

การพัฒนา รูปแบบฝึกรูปแบบการทำวิจัยในชั้นเรียน Development of Training Model for Classroom Research

พัชนี บุระพันธ์¹ ยูพาศรี ไพรวรรณ² และ พรทิพย์ วรกุล³

Phatchanee Buraphan,¹ Yupasri Praiswan² and Porntip Vorakul³

สาระสังเขป

การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งที่วงการศึกษาให้ความสนใจ วิธีการพัฒนาครู รูปแบบหนึ่งที่สำคัญคือการฝึกรูปแบบ รูปแบบการฝึกรูปแบบการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพจัดเป็นปัจจัยเร่งที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนางานวิจัยได้เป็นอย่างดี ควรคำนึงถึงปัจจัย 3 ด้าน ประกอบด้วย **ประการแรกปัจจัยที่เกิดก่อนกระบวนการเรียนรู้** ได้แก่ แนวโน้มและความต้องการ ปัญหาที่ต้องแก้ไขของครูผู้รับการฝึกรูปแบบ และสถานศึกษา ด้านบริบทสถานภาพของครูเกี่ยวกับงานพื้นฐานที่ต้องปฏิบัติจริง พื้นฐานความรู้ทางวิจัย ปัญหาการจัดการเรียนการสอน พฤติกรรมของนักเรียน อุปสรรคอันฉุดความสะดวกในการทำงานวิจัยในชั้นเรียน และนโยบายการส่งเสริมทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา **ประการที่สองปัจจัยที่เกิดในกระบวนการเรียนรู้** การจัดทำแผนการฝึกรูปแบบให้ผู้รับการอบรมเกิดกระบวนการเรียนรู้ และทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องควรชัดเจนและถูกต้อง ได้แก่ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การฝึกรูปแบบ วิธีดำเนินการฝึกรูปแบบ รูปแบบการเรียนรู้ ระยะเวลาการอบรม จำนวนผู้รับการอบรม การสร้างแรงจูงใจ สื่อการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม และการประเมินผล **ประการที่สามปัจจัยที่เกิดหลังกระบวนการเรียนรู้** ได้แก่ การประเมินผลที่เกิดกับครูผู้รับการอบรม นักเรียน โรงเรียน และชุมชน

คำสำคัญ : รูปแบบการฝึกรูปแบบ การวิจัยในชั้นเรียน

SUMMARY

Developing teachers to be efficient in classroom research competency in order to improve learning management deserves educational attention. Among various strategies to achieve this is through training, and an effective training in classroom research is believed to be an accelerating factor for successful staff development to ensure teachers' competency in conducting it. This should take into consideration the following three key factors. The first one deals with **pre-learning processes**, those regarding trends and needs as well as trainees' and their organizations' problems to be solved, including teachers' status: their actual basic work and basic knowledge in research, instructional problems, students' behaviors, available research equipment and facilities, as well as school policies for promoting classroom research. The second

¹ อาจารย์ ² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

และ ^{1 2 3} นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



factor concerns while-learning processes, dealing with training implementation from which trainees gain knowledge regarding learning processes and skills in conducting classroom research. During this stage all concerned variables should be proper and clear regarding the goals and objectives of training, training methodology, learning or training models, length of training time, number of trainees, evaluation, motivational techniques, instructional materials, and supplementary learning resources. The third factor refers to post-learning processes, featuring evaluation of training's impact on trainees' achievement, their students, and schools, as well as communities.

Keywords : Training Model, Classroom Research.

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคสังคมฐานความรู้ (Knowledge based society) เราสามารถแสวงหาความรู้ได้จากทุกทิศทาง หลากหลายแหล่งความรู้ ความรู้จากการบอกและจดจำไม่เพียงพอในโลกของการศึกษาหรือโลกของงาน การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญของประเทศให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและแสวงหาความรู้ได้หลากหลายวิธี ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 กำหนดให้จัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ ได้คิด ได้ปฏิบัติจริง ประกอบด้วย การจัดการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เรียนรู้อย่างบูรณาการ ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และมีการปรับปรุงการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนการสอนและการประเมินผลตามสภาพจริง การจัดการเรียนรู้อย่างกล่าว ครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญเนื่องจากครูมีภารกิจหลักในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน นอกจากนี้ครูยังต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพควบคู่กันไป เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ สามารถศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเอง แก้ปัญหา หรือสร้างความรู้ใหม่จากการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ **เป็นครูที่สามารถนำการวิจัยไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน** สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครู ควรดำเนินการอย่างชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมแก่ผู้เรียน สนับสนุนให้ครูสามารถจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ

ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียน โดยให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542:14-16) การพัฒนาศักยภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างดีต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อร่วมมือกันพัฒนาเพิ่มศักยภาพของครูในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : 27)

จากการศึกษาปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู พบว่ามีปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน แม้จะเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ยังไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ทั้งนี้เนื่องจากมาจากรูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบดั้งเดิมที่เน้นการให้ความรู้ ซึ่งเมื่อครูกลับไปปฏิบัติงานจึงไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติได้ ดังนั้นรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงาน จะส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันนี้หลายหน่วยงานต่างมองเห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมทรัพยากรบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้และความชำนาญ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ การจัดฝึกอบรมนอกจากจะช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นแล้ว ยังมีส่วนช่วยเสริมสร้างทัศนคติและความรับผิดชอบในหน้าที่ของบุคลากรให้สูงขึ้นด้วยจึงนับได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อรองรับความต้องการขององค์กร และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไป

พัฒนาให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่สามารถนำไปปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป โดยรูปแบบการฝึกอบรม (จกกลนั ซุติมาเทวินทร์, 2545 : 10-11) มีดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry training) เป็นการฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่ หรือเริ่มโครงการใหม่ซึ่งอยู่ในช่วงทดลองงาน โดยมึเนื้อหาเกี่ยวกับภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจขององค์กร มีทั้งการฝึกในห้องทำงาน และฝึกภาคสนาม

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service training) เป็นการฝึกอบรมที่ผ่านระยะการทดลองงานแล้ว โดยจัดอบรมให้เป็นระยะ มีทั้งเรื่องการบริหาร การจัดการ หรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ฝึกอบรมจากการปฏิบัติงานจริง

3. การฝึกอบรมในโครงการ (Project related training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะประเภทของบุคลากร

4. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-development training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ หรือความรู้ใหม่ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น

หลังจากการฝึกอบรมแล้ว จะเห็นความเปลี่ยนแปลงขององค์กรซึ่งได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรม (นงลักษณ์สินลีผล, 2542 : 33-34) ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานดีขึ้น ได้รับความเจริญก้าวหน้า มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2. ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ และมีทัศนคติที่ดี ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. เพิ่มประสิทธิภาพต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญงาน สามารถเพิ่มผลผลิต รู้จักวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เป็นการประหยัด เวลาและค่าใช้จ่าย

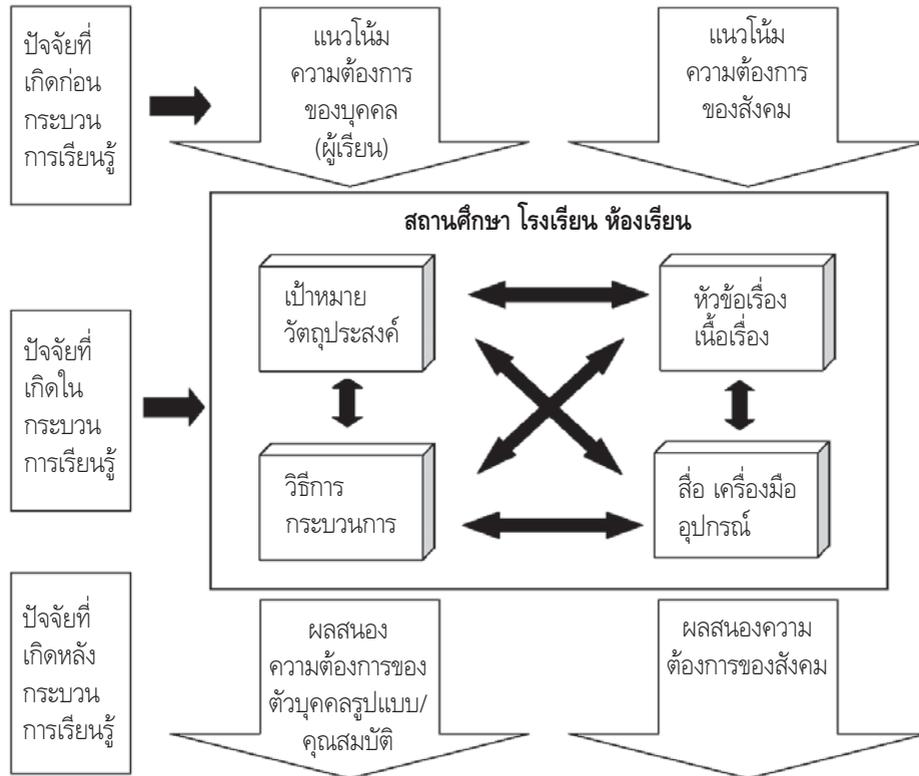
4. ลดปัญหาการบริหารงาน ช่วยแก้ปัญหางาน เช่น ลดความขัดแย้งในการทำงานก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี

5. สร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กร องค์กรมีความมั่นคง เนื่องจากการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความ

พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ถ้าขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใดก็สามารถพัฒนาพนักงานเข้าทำงานทดแทนได้

การฝึกอบรมมีหลายรูปแบบที่สามารถสร้าง และปรับเปลี่ยนบุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี อีกทั้งมีประโยชน์แก่องค์กรในเรื่องของการเพิ่มผลผลิต การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน ลดเวลาการเรียนรู้งาน ลดความผิดพลาดการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้า ทำให้ผู้บริหารมีขวัญ และกำลังใจ ส่งผลให้สามารถพัฒนาองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนยังมีปัญหา ทั้งเรื่องความรู้ และประสบการณ์ในการทำวิจัย แม้จะมีการพัฒนาเพิ่มความรู้ให้ครูโดยวิธีต่างๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การนิเทศ ให้คำปรึกษา ครูก็ยังไม่สามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้ดี ดังนั้น รูปแบบการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสภาพจริงของครู เพื่อให้สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ นักพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมควรศึกษาบริบทสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู พื้นฐานความรู้ การปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผสมผสาน มีการนิเทศ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นตามรูปแบบการฝึกอบรม ซึ่งมืองค์ประกอบที่ควรนำมาพิจารณาตามรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเบอร์ลินเนอร์ (Berliner ใน พิสิฐ เมธาภัทร, 2549) ดังนี้



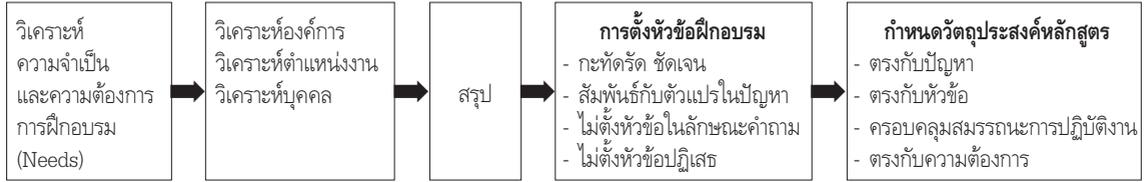
แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Berliner (อ้างใน พิสิฐ เมธาภัทร, 2549)

1. ปัจจัยที่เกิดก่อนกระบวนการเรียนรู้

การฝึกอบรมนั้นต้องมีการศึกษาความต้องการของการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาในการทำงานและพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการหรือปัญหาที่มีเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมครูเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีการฝึกอบรมกันอย่างแพร่หลายแต่ครูก็ยังไม่สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริงคือการวิจัยในชั้นเรียนและนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การศึกษาแนวใหม่ ความต้องการ และปัญหาการรับ การฝึกอบรมของครูและสถานศึกษา เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน จึงควรศึกษาบริบท สภาพการปฏิบัติงานจริงของครู พื้นฐานความรู้ พื้นฐานการปฏิบัติงาน ลักษณะวิธีการฝึกอบรม เวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรม และอื่นๆ ดังนั้นจึงควรศึกษา ความต้องการด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น **สัมภาษณ์** ในกรณีที่มีครูกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนน้อย **แบบสอบถาม**

ในกรณีที่มีครูกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนมากข้อมูลที่ได้จากการ สอบถาม ควรประกอบด้วย ข้อมูลส่วนตัว การทำงาน การส่งเสริมของผู้บริหารโรงเรียน ความต้องการเข้ารับการฝึ กอบรม ปัญหาการทำงานวิจัยในชั้นเรียน เวลาที่เหมาะสมใน การจัดการฝึกอบรม และงบประมาณที่ใช้ในการทำงานวิจัย ในชั้นเรียน และวิเคราะห์งาน เกี่ยวกับ งานที่รับผิดชอบ จำนวน ชั่วโมงสอน และงานสนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ งานแนะแนว ฯลฯ **การสำรวจแนวใหม่ หรือความต้องการ ของโรงเรียนในการจัดการฝึกอบรมครู** เพื่อให้ได้ข้อมูล พื้นฐานในการจัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การ ดำเนินการควรประกอบด้วย **สัมภาษณ์ผู้บริหาร** เกี่ยวกับ นโยบายการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน การวิเคราะห์ข้อมูล **โรงเรียน** ด้วยปัญหาการจัดการเรียนการสอน พฤติกรรม ของนักเรียน อัตราส่วนครูกับนักเรียน ครูกับงานที่เกี่ยวข้อง กับงานในชุมชน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการ ทำงานวิจัยในชั้นเรียน

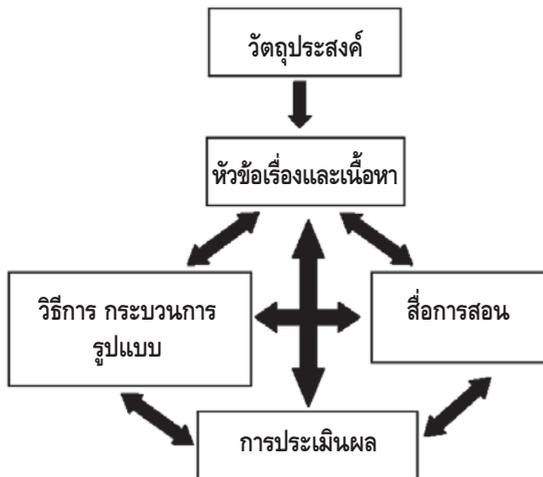


แผนภูมิที่ 2 การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการฝึกอบรม (พิสิฐ เมฆาภักทร, 2549)

2. ปัจจัยที่เกิดในกระบวนการเรียนรู้

ปัจจัยที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ (ดังแสดงใน
แผนภูมิที่ 3) ประกอบด้วย

- 2.1 วัตถุประสงค์
- 2.2 หัวข้อเรื่อง และเนื้อหา
- 2.3 วิธีการ กระบวนการฝึกอบรม รูปแบบการ
เรียนรู้ ระยะเวลา จำนวนบุคคลที่เข้ารับการอบรม การสร้าง
แรงจูงใจ



แผนภูมิที่ 3 องค์ประกอบของปัจจัยที่เกิดขึ้น
ในกระบวนการเรียนรู้ (พิสิฐ เมฆาภักทร, 2549)

2.4 สื่อการสอน เครื่องมือ อุปกรณ์และแหล่ง
เรียนรู้

2.5 การประเมินผล

รูปแบบการฝึกอบรมควรคำนึงถึงปัจจัยที่เกิดขึ้นใน
กระบวนการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ
ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์

การฝึกอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ควรเน้น
การพัฒนาสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยมีวัตถุประสงค์
ดังนี้

- 2.1.1 ความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน
- 2.1.2 ทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 2.1.3 เจตคติที่ดีในการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 2.1.4 สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการ
ปฏิบัติจริงได้

2.2 หัวข้อเรื่องและเนื้อหา การเลือกและจัดการ
ฝึกอบรมให้คำนึงถึง

2.2.1 จัดเนื้อหาให้ครบตามกระบวนการ
วิจัย และเน้นเนื้อหาในหัวข้อที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความ
ต้องการพัฒนา

2.2.2 เลือกเนื้อหาให้สอดคล้องกับการ
ปฏิบัติงานจริง

2.2.3 จัดเนื้อหาตามลำดับขั้นตอนการวิจัย
ในชั้นเรียน



2.3 วิธีการ กระบวนการฝึกอบรม รูปแบบการเรียนรู้ ระยะเวลา จำนวนบุคคลที่เข้ารับการอบรม การสร้างแรงจูงใจ

2.3.1 วิธีการ ควรจัดแบบผสมผสาน Blended training ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม คู่มือฝึกปฏิบัติงานวิจัย การนิเทศติดตามโดยผู้จัดการฝึกอบรมและผู้บริหารสถานศึกษา และให้ศึกษาเพิ่มเติมตามตัวอย่างจากเว็บไซต์

2.3.2 รูปแบบการเรียนรู้ ควรจัดในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน ดังนี้

1) **การจัดการอบรม** โดยจัดในรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาจากสภาพการเรียนการสอนจริงเป็นฐานในการฝึกอบรม (Problem Based Learning)

2) **จัดให้มีการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน** (Research Based Learning) ในส่วนความรู้และทักษะกระบวนการวิจัย และฝึกทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน

3) **จัดให้มีการเรียนรู้โดยใช้แหล่งข้อมูลเป็นฐาน** (Resource Based Learning) ในส่วนของวิธีการแสวงหาความรู้ ให้ใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น การศึกษาเพิ่มเติมจากเว็บไซต์ การติดต่อซักถามผ่านอินเทอร์เน็ต หรือ e-mail การศึกษาตัวอย่างงานวิจัยจากฐานข้อมูลห้องสมุดต่างๆ และ อินเทอร์เน็ต

การจัดรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานดังกล่าวข้างต้นเป็นการบูรณาการ โดยใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้เพื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้และวิธีการใหม่ๆ นำไปประยุกต์ใช้กับสภาพการณ์ของการเรียนการสอน เป็นการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่อการเรียนเพราะการวิจัยเป็นวิธีทางวิทยาศาสตร์ จะทำให้ค้นพบวิธีการใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งขั้นตอนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ (Scientific method) ประกอบด้วย ระบุปัญหา ตั้งสมมติฐาน ทำการทดลอง สังเกตขณะทดลอง รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และสรุปผลการทดลอง

เนื่องจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นการจัดการเรียนรู้ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (Process of

science) เป็นกระบวนการชวนหาความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงต่างๆ จากการค้นคว้าแบบมีหลักการ มีขั้นตอน เป็นการส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทักษะการคิด และกระบวนการคิดทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยตนเองและส่งผลต่อการทำวิจัยได้อย่างดี

2.3.3 ระยะเวลาการอบรม ควรจัดระยะเวลาการอบรมเป็นช่วง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปฝึกปฏิบัติและนำมาเสนอความก้าวหน้า และปัญหาเป็นขั้นตอน เช่น ช่วงที่ 1 ใช้เวลาอบรม 2 วัน เรื่อง การกำหนดปัญหาการวิจัยและการตั้งวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับปัญหา การกำหนดขอบเขตการวิจัย เมื่อเข้ารับการอบรมแล้วมีคู่มือการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมนำกลับไปปฏิบัติจริง แล้วนำผลมาเสนอ อภิปราย แก้ไขในการอบรมครั้งต่อไป ซึ่งระยะเวลาในการอบรมครั้งต่อไปไม่ควรเกิน 2 สัปดาห์ หรือ ช่วงระยะเวลาที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเห็นว่าเหมาะสมและปฏิบัติได้จริง

2.3.4 จำนวนบุคคลที่เข้ารับการอบรม จำนวนบุคคลที่เข้ารับการอบรม ไม่ควรมากเกินไป และควรจัดให้สอดคล้องกับจำนวนวิทยากรที่สามารถนิเทศ ติดตาม ผลงานได้ ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน 5 คน ต่อวิทยากรที่สามารถนิเทศ ติดตามผลและให้คำแนะนำได้ 1 คน

2.3.5 การสร้างแรงจูงใจ ควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูเห็นความสำคัญและต้องการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ดังนี้

1) ผู้บริหารควรถือว่างานวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาผลงานประจำปี

2) หลักสูตรฝึกอบรมควรพัฒนาหลักสูตรให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปพัฒนาผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะได้

3) ผู้จัดการฝึกอบรมควรประสานงานติดต่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.4 สื่อการสอน เครื่องมือ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ ในการจัดการฝึกอบรมครู ควรมีสื่อการสอน เครื่องมือ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ ดังนี้

- 2.4.1 คู่มือการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน
- 2.4.2 ตัวอย่างงานวิจัยในชั้นเรียน
- 2.4.3 ข้อมูลแหล่งเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ต
- 2.4.4 ที่ปรึกษางานวิจัยที่มีประสบการณ์
- 2.4.5 รายชื่อเอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในชั้นเรียน

งานวิจัยในชั้นเรียน

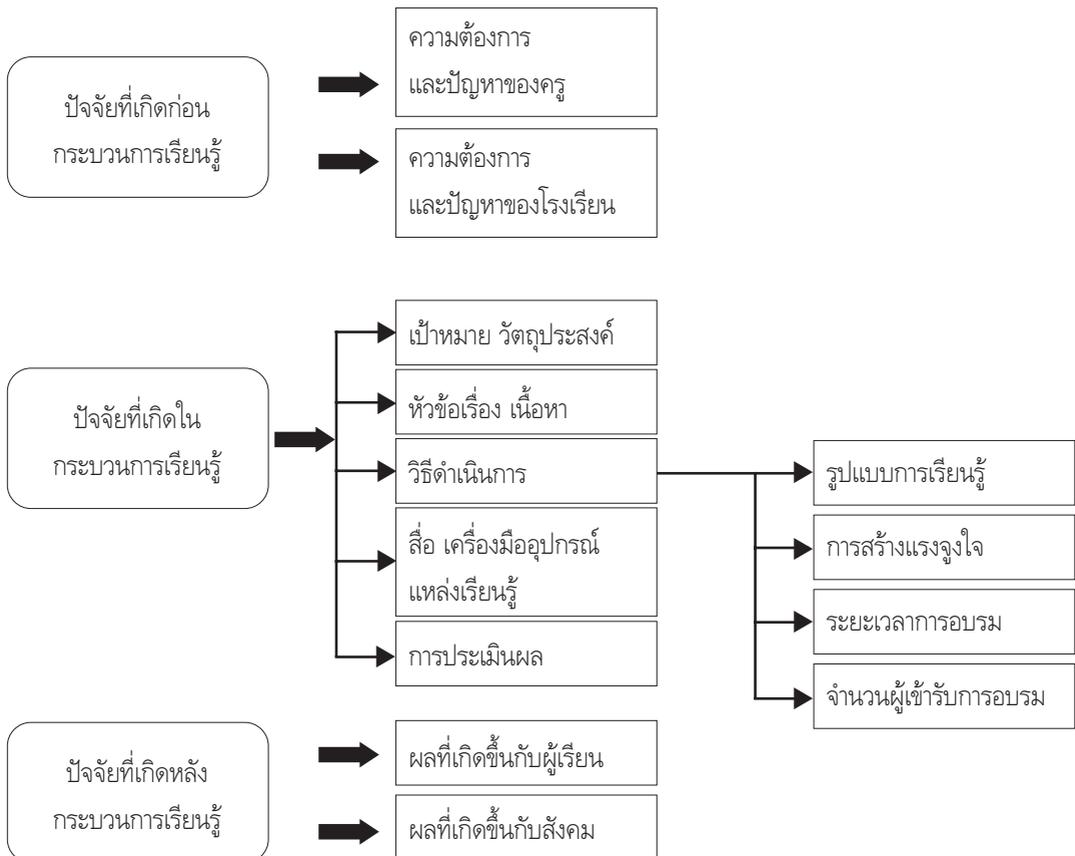
2.5 การประเมินผล การประเมินผลควรมีการประเมินผลเป็นระยะ เน้นการประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) โดยประเมินจากชิ้นงาน เน้นการประเมินผลแบบกัลยาณมิตร เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงผลงาน

3. ปัจจัยที่เกิดหลังกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.1 การประเมินผลที่เกิดขึ้นกับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการ

3.1.1 ประเมินจากผลงานวิจัยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำขึ้น

3.1.2 ประเมินความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม



แผนภูมิที่ 5 สรุปรูปแบบการฝึกอบรมครูเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน



3.2 การประเมินผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนโรงเรียน หน่วยงาน และสังคม โดยการ

3.2.1 สัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้างานที่
เกี่ยวข้อง

3.2.2 ประเมินผลจากการปฏิบัติงานใน
หน้าที่ เช่น นำผลการวิจัยในชั้นเรียนที่ได้มาปรับปรุงการ
เรียนการสอน หรือทำงานวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น

สรุป

รูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นต้องสอดคล้องกับ
ความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตรงกับสิ่งที่
หน่วยงานต้องการ กิจกรรมการฝึกอบรมเหมาะสมกับ
วัตถุประสงค์ที่ต้องการ และเหมาะสมกับสภาพบริบทของ
การปฏิบัติงานจริงของครู จะส่งผลให้การฝึกอบรมมี
ประสิทธิภาพ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้
ความเข้าใจ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับปรุงและ
พัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน และสร้างเครือข่ายพัฒนาการ
ทำวิจัยในชั้นเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ของแต่ละ
สถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการทำงานวิจัยในการ
พัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนางานอย่างยั่งยืน อันจะ
เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนที่เป็นเยาวชนของชาติให้เติบโตเป็น
ผู้ใหญ่ที่มีความรู้ที่ถูกต้อง มีความรอบคอบ คิดเป็น ปฏิบัติ
งานเป็น และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

รูปแบบการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียนที่มี
ประสิทธิภาพจัดเป็นปัจจัยเร่งที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร
ให้ประสบความสำเร็จ สามารถพัฒนางานวิจัยได้เป็นอย่างดี
ควรคำนึงถึงปัจจัย 3 ด้าน ประกอบด้วย **ประการแรกปัจจัย
ที่เกิดก่อนกระบวนการเรียนรู้** ได้แก่ แนวโน้มและความ
ต้องการ ปัญหาที่ต้องแก้ไข ของครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ
สถานศึกษา ด้านบริบทสภาพของครูเกี่ยวกับงานพื้นฐาน
ที่ต้องปฏิบัติจริง พื้นฐานความรู้ทางวิจัย ปัญหาการจัดการ
เรียนการสอน อุปสรรคอันนำความสะดวกในการทำงานวิจัย
ในชั้นเรียน และนโยบายการส่งเสริมทำวิจัยในชั้นเรียนของ
สถานศึกษา **ประการที่สองปัจจัยที่เกิดในกระบวนการเรียนรู้**
การจัดดำเนินการฝึกอบรมให้ผู้รับการอบรมเกิดการเรียนรู้อย่าง

และทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องควร
ชัดเจนและถูกต้อง ได้แก่ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์การฝึก
อบรม วิธีดำเนินการฝึกอบรม รูปแบบการเรียนรู้ ระยะเวลา
การอบรม จำนวนผู้เข้ารับการอบรม การสร้างแรงจูงใจ สื่อ
การเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม และการประเมินผล
ในการฝึกอบรมเรื่องความหมาย ความสำคัญของการวิจัยใน
ชั้นเรียน การวางแผนการวิจัย การวิเคราะห์ปัญหาการเรียน
การสอน การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การเขียน
รายงานผลการวิจัย และการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้
ประโยชน์ และ**ประการที่สามปัจจัยที่เกิดหลังกระบวนการ
เรียนรู้** ได้แก่ การประเมินผลที่เกิดกับครูผู้เข้ารับการอบรม
นักเรียน โรงเรียน และชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพมหานคร : กรมวิชาการ
กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อม
กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา
ภาคบังคับ พ.ศ.2545**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จงกลณี ชูติมาเทวินทร์. (2545). **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา
พิมพ์ครั้งที่ 2**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาการ
สาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นงลักษณ์ ลินลีผล. (2542). **การพัฒนาบุคคลและการ
ฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- พิสิฐ เมธามัทธ. (2549). **เอกสารคำสอนการพัฒนาหลักสูตร
อาชีพ และเทคนิคศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา
ครุศาสตร์เครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราช-
บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร
: สำนักนายกรัฐมนตรี.