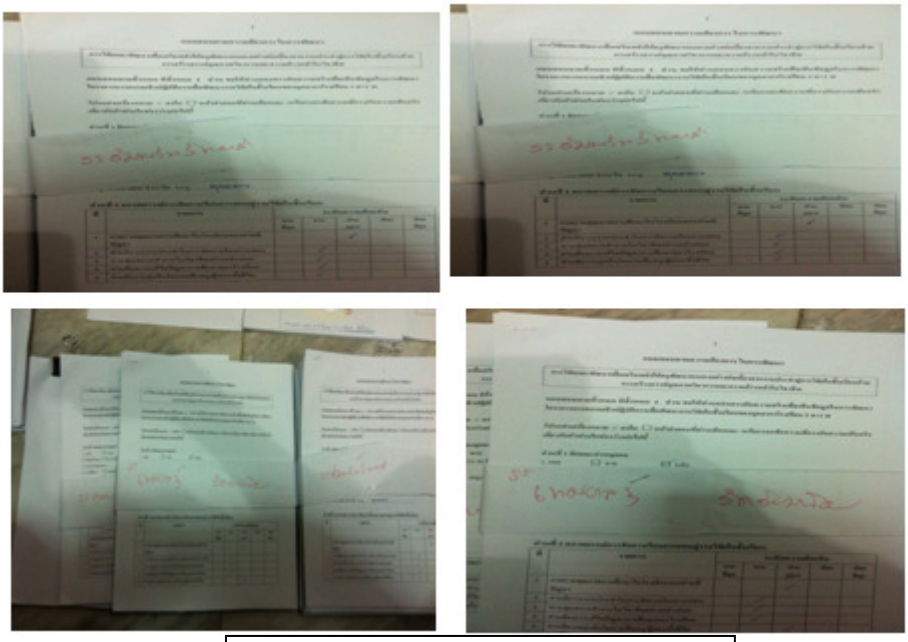
ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
7	นางเอมอร และอรุณ	การพัฒนาแบบฝึกทักษาการบรรเลงเครื่องดนตรี วิชาศิลปะพื้นฐาน (ดนตรี) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
8	นายณัฐพัชร เถกิงกร	การศึกษาการเรียบเรียงการประสานเสียงของวงดนตรีลูกทุ่งโรงเรียนบ้านแหลมวิทยา
9	นางสาวชรินดา สุขแสน ชนานันท์	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา วิทยาศาสตร์ เรื่อง การแยกสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้แบบอิงบริบท
10	นายราชศักดิ์ สว่างแวว	การใช้ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาทักษะการเตรียมสารละลายของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5
11	นางกมลทิพย์ เพิ่มสิน	การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์วิชา ชีววิทยาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โดยกิจกรรมโครงงานวิทยาศาสตร์
12	นางสาวเหมือนจันทร์ สุขเทา	การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ด้วยแบบฝึกทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เรื่องสนุกกับอิเล็กทรอนิกส์ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
13	นางสาววิจิตพร มากมูล	การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์โจทย์ปัญหาฟิสิกส์ด้วยแบบฝึกหัดเรื่องการเคลื่อนที่แนวตรง
14	นางพะเยา นาสถิตย์	การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ด้วยเอกสารประกอบการเรียนงานประดิษฐ์จากเศษวัสดุและวัสดุในท้องถิ่นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
15	นางพิสมัย นวลละออง	การพัฒนาทักษะการทำงานด้วยบทเรียนสำเร็จรูป งานบ้าน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
16	นายสมบูรณ์ สุกใส	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา การผลิตกล้าไม้ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยแบบฝึกทักษะ
17	นางสาวนาฏยา น้อยมี	การพัฒนาเอกสารประกอบการเรียนเรื่อง งานเกษตร ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
18	นายสิทธิชัย พลายแดง	การพัฒนาบทเรียนออนไลน์เรื่อง การสร้างเว็บเพจสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
19	นางวีณา พลเธียร	การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้วยบทเรียนผ่านเว็บของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
20	นางสาวสัตติยา แสงเดือน	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา กระบวนการทางบัญชีด้วยชุดฝึกหัดเรื่อง การวิเคราะห์รายการค้า
21	นางสาวธิติยา กล่ำทอง	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา การบัญชีเบื้องต้นในระดับชั้นปวช. 1 โดยการใช้แบบฝึกทักษะในการคิดวิเคราะห์
22	นางสาวเพลินทิพย์ แย้มยืนยงค์	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา การบัญชีเช่าซื้อและขายผ่อนชำระ ชั้น ปวช.3 ด้วยแบบฝึกทักษะในการคิดวิเคราะห์
23	นางปราณี พลอยทับทิม	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องเศรษฐกิจในท้องถิ่น ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1
24	นางนราภรณ์ รัตนะ	การศึกษาความสามารถในการวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบแก้ปัญหา

ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
25	นางสาวดาราวรรณ เดชฉกรรจ์	การพัฒนาผลการเรียนรู้และทักษะการแสวงหาความรู้เรื่อง การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้
26	นายวิโรจน์ และอรุณ	การพัฒนาแบบฝึกเสริมทักษะการอ่านเพื่อการสื่อสารชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2
27	นางสาวนดารินทร์ นะวะมี	การพัฒนาทักษะการเรียนการสอน เรื่อง “Learning Tenses” เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
28	นางสาวจำเริญ สุขประเสริฐ	การพัฒนาแบบฝึกเสริมเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1
29	นางฐิติรัตน์ บุตรแก้ว	การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเรื่อง Present Simple Tense ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

รายชื่องานวิจัยของครูโรงเรียนเทศบาล 3 วัดอัมพวันเจติยาราม อ.อัมพวา จ.สมุทรสงคราม

ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
1	นายมานะ เจริญเปลี่ยน	การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบ SATRDO Model เพื่อส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ
2	นางอัญชลี ประจงจัด	การพัฒนาทักษะการอ่านคิดวิเคราะห์กลุ่มภาษาไทยด้วยแบบฝึกหัดเสริมทักษะประกอบการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ ชั้น ป.6
3	นางเรณู แจ่มสุวรรณ	การพัฒนาทักษะการอ่านเขียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสู่ประชาคมอาเซียน
4	นายประพันธ์ จิกจักร	การพัฒนาแบบฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ชั้น ป.5
5	นางสมพรฐกมล รุ่งจรูญกัลปเวท	การพัฒนาทักษะการอ่านเขียนภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้น ป.1
6	นางนวลพรรณ วัฒนประดิษฐ์	การพัฒนาทักษะการอ่านออกเสียงโดยใช้หนังสือส่งเสริมการอ่านจังหวัดของเรา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1
7	นางอุไร รุ่งเหมือนฟ้า	การใช้เอกสารประกอบการเขียนชุดการสอน ใบมะพร้าวเพื่อการตกแต่ง
8	นางวิภา บุญชม้อย	การพัฒนาแบบฝึกทักษะการเขียนสะกดคำ โดยใช้แบบฝึก
9	นางสาวชูศรี สะพรั่ง	การศึกษาเอกลักษณ์ของดนตรีท้องถิ่น ในอำเภออัมพวา จ.สมุทรสงคราม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
10	นางดุสดี นาคะสิริ	การใช้แบบฝึกทักษะเพื่อพัฒนาการอ่านจับใจความของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
11	นางเสาวลักษณ์ แนงแหยม	การพัฒนาทักษะการขับร้องเพลงไทยด้วยสื่อมัลติมีเดียของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ที่	ชื่อ – สกุล	ชื่องานวิจัย
12	นางอุทัยวรรณ เกษเกล้า	การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้วิทยาศาสตร์เรื่องสัตว์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3
13	นางเฉลิมศรี สามล	การพัฒนาทักษะการประดิษฐ์ดอกไม้จากเศษวัสดุกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ด้วยเอกสารประกอบการเรียนประกอบการจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ของชั้น ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
14	นางบงกชธร จันทร์สนิท	การพัฒนาความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อเล็กโดยการใช้ชุดกิจกรรมศิลปะสำหรับนักเรียน ชั้นปฐมวัยปีที่ 3
15	นางอุษา อยู่อำไพ	การพัฒนาชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์ เรื่องพืชและสัตว์ในสาระที่ 1 สิ่งมีชีวิตกับกระบวนการดำรงชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
16	นายอนุศักดิ์ เกษเกล้า	การพัฒนาบทเรียนสำเร็จรูป เรื่องเศษส่วน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5
17	นางสาวชลิตา กลัดทอง	การส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญาในการจัดประสบการณ์ตามกระบวนการวิทยาศาสตร์โดยใช้สมองเป็นฐานของเด็กอนุบาลชั้นปีที่ 3



แบบประเมินความต้องการในการพัฒนา



อบรม R TO Rใน ร.ร.เทศบาล3 วัดอัมพวันเจติยาม




อบรม R to R ร.ร. บ้านแหลมวิทยา









อบรม R to R ร.ร. บ้านแหลมวิทยา






อบรม R to R ร.ร. อัมพวันวิทยาลัย







อบรม R to R ร.ร. เทศบาล 1 อ้อมน้อย





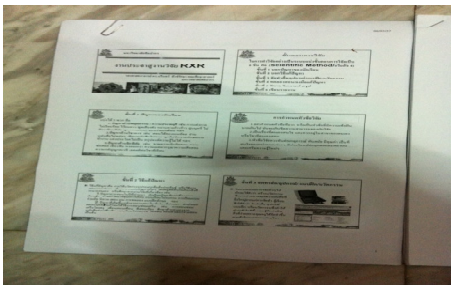

อบรม R to R ร.ร. เทศบาล 1 อ้อมน้อย

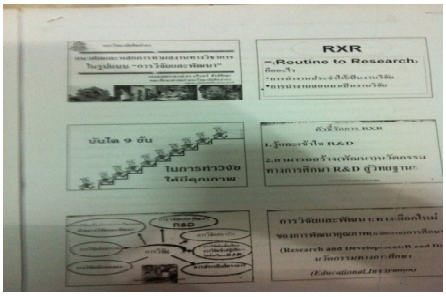


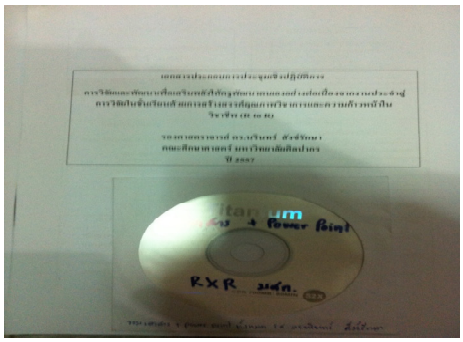




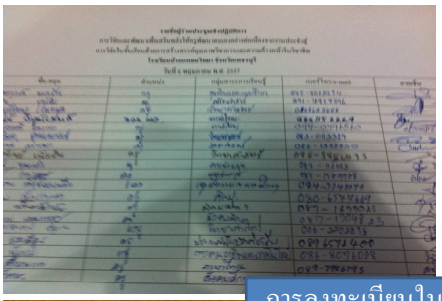
อบรม R to R ร.ร. เทศบาล 1 อ้อมน้อย

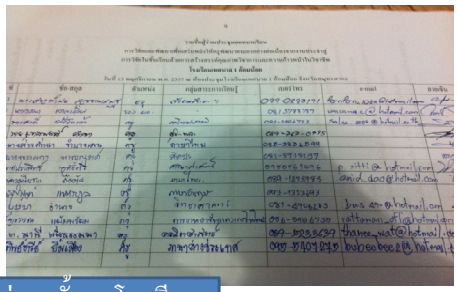




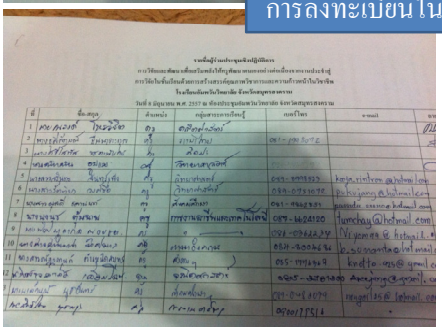


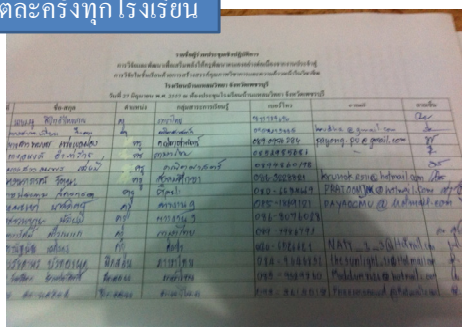
เอกสารที่ใช้ในการอบรมบางส่วน

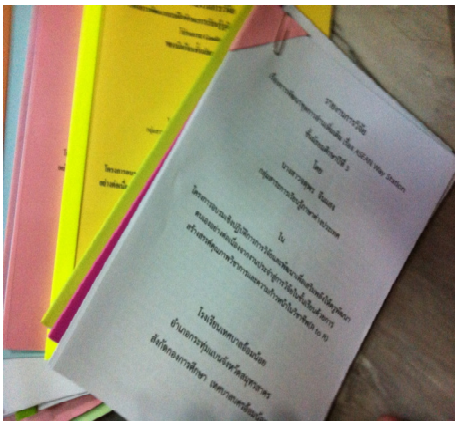


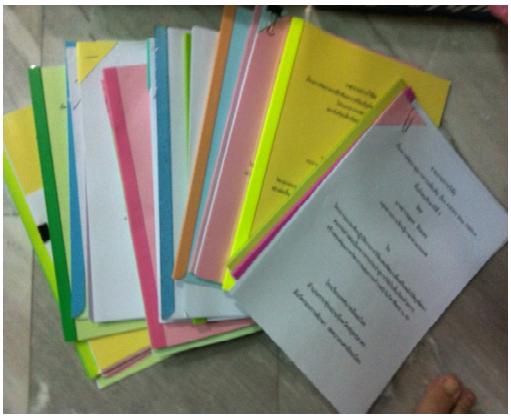


การลงทะเบียนในแต่ละครั้งทุกโรงเรียน



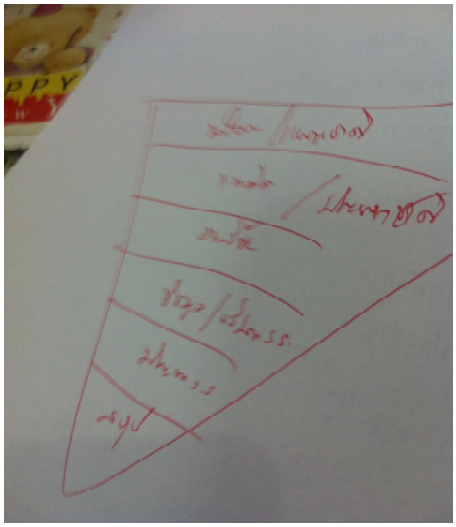






กิจกรรมให้จัดทำรายงาน ครั้งที่ 1 บางส่วน





รายงานการวิจัยและการ Comments






การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (CoPs)






การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

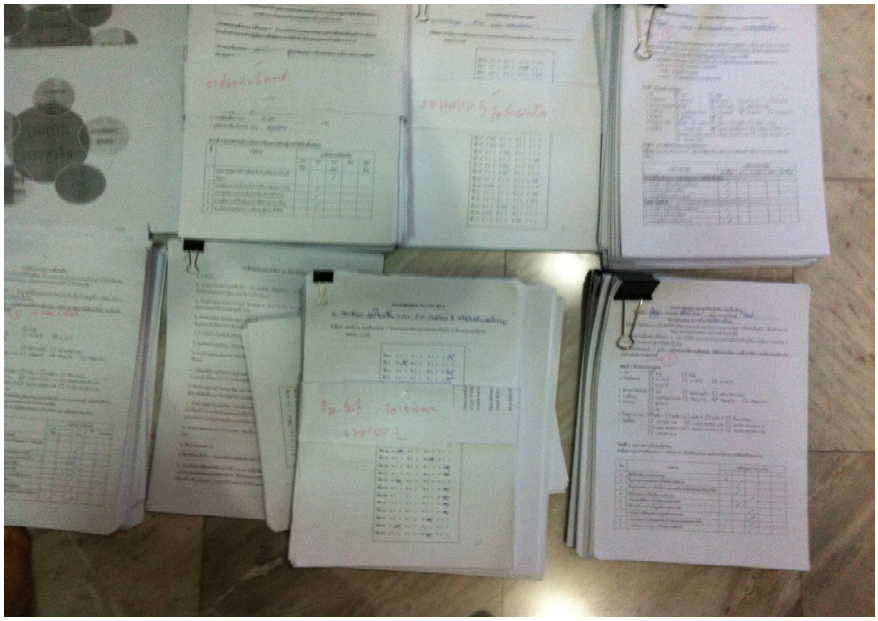




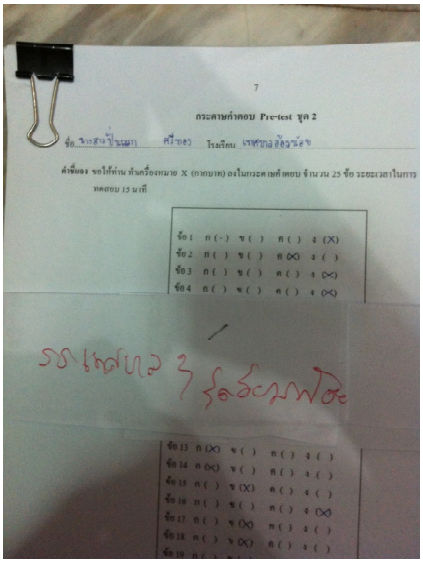

การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

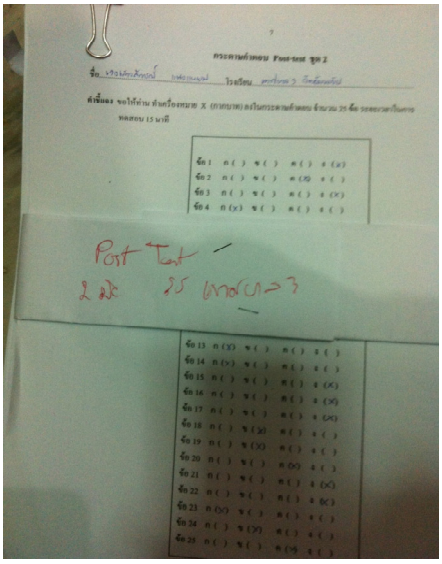


การนำเสนอในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

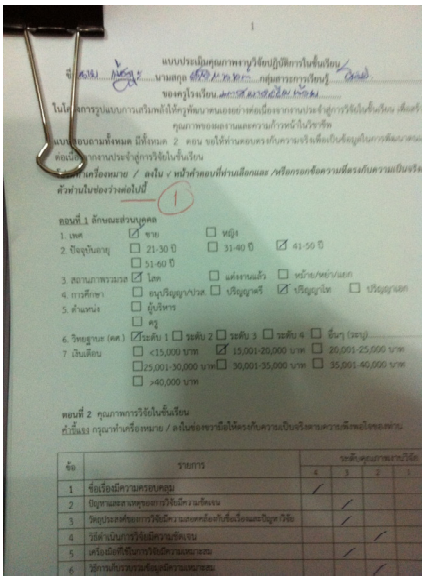


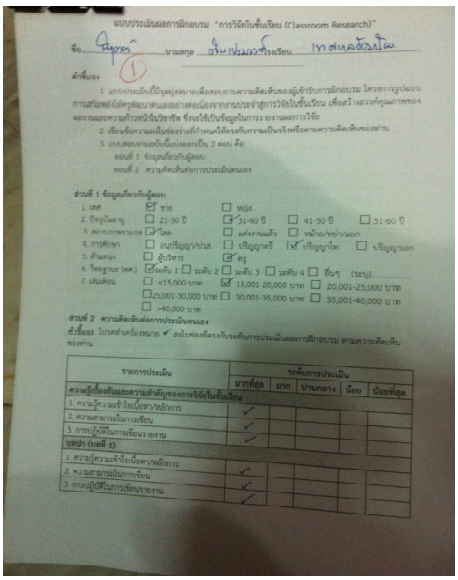
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



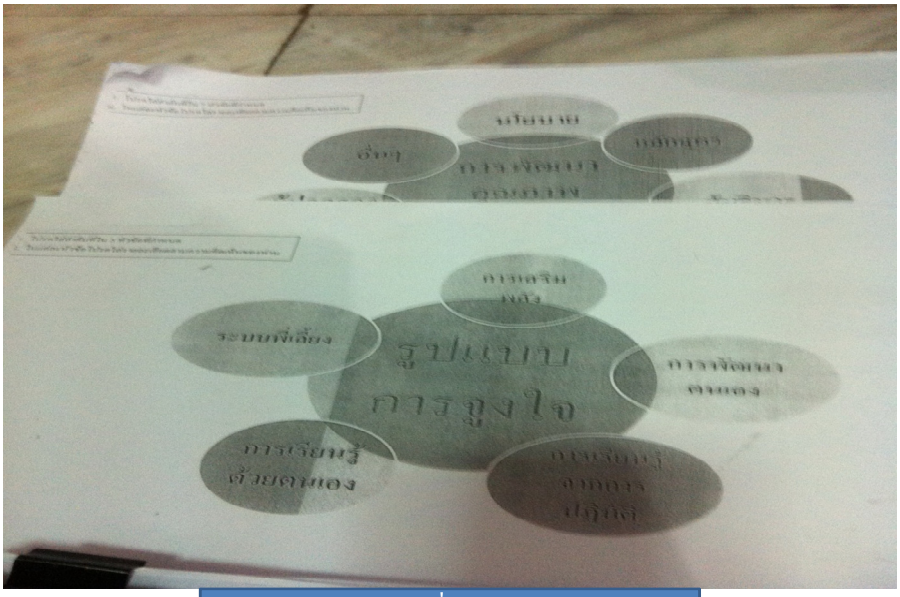


แบบ Pre-test &Post-test





แบบประเมินการอบรมและคุณภาพงานวิจัย



ร่าง Model เพื่อการถอดบทเรียน



ITD (สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและพัฒนา)
เชิญไปบรรยายให้ครู เรื่องคุณภาพการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน

Research and Development for Empowering in Self-Continuous development of Teacher from Routine to Classroom Action Research with Creativity of Academic Quality and Advancement of Professional Career Path

Narin Sangragsa[1*] Sumelee Pongpatapiboon[2] and Supaporn Plomelrsee[3**]**

1Faculty of Education, Silpakorn University, Nakhon-Pathom, Thailand

2 Faculty of Education, Ratjapat Phetchaburi University, Phetchaburi Thailand

3 Faculty of Management , Ratjapat Pranakorn University, Bangkok, Thailand

Corresponding author: narin_324349@yahoo.co.th

Abstract

This research and development is aimed to 1) study all necessary data needed for empowering teachers to have their self-continuous development 2) generate the model of teacher empowerment 3) Implement the model of teacher development 4) evaluate and gather the lesson learnt from it. The research methodology is divided into four stages. The 384 teachers from eight provinces in Thai Western region are selected by using of multi-stages sampling technique. Afterwards the four schools are purposively selected into the process of classroom action research. The research instruments employed here are questionnaire (reliability value =.879), questionnaire for the model endorsement, guideline for in-depth interview, guideline for focus group discussion, the training course and its manual, pre-test and post-test of the training course (difficulty value= .40-.80, discriminant value= .50-.80, reliability value=.899), evaluation test of quality in research, satisfaction test (reliability value= .962) and guideline for gathering in the lesson learnt. The collected data is then quantitatively and qualitatively analyzed and presented in frequency, percentage, standard deviation, outcomes of t-test and its content analysis respectively.

From the results they can be demonstrated as follows:

-The management situations of learning and teaching in the schools, the teacher satisfaction to teacher professional career and the self-continuous development are overall evaluated at much level. For the component of demand on research methodology in classroom, the highest percentage is the demand of research documents prepared for learning (71.43%).

-The model of empowerment is constructed and named to “EDU-WESTERN Model” and this is endorsed.

-The post-test score of training course is significant higher than the pre-test score at P< .05.

-The knowledge, capabilities and research practices of teachers are overall evaluated at much level. Their motivation of self- development is accounted to 47.22%.

-Moreover they satisfy to the model of teacher empowerment at much level.

-From the lesson learnt it is found as 1) the teachers will participate in creating the academic works as a professional teacher 2) there has a clear target for providing the values in teacher career 3) there has a common culture in the roles of being teacher 4) there has a good practice in building up the inspiration and creativity of learning 5) the leaders have their roles, visions and efforts in developing the education 6) the teachers have their self-continuous development, built-in power and strong commitment 7) There have collaborations of many power groups under the forum of exchangeable learning to the advancement of professional teacher career path with its honor.

Keywords: Research and Development / Empowerment / Self- Continuous Development of Teacher/ Routine Jobs to Classroom Action Research/ Creation of Academic Quality/Professional Career Path

Introduction

Education is accounted as the most important base in creating the prosperous and advance society and solving many of social problems. Owing to this is a process that can help many persons to develop themselves in many ways. From the research results reviewed about the problem situations of Thai learning management, the important things and the pressing problems needed to solve urgently it yield to that the achievement in Thai student learning is being in the low level and there have multifarious problems happening with teachers and students. But the most important thing is to the teachers still lack of their creativity in academic works and can not provoke the students to have their higher achievement in learning. It is so necessary to upgrade or elevate the level of Thai education in the whole system. Significantly known as the initial supply source of learning, the teachers and the school administrator are then needed to re-engineer alike. To do this the teachers must be prepared and enhanced for their more capabilities until they can by themselves develop and learn from their practices of teaching in classroom. Thus it is generally accepted as the one way of how to develop the quality of academic works and the advancement in professional teacher career. This is not only focus on the preparation of academic standing alone but it is also aimed to contribute the teachers to improve in their

quality of academic works and teaching in additional to solve the problems of learning by using of the research processing as their learning base begun from their routine jobs to classroom action research. It is compared to the compass help leading to the quality of education starting the teachers to the leaners.

Moreover the empowerment is also be the one appreciable strategy in managing of human resource which effects to the efficiency of performance in organization and let the organization can utilize the labor power of workers for its maximized benefit. To prepare the academic results of teachers will have hence its meaning and momentousness to the ways of how to develop their self-professional career at least in 3 parts as 1) the development of their self-capabilities in routine jobs 2) the development of learning for the leaners/students 3) the development of advancement in professional teacher career.

Regarding to the construction of coaching and mentoring system it is the one mean of how to build up Professional Learning Community (PLC) for the advancement in professional career. For each of the communities which will learn and practice the disciplines or sciences for self-development according to its interests until to achieve the status of specialist or the professional teacher of researching, it is hence needed to the methods of efficient learning. We must give a crucial point into the learning of member in each the professional learning communities including to the method of how to make consultation and learn continuously alike.

The empowerment is hence the one mean used to enlarge the teachers to find out their internal power to respond to their aspiration and they can solve the happening problems by themselves. This will proceed under the promotions and supports of social process in additional to the coaching and mentoring system until the teachers have their self-esteem and built in power and can control their ways of life. Importantly it is the paradigm shift which aim about thinking and research-based learning including to the new workshop training which will not only concentrate on its description instead of this it will intend to enable and reinforce the teachers to search the knowledge by oneself under the Self-Constructivism Philosophy. This has to be geared and added in the shortage points by their coaches and mentors. Hence the teachers and the school administrators will be enhanced their capabilities until they can go ahead for making of academic standing in the following times.

From the problems and the great challenging tasks as mentioned earlier the research team therefore would like to study about how to empower the teachers to have their self-development under the research title “Research and Development for Empowerment Support in Self-Continuous Development of Teacher from Routine to Classroom Action Research with Creativity of Academic Quality and Advancement of Professional Career Path”. This is the collaboration of research and development (R&D) program with the program of action research in classroom aimed to find out the system of how to build up the motivation for enhancing the teachers to have more capabilities to produce their academic outcomes with its good quality and their advancement in professional career. The research team would like to build up the one model of Professional Learning Community (PLC) in the society of learning and the exchangeable learning to cope the changes of Globalization World. This is also expected to elevate the quality of initial supply source of education named to “teacher” and it is the compass leading teachers to have the learning for changes and this will be started from the teachers to their disciples (leaners) and this will add to the leaning base which will reflect to the good quality of Thai study in its sustainable ways.

Research Objectives

1. To study all necessary data needed for empowering teachers to have their self-continuous development

2. To generate the draft model of teacher empowerment for their self-continuous movement

3. To try out the draft model of teacher empowerment

4. To evaluate the model and gather the lesson learnt from it.

Literatures Reviewed

Many of the literatures related to this research are reviewed and formulated to be the draft model of empowerment and these are Research in Classroom (Suwimol Wongwanich, 1995, 2010 ; Boonchom Srisaard,2012; Suwit Moonkham, 2010; Phimphan Dechakuphata and Payao Yindeesuk, 2011;Narin Sangruksa, 2012,2013) Research-Based Management of Learning (Phaitoon Sinlarattana, 1994) Development of Routine Jobs to Researching (Siriphorn Jirawattanakul and Arun Jirawattanakul, 2010; Narin Sangruksa, 2012)

Empowerment **(**Kanter; 1977 ; Block, 1987, Maeroff, 1988 **;** Brown and Hawkins; 1988 **;** Scott and Jaffe, 1991 ; Tebbitt, 1993 ; Sergiovanni, 1991 ; Blasé and Blasé,2001**)** Theory of Motivation(Maslow,1959 ; Huitt, 2001) Theory of Two Factors (Herzberg, 1950) Theory of E.R.G.(Alderfer 1992) Theory of Expectation (Vroom,1964) How to Have Achievement (McClelland, 1953 , 1961) Self-Development (Megginson & Pedler 1992 ; ก.ค.ศ., 2550) Learning from Practices (McGill and Beaty , 1995 ; Office of the Civil Service Commission, 2545 , Revans, 1982) Self-Learning (Tough, 1970 ; Knowles, 1975 **;** Colin Griffin, 1983 **;** Brookfield, 1984 ; Garrison,1997) Teacher Development by Coaching and Mentoring System (Chaleaw BureePhadee, Sumalee PhongTiyaphaboon and Narin Sangruksa, 2013) Satisfaction (Morse, 1953 ; Ernest & IIgen. 1980 ; Mullins 1985 ; Maslow1970) How to Gain the Lesson Learnt (Naowarat Plainoi, 1994; Suphawan Plainoi, 1994; Orasri Ngamwithayaphong, 1997) and How to Develop the Model (Getzels-Guba, 1957 , Good, 1973 ; Keeves, 1988)

Research Methodology

The research process is divided into 4 steps as follows:

1.Step 1 (Basic Research1:R_1): At this step the research team will explore and analyze all of the basic data needed for empowering the teachers to have their self-continuous development starting from the routine jobs to classroom action research. This is aimed to enhance them to have their creativity of works and advancement in professional career. The step was also included to the study of obstacles and problems happening in the Thai western region. The quantitative research instruments employed here is semi-structural interviewing questionnaire (IOC between .80-1.00, Reliability value = .879). The study population are teachers and their administrators in the four provinces of Thai western study service area, 2013 A.D. amounted to 12,506 persons (Phetchaburi province =4,263 persons; Samut Sakhon province=1,450 persons; Nakhon Pathom province= 5,491 persons; Samut Songkhram province= 1.302 persons). The sample size is calculated based on Krejcie & Morgan Table (Krejcie & Morgan, 1970: 608) and yield its amounts to 384 persons and this respondent group is sampled by using of multi-stage sampling technique in each of the provinces as mentioned earlier. For the qualitative study the 14 key informants are purposively selected from the school teachers and their administrators, Deputy Director of Secondary Educational Service Area, Educational Supervisor and Director Department of Education these are interviewed and invited to joint in the forum of focus group discussion.

The qualitative research instruments are then guideline for focus group discussion, Self-Assessment Report (SAR) and guideline of documentary analysis.

2.Step 2 (Development:D_1): This **i**s the process of how to design and develop the draft model of teacher empowerment and the draft is later checked up for its appropriateness in usage from the expert team (5 experts).

3. Step 3 (Action Research :R_2): The draft is hence implemented in the 4 pilot schools as 1) Omnoi Municipal School 1 (large size) of Omnoi Municipality, Samut Sakhon province 2) Amphawan Witthayalai School under Office of Educational Service Area 10 (special large size), Samut Songkhram province 3) Amphawan Jetiyaram Municipal School 3 (small size) of Amphawa Municipality, Samut Songkhram province 4) Banlaem Wittaya School under Office of Educational Service Area 10, Phetchaburi province and all of the respondents as the school teachers who participate in this research program are accounted 190 persons. The schools are prepared for their readiness and the teachers are trained about how to empower themselves to have self-development for supporting to the program. The preparation is also included to the training course and its manual too. The instrument for pre-test and post-test after the respondents trained had its IOC between .80-1.00. This instrument is tried-out with the non-sample group amounted to 30 persons in Nakorn Pathom province. After that the results are analyzed in its difficult value yielded to .40-.80, discriminant value yielded to .50-.80 and concurrent validity value yielded to .899. Moreover the instruments in this step are included to evaluation test of training course, tape recorder, guideline for group meeting, guideline for small seminar group and guideline for arrangement of conference for the proposal of how to empower teachers to have their self-development.

4. Step 4 (Development: D_2): This is the step of how to evaluate and improve the draft model. Furthermore the school administrators and teachers are evaluated about their satisfaction toward the research program. The study population is the school teachers of four selected schools amounted to 190 person. From this amount it is used to calculate the sample size from Krejcie and Morgan Table (Krejcie and Morgan, 1970: 608) which yields to 132 persons. The sample group as mentioned was selected by using of simple random sampling technique. The evaluation test has its IOC value between .80-1.00, reliability value = .962. The lesson learnt is gained through technique of After Action Review (AAR).

The Research Results

1. The Results of Basic Research from Step 1

1.1 The Personal Characteristics of Respondents: By largely the respondents are female (272 persons, 70.83%), have age 51-60 years old 1(20 persons, 31.25%) and the inferior group is aged 31-40 years old (106 persons, 27.60%). They have married status (190 persons, 49.48%) and the lower is single (172 persons, 44.79%). They are graduated at bachelor degree (312 persons, 81.25%) the inferior is graduated higher than the bachelor degree (61 persons, 15.89). Majority has his/her formal position at teacher and educational personnel 3 (102 persons, 26.57%) the lower is teacher and educational personnel 2 (101 persons, 26.10%). They have monthly income between 15,001-20,000 Thai Baht (142 persons, 36.98%) the lower group has more than 40,000 Thai Baht (100 persons, 26.04%).

1.2 The Situation of Teaching and Learning: It is overall evaluated at much level ($\overline{X}$=4.10,S.D.=.506). When considering into each of its dimensions the highest mean score is "Effort and Satisfaction toward Teacher Professional" and this is interpreted at much level ($\overline{X}$=4.15, S.D. =.931) the inferior is "Situations of Learning and Teaching Management" and this is also evaluated at much level ($\overline{X}$=4.10, S.D. = 1.21). The lowest is "self-development" however it is at much level as well ($\overline{X}$= 3.95, S.D. = .442).

1.3 The Demand on Concept of How to Develop Routine Jobs to be Research Jobs : For the issue of development mentioned above the items which have its highest percentage are "Demand on Guideline of how to practice the Research Concretely and Build It Into the Daily Works or Routine Jobs" and "Development of Teaching and Learning until It will be Benefits to the Learners and Teachers" (51.43%) the inferior is " The Research Results should have relevant and can Solve the Problems and this can help the students understand and solve the learning problems by themselves" (42.86%). Within the demand on research methodology in classroom, the highest percentage is "Demand on Research Documents for Self-Studying" (71.43%) the lower is "Demand on Reviewing the Research Practices along with its Ongoing Process and Mentoring in the Jobs Finished Done" (48.57%). When considering into the demand on innovation of education, the highest is "How to Build the Instruments for Solving the Problems Especially for the Way of How to Teach the Students to Have His or Her Self-Thinking" (34.28%) the inferior is "How to Produce or Create Many Medias" (28.57%). For the demand on how to make the research report, the highest is "Demand on the Examples or if possible the Dummy Structure of How to Write the Research Report" (80.00%) the lower is "Demand on the Research Report Should be Shortly and Simply Written" (54.28%). Finally the issue of obstacles and problems found in this research, the highest is "The Teachers have their Routine Jobs many Burden Especially to the Special or Extra-Jobs and Urgent Tasks these cause so much boring" (71.43%). The one recommendation draw up from this research is to develop the

research it has to make it to be the routine jobs but when writing it in the full report this is of course boring. Thus the research should be made easily for the practitioners (40.00%).

2. The Components of Empowerment Model

The research team formulates the draft model of empowerment so called to "EDU-WESTERN Model" from many of reviewed literatures such as many qualitative and quantitative research reports and the other related documents and this name is come from 1) Effort-E 2) Driving Forces-D (Driving Force/Internal Force) 3) Universal-U 4)Wealthy Intelligence-W 5) Effectiveness to Learner -E 6) Self-development-S 7) Technology-T 8) Empowerment-E 9) Responding-R (Responding to Routine Jobs to Research Action in Classroom) and 10) Networking-N. This will have its minor components shown as follows:

Component I: Capabilities for Self-Continuous Development

This is the process of how to enhance the teachers to have their skills and capabilities in self-continuous development through many means such as arrangement of exchangeable learning forum, learning from doing in the real practices, searching of knowledge by oneself and supporting taken from the system of continuous coaching

Component II: Activities of Self-Continuous Development

This is the arrangement of activities used to stimulate the process of exchangeable learning happen from the teachers to the students/learners. The routine jobs therefore are changed to be the action research in classroom (R to R) and this will lead to the invention of creative academic works.

Component III: Building up Professional Learning Community from Teachers to Students

This is occurred from under the system of continuous coaching, the process of exchangeable learning happening among teacher groups, teacher fellows and learners. This will lead to Professional Learning Community and can be later developed to be the learning organization.

Component IV: Enabling Factors (Internal)

This component will enable the teachers to get success from their inter factors. It is their passionate (built in power), driving force of achievement in learning, learning from real practices, and self-responsibility

Component V: Supporting Factors (External)

This component supports the teachers to gain their success and it will come from their outside sources as their directors, teacher fellows, family and other social supports. From these components it can be presented as figure I

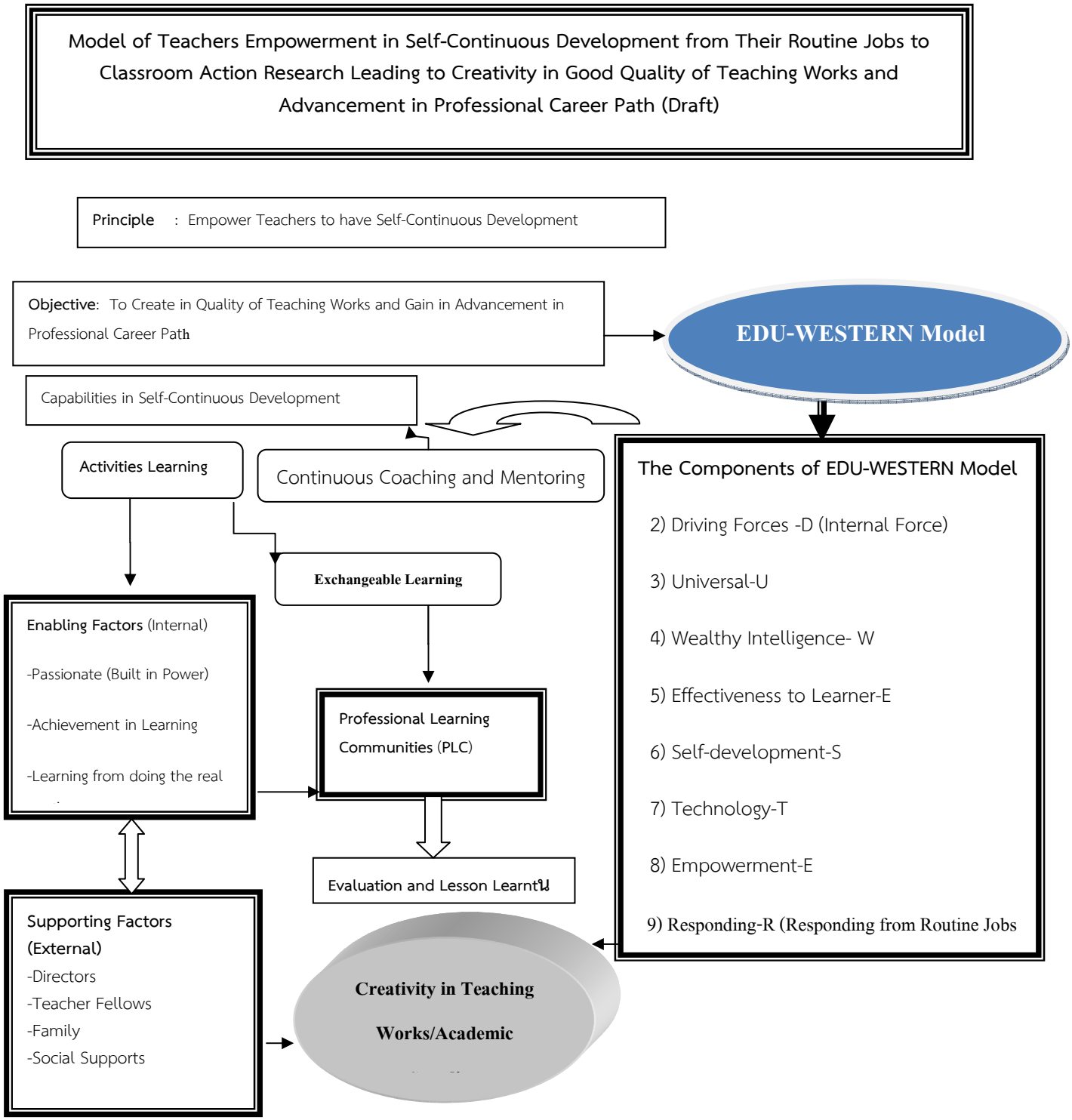


Figure I: The Model of Teacher Empowerment in Self-Continuous Development

The Conditions of Model Usage: This "EDU-WESTERN Model" is being in the draft model and has to use practically in the stage of action plan and the stage of development in training course and its manual.

The draft model is endorsed by the expert team at much level ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.509). When considering into each of its components, the highest rank is the manipulation of model components ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.513).The inferior is the components of teacher empowerment ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.508). For the model components the highest rank is "Principle and Objective Component" ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.507), the lower is "Component of Research Processing"($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.526) and the lowest is "Component of Conditions for Utilizing the Model" ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.495)

3. The Results of Implementation (Research$_2$:R$_2$): This is as follows:

3.1 The Preparation of Schools: This is the stage of school preparation and it is set up for five months, five steps as Step 1 (Begin at the Basic Base) Step 2 (Full-Fill in the Shortage of Former Part) Step 3 (Leading to the Practices) Step 4 (Full-Fill from the Step 2) Step 5 (Development for Strengthening Points)

3.2 The Training of Teacher Empowerment: It will be implemented in the four schools. This is comprised of the three sessions of training, the first is the academic session (3 times with a half day per one time, the second is the coaching session of how to empower, and the third is the session of mentoring and exchangeable learning.

3.2.1 The Pre-Test and Post-Test of Knowledge after Trained with the Research Program

Table 1: The Pre-test and Post-test Knowledge Score of Four Schools Before and After their Trained with the Research Program

Test	n	Total Scores	$\overline{X}$	S.D.	%	Interpretation	df	t	p-value
Pre-test	190	25	10.88	1.766	43.52	Poor	189	46.322*	.000
Post-test	190	25	18.66	2.678	74.64	Fair			

* Significance at P≤ .05

From Table 1 it is found that the pre-test mean score =10.88, standard deviation= 1.766 (43.52 %) and this is overall interpreted at low level, after trained with the program the post-test mean score is measured again and this is higher to 18.66 and its standard deviation is 2.678 (74.64 %) however it is overall evaluated at fair level. The post-test score is significant higher that the pre-test score at $p \leq .05$

3.2.2 The Evaluation of Teacher Knowledge, Capabilities and Practices of Action Research in Classroom: The teacher knowledge, capabilities and practices are overall evaluated at much level ($\overline{X}$ =3.74, S.D. = .754). When considering into each of its items the bibliography item is evaluated at the first rank and at much level ($\overline{X}$ =3.83, S.D. =.784). The inferior item being at much level is the appendix item ($\overline{X}$ =3.82, S.D.= .761). And the three lowest ranked scores are the item of research methodology (chapter 3), ($\overline{X}$ = 3.65,S.D.= .798) the item of research result ($\overline{X}$ = 3.65,S.D.= .781) and the item of research article ($\overline{X}$ = 3.65,S.D.= .711), all of these will have the same score and are evaluated at much level as well.

3.2.3 The Evaluation on Quality of Action Research Practices in Classroom: The action research in classroom of four schools is overall evaluated at very much level (scores=28.33, $\overline{X}$ =3.15, S.D.=.543). When considering into each of its items, all of items are evaluated at very good level as well. The highest rank is "Research Objectives is relevant to its Title and Research Problems" (Score==30.25, $\overline{X}$ =3.29,S.D.=.638). The lower mean score is "The Title covers to the Research" (Score=29.61, $\overline{X}$ =3.28,S.D.=.599) and the lowest mean score is "For this Research the Research Writing is Clear" (Score= 27.33, $\overline{X}$ =3.06,S.D.=.643).

3.2.4 The Results from Arrangement of Minor Seminar Forum for Exchangeable Learning about How to Empower the Teachers in Teaching

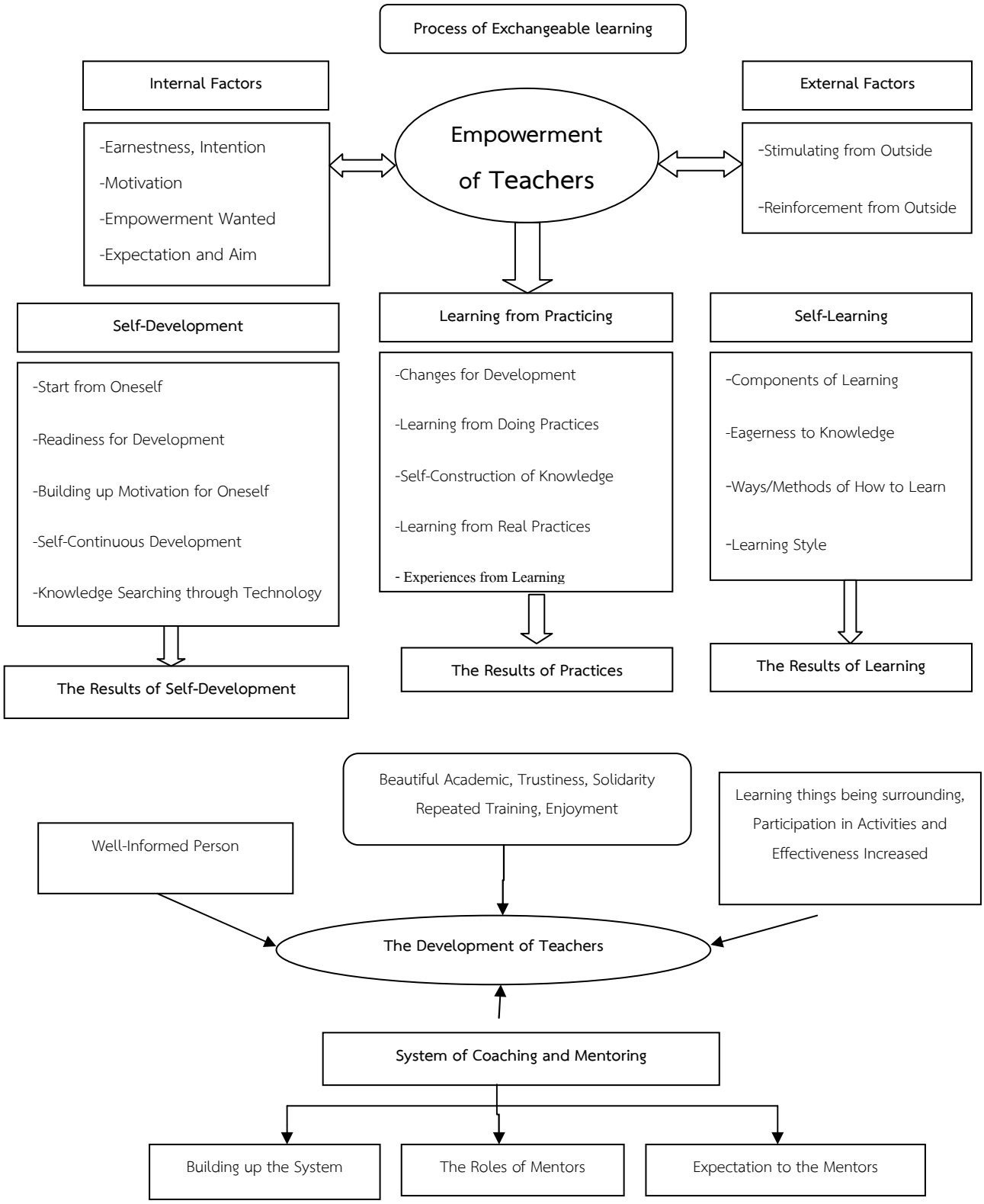


Figure 2: Demonstration on the Process of How to Empower Teachers through their Exchangeable Learning

3.2.5 The Results Learnt from the Conference Forum of Teacher Empowerment for Their Self-Continuous Development

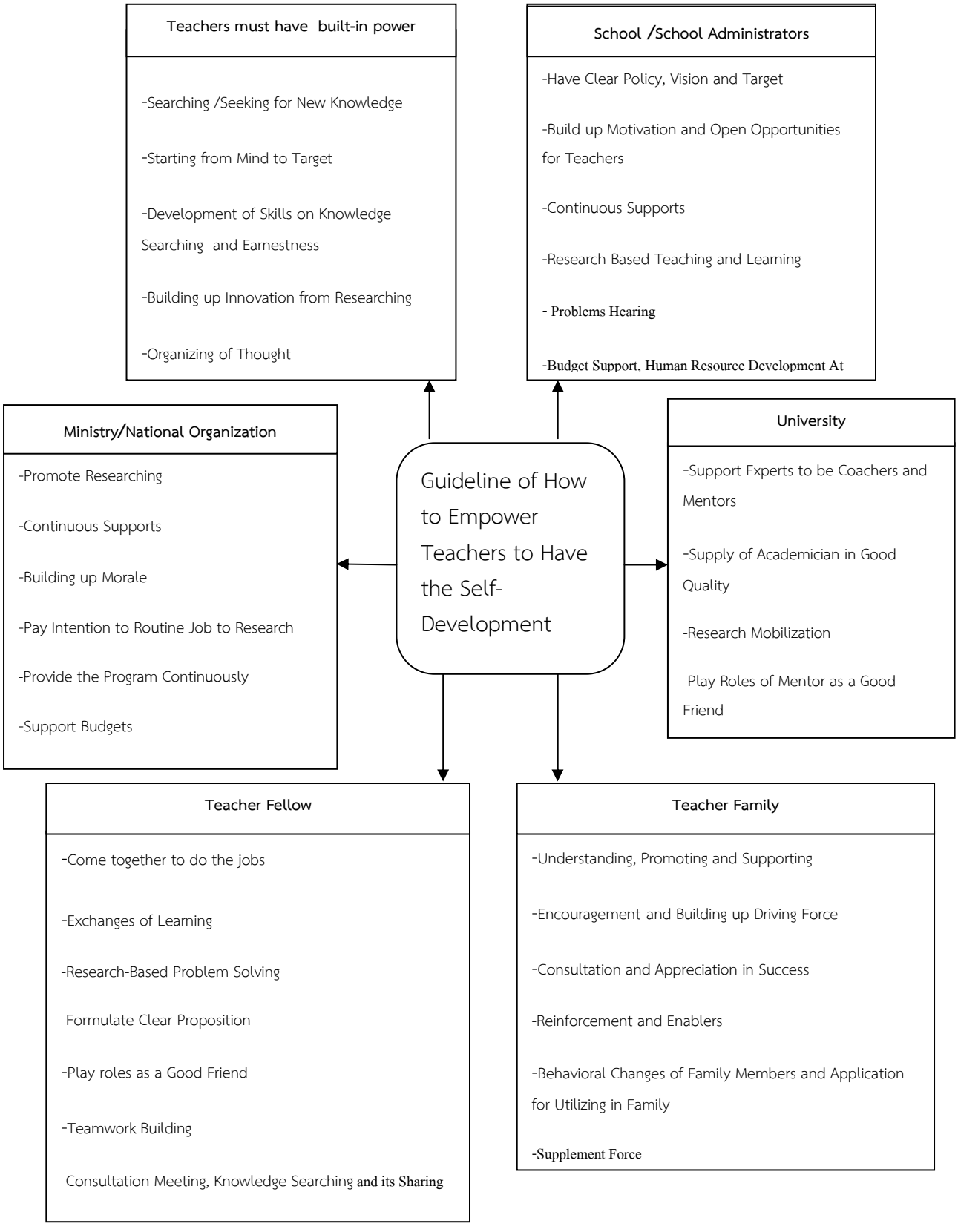


Figure 3 Demonstration of How to Empower the Teachers to Have Their Self-Continuous Development from Routine Jobs to Research in Classroom

4. The Evaluation and Lesson Learnt from this Research

4.1 The Teacher Satisfaction of Empowerment Process in Research

Table 2: Mean, Standard Deviation of the Teacher Satisfaction (n = 145)

The Teacher Satisfaction	The Level of Satisfaction			
	$\overline{X}$	S.D.	Level	Rank
1.The Dimension of Empowerment	3.92	.535	Much	2
2.The Dimension of Research Activities Arranged in Classroom	3.83	.501	Much	3
3.The Dimension of Research Surrounding in Classroom	3.79	.546	Much	5
4.The Dimension of Researching Time	3.68	.589	Much	6
5.The Dimension of Research Evaluation	3.82	.553	Much	4
6.The Dimension of Research Utilization	4.43	.632	Much	1
Total	**3.91**	**.559**	**Much**	

From Table 2 it is found that the teacher satisfaction is overall evaluated at much level ($\overline{X}$ = 3.91, S.D. = 0.559). When considering into each of its dimensions, the dimension of research utilization is evaluated at the highest rank ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .632) and the inferiors are the dimension of empowerment ($\overline{X}$ = 3.92, S.D. = .535), the dimension of research activities ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = .501), the dimension of research evaluation ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = .553), the dimension of research surrounding($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = .546), and the dimension of researching time ($\overline{X}$ = 3.68, S.D. = .589) respectively.

4.2 The Lesson Learnt Gained from the Research

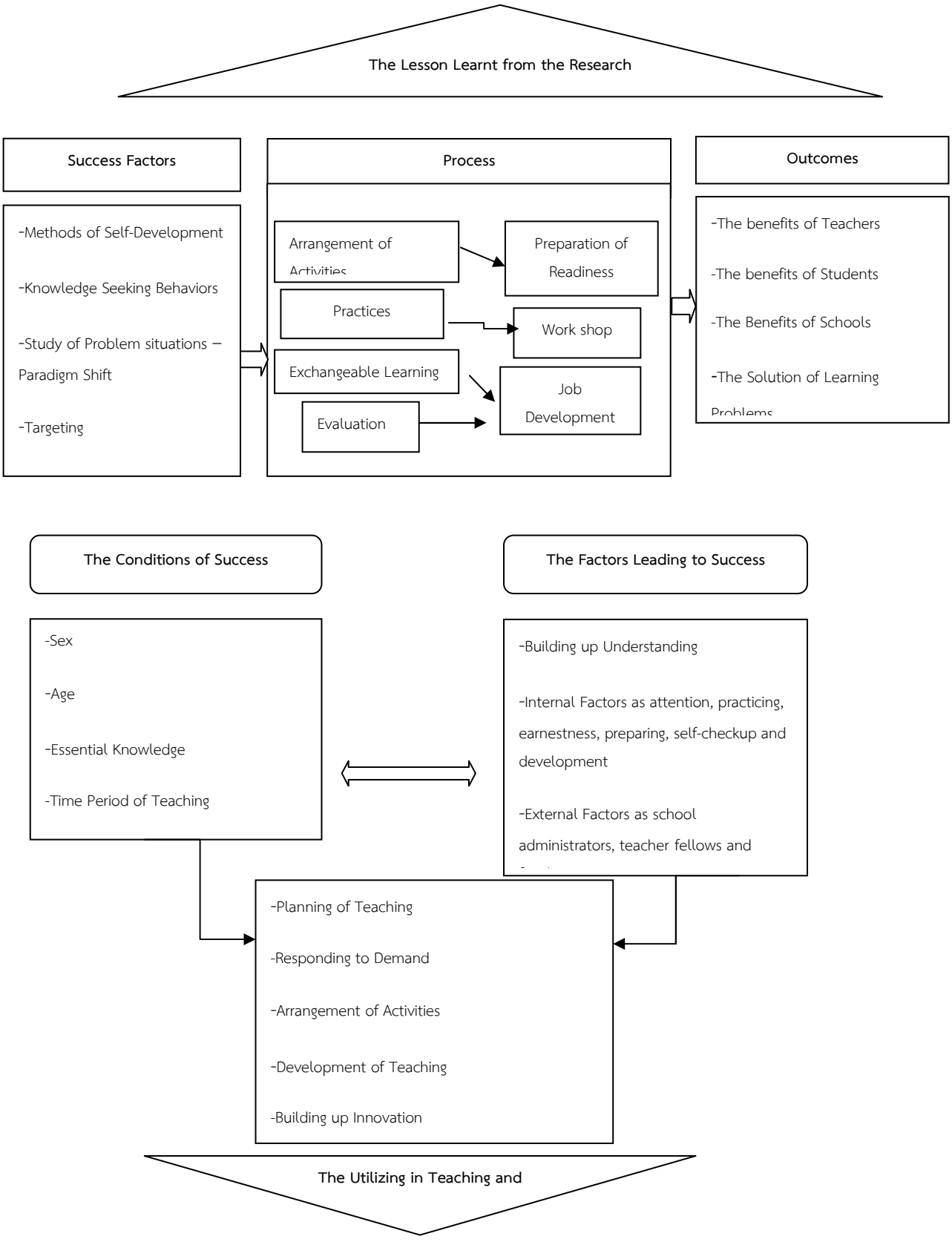


Figure 4 Demonstration of the Lesson Learnt

Recommendations for Utilizing in the Research Results

1. In this research the EDU-WESTERN model is developed and this should been taken by all of the stakeholders as the school administrators, the chief of academic subjects, Primary Educational Service Area, Secondary Educational Service Area, Department of Education of Local Administrative Organization and Office of the Non-Formal and Informal Education to use or implement in their own schools. They should promote and support to the model through the training courses and its manuals consistently.

2. In the research the process of coaching from the mentors of Silpakorn University can lead all the teachers awake themselves in the process of action research and it can make them to success in the research at the one level (even though the results are incompletely as expected but the one important point of this research reminded here is that this will be used to solve the problems in classrooms and the students can participate in the research well, therefore the administrators and teachers should build up and promote the Professional Learning Community (PLC) happen in their schools and the participants can have their continuous exchangeable learning.

3. From the one result the teachers has their one weak point about how to create and utilize the learning media and Information Communication and Technology (ICT) innovations in classrooms. The students are therefore disinterested in their learning and this can yield them to have the poor grade of learning. To tackle the problems especially in the shortage of learning media, Information Communication and Technology Instruments and the disinterested students, it should been performed through the participatory action research. All of the stakeholders as the school administrators, the chiefs of academic subjects, the teachers and the students should participate in it. And the urgent tasks are to develop the media innovation of ICT and the disinteresting of students.

4. After the teachers and the school administrators are empowered at the three personal, teamwork and organizational levels, all of them can gain more the capabilities in performances however this process should been continuously practice through the process of adding and full-filling in their shortage of learning points. They should been reinforce and enable until to have their motivation and achievement in their teaching and management through the participatory action research in classroom.

5. To consider into the self-development of teachers which is evaluated at the lowest level, all of the stakeholders should support consecutively to the teachers to develop the research by oneself. This should been conducted through the processing of construction in Research Professional Teacher (RPC). To do this the teachers who are having the certificate at master degree should be their mentor.

6. When looking at the item of limited research time is evaluated at the lowest level, all of the stakeholders should promote the teachers and the students to have their enough times to make the research report completely.

Recommendations for Future Research

1. The EDU-WESTERN Model should been implemented in all levels of educational institutions of Primary Educational Service Area, Secondary Educational Service Area, Department of Education of Local Administrative Organization (Provincial Administrative Organization/Municipality/Sub-district Administrative Organization) and Office of the Non-Formal and Informal Education.

2. It should have the development of activities in the learning courses or training courses of Primary Educational Service Area, Secondary Educational Service Area, Department of Education of Local Administrative Organization (Provincial Administrative Organization/Municipality/Sub-district Administrative Organization) and Office of the Non-Formal and Informal Education. This is aimed to empower the teachers to have their quality in creative academic outcomes and advancement in professional career through the action research in classrooms.

3. It should have the participation action research (PAR) suitable for tackle on educational problems of Thai western region.

4. It should have the comparative study or the good practices or the success conditions for the teachers who would like to develop themselves to be as the one learner of education institutions at all levels.

Reference

Kitsaphong Keeratikorn. (2013). “Elevation in Teacher Quality” in the Conference of Reform Commission of Teacher Manufacturing and Development System 2nd /2013, 24 January 2013.

Academic Department. (1999). *Researching for Learning Development*. Bangkok: Kansatsana Printing House.

_____ .(2012). Researching for Learning Development of Basic Education Course. Bangkok: Khurusapha Printing House.

Chaleaw Bureephadee. (2013). “Professional Learning Community (PLC)” in *1 Decade of Development Education.* Narin sangruksa (editor). Nakorn Pathom : Silpakorn University Printer. Pages 12-17.

Narin sangruksa, Chaleaw Bureephadee, Sumalee Phongtiyaphaiboom. (2013). Research Report Titled “Project Evaluation and Lesson Learnt from the Program of Teacher Development through Processing of Coaching & Mentoring System in Office of Secondary Educational Service Area 10: Silpakorn University and Phetchaburi Rajabhat University

Phaitoon Sinlarat. (2012). (editor). *For the Excellence of Thai Teacher Study. Bangkok*: Dhurakij Pundit University.

Wichan Phanich. (2010).*Teachers for Disciples.* Bangkok: Ammarin Printing and Publishing.

_____ . (2013 A). *Building up Learning into 21st Century.* Bangkok: Siam Commercial Foundation.

Best. W.J. & Kahn. J. V. (2006). *Research in education.* 10th Boston : Pearson Education Inc.

Blasé J. and J.R.Blasé. (2001). *Empowering Teachers: What Successful Principals Do.* (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Corwin.

Brookfield S.D. (1984). “Self-directed in adult learning : Critical paradigm.” *Adult Education Quarterly.* 35 (2) : 59-71.

Dixon, N.M. (1998). *Action learning: More than just a task force. Performance Improvement Quarterly*_11(1): 44-58.

Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch.(1959).*The Motivation to Work*.

New York : John Wiley and Sons, lnc.

McGill,I. and Beaty, L. (1995) *Action leaning.* 2nd ed. London: Kokan Page.

Morse, N.C. (1953).*Satisfaction in white collar job.:* University of Michigan Press.

Short P. M. and Greer T.J. (1997). *Leadership in empowered schools: Themes from innovative efforts.* Merrill : Upper Saddle River, N.J.

ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนและกิจกรรมที่ดำเนินมา และผลที่ได้รับตลอดโครงการ

ขั้นตอนการวิจัย	ระเบียบวิธีวิจัย	กิจกรรมที่วางแผน	กิจกรรมที่ดำเนิน	ผลที่ได้รับ
1.ข้อมูลพื้นฐานในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในภูมิภาคตะวันตก	-เชิงปริมาณ แบบสอบถาม จำนวน 384 ชุด -เชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ระดับลึก 15 คน	1. วิเคราะห์เอกสาร 2.นำแบบสอบถามสอบถามครูในภูมิภาคตะวันตก 3.สัมภาษณ์ระดับลึก ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คนหรือจนข้อมูลอิ่มตัว	1. วิเคราะห์เอกสาร 2.นำแบบสอบถามสอบถามครูในภูมิภาคตะวันตก 3.สัมภาษณ์ระดับลึก ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 15 คนหรือจนข้อมูลอิ่มตัว	ได้ทราบข้อมูลพื้นฐาน สภาพการณ์ ความต้องการ ปัญหา/อุปสรรคการพัฒนาตนเองของครูในการสร้างสรรค์คุณภาพของผลงาน
2. พัฒนารูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	-การสร้างและพัฒนารูปแบบ -การตรวจสอบรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบประเมินรูปแบบ 5 คน	-ร่างรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของ ผลงานและความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และตรวจสอบรูปแบบฯ	-ร่างรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของ ผลงานและความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และตรวจสอบรูปแบบฯ	ได้รูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของ ผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และรูปแบบที่ผ่านการรับรอง
3. เทียบเคียงและการปฏิบัติที่เป็นเลิศในการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่าง	การทดลองการวิจัยในโรงเรียนต้นแบบ 4 แห่ง การวิจัยเชิง	1.การจัดอบรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อ	1.การจัดอบรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยใน	-ได้ผลการจัดการอบรม -ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของการ

ขั้นตอนการวิจัย	ระเบียบวิธีวิจัย	กิจกรรมที่วางแผน	กิจกรรมที่ดำเนิน	ผลที่ได้รับ
ต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	คุณภาพ 1.การจัดอบรม 4 โรงเรียน 40 คน 2. การจัดเวทีเสวนาย่อย 4 แห่งๆละ 20 คน จัดเวที3 รอบ 120 คน	สร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2.จัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2.จัดเวทีเสวนาย่อยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	เสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง -เกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในโรงเรียนต้นแบบ 4 โรงเรียน และเครือข่าย 5 โรงเรียน
4. แนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	การประชุมแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 1 วัน จำนวน 50 คน	การประชุมแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 1 วัน	การประชุมแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 1 วัน	ได้แนวทางแนวทางการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5.ประเมินและถอดบทเรียนรูปแบบการเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพ	1.ประเมินความพึงพอใจของครูต้นแบบในภูมิภาคตะวันตก จำนวน 103 คน 2.ถอดบทเรียนรูปแบบการเสริม	1.ใช้แบบสอบถาม 2. ใช้แนวทางการถอดบทเรียน AAR	1.ใช้แบบสอบถาม 2. ใช้แนวทางการถอดบทเรียน AAR	1.ได้ทราบความพึงพอใจของครูต้นแบบ 2. ได้บทเรียนรูปแบบ การเสริมพลังให้ครูพัฒนาตนเองอย่าง

ขั้นตอนการวิจัย	ระเบียบวิธีวิจัย	กิจกรรมที่วางแผน	กิจกรรมที่ดำเนิน	ผลที่ได้รับ
ของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ	พลังการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของครู 20 คน			ต่อเนื่องจากงานประจำสู่การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ประวัติคณะผู้วิจัย

1. หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย **รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา**

ตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ

สังกัด มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 70160

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการชุมชน คณะวิทยาการจัดการ
โทรศัพท์ 0-32 594048350 โทรสาร 032-594028
e-mail narin_324349@yahoo.co.th, narin@ms.su.ac.th

2. ผู้วิจัยร่วม

ชื่อผู้ร่วมวิจัย **อาจารย์ ดร.สุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์**

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ คณะครุศาสตร์

สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประธานสาขาจิตวิทยาฯ คณะครุศาสตร์
โทร/โทรสาร 032-439300
e-mail: spongtiyapaiboon@yahoo.com

3. ผู้วิจัยร่วม

ชื่อผู้ร่วมวิจัย **อาจารย์ ดร. สุภาภรณ์ พรหมฤาษี**

ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ คณะวิทยาการการจัดการ

สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 76000
โทร.089-5199985 โทรสาร.02-5920228
e-mail : dr.dao@hotmail.com