

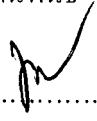
การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย
ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

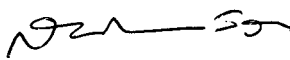
อิสริญา นิมพลี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มีนาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อิศริญญา ฉิมพลี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

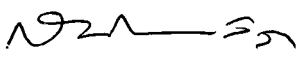

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

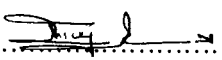

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมศักดิ์ ลิลา)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

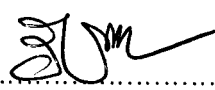

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุมา รัตนพลแสนย์)

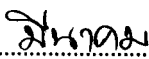

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)


..... กรรมการ
(ดร.สมศักดิ์ ลิลา)


.....กรรมการ
(ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่.....เดือน..........พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมศักดิ์ ธิลา กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุมา รัตนพลแสนย์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เสกสรร ทองคำบรรจง กรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำชี้แนะและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ทุกท่าน ที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชา อันเป็นประโยชน์สูงสุดในการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ดร.สุวัฒนา จิตต์รัตนอรุณ ดร.เรวดี จันทร์รัศมีโชติ ดร.อนุรักษ บัญยพนต์ ดร.รุ่งนภา จันทรา และดร.ศจี จิระโร ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการวิจัยอีกทั้งให้คำแนะนำที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยให้มีคุณภาพจนสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริพร อนุศาสนนันท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่ร้อยตรี ดร.อริญ ชูยกระเดื่อง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา อาจารย์ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ สัมพันธ์ สุกใส อาจารย์ยุพาพร พรหมวาริ นางรังสิมา จันทะโชติ นางสาวจุฑารัตน์ สุพลแสง นางขนิษฐา โพธิสินธุ์ นายณรงค์ ผิวอ่อน ดร.อาภรณ์ จันทร์ไทย นายมนตรี กาญจนภักดิ์ นางดวงใจ สมานสิน นางสุมาลี สานุจิตร นายจรัสศักดิ์ จิตสม นางสุชีพ หอมเจริญ และนางสาวอังสุมารินทร์ อนุติ ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบข้อมูลในการวิจัย อีกทั้งให้คำแนะนำที่มีคุณค่า ต่อการวิจัยให้มีคุณภาพจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารเมืองพัทยา ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในสถานศึกษาในสังกัด เมืองพัทยา ที่กรุณาอำนวยความสะดวกและมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลในทุกขั้นตอนเป็นอย่างดี และให้ความอนุเคราะห์และส่งเสริมสนับสนุนให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ สาขาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตลอดจนท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ให้กำลังใจและมีส่วนช่วยสนับสนุนให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ บิดา มารดา ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน รวมถึงบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนและมีส่วนสำคัญ ในการวางรากฐานชีวิตและการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้วิจัยตลอดมา

55910205: สาขาวิชา: วิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา; วท.ม. (วิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา)

คำสำคัญ: การพัฒนา/ การวิจัย/ ศักยภาพ/ ครู

อริสรินญา นิมพลี: การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (THE DEVELOPMENT OF MODEL TO ENHANCE TEACHERS COMPETENCY IN PATTAYA CITY SCHOOL BY PARTICIPPATORY ACTION RESEARCH) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: พงศ์เทพ จิระโร, ค.ค., สมศักดิ์ ติลา, กศ.ค., จุติมา รัตนพลแสนย์, ปร.ค. 293 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การดำเนินการแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 231 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่สนใจให้ข้อมูล จำนวน 14 ท่าน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสนทนากลุ่ม แบบประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการ (PNI) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile range)

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. สภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาส่วนมากมีระดับคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 50 มีทัศนคติต่อการวิจัยอยู่ในระดับมาก มีระดับปฏิบัติการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับที่คาดหวังด้านการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด มีความต้องการด้านการพัฒนาสภาพการวิจัยมากที่สุด และมีความรู้ ทัศนคติ และสภาพปฏิบัติการวิจัยแตกต่างกันตามสภาพส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2. รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นร่วมวางแผนเตรียมการ (Plan) 2) ขั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา (Action and observe) 3) ขั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง (Reflect) 4) การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอน (Input)

3. รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความสอดคล้องในด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

55910205: MAJOR: EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS;
M.SC. (EDUCATIONAL RESEARCH, MEASUREMENT AND STATISTICS)

KEYWORDS: DEVELOPMENT/ RESEARCH / COMPETENCY/ TEACHER

ISSARINYA CHIMPLEE: THE DEVELOPMENT OF MODEL TO ENHANCE
TEACHERS COMPETENCY IN PATTAYA CITY SCHOOL BY PARTICIPATORY
ACTION RESEARCH. ADVISORY COMMITTEE: PONGTHEP JIRARO, Ed.D., SOMSAK LILA,
Ed.D., JITIMA RATTANAPOLSAEN, Ph.D. 293 P. 2017.

The objectives of this research were 1) to study the condition of doing research of Pattaya City Teachers, 2) to develop the model of enhancing teachers' competency by participatory action research in Pattaya City Schools, and 3) to evaluate the developed model of enhancing teachers' competency by participatory action research in Pattaya City Schools. The research method was divided into 3 phases. First phase was to study the condition of doing research of the samples in Pattaya City school. The sample in this research were 231 teachers from 11 Schools in Pattaya City who were stratified randomly selected. The second phase was to create the model by 14 experts. The third phase was to evaluate the model by 17 experts. The research instruments were questionnaire, focus group discussion form and evaluation form. The data analysis were frequency, percentage, the average, standard deviation, the Priority Need Index (PNI), t-test, One-way ANOVA, content analysis, median and interquartile range.

The results of the study were as follows:

1. The general knowledge of most teachers in Pattaya City Schools was low and their scores were less than 50 percent. They have good attitude of doing the research whereas the real practice of doing research was at average level. The expectation of doing research was at very high level and they wanted to develop their competency of doing research at very high level. The condition of doing research was statistically significant difference at .05

2. The model of enhancing teachers' competency by participatory action research in Pattaya City Schools with Participatory Action Research (PAR) consisted of four steps: Plan, Action and Observe, Reflect and Input.

3. The model of enhancing teachers' competency by participatory action research in Pattaya City Schools with the process of Participatory Action Research (PAR) was, appropriate, possible and accuracy with very high level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
คำถามการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
ขอบเขตการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย.....	13
แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร.....	30
แนวคิดทฤษฎีการพัฒนารูปแบบ.....	41
แนวคิดทฤษฎีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา เพื่อเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียน ในสังกัดเมืองพัทยา	91

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม.....	100
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียน ในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบ มีส่วนร่วม	106
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียน ในสังกัดเมืองพัทยาเพื่อเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพ บุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา	113
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพ บุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม	143
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม	156
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	165
สรุปผลการวิจัย.....	166
อภิปรายผล.....	173
ข้อเสนอแนะ.....	182
บรรณานุกรม.....	184
ภาคผนวก.....	190
ภาคผนวก ก.....	191
ภาคผนวก ข.....	197
ภาคผนวก ค.....	205
ภาคผนวก ง.....	207

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ.....	228
ภาคผนวก ฉ.....	237
ภาคผนวก ช.....	243
ภาคผนวก ญ.....	290
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	293

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล.....	114
4-2 ร้อยละ ของสภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย โดยจำแนกตามระดับคะแนน.....	115
4-3 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ของสภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัย ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	116
4-4 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ของสภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัย ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	116
4-5 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ของสภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัย ด้านการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	117
4-6 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ของสภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัย ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	118
4-7 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ของสภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัย ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	119
4-8 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ของสภาพความรู้ด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียน ในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย โดยภาพรวม.....	120
4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยาต่อการวิจัย.....	121
4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปฏิบัติการวิจัย และลำดับความสำคัญ ตามความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านทักษะ การทำวิจัยในชั้นเรียน.....	123
4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปฏิบัติการวิจัย และลำดับความสำคัญ ตามความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการสนับสนุน ปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัด.....	125
4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปฏิบัติการวิจัย และลำดับความสำคัญตาม ความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการสนับสนุนปัจจัย การวิจัยจากสถานศึกษา.....	127

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปฏิบัติการวิจัย และลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัย.....	129
4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปฏิบัติการวิจัย และลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ในภาพรวม.....	132
4-16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสภาพความรู้ ทักษะคิด และสภาพปฏิบัติการทำวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยรวม จำแนกตามเพศ.....	133
4-17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสภาพความรู้ ทักษะคิด และสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	134
4-18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความรู้ ทักษะคิด และด้านสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ตามช่วงอายุ.....	135
4-19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ที่มีช่วงอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา.....	136
4-20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ที่มีช่วงอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' โดยภาพรวม.....	136
4-21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ที่มีช่วงอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' โดยภาพรวม.....	137
4-22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความรู้ ทักษะคิด และด้านสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ตามช่วงประสบการณ์.....	138
4-23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ด้านการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ที่มีตำแหน่งต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe'	139
4-24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านทักษะคิดต่อการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ที่มีตำแหน่งต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe'	140

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ที่มีตำแหน่งต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา.....	141
4-26 สรุปผลการตรวจสอบและวิพากษ์ร่างรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิตามประเด็นคำถามที่สำคัญในแบบสนทนากลุ่ม.....	147
4-27 การเปรียบเทียบร่างรูปแบบกับรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	154
4-28 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นประโยชน์.....	157
4-29 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ด้านความเหมาะสม.....	159
4-30 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นไปได้.....	160
4-31 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ด้านความถูกต้อง.....	162
4-32 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวม.....	163

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
3-1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	90

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ในสภาพปัจจุบันหลายประเทศมีการปรับเปลี่ยนที่เร็วและซับซ้อนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากสังคมมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการสื่อสารข้อมูล ความรู้ที่รวดเร็วทันสมัยด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554, หน้า 69) ซึ่งการวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแสวงหาความรู้ คิดค้น ผลิตรายการความรู้ใหม่ ๆ เป็นการดำเนินการอย่างละเอียดถี่ถ้วน นำเชื่อถือตามหลักวิชาการเพื่อให้ได้ข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ หรือเพื่อการพัฒนา (จริยา เอียบสกุล, 2555, หน้า 368) และยังเป็นแหล่งที่มาของโอกาสต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ การวิจัยจึงเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ทุกคนในทุกวงการ และในชีวิตประจำวัน คลอบคลุมหลากหลายกลุ่มอาชีพ ทั้งยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้คนในสังคมตลอดเวลา และคงปฏิเสธไม่ได้ว่า การวิจัย เข้ามาเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษา เพราะการวิจัยเป็นเรื่องของกระบวนการแสวงหาความรู้ โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน เพื่อตอบสนองความต้องการ ความสงสัย การแก้ปัญหา การพัฒนา รวมทั้งความต้องการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า การวิจัยเป็นเครื่องมือเพื่อการพัฒนา ในวงการงานจึงควรใช้การวิจัยเป็นกระบวนการแก้ปัญหา พัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2553) นอกจากนี้การวิจัยยังช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ ปรากฏการณ์พฤติกรรมต่าง ๆ นำไปสู่การวินิจฉัย ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ช่วยปรับปรุงพัฒนาสภาพความเป็นอยู่และวิถีดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 14) ดังนั้น หลายประเทศจึงพยายามคิดค้นประเด็นวิจัยใหม่ ๆ ที่สำคัญของประเทศเพื่อให้งานวิจัยที่มีอยู่จะสามารถก้าวข้ามพรมแดนแห่งความรู้และนำมาซึ่งประโยชน์กลับสู่ประเทศของตน (อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ, 2554, หน้า 1)

การศึกษานับเป็นกระบวนการ วิธีการหรือเครื่องมือที่สำคัญที่จะสามารถดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถก้าวทันโลก มีทักษะที่สำคัญในการดำรงชีวิต

อยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) จึงได้กำหนดแนวทางพัฒนาไว้สี่ประการหลักด้วยกัน คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ เพื่อให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ (เอกลักษณ์ บุญท้าว, 2556, หน้า 28-29) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครู หรือ ผู้สอน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในกระบวนการพัฒนาผู้เรียน พัฒนตนเอง พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพราะการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพสูง จะส่งผลให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพสูงขึ้นตามความต้องการขององค์กรด้วย แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาครู มีการจัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคนิคการสอนต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแต่ละปีใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผลเป็นที่พอใจ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินและการทดสอบโดยองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ บ่งชี้ว่าคุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และด้อยกว่านานาชาติ (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2554, หน้า 119-120) และจากการสังเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูจากวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทย พบว่า สาเหตุสำคัญน่าจะเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยขาดแคลนครูดีที่มีความรู้ ความสามารถ และครูประจำการ ที่มีอยู่ยังขาดคุณภาพทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ หลักสูตร และการใช้สื่อเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังพบว่า รูปแบบวิธีการพัฒนาครูในปัจจุบันกำลังมีปัญหา เพราะโดยส่วนใหญ่มักจัดกิจกรรมการอบรมที่เน้นเนื้อหา และจัดกิจกรรมในช่วงเวลาราชการ ทำให้ ครู ต้องละทิ้งนักเรียนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมอยู่เสมอ ดังนั้น รูปแบบวิธีการพัฒนาครูนี้ อาจไม่สามารถส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถที่จะจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปได้ (สิรินภา กิจเกื้อกูล, 2553, หน้า 46-47) ซึ่งส่งผลต่อภารกิจที่สำคัญของครู คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร และการพัฒนาตนเองในฐานะผู้สอนทางด้านวิชาชีพให้มีคุณภาพ ทั้งนี้ครูมีบทบาทที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ครูในฐานะนักการสอน 2) ครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร 3) ครูในฐานะนักวิจัย ซึ่งบทบาทของครูทั้ง 3 ประการ เป็นบทบาทที่มีความสัมพันธ์กันและต้องดำเนิน

ไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้การพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หลักสูตรและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ จะมีประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยกระบวนการวิจัย ดังนั้น ครูต้องใช้กระบวนการวิจัย ซึ่งเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขปัญหาของครูอันเกิดจากการใช้หลักสูตร ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและบริบทรอบ ๆ ตัวนักเรียน ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้โดยกำหนดให้สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังปรากฏในมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา” (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554, หน้า 69-78) ครูที่ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนจะสามารถควบคุม กำกับและพัฒนาการปฏิบัติงานของตัวเองได้เป็นอย่างดี เพราะ การทำงานและผลการทำงานนั้นล้วนมีความหมายและมีคุณค่าสำหรับครูในการพัฒนานักเรียน ผลจากการวิจัยจะช่วยให้ครูได้ตัวบ่งชี้ที่เป็นรูปธรรมของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู อันจะนำมาซึ่งความรู้ในงานและความปิติสุขในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องของครู ซึ่งองค์ประกอบสมรรถนะของครูมืออาชีพในยุคปัจจุบัน นอกจากองค์ประกอบความรู้ด้านเทคโนโลยี ความรู้ด้านวิธีการสอนและกระบวนการสอน ความรู้ด้านสาระเนื้อหาวิชาที่ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนา ความรู้ด้านบูรณาการองค์ประกอบแต่ละส่วนเข้าด้วยกันแล้ว ครูต้องมีความรู้ด้านวิจัยและครูควรใช้การวิจัยในการคิดค้นหาเทคโนโลยีและวิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่นักเรียนต้องได้รับการพัฒนา (สุวิมล ว่องวานิช, 2556, หน้า 8-12) เพราะการวิจัยมีจุดประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของผู้วิจัย ดังนั้น ครูผู้สอนจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพในด้านการทำวิจัย ซึ่งจะทำให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถแก้ปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการศึกษาวิจัย เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและเข้าใจสภาพการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริง (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554, หน้า 69)

ที่ผ่านมาการพัฒนาครูด้านการทำวิจัย ไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเพราะวิธีการพัฒนาครูส่วนมากไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการในการปฏิบัติงานจริงของครู และตัวครูเองก็ยังคงประสบปัญหาด้านการทำวิจัยในหลายเรื่อง เช่น ขาดการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก ขาดเอกสารตำราที่จะศึกษาหาความรู้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2544 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2551, หน้า 4) ขาดประสบการณ์ความชำนาญ ขาดทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ มีเวลาในการทำวิจัยไม่เพียงพอมีอุปสรรคจากภาระหน้าที่งานประจำ (ภูมินทร์ เหล่าอำนาจ, 2553;

วิไลวรรณ จันน้ำใส, 2555) มีความต้องการสนับสนุนในการทำวิจัยจากผู้บริหาร การร่วมมือพัฒนา งานวิจัยแบบเป็นทีม (สุปรียา สุทธิกุล, 2553) ต้องการมีที่ปรึกษาการทำวิจัย มีแหล่งศึกษาค้นคว้า ข้อมูลที่ดี รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่สนับสนุนการทำวิจัย และในทางปฏิบัติ ปัญหา อุปสรรค ข้อจำกัดของครูยังส่งผลให้ผลผลิตการวิจัยไม่สอดคล้องกับหลักการ และแนวคิด การพัฒนาการศึกษา ซึ่งล้วนแล้วเป็นสาเหตุและปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การพัฒนาครูด้านการวิจัย ไม่ประสบความสำเร็จ จากข้อมูลดังกล่าวผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูจึงต้องหาแนว ทางวิธีการ รูปแบบเพื่อส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ วิจัย (อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล, 2556, หน้า 4)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อให้เป็นครุณักวิจัย หรือเพื่อให้ครูทำการวิจัยดังที่กล่าวมา ได้มีผู้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้หลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การส่งเสริมการวิจัย แบบร่วมมือ การสร้างเครือข่ายการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การศึกษาดูงาน (ภัทรพร เกษสังข์, 2551, หน้า 4) ซึ่ง พบว่า รูปแบบการอบรมเช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานนั้นส่งผลต่อ พฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมระยะสั้นเท่านั้น จึงมีผู้ศึกษารูปแบบการพัฒนาใหม่ ๆ เช่น การประชุม ชี้แจง การมอบหมายงาน การพัฒนาตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ (เอกลักษณ์ บุญท้าว, 2556, หน้า 35) การสนับสนุนให้ครูได้นำกระบวนการวิจัย แบบมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรม การเรียนการสอน มีการอบรมให้ความรู้และสนับสนุน ให้ครูที่สนใจทำวิจัยโดยใช้ กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (สุปรียา สุทธิกุล, 2553) ซึ่งการพัฒนาได้นำกระบวนการวิจัยแบบ มีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้แต่ก็ยังคงใช้ในขั้นตอนการฝึกอบรมเช่นเดิม ไม่ได้นำไปใช้ใน กระบวนการพัฒนาบุคลากรครูทั้งระบบ และในรูปแบบอื่น ๆ ส่งผลให้พฤติกรรมผู้เข้ารับ การอบรมไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ทั้งนี้แต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อจำกัดทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรครูจึงควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับ ความต้องการขององค์กรและบริบทของตนเอง (ภุชงค์ บุญภักย์, 2557, หน้า 115) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูเพื่อให้ครูทำการวิจัยให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ความแตกต่างและความต้องการของบุคคล ตลอดจนพฤติกรรมการทำงาน ภาระหน้าที่ การทำงานประจำในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และวัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สิริินภา กิจเกื้อกุล (2553) ที่ศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหา อุปสรรคสำคัญของการพัฒนาครู ได้แก่ ครูไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง กิจกรรม การพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการของครู และงบประมาณมีจำกัด และปัจจัยที่ส่งเสริมให้ กระบวนการดำเนินงานพัฒนาครูประสบความสำเร็จ คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครู การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความเชี่ยวชาญของวิทยากรและลักษณะของกิจกรรมการพัฒนาครู

รวมทั้งความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร วิทยากร และ ผู้วิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาครู เพื่อให้เป็นครูนักวิจัยที่มีศักยภาพตามเป้าหมายขององค์กร

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการค้นคว้าหาความรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัย และกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาหรือผู้ปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา ตั้งแต่ค้นหา ปัญหา แนวทางการวางแผน การดำเนินงาน ผลที่คาดหวัง วิธีการดำเนินงาน การประเมินผล การดำเนินงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นการวิจัยเพื่อการพัฒนาที่รวมการวิจัยอย่างมีส่วนร่วม (Participatory research) กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เข้าด้วยกัน (ภัทราพร เกษสังข์, 2551, หน้า 21) เป็นการนำแนวคิดของการวิจัยเชิงคุณภาพมาประยุกต์ใช้ โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในกระบวนการวิจัยมีส่วนร่วมกันแสวงหารูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหของตน เน้นการพัฒนา ความสำคัญในการวิเคราะห์วิจารณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงสภาวะความเป็นอยู่และชีวิต ตลอดจนเปลี่ยนแปลงสภาพ โครงสร้างและความสัมพันธ์พื้นฐานในสังคมของตนให้ดีขึ้น และเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน องค์กรจากภายนอกทำหน้าที่ เป็นเพียงที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ประสานงานเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่คน ในสังคมนั้นต้องการและเกิดความพึงพอใจซึ่งมีจุดเน้น ไปสู่การนำไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการวิจัย มีการปฏิบัติร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นความร่วมมือกันระหว่างนักวิจัย และผู้เข้าร่วมการวิจัย เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (Dynamic process) ของเกลียวปฏิสัมพันธ์ ที่มีกระบวนการย้อนกลับและนำไปสู่การพัฒนาขึ้นไป (Back and forth) จากผลสะท้อน ของสิ่งที่เป็นปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการปฏิบัติ และการพัฒนาแผนการดำเนินงาน ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีการนำเสนอผลการวิจัยต่อผู้เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียนในท้องถิ่น ชุมชน และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น (สมโภชน์ อเนกสุข, 2548, หน้า 20-24) ดังนั้น การวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมและชุมชน โดยเป็นงานวิจัยที่เริ่มต้นจากชุมชน สนับสนุนให้ชาวบ้านหรือตัวแทนในชุมชนเป็นคนสร้าง องค์กรความรู้ใหม่ให้กับตนเองและชุมชน โดยการศึกษาเรียนรู้หาข้อมูล การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่กำลังประสบอยู่ โดยการร่วมกันวางแผน และกำหนดการดำเนินงาน ตามแผนหรือโครงการ พร้อมทั้งการปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหา ได้ถูกต้อง ตรงตามความต้องการ และมีนักวิจัยภายนอก ทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ กระบวนการวิจัยบังเกิดผลสอดคล้องกับเป้าหมายอันนับได้ว่าการวิจัยได้ช่วยสร้างคุณลักษณะของ การเรียนรู้แบบพหุภาคี พร้อมกับก่อให้เกิดผลพลอยได้ที่เป็นจิตสำนึกตระหนักในปัญหา หน้าที่ และร่วมกันแก้ปัญหทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม ทำงานร่วมกัน ทั้งแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างต่อเนื่องยั่งยืนของชุมชน (ชัชวาลย์ ทัดศิวิฐ, 2558)

เมืองพัทยาเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่กำกับดูแลให้การสนับสนุน วางแผนพัฒนา และปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดเมืองพัทยาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน พร้อมทั้งอบรมเด็กและเยาวชนในท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคมและประเทศชาติ และให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยามีทั้งสิ้น 11 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนเมืองพัทยา 1-10 เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย (อ.1-อ.3) ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ส่วนโรงเรียนเมืองพัทยา 11 เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.1-ม.6) ทั้งนี้ที่ผ่านมาเมืองพัทยาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งการพัฒนากุศลกรครูด้านการทำวิจัย แต่ยังมีรูปแบบการพัฒนาที่ไม่ชัดเจนและขาดความต่อเนื่อง เห็นได้จากรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาในสังกัดเมืองพัทยา ที่ผ่านมา ในประเด็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต จุดที่ควรพัฒนา พบว่า เมืองพัทยาคควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสัมมนา ศึกษาดูงาน เทคนิควิธีการด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเป็นสากล ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา และเมืองพัทยา ควรส่งเสริมให้ครูทุกคนได้อบรมเกี่ยวกับด้านการประเมินหลักสูตร สื่อ/ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล และเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา, 2553) แสดงว่าบุคลากรครูควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและทันสมัย

เมื่อศึกษาเป็นรายกรณีเช่น โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค) ที่ได้รับผลสรุปการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบสองผลการประเมินด้านครูผู้สอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้มีข้อเสนอแนะที่สำคัญไว้เพื่อการพัฒนาการศึกษาว่า ครูควรใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น นอกจากนี้ครูควรนำปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้ ไปแก้ไขและนำไปสู่การทำวิจัยชั้นเรียนต่อไป ในส่วนของด้านผู้บริหารได้มีข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาสื่อในการนำไปแก้ปัญหาผู้เรียน การวิจัยเชิงเปรียบเทียบการใช้รูปแบบการสอน การใช้สื่อ หรือ การวิจัยเชิงพัฒนา (โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค), 2550) และในรอบสามที่ผ่านมา ได้มีข้อเสนอแนะสำคัญเพื่อการพัฒนาว่า สถานศึกษาควรทำงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนส่วนปัจจัยภายในสถานศึกษามีจุดที่ควรพัฒนา คือ พัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น และควรส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาสื่อในการนำไปแก้ปัญหาผู้เรียน

(โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค), 2554, หน้า 50-64) จะเห็นได้ว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการจัดการศึกษาของเมืองพัทยาทั้งจากการประเมินภายในและภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรครูและการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นอย่างมาก

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยเพื่อให้บรรลุตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพทุกด้าน จึงได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาอย่างชัดเจนนำไปปฏิบัติ ในการพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นครูนักวิจัยให้มีความรู้ ทักษะกระบวนการวิจัย และนำไปใช้อย่างชำนาญ มีศักยภาพด้านการวิจัยที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาการศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
3. เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

คำถามการวิจัย

1. สภาพการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีความสอดคล้องในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง หรือไม่อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

สภาพความรู้ ทักษะ และสภาพปฏิบัติด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาแตกต่างกันตามสภาพส่วนบุคคล

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา นำไปเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา และเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาในอนาคตต่อไป
2. ได้รู้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยและด้านอื่น ๆ ต่อไป
3. ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ทั้ง ศึกษานิเทศก์ หัวหน้าฝ่ายวิชาการเมืองพัทยา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรครู ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบจากการร่วมให้ข้อมูล ร่วมวิพากษ์ ร่วมตรวจสอบ ทำให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และได้ประสบการณ์ตรงในการประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสามารถนำไปส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูได้อย่างชำนาญมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 739 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2559)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2559

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ประกอบด้วย ความรู้ด้านการวิจัย ทักษะคิดต่อการวิจัย สภาพปฏิบัติการวิจัย และการวิจัยได้นำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไปใช้ในการพัฒนารูปแบบประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ทักษะคิด และค่านิยมที่ส่งผลต่อการวิจัยของบุคลากรครูให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การวิจัย หมายถึง กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนของบุคลากรครูด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ มีคุณภาพ เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัญหาทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ
2. การวางแผนสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ปัญหา
3. การดำเนินการแก้ปัญหา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและ วิเคราะห์ข้อมูล
5. การรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน

สภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา หมายถึง สภาพความรู้ด้านการวิจัย ทักษะคิดต่อการวิจัย สภาพปฏิบัติการวิจัย ความคาดหวังต่อสภาพปฏิบัติการวิจัย และความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายเป็นรูปย่อของความจริง ซึ่งแสดงด้วย ข้อความของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยต่อไป

การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ทักษะคิด และค่านิยมของบุคลากรครูด้านการวิจัยให้สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผลการปฏิบัติ และการปรับปรุงแผนเพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรการปฏิบัติช่วงต่อไป

จนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ พัฒนาต่อเนื่องกันเป็นวงจรแบบเกลียวสว่าน มีความเป็นพลวัติ สามารถทำการวิจัยซ้ำ ๆ กันได้อีก โดยพิจารณาจากผลสะท้อนกลับ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาแผนงานในลำดับต่อ ๆ ไป

การพัฒนาแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสารที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ และสารสนเทศด้านการวิจัยของบุคลากรครู ในสังกัดเมืองพัทยาเพื่อสร้างเป็นร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ที่ออกแบบใหม่โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและนำรูปแบบใหม่ ไปทำการตรวจสอบวิพากษ์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาครูในสังกัดเมืองพัทยา และประเมินรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุป เกี่ยวกับคุณภาพ หรือความสอดคล้องด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ของรูปแบบ

ปัจจัยสนับสนุนด้านการวิจัยของบุคลากรครู หมายถึง การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครู ต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดและสถานศึกษา ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ให้ความรู้ ทักษะ ปฏิบัติ สร้างทัศนคติที่ดี เป็นต้น และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เช่น ให้นโยบาย สนับสนุน ด้านการวิจัย เวลา สื่อ อุปกรณ์ พี่เลี้ยงผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ เป็นต้น

สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ แนวทาง/ วิธีการพัฒนา และปัจจัย สนับสนุนของบุคลากรครู หมายถึง สภาพความรู้ด้านการวิจัย ทัศนคติต่อการวิจัย สภาพปฏิบัติการวิจัยปัจจุบันที่เป็นปัญหา ความจำเป็นและความต้องการพัฒนาศักยภาพ ด้านการวิจัย ความต้องการแนวทาง/ วิธีการพัฒนา และความต้องการปัจจัยสนับสนุนด้านการวิจัยของบุคลากร ครู

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนา หมายถึง ผู้จัดการพัฒนาบุคลากรครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และบุคลากรครู

ทีมพี่เลี้ยง/ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ให้คำแนะนำช่วยเหลือ หมายถึง ทีมบุคลากรครู/ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยอย่างแท้จริง มีวุฒิการศึกษาด้านการวิจัย หรือได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถและมีผลงานได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย อยู่ในสถานศึกษา หรือนอกสถานศึกษาที่สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรครูเมื่อเกิดปัญหาต้องการ ความช่วยเหลือ

ขวัญกำลังใจ หมายถึง การส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรครูให้มีความสุข มีพลัง มีความหวังกำลังใจในการวิจัยทั้งก่อนและหลังกระบวนการวิจัยด้วยการมีนโยบายการสนับสนุน ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ชัดเจนและของรางวัลที่เหมาะสมจากต้นสังกัด และสถานศึกษา

เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การจัดการประชุมหรือสัมมนา เพื่อวิพากษ์จุดเด่น จุดด้อย และสะท้อนผลการพัฒนาหลังการพัฒนา หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาในแต่ละครั้งเพื่อปรับปรุง ในครั้งต่อไป

ประเมินรายงานการวิจัย หมายถึง การประเมินคุณภาพการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ของบุคลากรครูตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

การแสดงนิทรรศการผลงานเพื่อเผยแพร่ หมายถึง การจัดแสดงนิทรรศการเผยแพร่ ผลงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียนของบุคลากรครูที่ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีเด่นขึ้นไปของต้นสังกัด หรือสถานศึกษาพร้อมทั้งมอบเกียรติบัตร หรือของรางวัลตามความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

การให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง การนำผลที่ได้จากการสะท้อนผลของผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสียในการจัดการพัฒนาบุคลากรครูหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการประเมินและสะท้อนผล ในแต่ละขั้นตอนในการพัฒนา เพื่อนำผลไปปรับปรุงแผนพัฒนาในครั้งต่อไป

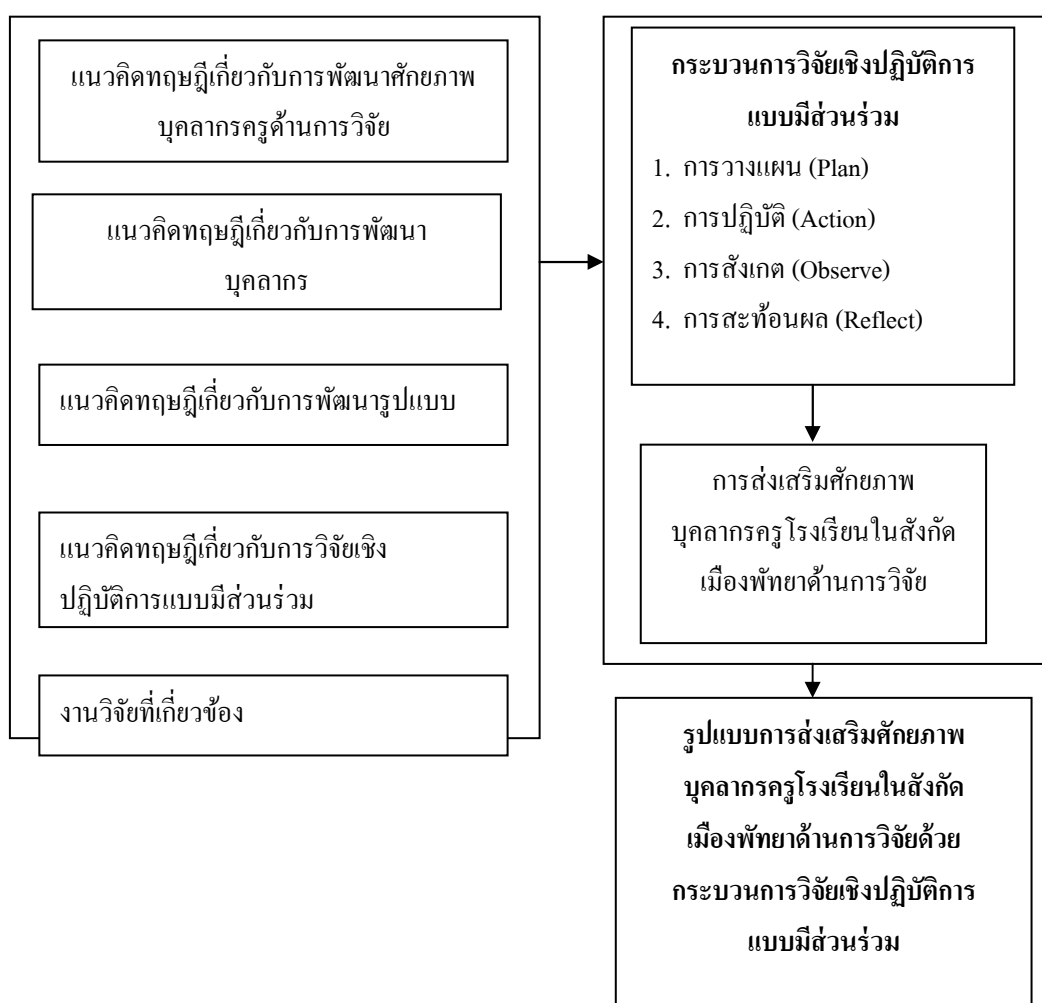
การประเมินรูปแบบ หมายถึง การให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ คุณสมบัติที่กำหนดจำนวน 17 ท่าน ทำการประเมินความสอดคล้องในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในสังกัดเมืองพัทยา ประกอบด้วย โรงเรียนเมืองพัทยา 1-10 เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย (อ.1-อ.3) ถึงระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น (ม.3) และ โรงเรียนเมืองพัทยา 11 เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.1-ม.6)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี หลักการ เอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากร การวิจัย ความต้องการปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัยของบุคลากรครู การวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม และการพัฒนารูปแบบ เพื่อสร้างเป็นร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู

ด้านการวิจัยที่ออกแบบใหม่และการนำรูปแบบใหม่ไปทำการตรวจสอบความเหมาะสม
ความเป็นไปได้จากการวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิที่เต็มใจให้ข้อมูลและประเมินรูปแบบโดย
ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับความสอดคล้องในด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม
ความเป็นไปได้และความถูกต้องของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย
ด้วยกระบวนการ วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามแผนภาพแสดงกรอบแนวคิด
ในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย
2. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
3. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนารูปแบบ
4. แนวคิดทฤษฎีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย

ความหมายของศักยภาพ

ความหมายของคำว่า ศักยภาพ หรือ สมรรถนะ นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลาย แต่ยังคงความหมายที่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษคำว่า “Competency” ดังนี้

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548 อ้างถึงใน นิตยา โพธาวรรณ, 2550, หน้า 27-29)

ได้ให้ความหมายว่า ศักยภาพ หมายถึง ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น และ องค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 5 ประการของศักยภาพ จะแบ่งตามความยาก-ง่าย ของการพัฒนากล่าว คือ 1) ความรู้ และ 2) ทักษะนั้นเป็นสิ่งที่แต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ เป็นส่วนที่สามารถมองเห็นได้ชัด สำหรับส่วนที่ 3) ทักษะ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล และ 5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งทั้ง 3 ส่วนหลังนี้เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคล

นิตยา โพธาวรรณ (2550, หน้า 27-30) ได้กล่าวถึงความหมายของ ศักยภาพ ว่า หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไซสง (2553 อ้างถึงใน วิไลวรรณ จันน้ำใส, 2555, หน้า 25) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ทักษะและเจตคติที่มีอยู่ในตนเอง ได้อย่างเหมาะสม และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยนำวิธีการ และความรู้ไปประยุกต์ใช้กับบริบทหรือสถานการณ์ ที่เป็นจริง

วิไลวรรณ จันน้ำใส (2555, หน้า 25) สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น และเกิดผลงานสูงสุดตามเป้าหมายองค์กรวางไว้

อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2556, หน้า 18) สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเชิงพฤติกรรมที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ค่านิยม และเจตคติ ในการที่จะปฏิบัติหรือจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และสามารถแสดงออกให้เห็นได้ในรูปของพฤติกรรมทางความรู้ความคิด เจตคติและการกระทำที่ดี

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ศักยภาพ มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ด้วยการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ความรู้ และทักษะ สำหรับส่วนที่สอง คือ ส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเองบุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน

ศักยภาพของบุคลากรครูด้านการวิจัย

ประกาศคณะกรรมการครูสภา (2549 อ้างถึงใน วิไลวรรณ จันน้ำใส, 2555, หน้า 25-28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพ หรือ สมรรถนะ หรือ ความสามารถของบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครู เป็นลักษณะหนึ่งที่เป็นสิ่งที่ควรตระหนักเป็นจุดมุ่งหมายของการผลิตครูที่ดีและมีคุณภาพ และได้กำหนด สาระความรู้และสมรรถนะของครูผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพไว้ ดังนี้

สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ประกอบด้วย
2. การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย
3. การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

7. การวิจัยทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. ความเป็นครู
10. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
11. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

จากมาตรฐานที่กล่าวมา มาตรฐานที่ 7 ว่าด้วย เรื่อง การวิจัยทางการศึกษา เป็นมาตรฐานที่เน้นการทำวิจัยของครู ซึ่งเป็นสาระความรู้และสมรรถนะ ของผู้ประกอบวิชาชีพครูควรมี ดังนี้

1. สาระความรู้
 - 1.1 ทฤษฎีการวิจัย
 - 1.2 รูปแบบการวิจัย
 - 1.3 การออกแบบการวิจัย
 - 1.4 กระบวนการวิจัย
 - 1.5 สถิติเพื่อการวิจัย
 - 1.6 การวิจัยในชั้นเรียน
 - 1.7 การฝึกปฏิบัติการวิจัย
 - 1.8 การนำเสนอผลงานวิจัย
 - 1.9 การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
 - 1.10 การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
 - 1.11 การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย
2. สมรรถนะ
 - 2.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 - 2.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
3. สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน

ประกาศ มีเหลือ (2540 อ้างถึงใน อรุมา รุ่งเรืองวณิชกุล, 2556, หน้า 23-24)

กล่าวว่า สมรรถนะของครุณักวิจัย พบว่า สมรรถนะที่สำคัญมี 7 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ ความสามารถในการระเบียบวิธีวิจัย และ การดำเนินการวิจัย ด้านทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอน ด้านจรรยาบรรณนักวิจัย ด้านบุคลิกภาพ และคุณธรรมของครู ด้านทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านความสามารถในการประเมินผลการเรียน และด้านความสามารถในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อความรู้ และการใช้ข้อมูลข่าวสาร

อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไซสง (2553 อ้างถึงใน วิไลวรรณ จันน้ำใส, 2555, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถของครู ในการสร้างความรู้ ค้นหาความจริง แสวงหาวิธีการ หรือนวัตกรรม และพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย โดยผลการวิจัยจะนำไปสู่การแก้ปัญหา และพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ผู้สอน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

วิไลวรรณ จันน้ำใส (2555, หน้า 28) สรุปไว้ว่า สมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ การทำวิจัยในชั้นเรียน โดยครูเป็นผู้วิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนของตน อย่างเป็นระบบ

อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556, หน้า 35) สรุปไว้ว่า สิ่งบ่งชี้สมรรถนะครุณักวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจการวิจัย ด้านจิตวิจัย และด้านทักษะปฏิบัติการวิจัย นอกจากนี้ผลการวิจัยยัง พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจการวิจัยสำคัญกว่าด้านอื่น ๆ โดยให้เหตุผลว่า องค์ความรู้ ประกอบด้วยหลักการ แนวคิด วิธีการตามหลักวิชาการ เมื่อครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติการวิจัยได้อย่างถูกต้อง ท้ายที่สุดเกิดความพึงพอใจมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย ดังนั้น วิธีการส่งเสริมการเป็นครุณักวิจัย จึงควรพัฒนา 3 ด้านดังกล่าวอย่างเป็นระบบ และนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน หรือที่เรียกว่า การวิจัยในชั้นเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ศักยภาพของบุคลากรครูด้านการวิจัย หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านความรู้ความเข้าใจการวิจัย ด้านทัศนคติ และด้านทักษะปฏิบัติการวิจัย ของครูในการวิจัยอย่างเป็นระบบ และนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนของตน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ความหมายการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หรือการวิจัยในชั้นเรียน ได้มีผู้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

Charles and Mertler (2002 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2551, หน้า 29) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่ทำโดยครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาในระดับท้องถิ่น มีจุดเน้นที่การพัฒนา การประยุกต์ใช้และทดสอบผลที่เกิดจากการวางแผน

ภัทรพร เกษสังข์ (2551, หน้า 30) สรุปไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การสร้างความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้บริบทของชั้นเรียนซึ่งมีครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการวิจัย มีจุดประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีแผนชัดเจน การกระทำอย่างรวดเร็ว สามารถมาใช้ได้ทันที โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อนำผลการวิจัยมาแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนของนักเรียนและเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนานักเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ กระบวนการวิจัยจะก่อให้เกิดการพัฒนาครูให้ไปสู่ความเป็นเลิศและมีความเป็นอิสระทางวิชาการ เกตุมะณี คำจันทร์ (2552, หน้า 37) สรุปไว้ว่าการวิจัยในชั้นเรียน หรือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน มุ่งศึกษาค้นคว้าเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนของตน ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งครูเป็นผู้จัดทำขึ้นมาเอง

พงศ์เทพ จิระโร (2554, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การทำวิจัยโดยครูที่มีชั่วโมงสอน เพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนลักษณะเป็นงานวิจัยปฏิบัติการ (Action research) เป็นการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัย ประโยชน์สูงสุดเกิดกับผู้เรียน ไม่เน้นการทำวิจัยครบ 5 บท ไม่เน้นการศึกษาวรรณกรรมจนต้องทิ้งห้องเรียน ผู้ที่ไม่มีชั่วโมงสอนจึงไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้

อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2556, หน้า 36) สรุปไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การใช้กระบวนการวิจัยโดยครูผู้สอน เพื่อใช้แก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยมุ่งที่จะนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนั้นมีการสะท้อนข้อมูลจากผลการปฏิบัติให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการวิพากษ์ อภิปราย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งครูและผู้เรียน

ธนุดม บุปผาสังข์ (2558, หน้า 15) สรุปไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยการศึกษาเพื่อหามาซึ่งความรู้หรือคำตอบซึ่งเป็นผู้จัดทำขึ้นมาเอง จึงจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนมีประสิทธิภาพ และคุณภาพยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนรู้ และการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานของครู เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ สามารถแก้ไขปัญหาทั้งของผู้เรียน ครู ผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

กองวิจัยทางการศึกษา (2542, หน้า 3) กล่าวถึง ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู

3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ
4. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

สุวิมล ว่องวานิช (2549 อ้างถึงใน อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล, 2556, หน้า 36) กล่าวถึง

ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า

1. ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้การตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น
2. เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการทำงาน
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
4. ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติและการแก้ปัญหา
5. เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัยทำให้กระบวนการวิจัยมีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ
6. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล
7. ทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ธนุดม บุปผาสังข์ (2558, หน้า 19) สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน คือ การช่วยให้ครูจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สามารถสร้าง และมองทางเลือกที่หลากหลาย แล้วตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล สามารถแสวงหาความรู้ และสะสมความรู้ ได้จากกระบวนการวิจัยของตนเอง มีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบนำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ นำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ และการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนรู้

จุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

จุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ได้มีนักวิชาการกำหนดไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2542, หน้า 7) มีเป้าหมาย คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ให้เกิดผลดีที่สุดด้วยตัวครูเอง

ประกอบ มณีโรจน์ (2544 อ้างถึงใน ธนุตม์ บุปผาสังข์, 2558, หน้า 19) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้

1. เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนหรือปัญหาของนักเรียน
2. เพื่อปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานบางอย่างหรือเฉพาะด้าน
4. เพื่อประเมินผลและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูหรือหน่วยงาน
5. เพื่อพัฒนาวิชาชีพของครู

นพวรรณ ศรีเกตุ (2557, หน้า 22) กล่าวว่าไว้ว่าเป้าหมายของงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การที่ครูต้องเป็นผู้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุด โดยการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานั้นจะไปปรากฏที่คุณภาพของนักเรียน และผลงานนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการประเมิน บุคคลเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

ธนุตม์ บุปผาสังข์ (2558, หน้า 23) สรุปไว้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครู ให้สามารถวางแผนจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็ม ศักยภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดด้วยตัวครูเอง และเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน แก้ปัญหาการเรียนการสอนหรือพฤติกรรมของนักเรียน

กระบวนการและขั้นตอนในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2542 อ้างถึงใน ธนุตม์ บุปผาสังข์, 2558, หน้า 21-22) ได้กล่าวถึง กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

ในการทำวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของ ครูในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ครูสามารถดำเนินการได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้ครูพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาสามารถ ดำเนินการได้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็นการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาครูสามารถ ดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนในแง่มุมต่าง ๆ การตรวจสอบแบบฝึกหัด การสำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน การสังเกตของครู ข้อมูลจาก การประเมินของผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น เมื่อครูพบปัญหาจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาแล้ว หากมีหลายปัญหา ครูควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหา ว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนา ก่อน ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ปัญหาการวิจัยแหล่งข้อมูล

ขั้นที่ 2 กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาจากการศึกษาในขั้นที่ 1 เพื่อที่จะให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาในขั้นนี้ ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร บทความ หลักสูตร ผลการวิจัย หนังสือ ตำราต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ของครู ทำให้ครูทราบว่า ปัญหาที่คล้ายกับปัญหาของเรามีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์และผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขั้นที่ 3 พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม จากขั้นที่ 2 ครูจะได้เลือกปัญหาในการแก้ปัญหา หรือพัฒนา ซึ่งอาจเป็นวิธีการหรือนวัตกรรมก็ได้ โดยครูจะต้องกำหนดวิธีการหรือ สร้างนวัตกรรม ที่ใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรมจากผู้รู้ในเรื่องที่จะศึกษาให้ความคิดเห็น เพื่อนำข้อคิดที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข เตรียมนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป ในขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษา และวิธีการที่จะพัฒนา หรือแก้ไขปัญหา

ขั้นที่ 4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ โดยครูจะนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้น ในขั้นที่ 3 ไปใช้โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลสังเกต พฤติกรรมเริ่มต้นของผู้เรียนก่อนนำไปใช้ เมื่อนำไปใช้แล้ว สังเกตพฤติกรรมอีกระยะหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป ขั้นตอนนี้ต้องมีเครื่องมือ และวิธีเก็บข้อมูล รวมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นที่ 5 สรุปผล เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติ ที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ตามต้องการก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับมาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ แล้วพัฒนา วิธีการหรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก คือ ดำเนินการขั้นตอนที่ 2 ถึงขั้นตอนที่ 4 จากขั้นตอนนี้ จะได้ผลการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอน หรือการแก้ปัญหา

กิตติพร ปัญญาภิบาล (2549 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2551, หน้า 35) กล่าวถึง วงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ PAOR นำมาประยุกต์ใช้ระหว่างปฏิบัติงาน โดยเฉพาะครูผู้สอน เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการวิจัย ดังนี้

1. กำหนดปัญหา
 - 1.1 ระบุปัญหาต่าง ๆ ที่พบในชั้นเรียน
 - 1.2 กำหนดปัญหาและสาเหตุที่ครูสามารถแก้ไขได้เอง
 - 1.3 ระบุแนวทางหรือวิธีแก้ปัญหา

- 1.4 กำหนดชื่อเรื่องและวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 2. ลงมือแก้ไขปัญหตามทีระบุนุ
 3. รวบรวมข้อมูลเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการแก้ปัญหาทั้งข้อมูลย่อย ๆ และผลรวบยอดที่เกิดจากการแก้ปัญหา
 4. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลที่รวบรวมได้ในข้อ 3
 5. สรุปผลที่ได้จากข้อ 2, 3 และ 4 ว่าผลการแก้ไขเป็นอย่างไร มีข้อมูลหลักฐานเพียงพอในการสรุปและตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 6. เขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน
- ภัทรพร เกษสังข์ (2551, หน้า 36-37) ได้สรุปกระบวนการวิจัยดำเนินการตามหลักขั้นตอนการวิจัย 5 ขั้น ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา โดยพิจารณาจากความรุนแรงของปัญหาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม และวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต เพื่อนำไปสู่การวางแผน ออกแบบสื่อ วิธีการ กิจกรรม การเรียนรู้ โดยคำนึงถึงคุณลักษณะที่คาดหวัง

2. การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา หมายถึง การวางแผนในการพัฒนา ปรับกระบวนการเรียนรู้ พัฒนากิจกรรม รวมทั้งสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามลักษณะของปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่กำหนด

3. การดำเนินการตามแผน หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติในการแสวงหาความรู้ตามที่ได้วางแผนไว้ตามแผน ซึ่งอาจใช้วิธีการต่าง ๆ ในการเรียนรู้ หรือจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามที่ได้วางแผนไว้เมื่อได้รับความรู้มีการตรวจสอบความรู้และความพึงพอใจของผู้เรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ ว่าผลที่ได้จากการพัฒนาเป็นไปในระดับใดและสอดคล้องบรรลุกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งการประเมินการเรียนรู้ทุกขั้นตอน เพื่อนำไปปรับปรุงรวมถึงใช้พัฒนางานต่อไป

5. การสรุปเขียนรายงานการวิจัย หมายถึง การแสดงถึงกระบวนการพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้ และผลการวิจัยที่ได้จากการแก้ไขพัฒนาการเรียนรู้มาเขียนรายงาน อาจเป็นเต็มรูปหรือไม่เต็มรูป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีกระบวนการ ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเพื่อหาลักษณะของปัญหา สาเหตุของปัญหาที่แท้จริงและนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการวางแผนพัฒนาสื่อการเรียนรู้ (นวัตกรรมการศึกษา) ในชั้นเรียนให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน

2. วางแผนสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ปัญหา/ พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้หรือสื่อการเรียนรู้
3. ดำเนินการแก้ปัญหา/ พัฒนาการเรียนการสอนกลุ่มที่ต้องการพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีลักษณะตามเป้าหมาย ตามแผนที่กำหนด
4. เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งสรุปการแก้ปัญหา/ การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยวิธีการและแบบวัดต่าง ๆ อาทิแบบทดสอบ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม รวมทั้งการจดบันทึก หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

5. รายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน

ลักษณะของเค้าโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 อ้างถึงใน ธนุดม บุปผาสังข์, 2558, หน้า 24) ได้ให้ลักษณะของเค้าโครงการวิจัยไว้ว่าการเขียนโครงร่างการวิจัยเป็นการระบุนรายละเอียดของสิ่งที่จะดำเนินการว่าจะทำอะไร ทำไม่ต้องทำ ทำอย่างไร ทำที่ไหน ทำเมื่อไหร่ และทำกับใครนั่นเอง โดยจุดมุ่งหมายของการเขียนโครงร่างการวิจัยก็คือ ให้ผู้วิจัยหรือผู้อ่านสามารถทราบว่าการวิจัยเรื่องอะไร มีวัตถุประสงค์อะไรจะใช้ระเบียบวิธีการศึกษาอะไร จะใช้รูปแบบการวิจัยอย่างไร และการวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์อย่างไร โดยทั่วไปโครงร่างการวิจัยจะมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ชื่อเรื่อง
2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
3. วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย
4. สมมุติฐาน (ถ้ามี)
5. ประโยชน์ของการวิจัย
6. ขอบเขตของการวิจัย
7. ข้อตกลงเบื้องต้น (ถ้ามี)
8. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย
9. การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
10. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 10.1 กลุ่มเป้าหมาย
 - 10.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 10.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 10.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
11. ปฏิทินปฏิบัติงาน

12. เอกสารอ้างอิง

พงศ์เทพ จิระโร (2554, หน้า 36) ได้กล่าวถึง การเขียนโครงการวิจัยไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนไม่มีแบบแผนบังคับว่าต้องเขียนโครงร่างการวิจัยแต่หากผู้วิจัยต้องการวางแผนให้มีความชัดเจน การเขียนโครงร่างสำหรับทำวิจัยก็จะแสดงให้เห็นถึงการทำวิจัยที่มีความชัดเจนเป็นระบบมากขึ้น มีความเป็นไปได้ที่จะทำสำเร็จสูง โดยหลังจากพบปัญหาที่จะนำมาวิจัยแล้ว ผู้วิจัยลองเขียนโครงร่างวิจัยซึ่งประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

1. ชื่อเรื่อง
2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
3. คำถามวิจัย
4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
5. ประโยชน์ที่ได้รับ
6. ตัวแปรในการวิจัย
7. วิธีการวิจัย
8. กลุ่มตัวอย่าง
9. เครื่องมือที่ใช้
10. การเก็บรวบรวมข้อมูล
11. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการเขียนรายงานการวิจัยได้จากการขยายรายละเอียดจากโครงร่างวิจัยดังกล่าว โดยขยายความลงในรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย เป็นการเสนอให้เห็นว่า ผู้วิจัยดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างไร ส่วนขั้นตอนต่อจากการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการนำเสนอ ตารางหรือแผนภูมิแบบต่าง ๆ จากนั้นเป็นการสรุปผลการวิจัยเป็นประเด็นสุดท้ายของรายงาน

ธนดัม นุปผาสังข์ (2558, หน้า 25) สรุปไว้ว่า คำโครงการทำวิจัยในชั้นเรียน มีหัวข้อที่สำคัญ คือ ชื่อเค้าโครงการวิจัย ปัญหา นวัตกรรม วัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย คำนิยามศัพท์เฉพาะ (กรณีจำเป็น) วิธีดำเนินการวิจัยปฏิทินการปฏิบัติงาน และเอกสารอ้างอิง ซึ่งเป็นแนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คำโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีหัวข้อที่สำคัญ คือ ชื่อเรื่อง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา คำถามวิจัย (ถ้ามี) วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่ได้รับ ตัวแปรในการวิจัย วิธีการวิจัย กลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ได้้นักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้
กรมวิชาการ (2542 อ้างถึงใน ธนุคม์ บุปผาสังข์, 2558, หน้า 15-16) การวิจัยในชั้นเรียน
มีประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรยิ่งขึ้นเพราะครู
สามารถใช้นวัตกรรม วิธีการ เทคนิคการสอนหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่มีคุณภาพผ่านกระบวนการ
ตรวจสอบที่เชื่อถือได้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน

2. ทำให้ครูพัฒนางานของตัวเองให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น เพราะครูสามารถนำข้อมูล
ที่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัยมาใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียน
การสอนในชั้นเรียน

3. ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจนบรรลุศักยภาพสูงสุด เนื่องจาก
ครูสามารถส่งเสริมและพัฒนาได้ตรงสภาพความเป็นจริงของผู้เรียนแต่ละคน

4. ทำให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลที่ใช้ปรับปรุงพัฒนางานบริหาร
และจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ครูใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอตำแหน่งให้สูงขึ้น

6. ทำให้มีข้อมูลในการปรับปรุงหรือดัดแปลงในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามเป้าหมาย
อย่างมีระบบ

7. ทำให้มีแนวทางการดำเนินงานหรือกำหนดนโยบายของหน่วยงานหรือองค์กร
เกตุมะณี คำจันทร์ (2552, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์
ทั้งต่อหน่วยงาน (โรงเรียน) ในแง่ของการจัดวางนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียน
การสอนและเกิดประโยชน์กับตัวครู คือ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง เพราะครูมีระบบ
การทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ส่วนประโยชน์กับนักเรียน คือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนา
ตรงกับความต้องการและตรงกับปัญหาที่พวกเขาประสบอยู่ ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอน
ประสบผลสำเร็จ

ธนุคม์ บุปผาสังข์ (2558, หน้า 17) สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากแนวคิดพื้นฐาน
คือ การบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน มีประโยชน์
ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาทั้งผู้เรียนและผู้สอน
2. เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน
3. เป็นการพัฒนาหลักสูตร

4. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู

5. เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแก่สังคม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีประโยชน์ต่อสถานศึกษา คือ ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดหมายของหลักสูตร พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน มีประโยชน์ต่อครู คือ ช่วยให้ครูได้พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ มีนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน และมีประโยชน์ต่อนักเรียน คือ ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจนบรรลุศักยภาพสูงสุดเนื่องจากครูสามารถส่งเสริมและพัฒนาได้ตรงสภาพความเป็นจริงของผู้เรียนแต่ละคน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ก็ คือ กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรครูด้านการวิจัย หรือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะความคิดเห็นที่มีต่อการวิจัยและทักษะปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยพัฒนาในแต่ละด้านขององค์ประกอบของศักยภาพที่กล่าวข้างต้น

ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ

Maslow (1970 อ้างถึงใน เต็มศักดิ์ คทวณิช, 2546, หน้า 156-159) ผู้นำจิตวิทยา กลุ่มมนุษยนิยมเจ้าของทฤษฎีการจูงใจ ได้อธิบายกระบวนการของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งจะต้องเป็นไปตามลำดับขั้น (Hierarchy of needs) เขาได้ตั้งสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจนี้ไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุดราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งกระตุ้น

สำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจ

3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองตอบแล้วความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ต้องการพักผ่อน นอนหลับ เป็นต้น ความต้องการขั้นนี้ทำให้เกิดการตอบสนองด้วยการรับประทานอาหาร การดื่ม การหายใจ การนอน รวมทั้งการตอบสนองความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) อาจแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

2.1 ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่นการมีความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย เป็นต้น และ

2.2 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่นความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีหลักประกันที่มั่นคงหลังจากออกจากงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมนวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย

4. ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงควมมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง

5. ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self actualization) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ฝันไว้ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการจะทำและมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำความต้องการขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ บุคคลที่มีความต้องการถึงขั้นนี้มีไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะถึงแก่ขั้นที่สี่เท่านั้น

Maslow กล่าวว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นตามลำดับของมนุษย์เหล่านี้จะสร้างแรงขับและแรงจูงใจจนกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายเพื่อตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นของตน ซึ่งขั้นอยู่ว่า บุคคลนั้นกำลังเกิดความต้องการในขั้นใด ดังนั้น ถ้าต้องการสร้างแรงขับและแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่เราวางไว้นั้น ให้ใช้สิ่งทีบุคคลนั้นต้องการเป็นสิ่งเร้า แต่เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความต้องการในแต่ละลำดับขั้นที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นให้ชัดเจนเสียก่อนจึงจะสามารถสร้างพฤติกรรมที่ต้องการได้

เดิมศักดิ์ ทวณิช (2546, หน้า 150) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการ (Needs) เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงขับและแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคล นั้น คือ เมื่อใดบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้นก็เนื่องมาจากร่างกายอยู่ในสภาวะของการแสวงหาบางสิ่งบางอย่างที่ขาดหายหรือสูญหายไป จนทำให้เกิดแรงกระตุ้นร่างกายให้เกิดพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดขึ้นมา เพื่อตอบสนองสภาวะ

ของร่างกายที่ขาดความสมดุลนั้นให้กลับสู่สภาวะปกติ และได้แบ่งประเภทความต้องการของมนุษย์ไว้เป็นประเภทใหญ่ ๆ ไว้ 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความต้องการน้ำ อาหาร การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้จะต้องอยู่ในภาวะสมดุล มิฉะนั้นจะเกิดการแสวงหาเมื่อขาดหรือจะขจัดส่วนที่เกินความต้องการออกไปจากร่างกาย

2. ความต้องการทางจิตใจ ได้แก่ เป็นความต้องการที่บุคคลจะได้มาต้องอาศัยการตอบสนองจากคนอื่น ๆ ในสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เช่น ต้องการความรัก ความอบอุ่น ความมั่นคง ความปลอดภัย ความต้องการการยอมรับจากสมาชิกอื่นในสังคม ต้องการความเคารพนับถือและความภาคภูมิใจ เป็นต้น

นิตยา โปธาวรรณ (2550, หน้า 32) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีในเรื่องของแรงจูงใจ ถ้าหากเป็นเด็ก แรงจูงใจในการเรียนรู้ จะเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น คะแนน เกรด คำชมจากบิดา-มารดา ครู-อาจารย์ หรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น แต่ในผู้ใหญ่จะแตกต่างเนื่องจากแรงจูงใจของผู้ใหญ่จะเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง ความสำเร็จ ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น หรือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นต้น ดังนั้น Knowles จึงได้ให้ คำแนะนำ 6 ประการเกี่ยวกับกระบวนการออกแบบหลักสูตรสำหรับผู้ใหญ่ ไว้ในหนังสือ “The ASTD Training & Development Handbook” ดังนี้ คือ

1. การสร้างบรรยากาศ (Climate setting) การสร้างบรรยากาศเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ตามเป้าหมาย จะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพ

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน (Mutual planning) มนุษย์จะทุ่มเทให้กับกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนด

3. ความจำเป็นของการเรียนรู้ (Learning needs) ความจำเป็นของการเรียนรู้ ไม่สามารถวัดได้จากกระบวนการวัดผล (Assessment process) การเรียนรู้จะเป็นสิ่งที่จำเป็นก็ต่อเมื่อมนุษย์รู้สึกถึงความจำเป็นของตนเอง

4. เป้าหมาย (Objectives) บุคคลต้องการเปลี่ยนความจำเป็นในการเรียนรู้ (Learning needs) ไปเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้ (Learning objectives) เช่น เรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

5. ประสบการณ์ของการเรียนรู้ (Learning experiences) กระบวนการสอนผู้ใหญ่ ต้องมีแผนงานที่กำหนดทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับแต่ละวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ยังต้องมีกลยุทธ์ในการใช้ทรัพยากรเหล่านี้ด้วย

6. การวัดผล (Evaluation) ต้องเป็นการวัดผลแบบใหม่ที่เน้นหนักไปที่การตรวจสอบมุมมอง (Perspective) ที่เปลี่ยนไปของผู้เรียน รวมทั้งวัดการกระทำทั้งหมดของเขา ไม่ใช่เฉพาะสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้นแต่รวมไปถึงการดำเนินชีวิตของเขาด้วย

ศศิภาณจน์ ทวีสุวรรณ (2553, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า จากความสำคัญในข้อ 4 ที่ผู้ใหญ่เรียนอย่างมีเป้าหมาย หมายถึง ผู้ใหญ่มีเป้าหมายเป็นเหตุจูงใจให้เขาเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ และแรงจูงใจดังกล่าวอาจไม่ได้เกิดจากเหตุจูงใจเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเสมอไป ผู้ใหญ่หลาย ๆ คนอาจมาเรียนรู้ด้วยเหตุผลหลายอย่างประกอบกัน

จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในการให้การพัฒนาบุคลากรขององค์กร จะต้องคำนึงถึงความต้องการ ความแตกต่าง และแรงจูงใจของผู้ที่จะได้รับการพัฒนาทุกคน และทุกครั้งเพื่อแสวงหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนาประสบความสำเร็จมากที่สุดและเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

สิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ก็คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นโดยส่วนมากจะอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ดังนั้น การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะต้องคำนึงว่าทำอย่างไรให้ได้ “ผล” ตามที่ต้องการ เนื่องจากการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะแตกต่างจากเด็กที่ยังเรียนอยู่ในโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยที่พร้อมจะรับทุกสิ่งทุกอย่าง ดังนั้น การที่จะพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้เกิดศักยภาพอย่างที่คาดหวังนั้นจำเป็นต้องเข้าใจถึง “ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่” มิเช่นนั้น การพัฒนาบุคลากร คงจะประสบความสำเร็จได้ยาก เนื่องจากทัศนคติ แรงจูงใจ วัตถุประสงค์ และวิธีการในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะแตกต่างจากเด็กอย่างสิ้นเชิง นอกเหนือจากนั้น ผู้ใหญ่ยังได้สั่งสมประสบการณ์ชีวิตและการทำงานไว้อย่างมากมายจึงทำให้ไม่ยอมรับความรู้หรือสิ่งใหม่ ๆ อย่างง่ายดาย โดยเฉพาะสิ่งเหล่านั้นขัดแย้งหรือไม่สอดคล้องกับประสบการณ์เดิมของตน

ทฤษฎีในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 4 ประการ (Four critical assumptions) ที่สำคัญตามแนวคิดของ Knowles (1975) ซึ่งเขียนไว้ในหนังสือ “The adult learner: A neglected species” มีดังนี้ คือ

1. ความต้องการและความสนใจ (Need and interests) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีหากตรงกับความต้องการและความสนใจของเขา
2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life situation) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน (Life centered) ดังนั้น ในการจัดหน่วย

การเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จึงควรยึดถือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ เป็นสำคัญ มิใช่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหมด

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of experience) คือ การที่ผู้สอนพยายาม วิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียด เพราะมีประสบการณ์ที่หลากหลาย และมากกว่าเด็ก

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึก ของผู้ใหญ่ก็คือ การมีความรู้ลึกต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้นบทบาทของครู ควรอยู่ในกระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียน มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่าน หรือเป็นสื่อ สำหรับความรู้แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคล จะมีเพิ่มมากขึ้นในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น ดังนั้น ในการสอนผู้ใหญ่จะต้องคำนึงถึงรูปแบบ ของการเรียนการสอน และประการสำคัญ คือ ความสามารถในการเรียนรู้แต่ละชั้นของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน

ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ (2553, หน้า 34-35) ได้จำแนกแรงจูงใจตามลักษณะของเป้าหมาย ของความต้องการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. เพื่อเป้าหมายที่เป็นองค์ความรู้ หมายถึง การได้รับข้อมูล ความรู้ การสร้าง ความพึงพอใจต่อความกระหายใครู้
2. เพื่อเป้าหมายส่วนตัว หมายถึง การได้งานใหม่ การก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ การได้ใบรับรอง/ ประกาศนียบัตร การมีปริญญา
3. เพื่อเป้าหมายของชุมชน หมายถึง การเข้าใจปัญหาของชุมชน การแก้ปัญหา ของชุมชน การเป็นพลเมืองดี
4. เพื่อเป้าหมายทางศาสนา หมายถึง การยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น การทำบุญบารุงและรับ ใช้ศาสนจักร
5. เพื่อเป้าหมายด้านการหลีกเลี่ยง หมายถึง การหลีกเลี่ยง/ หลีกเลี่ยงความจำเจในชีวิต การหลีกเลี่ยงจากปัญหาส่วนตัว และสิ่งที่ไม่พึงพอใจ
6. เพื่อเติมเต็มข้อผูกพัน หมายถึง การทำให้ได้ตามข้อกำหนดมาตรฐานการศึกษา การสร้างความพึงพอใจให้กับนายจ้าง
7. เพื่อเติมเต็มชีวิตตัวเอง หมายถึง การเป็น/ ปฏิบัติในบทบาทสามีภรรยาหรือพ่อแม่ที่ดี การเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม การเป็นบุคคลที่มีความสุขในชีวิต
8. เพื่อความรู้ทางวัฒนธรรม หมายถึง การศึกษาวัฒนธรรมของตนเอง

อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล (2556, หน้า 59) สรุปไว้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล ได้ให้ความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียนเป็นสำคัญผู้สอน หรือผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ จะต้องเข้าใจความต้องการ ความสนใจ ธรรมชาติ พัฒนาการ และความแตกต่างของผู้เรียน ในแต่ละช่วงวัย ตลอดจนความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนรู้

จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ที่กล่าวมา ทั้งหมดข้างต้น พอสรุปได้ว่า ในการที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรครูด้านการวิจัย ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นมีสิ่งที่จะต้องพิจารณาทั้งปัจจัยภายในบุคคลซึ่งเป็นความรู้สึกลึกซึ้งนึกคิด ที่เป็นอยู่แต่เดิมและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรซึ่งผสมผสานกันแล้ว ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จึงมีความต้องการแตกต่างกันและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป เมื่อเข้าใจถึงความแตกต่างดังกล่าวแล้ว ก็จะได้้นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ความต้องการในพัฒนาบุคลากรเพื่อที่จะได้กำหนดรูปแบบหรือแนวทางที่เป็นระบบเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับคนในแต่ละองค์กรต่อไป

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรหรือบุคลากรนั้นเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นสำหรับแต่ละองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนงานขององค์กรนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ดังที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นิตยา โพธารวรรณ (2550, หน้า 12) สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิดเห็น ทักษะที่มีต่องาน และความรู้ ความชำนาญ ทักษะซึ่งจะช่วยให้ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นกว่าเดิม

ภัทรภร เกษสังข์ (2551, หน้า 13) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่มีต่องานที่ปฏิบัติในทางที่ดีขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย

เกตุมนิย์ คำจันทร์ (2552, หน้า 12) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นำมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรในหน่วยงานหรือในองค์กรเกิดความรู้ ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงาน มีความก้าวหน้าอาชีพการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

แขก บุญมาทัน (2556, หน้า 78) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มากขึ้น เหมาะสมกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือเพิ่มพูนทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

เอกลักษณ์ บุญท้าว (2556, หน้า 25-26) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากร ในองค์กร ตลอดจนพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชรินทร์ เจริญไชย (2557, หน้า 20) สรุปไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมให้ครูได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากการให้ความหมายดังกล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ความถนัดและทักษะ รวมทั้งเจตคติ ทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการกล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความมุ่งหมายต่าง ๆ ดังนี้

สนอง เครื่องมาก (2536 อ้างถึงใน แขก บุญมาทัน, 2556, หน้า 78) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันได้แก่ การพัฒนาบุคคลที่ เข้างานใหม่หรือก่อนทำงาน หรือการพัฒนาบุคคลก่อนที่ จะเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้ง เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ภัทรารณ เกษสังข์ (2551, หน้า 13) สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร มีความมุ่งหมาย เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ ทักษะ และเจตคติในบทบาทภาระหน้าที่ดีขึ้นอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

เกตุมณีย์ คำจันทร์ (2552, หน้า 13) สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน และเข้าใจนโยบาย

และความมุ่งหมายขององค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการประสานงานและบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร

แขก บุญมาทัน (2556, หน้า 78) สรุปไว้ว่า ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร คือ เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติให้สูงขึ้นเพื่อที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน และเพิ่มการผลิต

จากความมุ่งหมายดังกล่าวมาสรุปได้ว่า ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานมีความสามารถ ความชำนาญเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานตลอดช่วงของเวลาของการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนางานในหน้าที่และส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรนั้น ๆ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

นิตยา โพธารวรรณ (2550, หน้า 17) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถตลอดจนการอุทิศตัว บุคลิกภาพและการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือ โดยบุคลากรดำเนินการเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน

ภัทรภร เกษสังข์ (2551, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้นำองค์กรต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เกตุมณีย์ คำจันทร์ (2552, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ในยุคปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน

แขก บุญมาทัน (2556, หน้า 80) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญทั้งต่อหน่วยงานและบุคคล กล่าว คือ หน่วยงานได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในระดับบุคคล คือ บุคคลได้รับการพัฒนา ทำให้มีความรู้ ทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ชรินทร์ เจริญไชย (2557, หน้า 25) สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาครู ทำให้ครูลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง ได้รับความรู้ความคิดใหม่ที่ทันสมัย

ทันต่อเหตุการณ์ ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น และเกิดความประหยัดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

จากดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่จำเป็น ให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นประโยชน์และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร
2. ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ในยุคของเทคโนโลยี ข้อมูลและการสื่อสารที่ไร้พรมแดน และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาบุคลากรครุ นั้น มีกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายวิธีดังที่นักวิชาการนำเสนอ ดังนี้

ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์ (2539 อ้างถึงใน ชรินทร์ เจริญไชย, 2557, หน้า 6) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรครุ เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็น ในการพัฒนาครูและบุคลากร หรือหาปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากร การสำรวจความต้องการบุคลากรนั้น องค์กรพึงกระทำเป็นระยะเพื่อทราบระดับความต้องการว่าสูงพอนำไปทำโปรแกรมขึ้นหรือไม่ ที่น่าสนใจ คือ บุคลากรได้ร่วมในการพัฒนาบุคลากรอยู่ด้วย ซึ่งแนวโน้มจะเกิดความพึงพอใจสูงและมีระดับขวัญสูงในการปฏิบัติงานตามมา
2. การวางแผน ในการพัฒนาครูและบุคลากร มีกิจกรรมที่ต้องกำหนดในการวางแผน การพัฒนาบุคลากรอยู่หลายประการ เช่น จะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร เรื่องอะไร ควรอยู่ในการวางแผนระยะยาว อะไรเป็นสิ่งที่ต้องรีบทำ สิ่งที่จะก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามแผนที่มีอะไรบ้าง ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นจะมีวิธีการขจัดปัญหานั้นอย่างไร ตลอดจนการวางแผนในด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหาร การพัฒนาบุคลากรกำหนดตัวบุคลากรที่จะรับผิดชอบการวางแผนในการพัฒนาบุคคลนั้น โดยทั่วไปจะดำเนินการ ดังนี้

2.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนาครูและบุคลากร โดยกำหนดว่าจะพัฒนาโดยวิธีการใดบ้างเพื่อที่จะแก้ปัญหของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น การฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร

2.2 การวางแผนดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากร ในแต่ละวิธีหรือในแต่ละเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ขั้นตอนในการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร

2.3 กำหนดผู้รับผิดชอบว่ามีผู้ได้รับผิดชอบงานใด อย่างไร

2.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายว่า ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่อง หรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

2.5 กำหนดระบบ วิธีการติดตาม และประเมินผล ในการพัฒนาบุคคลว่าจะติดตามผล และประเมินผลอย่างไร

2.6 จัดทำโครงการและเสนอผลมีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

3. การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากร เป็นการดำเนินการพัฒนาตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลา หรือปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

4. การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลการพัฒนาวิธีต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าได้ดำเนินการไปตามแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหนการติดตามและประเมินผลงานนั้น อาจดำเนินการได้เป็นสามระยะ คือ

4.1 การติดตามและประเมินผล ในระหว่างการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากร

4.2 ประเมินผล หลังจกการเสร็จสิ้นการพัฒนาครูและบุคลากร หรือหลังจกสิ้นสุดโครงการ

4.3 การติดตาม และประเมินผล ภายหลังจากที่บุคคลนั้นเสร็จสิ้นจากการกลับไปปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง เพื่อจะได้ทราบว่าผู้นั้นได้นำผลการพัฒนาไปใช้ประโยชน์แก่เขาอย่างไรบ้าง

แขก บุญมาทัน (2556, หน้า 80-81) สรุป กระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนา
2. การกำหนดเป้าหมายและบทบาทในการพัฒนา
3. การวางแผนในการพัฒนา
4. การดำเนินการพัฒนา
5. การประเมินผลการพัฒนา

ชรินทร์ เจริญไชย (2557, หน้า 27) สรุปขั้นตอนการพัฒนาครูและบุคลากร แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนา หรือปัญหาความจำเป็นที่ต้องแก้โดยวิธีการพัฒนาครูและบุคลากร

2. การวางแผนในการพัฒนาครูและบุคลากร
3. การดำเนินการในการพัฒนาครูและบุคลากร
4. การประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร

จากดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
2. การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา
3. การวางแผนกระบวนการพัฒนา
4. การดำเนินการพัฒนาตามแผน
5. ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

แนวทาง/วิธีการพัฒนาบุคลากร

กองวิจัยทางการศึกษา (2543 ข อ้างถึงใน ธนุดม บุปผาสังข์, 2558, หน้า 9-13)

ได้ให้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรไว้ 8 แนวทาง คือ

1. จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบนิเทศภายนอก
3. ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันได้แลกเปลี่ยน

สิ่งเรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมร่วมประชุมสัมมนา

ฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันอื่นจัดขึ้น

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์

ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น

7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ

พิมล วิเศษสังข์ (2544 อ้างถึงใน ธนุดม บุปผาสังข์, 2558) ได้รวบรวมเทคนิค

การฝึกอบรมพัฒนาครูไว้ทั้งหมด 30 วิธี ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นการอธิบายให้ผู้ฟังเข้าใจความหมายและเรื่องราวต่าง ๆ เหมาะสำหรับการให้ความรู้พื้นฐานและข้อมูลกว้าง ๆ แก่ผู้ฟังจำนวนมาก ผู้บรรยายอาจใช้เทคนิคหรือสื่ออุปกรณ์อื่นประกอบ และเปิดโอกาสให้มีการซักถามด้วย

2. การชุมนุมปฐกถาหรือการบรรยายเป็นชุด เป็นการปฐกถาหรือการนำเสนอเนื้อหาตามหัวข้อเรื่องที่กำหนดให้ โดยผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 2-6 คน ในแง่มุมต่าง ๆ กัน โดยมีประธาน

หรือพิธีกรคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย และเชื่อมโยงระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังเป็นเทคนิคที่ใช้เพื่อเสนอข้อคิดเห็น ข้อเท็จจริง งานวิจัยและเพื่อเสนอแนะแนวทางให้ผู้ฟังค้นหาข้อเท็จจริงต่อไปหลังจากการบรรยายอาจเปิดโอกาสให้มีโอกาสซักถาม

3. การอภิปรายโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ (Penal discussion) เป็นการอภิปรายโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3-10 คน ในหัวข้อที่กำหนดแต่ละคนจะแสดงความรู้ ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นของตนแก่ผู้ฟัง เหมาะกับการเสนอความเห็น การวิเคราะห์ปัญหาหรือการพิจารณาข้อดีข้อเสียของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หลังการอภิปราย อาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามได้

4. การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion) เป็นการประชุมกลุ่มเพื่อพิจารณาหรืออภิปรายกันระหว่างสมาชิกจำนวน 6-20 คน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สนใจร่วมกัน โดยมีลักษณะเป็นแบบกันเอง ไม่เป็นทางการ เพื่อแสวงหาข้อยุติของกลุ่มในเรื่องอภิปรายกันนั้น โดยทุกคนมีส่วนร่วมเท่า ๆ กัน ผู้นำอภิปรายเพียงแต่คอยกระตุ้นให้สมาชิกออกความคิดเห็น ภายในขอบเขตที่กำหนด

5. การอภิปรายถกเถียง (Buzz หรือ Philip 66) เป็นการให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 2-6 คน เพื่ออภิปรายปัญหาในช่วงเวลาจำกัด ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจพิจารณากลุ่มละเรื่อง หรือเรื่องเดียวกัน แต่คนละประเด็นทุกคนจะต่างออกความคิดเห็นในเรื่องนั้นอย่างเต็มที่ (จนเกิดเสียงดังอึงคะนึง)

6. การอภิปรายแบบปฐจาวิสัยนา (Colloquy method) เป็นการอภิปรายของบุคคลประมาณ 2-6 คน โดยครึ่งหนึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ อีกครึ่งหนึ่ง เป็นตัวแทนมาจากกลุ่มผู้ฟัง โดยกลุ่มตัวแทนผู้ฟังเป็นผู้เสนอปัญหาและข้อคิดเห็นให้แก่ฝ่ายผู้เชี่ยวชาญตอบ ระหว่าง 2 ฝ่ายดังกล่าว เหมาะที่จะใช้สำรวจปัญหา หรือเปรียบเทียบ ข้อดีของเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สนใจร่วมกัน

7. การระดมสมอง (Brain-storming) เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยไม่มีข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ สมาชิกสามารถเสนอแนะให้เห็นได้ทุกแง่มุม ภายในเวลาที่กำหนด ควรใช้กลุ่มเล็ก ๆ ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความสร้างสรรค์พอสมควร และความคิดเห็นทุกอย่างจะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม และจะช่วยกันอภิปรายเพื่อเลือกเฟ้นเอาความเห็นที่ดีที่สุดออกมา

8. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมร่วมกัน เพื่อค้นคว้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนต้องมีบทบาท

และมีส่วนร่วมในการสำรวจปัญหา แก้ไขปัญหา และเปลี่ยนความคิดเห็นและสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน โดยผู้ร่วมสัมมนาจะได้รับมอบหมายให้ศึกษา และจัดทำรายงานหัวข้อที่จะสัมมนานั้นให้เสร็จก่อนการสัมมนา เพื่อที่จะเสนอต่อที่ประชุม ซึ่งจะอภิปรายวิเคราะห์ปัญหาหาทางเลือก และสรุปผลการสัมมนานั้น

9. การประชุม (Conference) เป็นการอย่างเป็นทางการผู้เข้าร่วมประชุมจำนวนประมาณไม่เกิน 20 คน เพื่อแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นในเรื่องที่ทุกคนสนใจร่วมกัน

10. การประชุมกลุ่มซินดิเคต (Syndicate) เป็นการศึกษาหรือทำงานในรูปของคณะกรรมการ โดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย เพื่อปฏิบัติงานหรือพิจารณาปัญหาตามที่ได้รับมอบหมาย โดยสมาชิกของกลุ่มควรมีประสบการณ์ต่าง ๆ กัน และให้สมาชิกได้ร่วมกันอภิปรายแก้ปัญหา และเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันและกัน เช่นอยู่ในสายอาชีพต่าง ๆ หรือมาจากหน่วยงานต่างกัน เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาที่ได้รับมอบหมายโดยอาจมีวิทยากร (Course director) คอยแนะนำปรึกษาเมื่อจำเป็น เป็นต้น

11. เทคนิคกลุ่มวงใน-วงนอก (Fish bowl) เป็นการให้ผู้เข้าร่วมอบรมแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสาร และความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งกันและกัน โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม 2 กลุ่ม กลุ่มแรกจะนั่งอยู่ในวงเป็นรูปวงกลม อีกกลุ่มหนึ่งนั่งอยู่ในรอบนอก กลุ่มวงในจะมีบทบาทการแลกเปลี่ยน ข่าวสาร และความคิดต่าง ๆ ส่วนกลุ่มวงนอกจะเป็นผู้สังเกตการณ์ มีหน้าที่ฟังโดยไม่เข้าไปมีส่วน เช่น การประชุมของผู้บริหาร โครงการในรูป Fish Bowl เพื่อให้เจ้าหน้าที่ระดับรองลงไปรับทราบแนวคิดและท่าทีของผู้บริหาร เป็นต้น

12. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการที่บุคคลตั้งแต่ 10-15 คน ซึ่งมีความสนใจ หรือมีปัญหาที่ต้องร่วมกันปรึกษาหารือ ศึกษาค้นคว้าหรือวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพิ่มให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น โดยผู้จัดจะต้องเตรียมวิทยากรเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสำหรับค้นคว้า สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้พร้อม สมาชิกในกลุ่มจะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการได้เอง

13. การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In-basket technique) เป็นการฝึกปฏิบัติงานที่จำลองมาจากกรปฏิบัติงานจริงในชีวิตประจำวันผู้เข้ารับการอบรมจะต้องสมมุติตัวเองเป็นหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ซึ่งจะต้องพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และตัดสินใจว่าจะทำอย่างไร รวมทั้งกำหนดลำดับการทำงานก่อนหลัง เทคนิคนี้เป็นเทคนิคที่มุ่งฝึกปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสาร การจัดการเวลา การจัดลำดับงาน ทักษะพื้นฐานสำหรับหัวหน้างานในเวลาจำกัด

14. การฝึกสร้างความสัมพันธ์ (Sensitivity training หรือ T-Group) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยจะไม่มีกรอบหมายงาน หรือปัญหาใด ๆ ให้กลุ่มพิจารณา แต่จะให้สมาชิกในกลุ่มมีอิสระอย่างเต็มที่ จะเลือกทำอะไร สมาชิกจะวิเคราะห์กันเองว่าเป็นอย่างไร มีความรู้สึกต่อพฤติกรรมของคนอื่นอย่างไร เป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานกลุ่ม และเพื่อประโยชน์ในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

15. การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Structured learning experience) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้ร่วมเข้ารับการฝึกอบรมนำประสบการณ์ของแต่ละคน มาใช้กับบทเรียนที่กำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน แล้วนำไปสู่การสรุปเป็นความคิดหรือทฤษฎีของกลุ่มนั้น ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวันด้วย หรือบางครั้งเรียกว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการเรียนรู้โดยผู้ร่วมเข้าฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ช่วยเหลือกันและร่วมมือกันในการเรียนรู้

16. การเรียนรู้และการตรวจสอบความก้าวหน้าตามลำดับขั้นตอน (Self-placed instruction) เป็นการฝึกอบรมที่ให้เนื้อหาวิชา โดยการจัดเป็นเอกสารเรียงลำดับความรู้ไว้เป็นส่วนอย่างสมเหตุสมผล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องผ่านบทเรียนเป็นขั้น ๆ ไปและจะรู้ทันทีว่าเข้าใจเอกสาร แต่ละส่วนเป็นอย่างดีหรือไม่ นอกจากบทเรียนที่เป็นเอกสารแล้วอาจใช้อุปกรณ์อื่น เช่น แถบบันทึกเสียง สไลด์ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ ประกอบด้วย ผู้ฝึกจัดการอบรมต้องนำคำตอบคำถามช่วยเหลือและสังเกตความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องผ่านการทดสอบตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ถ้าไม่ผ่านก็ต้องทบทวนและทดสอบใหม่จนกว่าจะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

17. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์สมมุติที่เหมือนกับการดำรงชีวิตจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและบทบาทแต่ละคนไว้ล่วงหน้า แล้วให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามโครงเรื่องและบทบาทที่ได้รับ เหมาะกับผู้ได้รับการฝึกอบรมที่ชอบแสดงออก และมีวิวัฒนาการเพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงเจตคติพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ เป็นการนำเอาความรู้จากตำรามาใช้ฝึกปฏิบัติจริง

18. การแสดงละครสั้น (Skit) เป็นการฝึกอบรมโดยให้ผู้เข้าอบรมเพียง 2-3 คนแสดงละครสั้น ๆ โดยซักซ้อมและแสดงตามบทที่สอนไว้ อาจเป็นการแสดงให้เห็นปัญหาหรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เทคนิคที่ใช้แนะนำหัวข้อสำหรับการอภิปราย เพื่อชี้ให้เห็นความสำคัญของสถานการณ์และเพื่อให้เห็นของสถานการณ์นั้น ที่มีต่อกลุ่มสมาชิกเทคนิคนี้อาจใช้หลังจากฉายวีดิทัศน์ และหลังการอภิปรายเป็นคณะ เป็นต้น

19. การใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการสร้างสถานการณ์ขึ้นมาให้ใกล้เคียงกับสภาพความเป็นจริง ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะประสบภายหลัง สถานการณ์จำลองจะช่วยให้เกิดการถ่ายโยงความรู้ที่ดีและได้ผลดีที่สุด ผู้เรียนจะได้คิดแก้ปัญหาจากสถานการณ์จำลอง เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงได้

20. การประสบเหตุการณ์ (Incident technique) เป็นการเสนอเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพิจารณา ข้อเท็จจริง ซึ่งอาจจะใช้วิธีเล่าเหตุการณ์ให้ฟังย่อ ๆ (ไม่ต้องเตรียมเอกสารให้อ่านล่วงหน้าเหมือนกรณีศึกษา) หรือแสดงบทบาทสมมุติของเหตุการณ์ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้จริง ๆ ในการปฏิบัติงานแล้วตั้งคำถามให้สมาชิกในกลุ่มพิจารณาข้อเท็จจริง ก่อนที่จะตัดสินใจกระทำอะไร ๆ พร้อมกับประเมินผลโดยการอภิปรายหรือเปรียบเทียบ การตัดสินใจของกลุ่มที่เกิดขึ้นจริง ๆ

21. การศึกษารายกรณี (Case study) เป็นการศึกษารายกรณีหรือเรื่องราวซึ่งได้รวบรวมขึ้น จากเหตุการณ์จริงหรือสมมุติขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้พิจารณาวิเคราะห์และหาวิธี แก้ปัญหาจากภาคใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดเหมาะที่จะใช้กับ กลุ่มคนเล็ก ๆ เพื่อฝึกการชำนาญในการวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจที่เหมาะสมในเวลาจำกัด เรื่องหรือกรณี (Case) ที่จะศึกษามีรายละเอียดพอที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นจุดที่สำคัญ ของปัญหาและข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจ

22. การใช้เกม (Game) เป็นการฝึกอบรมครู โดยเข้ารับการฝึกอบรมทำกิจกรรมเดียว หรือกลุ่มในทางใช้กำลังกาย หรือใช้สมองเพื่อการแข่งขันกันฝ่ายแพ้ ฝ่ายชนะแล้วนำผลหรือวิธีการ เล่นเกมนั้นมาอภิปราย สรุปประเด็นตามวัตถุประสงค์

23. การใช้ชุดฝึกอบรม (Module or package) เป็นวิธีการฝึกอบรมครู โดยใช้หน่วย การสอนย่อย ๆ ของสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้ศึกษาได้ด้วยตนเอง (Module learning kit package)

24. การเรียนจากบทเรียนสำเร็จรูป (Programmed instruction) เป็นวิธีการฝึกอบรมครู ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง จากบทเรียนที่จัดขึ้น โดยมีเนื้อหาและกิจกรรมเรียงลำดับ จากง่ายไปหายาก ชัดเจนและเข้าใจง่าย มีขั้นตอนให้ผู้เรียนมีโอกาสตอบสนอง และตรวจสอบ ความถูกต้องด้วยตัวเองในแต่ละขั้นตอน เพื่อนำไปสู่ความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์ ของการฝึกอบรมครู บทเรียนบางอย่างไม่เหมาะสมที่จะพิมพ์ในรูปเอกสารจึงจัดเป็น โปรแกรม สำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์

25. การใช้สื่อผสม (Multi-media) เป็นการใช้สื่อผสมหลายประเภท ในการจัดกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ หรืออาจ หมายถึง ความพยายามของผู้จัดการฝึกอบรม ให้แตกต่างกันออกไปในแต่ละหัวข้อ หรือสถานการณ์ของการจัดฝึกอบรมในครั้งนั้น

26. การทัศนศึกษา (Field trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังสถานที่อื่น นอกจากสถานที่ที่จัดอบรมปกติศึกษาจากสภาพจริง ๆ ด้วยตัวเอง ระยะเวลาที่ศึกษาสถานที่ อาจจะใช้เวลา 2-3 ชั่วโมง หรือนานกว่านั้นมาก (เช่น สัปดาห์ หรือเดือน) ถ้าจะให้ได้ผล ต้องวางแผนให้รอบคอบและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

27. การแข่งขันปฏิบัติงาน (Walk rally) เป็นการฝึกอบรมครุนอกสถานที่โดยจัดให้ไปดูงาน หรือให้มีการแข่งขันการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยกำหนดจุดผ่านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องทำกิจกรรมเป็นจุด ๆ จนครบ

28. การเสนอแนะ (Coaching) เป็นการฝึกอบรมครู โดยการให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล

29. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นของจริง ทำให้เข้าใจง่ายและจำได้ดีติดตา โดยเฉพาะการสอนวิธีการปฏิบัติงาน การฝึกทักษะ หรือความชำนาญ ผู้สาธิตสามารถให้ผู้รับการฝึกอบรมเห็นถึงวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ได้ จนกว่าจะเข้าใจและปฏิบัติเองได้เหมาะที่จะใช้กับคนกลุ่มเล็ก และอาจใช้ร่วมกับเทคนิคแบบอื่น ๆ ได้

30. การศึกษาทางไปรษณีย์ (Correspondence study) เป็นการฝึกอบรมครูโดยให้ผู้เรียนศึกษาจากเอกสาร หรือ โทรทัศน์โดยผู้รับการฝึกอบรมศึกษาอยู่บ้าน และมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว

ธนุตม์ บุปผาสังข์ (2558, หน้า 13) สรุปได้ว่า วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชานั้น จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้ ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ หรือบริบทของหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาว่าจะเลือกใช้แนวทางอย่างไรตามความเหมาะสมต่อไป

จากดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากร ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยความจำเป็น และบริบทขององค์กรที่จะเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาอย่างไรให้เหมาะสมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรนั้น

จากที่การวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร นั้นสรุปได้ว่า บุคลากรของแต่ละองค์กรแต่ละระดับจะต้องได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ เจตคติ และทัศนคติเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ไม่เคยหยุดนิ่ง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละองค์กรจึงต้องหาวิธี กระบวนการ แนวทางหรือรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ บุคลากรครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มี คุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนด ครูจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ เจตคติ และทัศนคติที่ดีในการประกอบวิชาชีพครูเพื่อจะได้ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ทั้งนี้รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครูที่จะทำให้การพัฒนาบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น จะต้องคำนึงถึงทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ความต้องการ แรงจูงใจ แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการพัฒนาโดยตรง

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Model” ในภาษาไทยมีคำที่ใช้ร่วมกันหลายคำ คือ ตัวแบบ ต้นแบบหรือแบบจำลอง มีความหมายเดียวกัน คือ หมายถึง สิ่งจำลองจากของจริง

Good (1973 อ้างถึงใน เอกลักษณ์ บุญท้าว, 2556, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ คือ แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
2. รูปแบบ คือ ตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการเป็นครูที่ดี
3. รูปแบบ คือ แผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการ

หรือแนวคิด

4. รูปแบบ คือ ชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งรวมถึงตัวแปร ประกอบหรือสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเป็นแบบสูตรคณิตศาสตร์ หรือ บรรยายเป็นภาษา ก็ได้

ทิสนา เขมมณี (2550 อ้างถึงใน บุญเจิด ชำนิศาสตร์, 2556, หน้า 10) ได้กล่าวอธิบายความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง เครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบเสาะหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น โดยสร้างมาจากความคิด ประสบการณ์ การใช้อุปมาอุปไมย หรือจากทฤษฎี หลักการต่าง ๆ และแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

Stoner and Wankel (1986 อ้างถึงใน เอกลักษณ์ บุญท้าว, 2556, หน้า 18) ให้ทัศนะว่ารูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เราได้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น

บุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2556, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง ความสัมพันธ์ของ 2 ชุด ตัวแปร ประกอบด้วยกระบวนการปฏิบัติงาน กับงานวิชาการที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

เอกลักษณ์ บุญท้าว (2556 หน้า18) ได้สรุปไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างขององค์ประกอบอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยประกอบด้วย กระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญ ที่สามารถช่วยให้สภาพการจัดกิจกรรมนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการหรือแนวคิดที่ยึดถือซึ่งได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ หรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการนำไปใช้เพื่อให้การจัดกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือ แบบย่อส่วนของจริง หรือรูปย่อของความจริง ซึ่งแสดงด้วย ข้อความ จำนวน หรือ ภาพของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรืออาจจะใช้เพื่อการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่าง ๆ ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันออกไปไว้ดังนี้

Joyce and Well (1985 อ้างถึงใน เอกลักษณ์ บุญท้าว, 2556 หน้า 18) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎี ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ ๆ และ ได้แบ่งกลุ่มรูปแบบการสอนเอาไว้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information-processing models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. Personal models รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหลาย
3. Social interaction models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม
4. Behavior models เป็นกลุ่มของรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

Keeves (1988 อ้างถึงใน บุญเชิด ชำนิศาสตร์, 2556, หน้า 16) ได้จำแนกรูปแบบ ออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบคล้าย (Analogue models) คือ เป็นรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพเป็นรูปแบบที่นำไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบจำลองระบบสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาคารจำลองกับระบบธนาคารที่เป็นจริง แบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic models) คือ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบชนิดนี้จะใช้วิธีการอุปมาในการพิจารณาด้วยภาษามากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างกายภาพ

3. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผน หรือ โครงการ (Schematic models)

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical models) คือ เป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal models) คือ เป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล มีการทดสอบสมมุติฐานผลของรูปแบบจากลักษณะการแบ่งประเภทของรูปแบบของนักวิชาการต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดที่หนึ่งนั้นบอกให้ทราบถึงลักษณะการเขียนรูปแบบที่มีลักษณะส่วนการแบ่งประเภทของรูปแบบในแบบที่สองและสามนั้นเป็นการแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยาย อธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ เป็นหลัก

บุญเชิด ชำนิศาสตร์ (2556, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกัน เป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาขึ้น ของแต่ละสาขาก็มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็น รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียง ปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาสื่อในการขยายหรืออภิปรายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น

เอกลักษณ์ บุญท้าว (2556, หน้า 20) ได้สรุปไว้ว่า การแบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ได้ 5 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบคล้าย (Analogue models) 2) รูปแบบอธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic models) 3) รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผน หรือ โครงการ (Schematic models) 4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical models) และ 5) รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal models)

จากที่นักวิชาการได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า รูปแบบมีหลายประเภท มีทั้งรูปแบบทั้งกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุที่สร้างเหมือนจริงแต่มีขนาดย่อม และรูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม

องค์ประกอบของรูปแบบ

นักการศึกษาได้อธิบายถึงองค์ประกอบของรูปแบบได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ Husen and Postlethwaite (1994 อ้างถึงใน บุญเชิด ชานิสาสตร์, 2556, หน้า 12)

1. รูปแบบสามารถนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา สามารถทดสอบ/ สังเกตได้
2. มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้น/ ปรากฏการณ์ใกล้เคียงสาเหตุที่กำลังศึกษาและอธิบายเรื่องที่กำลังศึกษา
3. รูปแบบช่วยจินตนาการสร้างความคิดรวบยอด ความสัมพันธ์ของสิ่งที่กำลังศึกษา/ ช่วยสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

บุญเชิด ชานิสาสตร์ (2556, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้างอย่างไร ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา

เอกลักษณ์ บุญท้าว (2556, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับเรื่องหรือกระบวนการ หรือวิธีการที่เราจะออกแบบหรือสร้างองค์ประกอบตามวัตถุประสงค์หรือตามภาระงาน หรือตามบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก

จากที่นักวิชาการได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ไม่ปรากฏมีหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัว จะมีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับเรื่องหรือกระบวนการ หรือวิธีการที่ผู้ศึกษาจะออกแบบหรือสร้างองค์ประกอบตามวัตถุประสงค์

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves (1988 อ้างถึงใน บุญเชิด ชานิสาสตร์, 2556, หน้า 16-17) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship)

2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

ชรินทร์ เจริญไชย (2557, หน้า 124) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ควรพิจารณา คือ ความสอดคล้องระหว่างรูปแบบและทฤษฎีของเรื่องหรือปรากฏการณ์ที่จะนำรูปแบบดังกล่าวไปอธิบายด้วย

จากที่นักวิชาการได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า รูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง สามารถตรวจสอบได้ง่ายโดยการสังเกต ใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ มีความสอดคล้องระหว่างรูปแบบและทฤษฎีของเรื่องหรือปรากฏการณ์ที่จะนำรูปแบบดังกล่าวไปอธิบายด้วย

การสร้างและพัฒนารูปแบบ

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549, หน้า 15) ได้ให้ความหมาย การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องดำเนินการ 3 ส่วน คือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ และการนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสภาพจริง ซึ่งจะเป็นการทดลองใช้ตามสภาพจริงโดยไม่ต้องควบคุมตัวแปรอย่างเข้มงวดมากนัก หรือทดลองตามแบบการวิจัยทดลองที่แท้จริงก็ได้ และรายงานผลการทดลองใช้ ส่วนจะมีการทดลองใช้รูปแบบที่รอบในลักษณะการวิจัยและพัฒนานั้นก็แล้วแต่โครงการวิจัยนั้น ๆ

ชรินทร์ เจริญไชย (2557, หน้า 125) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างหรือพัฒนารูปแบบผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมุติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวความคิด รูปแบบ (ที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบหรือเรื่องอื่น และผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบในการพัฒนารูปแบบนั้น จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ และการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อสนเทศ

จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาค้นคว้าประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ พบว่า การพัฒนารูปแบบนั้น อาจจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป ซึ่งในแต่ละขั้นตอนจะมีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ มีดังนี้

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548 อ้างถึงใน อรุมา รุ่งเรืองวนิชกุล, 2556, หน้า 96-97)

ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม ซึ่งในการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพจริงจากการรายงานประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

ปรีดา สามงามยา (2557, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ

การฝึกอบรมผ่านเว็บแบบปฏิสัมพันธ์ในเวลาเดียวกัน โดยใช้เทคโนโลยีสตรีมมิ่งมีเดียตามแนวคิด ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บแบบปฏิสัมพันธ์ในเวลาเดียวกัน โดยใช้เทคโนโลยีสตรีมมิ่งมีเดีย ตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อสร้างเสริมสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ของผู้เข้าฝึกอบรม ผลการทดลอง พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บนี้ เรียกว่า ACTION model มีกระบวนการ ฝึกอบรมผ่านเว็บฯ ที่สำคัญ 6 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ
2. ขั้น ผู้รู้ให้คำแนะนำ
3. ขั้นฝึกอบรม
4. ขั้น ลงมือปฏิบัติสร้างชิ้นงานและผลงาน
5. ขั้น ประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข
6. ขั้น นำไปใช้งานและบำรุงรักษา

วิสุทธิ เวียงสมุทร (2553) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 มีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนา ครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 และศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 ขอร่างรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบ โดยนำร่างรูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู ตรวจสอบความเหมาะสม จำนวน 5 คน และจัดประชุมผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 เพื่อวิพากษ์รูปแบบ จำนวน 11 คน

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้รูปแบบกับโรงเรียนที่เป็นหน่วยศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 2 โรงเรียน

วสันต์ ปานทอง (2556, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคูณลักษณะและวิธีการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้วิธีวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานำผลการศึกษามาใช้ แล้วตรวจสอบความเหมาะสม โดยการประชุมระดมความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ที่สร้างขึ้น โดยจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 40 คน

เอกถวัลย์ บุญท้าว (2556, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยวิธีการสุ่ม จำนวน 328 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ

ระยะที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมวิจัย คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 12 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย คือ แบบทดสอบแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบฝึกการทำวิจัยในชั้นเรียน แบบประเมินรูปแบบ

ระยะที่ 3 ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย คือ แบบบันทึกข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ แบบตรวจสอบและยืนยันรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน และทำการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2 มีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย ด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ในประเด็น สมรรถนะครูนักวิจัย การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครู และสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการวิจัย เพื่อนำมาใช้ในการสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย

ด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ โดยได้ผลสรุปดังนี้ คือ สมรรถนะครุณีกวีจ้ย ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านความรู้ความเข้าใจการวิจัย ด้านจิตวิจ้ย และด้านทักษะปฏิบัติการวิจ้ย ส่วนการเสริมสร้างสมรรถนะครุณีกวีจ้ยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 เต็มใจและเห็นคุณค่า (Willing and value) ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในประสบการณ์จริง หรือข้้นลงมือปฏิบัติจริง (Do) ขั้นที่ 3 การสะท้อนการกระทำ (Review) ขั้นที่ 4 สรุปแนวคิดหลักการ (Learn) ขั้นที่ 5 ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ (Apply) และได้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครุณีกวีจ้ยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ มีชื่อเรียกว่า S M A R T TRAINING MODEL มี 5 องค์ประกอบ คือ ความเป็นตัวของตัวเอง (Self autonomy) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation building) เอื้ออำนวยการเรียนรู้ (Access facilitator) ลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (Respond to authentic) และการพบกลุ่มและคิดตาม (Team meeting and Reflection) รูปแบบดังกล่าวมีสาระประกอบด้วย 8 ส่วน คือ ความเป็นมา หลักการ ลักษณะสำคัญ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา กระบวนการจัดกิจกรรม สภาพบ่งชี้การบรรลุเป้าหมาย และการประเมินผลของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครุณีกวีจ้ย ด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 โดยตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของรูปแบบ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ได้ตรวจสอบคุณภาพโดยศึกษานำร่องกับกลุ่มตัวอย่าง 10 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้และประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครุณีกวีจ้ยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ ที่ผ่านกระบวนการในขั้นตอนที่ 2 โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ใช้แบบแผนการทดลองแบบ One-group pretest-posttest design ($T_1 \times T_2$) และการประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครุณีกวีจ้ยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้โดยการจัดสนทนากลุ่มกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การประเมินรูปแบบ

อุทุมพร จามรมาน (2543 อ้างถึงใน บุญเชิด ชำนิศาสตร์, 2556, หน้า 17) ได้สรุปไว้ว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ การตรวจสอบรูปแบบมีหลายวิธี ซึ่งอาจใช้การวิเคราะห์จากหลักฐานเชิงคุณลักษณะ (Qualitative) และเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยที่การตรวจสอบรูปแบบจากหลักฐานเชิงคุณลักษณะอาจใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ ส่วนการตรวจสอบโมเดลจากหลักฐานเชิงปริมาณใช้เทคนิคทางสถิติ ซึ่งการตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์/ ความเกี่ยวข้อง/ เหตุผลระหว่างตัวแปร
2. การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่าง หรือสถานที่ได้ (Across time, samples, sites)

Eisner (1976 อ้างถึงใน บุญเชิด ชานิศาสตร์, 2556, หน้า 17) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้ มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal-based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive model) หรือกระบวนการการวิเคราะห์ห้วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจรรย์านของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน
2. เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง
3. เป็นรูปแบบที่ใช้บุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒินั้นเพียงกรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง
4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอรรถศาสตร์และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้ การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์ และการเป็นที่เชื่อถือ (High credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนา รูปแบบ (Model) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยาด้านการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพ การพัฒนาบุคลากร การวิจัย ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การพัฒนา รูปแบบ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย และศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา นำผลวิเคราะห์และสรุป เป็นสารสนเทศเพื่อเป็นประเด็นหลักองค์ประกอบของรูปแบบ และจัดลำดับความสำคัญของ ประเด็นต่าง ๆ ตามองค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นที่ 2 สร้างและพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามองค์ประกอบ และจัดทำคู่มือประกอบการใช้รูปแบบ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 14 ท่าน โดยใช้การสนทนากลุ่ม ด้วยแบบสนทนากลุ่ม เพื่อวิพากษ์และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้เชี่ยวชาญได้จากการเลือกตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็น เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพัฒนาบุคลากรครูสังกัดเมืองพัทยา ที่มีความเต็มใจในการให้ข้อมูล แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปผล และปรับปรุงรูปแบบ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 3 ทำการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง ของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบด้วยแบบประเมินรูปแบบ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 ท่าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้เชี่ยวชาญได้จากการเลือกตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหาร การพัฒนาบุคลากรจำนวน 11 ท่าน และ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนา รูปแบบ จำนวน 6 ท่าน แล้วนำ ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์และสรุปผล

แนวคิดทฤษฎีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ชอบ เข้มกลัด และ โกวิทย์ พวงงาม (2547 อ้างถึงใน ภัทรารกร เกษสังข์, หน้า 20)

ให้ความหมายว่าเป็นการวิจัยเพื่อการพัฒนาที่รวมการวิจัยอย่างมีส่วนร่วม (Participatory research) กับ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เข้าด้วยกัน และเป็นเครื่องมือในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยคณะนักวิจัย ชุมชน และแกนนำชาวบ้าน มีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่ การศึกษาชุมชน การวิเคราะห์ปัญหา การหาแนวทางในการแก้ปัญหา ตลอดจนการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลเพื่อให้ผลของการวิจัยนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงในการพัฒนา

พรรณี บุญประกอบ (2548, หน้า 26) การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research: PAR) คือ กระบวนการที่ผู้คนจำนวนหนึ่งในชุมชนหรือองค์กรเข้ามาร่วมศึกษาปัญหาโดยการกระทำร่วมกัน กับนักวิจัยผ่านกระบวนการวิจัยตั้งแต่ การกำหนดปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ เรียนรู้วิธีการที่จะ แก้ปัญหา ออกแบบการวิจัย วิเคราะห์ผล พร้อมทั้งออกแบบและปฏิบัติตามความต้องการที่กำหนด ไว้ จนถึงการอภิปรายผลการวิจัย เป็นการร่วมมือกันของกลุ่มบุคคล เพื่อแก้ปัญหาที่พวกเขาได้รับ ผลกระทบโดยตรง โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก ร่วมด้วย

ภัทรารกร เกษสังข์ (2551, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัย และกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาหรือผู้ปฏิบัติการ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา ตั้งแต่ค้นหาปัญหา แนวทางการวางแผน การดำเนินงาน ผลที่คาดหวัง วิธีการดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย

เกตุมะณี คำจันทร์ (2552, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัย และกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาหรือผู้ปฏิบัติการ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา ตั้งแต่ค้นหาปัญหา แนวทางการวางแผน การดำเนินงาน ผลที่คาดหวัง วิธีการดำเนินงาน การประเมินผลการทำงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558) ได้สรุปไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) คือ การวิจัยที่มุ่งศึกษาชุมชน โดยเน้นการวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา ปฏิบัติตามแผน และติดตามประเมินผล โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งสร้างพลังอำนาจให้กับประชาชน โดยทุกขั้นตอนมีสมาชิกของชุมชนเข้าร่วมด้วย

จากดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการวิจัยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกระบวนการศึกษาวิจัย ทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนา เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุง แก้ไขปัญหาของชุมชนหรือองค์กรนั้น

แนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

สมโภชน์ เอนกสุข (2548, หน้า 20-21) ให้แนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่าเป็นการนำแนวคิดของการวิจัยเชิงคุณภาพมาประยุกต์ใช้ โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวิจัยมีส่วนร่วมกันแสวงหารูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหาของตนเอง เน้นการพัฒนาความสำนึกในการวิเคราะห์วิจารณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และชีวิต ตลอดจนเปลี่ยนแปลงสภาพโครงสร้างและความสัมพันธ์พื้นฐานในสังคมของตนให้ดีขึ้น และเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเป็นการคืนอำนาจการตัดสินใจให้กับประชาชนอย่างสมบูรณ์แบบ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือองค์กรจากภายนอกทำหน้าที่เป็นเพียงที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ประสานงานเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่คนในสังคมนั้นต้องการและเกิดความพึงพอใจ

Kemmis and McTaggart (1998 อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2558, หน้า 31) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยที่ไม่ได้แตกต่างไปจากการวิจัยอื่น ๆ ในเชิงเทคนิค แต่แตกต่างในด้านวิธีการ ซึ่งวิธีการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การทำงานที่เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองที่เป็นวงจรแบบขดลวด (Spiral of self-reflecting) โดยเริ่มต้นที่ขั้นตอนการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนกลับ (Reflecting) เป็นการวิจัยที่จำเป็นต้องอาศัยผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการสะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558, หน้า 34) ได้กล่าวถึงแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาและแก้ปัญหของชุมชน โดยคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการวิจัย เป็นการวิจัยที่มุ่งสร้างพลังอำนาจให้กับประชาชนและเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

จากดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมกระบวนการวิจัยที่สำคัญ 4 ขั้นตอนหลัก คือ วางแผนเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ลงมือปฏิบัติการตามแผน สังเกตการณ์กระบวนการ และผลของการเปลี่ยนแปลง และสะท้อนกลับ โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวิจัยมีส่วนร่วมกันแสวงหารูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหาของตนเอง เน้นการพัฒนา เพื่อปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่และชีวิต ตลอดจนเปลี่ยนแปลงสภาพโครงสร้างและความสัมพันธ์พื้นฐานในสังคมของตนให้ดีขึ้น กระบวนการและผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน และดำเนินการเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ

วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2545 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2558, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นแต่ละแห่งเข้ามาร่วมศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล รวมทั้งการหาประเด็นปัญหาเชิงพัฒนา และวรรณกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนตนเอง มิใช่รอคอยแต่นักวิจัยและนักพัฒนามาคำเนินการให้

2. เพื่อให้ได้ข้อมูลความเป็นจริง แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม หรือมีความสอดคล้องกับบริบทของชุมชนท้องถิ่นนั้น

3. เพื่อให้มีการขับเคลื่อนมวลสมาชิกเข้าด้วยกัน เป็นกระบวนการของผู้ที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน เรียนรู้ด้วยกันและแก้ไขปัญหาไปพร้อมกัน

พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2545 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2558, หน้า 8) ได้กล่าวถึง เป้าหมายหลักของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้

1. ค้นหาความรู้พื้นบ้านที่เป็นที่ยอมรับและใช้กันอย่างแพร่หลาย
2. ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างวัฒนธรรม
3. สร้างดุลยภาพระหว่างวิทยาศาสตร์ ความรู้ทางวิชาการและความรู้พื้นฐาน
4. ยอมรับในความไม่เท่าเทียมกันของภาวะสังคมเศรษฐกิจ

สมโภชน์ เอนกสุข (2548, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพองค์การประชาชนชุมชน และชีวิตครอบครัว โดยมีสาระที่สำคัญคือ การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อส่งเสริมจุดมุ่งหมายของความเสมอภาค และความเป็นประชาธิปไตย เปิดกว้างให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเกิดความร่วมมือในการตัดสินใจ มีความเห็นร่วมกันทั้งในฐานะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การและเป็นผู้ร่วมกระทำการกิจกรรมการวิจัยบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ในทางการเมือง การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ยังมีจุดเน้นที่การกระจายอำนาจทางการเมืองไปสู่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการออกแบบ และกำหนดวิธีการปฏิบัติ ในโครงการวิจัยนั้น การร่วมกันปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการวิจัยรูปแบบนี้ ดังนั้น การมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการวิจัย จะทำให้คนส่วนใหญ่เกิดความเข้าใจที่ดีในรายละเอียดและทำให้เกิดข้อปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การควบคุมวิถีชีวิต ในส่วนที่เกี่ยวข้องตลอดจนวิธีการที่จะต้องปฏิบัติทั้งหมด เมื่อพิจารณาบทบาทของนักวิจัยจะพบว่า นักวิจัยมีบทบาทเป็นสมาชิกในบางด้านขององค์การ เป็นผู้มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการของวิจัยในองค์การนั้น โดยมีเป้าหมายเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

นักวิจัยจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรม ทั้งในสถานะภาพของสมาชิกในองค์กรและการเป็นนักวิจัย บทบาทเหล่านี้จะกำหนดให้นักวิจัยต้องพัฒนาข้อสรุปที่ถูกต้องตรงตาม ความเป็นจริง (Valid conclusions) เพื่อนำไปสู่การสร้างความสำเร็จลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนในองค์กร และเกิดความพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

อรุณรุ่ง บุณชนันตพงษ์ (2549 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2558, หน้า 8) ได้กล่าวถึง เป้าหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

1. ชาวบ้าน ชุมชน ผู้ด้อยโอกาสจะตื่นตัว ได้รับการศึกษาเพิ่มมากขึ้นสามารถคิด วิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง มีความเชื่อมั่นในทางที่จะให้ความร่วมมือกันหรือ มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อก่อประโยชน์สูงสุด แก่ตนเอง และชุมชน
2. ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ด้อยโอกาสมีโอกาสมากขึ้น การจัดสรรทรัพยากร ต่าง ๆ มีการกระจายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมทั้งมีข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ต่อคนในชุมชน
3. มีวิจัย และพัฒนาได้เรียนรู้จากชุมชน ได้ประสบการณ์การทำงานร่วมกับชุมชน อันก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และเกิดแนวคิดในการพัฒนาตนเองของนักวิจัยและพัฒนา อย่างแท้จริง
4. ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที เนื่องจากได้ลงมือทำกิจกรรม โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เกิดการผนึก กำลังร่วมกัน โดยที่ประชาชนเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ตลอดจนเกิดความรู้สึก เป็นเจ้าของผลงานที่โครงการที่ดำเนินการอยู่

จากดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม เพื่อการมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการวิจัย ส่งเสริมความเสมอภาค และความเป็นประชาธิปไตยเปิดกว้างให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเกิดความร่วมมือในการตัดสินใจ ทำให้คนส่วนใหญ่เกิดความเข้าใจที่ดี มีความรับผิดชอบร่วมกัน เรียนรู้ด้วยกันและแก้ไขปัญหา ไปพร้อมกัน

ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

สิทธิณัฐ ประพุทธนิตินสาร (2547 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2551, หน้า 21) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะใกล้เคียงกับการวิจัยแบบมีส่วนร่วมแต่มีส่วนเพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาทางแก้ไขปัญหาในการศึกษาชุมชน จะเน้นการศึกษาปัญหา เพื่อวิเคราะห์ปัญหา และวิเคราะห์หาทรัพยากรในท้องถิ่นมาช่วยในการแก้ไขปัญหา สมโภชน์

อเนกสุข (2548, หน้า 30) ได้สรุปไว้ว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบของการวิจัยที่ผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยช่วยกันแสวงหารูปแบบของการพัฒนาหรือหาวิธีการแก้ปัญหา มีการพัฒนาความสำนึกในการวิเคราะห์วิจารณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่ และวิถีชีวิตตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพโครงสร้างและความสัมพันธ์พื้นฐานในสังคมของตนเอง บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันทางอำนาจของบุคคล ซึ่งกระบวนการวิจัยมีความยืดหยุ่นสูงและมีความเป็นพลวัติ

พรณี บุญประกอบ และคณะ (2548, หน้า 26) จุดเด่นของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในส่วนของขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย คือ การกำหนดปัญหา จะเกิดจากปัญหาในกลุ่มและอาจปรับเปลี่ยนได้ในขณะดำเนินการวิจัย ส่วนการ เก็บรวบรวมข้อมูล มีการเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคสามเส้า (Triangulation) เพื่อความน่าเชื่อถือ ที่เที่ยงตรง เช่น ใช้ความหลากหลายของแหล่งข้อมูล เช่น เอกสาร คน เหตุการณ์ สถานที่ และใช้ ความหลากหลายของเทคนิคการเก็บข้อมูล เช่น ศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ สังเกต เป็นต้น ในด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ ใช้การวิเคราะห์อย่างง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ให้ความสำคัญกับการ ใช้สถิติมาก การนำเสนออาจนำเสนอในรูปแบบเสวนา สนทนา

Kemmis and Wilkinson (1998 อ้างถึงใน พรสันต์ เลิศวิทย์วิวัฒน์, 2558, หน้า 2) ได้สรุปลักษณะเด่นของการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ 6 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการทางสังคม ซึ่งผู้วิจัย ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนบุคคลกับส่วนรวม เพื่อสร้างความเข้าใจว่าแต่ละบุคคล ถูกสร้างใหม่โดยอาศัยการปฏิบัติการทางสังคมแบบมีส่วนร่วม เมื่อนำมาประยุกต์กับทางการศึกษา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอาจเป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู เป็นต้น

2. รูปแบบการวิจัยเป็นการศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วม หมายความว่า แต่ละบุคคล แต่ละฝ่ายศึกษาตนเอง ระหว่างกระบวนการศึกษานี้ พวกเขาดำเนินการตรวจสอบว่าตนเอง มีความเข้าใจอย่างไร มีทักษะ ค่านิยม รวมถึงความรู้ของตนเองในปัจจุบันทั้งในแง่ที่ดีและแง่ ที่เป็นอุปสรรคนั้นมีอะไรบ้าง ตัวอย่างเช่น ครูผู้สอนต้องการศึกษาตนเองเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงานของพวกเขา และความรู้เหล่านี้ได้สร้างแนวทาง (และอุปสรรค) ให้กับครู ต่อการทำงานกับผู้เรียนหรือไม่

3. รูปแบบการวิจัยเป็นการลงมือปฏิบัติและทำงานร่วมกัน ทำงานร่วมกันเพราะว่าการค้นหาคำความจริงนี้จะสำเร็จได้ด้วยผู้อื่น เป็นการลงมือปฏิบัติเนื่องจากว่าเป็นการสำรวจ การกระทำของชุมชน ผลผลิตของความรู้ โครงสร้างขององค์กรทางสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะลดการกระทำที่เป็นอุปสรรคที่ไม่สมเหตุสมผล ลดการสูญเสีย ลดความอยุติธรรม

หรือความไม่พึงพอใจลง ตัวอย่างเช่น ครูอาจต้องทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ เพื่อลดการสูญเสียและระดับของความไม่พึงพอใจของการทำงานแบบร่วมศูนย์ในโรงเรียนซึ่งทำให้ขาดผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ เป็นต้น

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการปฏิบัติการที่จุดประกายที่สร้างสรรค์ เพื่อให้หลุดออกจากอุปสรรคของความไม่สมเหตุสมผล และ โครงสร้างการทำงานที่ไม่เหมาะสม ที่จำกัดมิให้เกิดการพัฒนา ตัวอย่างเช่นจุดประสงค์ของการศึกษาเพื่อมุ่งไปยังการเปลี่ยนแปลง กระบวนการบริหารงานแบบรวมอำนาจของครูในสถานศึกษา การปรับกระบวนการสอนเพื่อให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้ดีขึ้น เป็นต้น

5. วัตถุประสงค์อย่างหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ เพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลได้หลุดพ้นจากอุปสรรคที่พบในสื่อ ในภาษา ในกระบวนการทำงาน และในความสัมพันธ์ของอำนาจที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ตัวอย่างเช่น ครูอาจได้ความกดดัน จากกฎระเบียบของโรงเรียนซึ่งทำให้รู้สึกว่าไม่ได้รับอำนาจในการดูแลผู้เรียนในชั้นเรียน

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยแบบไตร่ตรองครุ่นคิด และเน้นในเรื่องของการนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในเชิงปฏิบัติ สิ่งนี้เกิดขึ้นในรูปแบบของการไตร่ตรองอย่างเป็นพลวัตกับการลงมือกระทำ เมื่อครูไตร่ตรองถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในโรงเรียนควบคู่ไปกับการลงมือปฏิบัติซ้ำแล้วซ้ำอีกหลาย ๆ ครั้ง พร้อมกับทบทวนประเด็นปัญหา ที่ตั้งไว้ กับสิ่งที่ได้เรียนรู้และสิ่งที่กระทำสำเร็จจากผลของการปฏิบัตินั้น เป็นต้น

Creswell (2002 อ้างถึงใน สมโภชน์ อเนกสุข 2548, หน้า 24) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับการวิจัยปฏิบัติการ ดังนี้

1. มีจุดเน้นไปสู่การนำไปปฏิบัติ
2. การดำเนินการวิจัยมีการปฏิบัติร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. เป็นความร่วมมือกันระหว่างนักวิจัยและผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (Dynamic process) ของเกลียวปฏิสัมพันธ์ ที่มีกระบวนการย้อนกลับและนำไปสู่การพัฒนาขั้นต่อไป (Back and forth) จากผลสะท้อนของสิ่งที่เป็นปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการปฏิบัติ
5. การพัฒนาแผนการดำเนินงานต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้
6. มีการนำเสนอผลการวิจัยต่อผู้เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียนในท้องถิ่น ชุมชน และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

ชัชวาลย์ ทัดศิวัช (2558, หน้า 2) ได้สรุปว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research: PAR) เป็นรูปแบบของการวิจัยแบบใหม่ ที่ประยุกต์

และเป็นการรวมเอาแนวความคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) กับการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory research) มาผสมผสานเข้าด้วยกัน โดยเป็นการวิจัยที่เกิดขึ้นจากความคิดที่เป็นการประยุกต์หาวิธีการแก้ไขปัญหาไปพร้อม ๆ กัน หรือกล่าวได้ว่าการแสวงหาแนวความคิดและแนวทางในการแก้ไขปัญหาและทรัพยากรที่ผู้ถูกวิจัยมีอยู่เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหา

พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ (2558, หน้า 7) ได้กล่าวถึงลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมว่า มีลักษณะเปิดรับฟังความคิดเห็นของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเด็นที่กำลังศึกษาโดยอาศัยการรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของทุกฝ่ายดีขึ้น ตัวอย่างเช่น ผู้วิจัยต้องสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี กำหนดกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสีย กำหนดกลุ่มเป้าหมายหลัก กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้วิจัย และการสร้างบรรยากาศภายในบริบทของสนามวิจัยค่านิยมทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตที่เป็นประเด็นที่สำคัญซึ่งอาศัยการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าวนี้จะนำมาซึ่งมุมมองใหม่สำหรับโรงเรียนชุมชน สโมสรเยาวชน และกลุ่มคุณธรรมจริยธรรมภายในสถานศึกษา

จากดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต ของเกลียวปฏิสัมพันธ์ ที่มีกระบวนการย้อนกลับและนำไปสู่การพัฒนาขึ้นไป จากผลสะท้อนของสิ่งที่เป็นปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการปฏิบัติ และในการดำเนินการวิจัย คือ การกำหนดปัญหา จะเกิดจากปัญหาในกลุ่มและอาจปรับเปลี่ยนได้ในขณะดำเนินการวิจัย ส่วนการ เก็บรวบรวมข้อมูล มีการเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคสามเส้า เพื่อความน่าเชื่อถือ เช่น ใช้ความหลากหลายของแหล่งข้อมูล เช่น เอกสาร คน เหตุการณ์ สถานที่ และใช้ ความหลากหลายของเทคนิคการเก็บข้อมูล เช่น ศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ สังเกต เป็นต้น ในด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ ใช้การวิเคราะห์อย่างง่าย ไม่ซับซ้อน ไม่ให้ความสำคัญกับการ ใช้สถิติมาก การนำเสนออาจนำเสนอในรูปแบบเสวนา สนทนา

องค์ประกอบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544 อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2558, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกลยุทธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการเดินทางไปสู่การพัฒนา โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งที่เป็นอยู่ไปสู่สิ่งที่สามารถเป็นไปได้ ทั้งในระดับปัจเจกชนและระดับสังคม โดยหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่กระบวนการวิจัย ซึ่งใช้แนวทางความร่วมมือระหว่างนักวิจัยกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้กระบวนการวิจัยจะต้องเป็นประชาธิปไตย ยุติธรรม มีอิสระ และส่งเสริมคุณค่าของชีวิต และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเข้าร่วมสังเกต ตรวจสอบ สถานการณ์ต่าง ๆ สะท้อนความคิดเห็นและความต้องการของตน ทรัพยากรที่มีอยู่ อุปสรรค

และปัญหาที่ปรากฏอยู่ ตรวจสอบทางเลือกที่เป็นไปได้ และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจิตสำนึก ไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่

สิทธิณัฐ ประพุทธนิตินสาร (2547) เสนอการดำเนินงานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 3 องค์ประกอบ คือ

1. การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา และการแสวงหาองค์ความรู้
2. มีการกระทำ (Action) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมองค์ความรู้ มีการเชื่อมต่อการปฏิบัติการ หรือการได้มาซึ่งผลการวิจัยไปสู่การพัฒนาแบบวงจร
3. กระบวนการเรียนรู้ (Learning process)

ภัทรพร เกษสังข์ (2551, หน้า 21) สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ การปฏิบัติและการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาหรือผู้ปฏิบัติ ต้องการแก้ไขหรือพัฒนางานของตนเองตลอดระยะดำเนินการตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

จากดังกล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาแบบวงจรเพื่อสร้างความรู้ อย่างมีระบบ

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

กมล สดประเสริฐ (2540 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2551, หน้า 25-26) ได้เสนอถึงกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. เลือกชุมชนเป้าหมายดำเนินการอย่างเป็นระบบเริ่มต้นด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนที่จะเข้าร่วม โครงการ กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกชุมชนที่จะเข้าร่วม โครงการ กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกชุมชนเป้าหมาย ดำเนินการคัดเลือกชุมชนเป้าหมาย ทั้งนี้ควรได้รับการยืนยันจากหน่วยงานหรือผู้ประสานงานการวิจัย
2. สร้างบรรยากาศการยอมรับของชุมชน เพื่อให้ผู้ประสานงานการวิจัยเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนและเป็นการสร้างบรรยากาศในการดำเนินงานในชุมชนเป้าหมายทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้นำชุมชนให้เข้าไปทำงานในชุมชนเสียก่อน
3. ระบุปัญหาและการแก้ปัญหาที่มีศักยภาพ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความจำเป็นหรือความต้องการของชุมชน ระบุปัญหาของชุมชน ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่มีศักยภาพ
4. วางแผนเพื่อปฏิบัติ เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์และเทคนิคเพื่อช่วยเหลือให้คนเตรียมโครงการพัฒนาให้เป็น ได้แก่ การกำหนดจุดประสงค์ การใช้เวลาในการทำงาน ทรัพยากรกำลังคนที่จะใช้และกิจกรรม

5. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เป็นการอธิบายวิธีช่วยให้คนสามารถดำเนินการตามโครงการของตนได้ แผนปฏิบัติการต้องนำมาเผยแพร่ให้คนรู้และกระตุ้นให้คนดำเนินงานตามแผน ติดตามประเมินผล เข้าร่วมในการจัดการและแก้ปัญหาชุมชนเป็นระยะ ๆ และจัดให้มีการประเมินโครงการเพื่อศึกษาว่าสมควรจะปรับปรุงผลผลิตของโครงการอย่างไรบ้าง

6. การประเมินผล สะท้อนผล การส่งกลับ ชุมชนและผู้ประสานงานการวิจัย จะต้องจัดทำบันทึกประจำวัน บันทึกการจัดการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโครงการทั้งหมดไว้ เป็นหลักฐานและจัดให้มีการสรุปและประเมินผลเมื่อได้ดำเนินการครบทุกขั้นตอนของโครงการแล้ว

7. การหมุนเกลียว การวนรอบและการทำให้เป็นระบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นขั้นตอนที่ชุมชนเริ่มต้นลงมือจัดการแก้ปัญหา โดยใช้หลักการและเทคนิคที่เรียนรู้มาจากระบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทุกครั้งที่ชุมชนหมุนวนมาใช้เทคนิคและความรู้จากระบบของการวิจัย ผู้ประสานงานวิจัยต้องพยายามมอบความรับผิดชอบให้แก่ชุมชนมากขึ้นตามลำดับ จนในที่สุดผู้ประสานงานวิจัยจึงถอนตัวออกมา ปล่อยให้องค์กรชุมชนทำงานเองอย่างสมบูรณ์

8. ขึ้นเตรียมการถอนตัวและเผยแพร่ผลงาน เป็นการอธิบายถึงยุทธศาสตร์ในการสร้างทักษะในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในชุมชน เพื่อเตรียมการถอนตัวจากชุมชนก่อนที่จะถอนตัวจากชุมชน ผู้ประสานงานการวิจัยต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าระบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้ปลูกฝังเข้าเป็นกระบวนการในการแก้ปัญหของชุมชนอย่างติดแน่นแล้ว นอกจากนี้ยังต้องทำรายงานวิจัยเผยแพร่และการนำเสนอในการสัมมนาเพื่อให้ผู้สนใจนำแนวทางนี้ไปประยุกต์ใช้

สมโภชน์ อเนกสุข (2548, หน้า 18-20) ได้กล่าวถึง กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่า ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผลการปฏิบัติ และการปรับปรุงแผนเพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรการปฏิบัติช่วงต่อไปจนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ซึ่งกระบวนการวิจัยต้องมีความยืดหยุ่นสูง มีความเป็นพลวัต ไม่จำเป็นต้องเป็นการดำเนินงานเชิงเส้นตรง สามารถทำการวิจัยซ้ำ ๆ กันได้อีก โดยพิจารณาจากผลสะท้อนกลับ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาแผนงานและกระบวนการวิจัยในลำดับต่อ ๆ ไป

องอาจ นัยพัฒน์ (2548 อ้างถึงใน วีระยุทธ ชาติกาญจน์, 2558, หน้า 44) ได้สรุปกระบวนการของกิจกรรมการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นขั้นตอนย่อย ๆ ไว้ 10 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ระบุแนวคิดและนิยามปัญหาอย่างชัดเจน
2. รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายข้อเท็จจริงของสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง หรือพัฒนา
3. วางแผนเพื่อกำหนดยุทธวิธีปฏิบัติการแก้ไขปัญหา
4. นำยุทธวิธีปฏิบัติที่วางไว้ไปลงมือปฏิบัติจริง
5. สังเกตการณ์ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธวิธีปฏิบัติ ที่ได้ลงมือกระทำไปแล้ว
6. สะท้อนกลับผลของการนำยุทธวิธีปฏิบัติที่ได้ลงมือปฏิบัติแล้ว โดยอาศัยการคิด ในเชิงวิพากษ์ด้วยทัศนะอันหลากหลายจากนักวิจัยเชิงปฏิบัติการและผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย บนพื้นฐานของข้อมูลหลักฐานร่องรอยต่าง ๆ ที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 5
7. ทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธวิธีปฏิบัติการแก้ไขปัญหา
8. นำแผนยุทธวิธีปฏิบัติที่ปรับแล้วไปลงมือปฏิบัติจริง
9. สะท้อนกลับผลของการนำยุทธวิธีปฏิบัติที่ปรับและลงมือปฏิบัติแล้ว
10. ดำเนินการเช่นนี้ต่อไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งนักวิจัยเชิงปฏิบัติการและผู้มีส่วนร่วม ในการวิจัยมีความเห็นร่วมกันอย่างสอดคล้องว่า สถานการณ์ที่เป็นปัญหานั้น ได้รับการปรับปรุง แก้ไขจนอยู่ในระดับที่พอใจ ภายใต้ข้อจำกัดทางด้านเวลาและทรัพยากรของการวิจัย

Kemmis and McTaggart (1998 อ้างถึงใน เกตุมะณี คำจันทร์, 2552, หน้า 27-28) ได้ปรับขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการของเลวิน มาประยุกต์เป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งหลักเกณฑ์ ทั้ง 4 ขั้นตอนนี้จะเกี่ยวข้องกัน และพัฒนาต่อเนื่องกันเป็นวงจรแบบเกลียวสว่านในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ กลุ่มและสมาชิกต้องปฏิบัติดังนี้ พัฒนาแผนการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว ให้ดีขึ้น ปฏิบัติตามแผน สังเกตผลการปฏิบัติ สะท้อนผลการปฏิบัตินี้ ให้เป็นพื้นฐานของการวางแผนงานต่อไปอย่างต่อเนื่องตลอดวงจร ซึ่งในการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลอย่างรอบคอบเป็นระบบ และเข้มงวด ในการดำเนินงานมากกว่าปฏิบัติงานประจำวัน สะท้อนเหตุการณ์ในปัจจุบันต่อเนื่องและสอดคล้อง ต่อกันหลายแง่หลายมุมในทุก ๆ ด้าน การสะท้อนผลออกมาในรูปของกระบวนการ การสะท้อน ภาพจะพิจารณาโดยการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน ที่จะนำไปสู่การปรับสถานการณ์ และโครงการ จะช่วยในการวางแผนการดำเนินการในขั้นต่อไป

Stringer (2007 อ้างถึงใน เกตุมะณี คำจันทร์, 2552, หน้า 28) ได้เสนอการดำเนินงานของ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีระยะการดำเนินงานพื้นฐานของการการวิจัย 3 ระยะ ที่สัมพันธ์กับ การวิจัยแบบดั้งเดิม ดังนี้

1. การค้นหา (Look) สํารวจและวิเคราะห์ปัญหาว่ามีอะไรเกิดขึ้น ทำการวิเคราะห์ บรรยายสถานการณ์และสารสนเทศ โดยการนิยามปัญหาและบรรยายปัญหาที่ค้นพบและบริบท พื้นที่ศึกษา

2. การคิด (Think) สํารวจและวิเคราะห์ปัญหาว่ามีอะไรเกิดขึ้น ทำการวิเคราะห์ บรรยายสถานการณ์ดำเนินการสะท้อนผลของผู้มีส่วนร่วมว่าต้องการทำอะไร ค้นหาพื้นที่ ในการดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง ประเด็นหรือปัญหาให้สำเร็จ

3. การกระทำ (Act) แก้ปัญหาประเด็นปัญหาที่สำคัญ โดยการวางแผน ปฏิบัติ และประเมิน โดยการตัดสินใจประสิทธิภาพของความพึงพอใจและผลลัพธ์ของกิจกรรมที่ดำเนินการ จากสิ่งที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลอย่างรอบคอบ เป็นระบบพัฒนาแผน การปฏิบัติเพื่อปรับปรุงสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วให้ดีขึ้น ปฏิบัติตามแผน สังเกตผลการปฏิบัติ สะท้อนผล การปฏิบัตินี้ ให้เป็นพื้นฐานของการวางแผนงานต่อไปอย่างต่อเนื่องตลอดวงจร

ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาประชาชน และกลุ่มชน ในพื้นที่หลายประการ ดังที่ ประพิน วัฒนกิจ (2542 อ้างถึงใน สมโภชน์ อเนกสุข, 2548, หน้า 30) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของวิจัยในแนวทางนี้ไว้ 4 ประการ คือ

1. ให้ความสำคัญและเคารพต่อความรู้พื้นบ้าน ด้วยการยอมรับและนำมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ คือ ยอมรับว่าความรู้พื้นบ้านและระบบการสร้างความรู้ในรูปแบบอื่นยังคงมีปฏิบัติ อยู่ในหมู่คนจน

2. เพื่อแก้ไขปัญหาและเพื่อการดำรงชีวิตของเขาพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพของชุมชน และของบุคคล โดยส่งเสริมและฟื้นฟูความเชื่อมั่นในตนเอง ให้สามารถที่จะวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัญหาและสถานการณ์ของเขาเอง

3. สร้าง แสวงหา และประยุกต์องค์ความรู้ ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของแต่ละชุมชน มาใช้ในการให้ความรู้แก่บุคคลในชุมชนนั้น

4. ยอมรับในมุมมอง ความคิดเห็น และประสบการณ์ของชาวบ้านว่ามีความสำคัญ เป็นการมองให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของเขา

5. ผลงานการวิจัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ทันที เพราะได้ทดลองปฏิบัติ การหรือ กระทำกิจกรรมหรือโครงการ โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมจากทุก ๆ ฝ่ายในชุมชน โดยเฉพาะคณะ นักวิจัย ผู้นำชุมชนหรือแกนนำชุมชน ตลอดจนคนส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่ได้รับจะก่อให้เกิด ความร่วมมือ การผนึกกำลังร่วมกัน โดยที่ประชาชนก็รู้สึกว่าเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมวางแผน

ร่วมตัดสินใจปฏิบัติการ ในที่สุดจะทำให้เขารู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of belonging) รวมทั้งเป็นเจ้าของกิจกรรมและ โครงการที่ดำเนินการด้วย

ชอบ เข้มกล้า และ โภภะ พวงงาม (2547 อ้างถึงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2556, หน้า 20) ได้กล่าวถึงผลที่ชุมชนและนักวิจัยจะได้รับ คือ

1. ชาวบ้าน ประชาชน ผู้ด้อยโอกาสจะตื่นตัว ได้รับการศึกษามากขึ้น สามารถคิด และวิเคราะห์เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง มีความเชื่อมั่นในทางที่จะให้ความร่วมมือกัน ในการดำเนินกิจกรรมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและชุมชน 2. ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหา ผู้ด้อยโอกาสมีโอกาสมากขึ้น การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ มีการกระจายอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมรวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของคนในชุมชนดีขึ้น

3. สำหรับทีมผู้วิจัยและนักพัฒนา จะได้เรียนรู้จากชุมชนได้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับชุมชน อันก่อให้เกิดความเข้าใจชุมชนได้ดีขึ้น และเกิดแนวคิดในการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง

ชัชวาลย์ ทัดศิวัช (2558) ได้สรุปว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research: PAR) นับเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมและชุมชน โดยเป็นงานวิจัยที่เริ่มต้นจากชุมชน สนับสนุนให้ชาวบ้านหรือตัวแทนในชุมชนเป็นคนสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองและชุมชน โดยการศึกษาเรียนรู้หาข้อมูล การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่กำลังประสบอยู่ โดยการร่วมกันวางแผน และกำหนดการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ พร้อมทั้งการปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ และมีนักวิจัยภายนอก ทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้กระบวนการวิจัยบังเกิดผลสอดคล้องกับเป้าหมายอันนับได้ว่าการวิจัยได้ช่วยสร้างคุณลักษณะของการเรียนรู้แบบพหุภาคีพร้อมกับก่อให้เกิดผลพลอยได้ที่เป็นจิตสำนึกตระหนักในปัญหา หน้าที่ และร่วมกันแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม ทำงานร่วมกันทั้งแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องยั่งยืนของชุมชน

จากดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม นับเป็นการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาและเพื่อการดำรงชีวิตของเขา พัฒนาและปรับปรุงศักยภาพของชุมชนและของบุคคล เกิดการยอมรับในมุมมอง ความคิดเห็น และประสบการณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้องว่ามีความสำคัญ เป็นการมองให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของเขา ก่อให้เกิดผลพลอยได้ที่เป็นจิตสำนึกตระหนักในปัญหา หน้าที่ และร่วมกันแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม ทำงานร่วมกันทั้งแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างต่อเนื่องยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อวิรุทธิ์ มูลเอก (2551, หน้า 124-126) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านผาสิงห์ อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี พบว่า ก่อนการศึกษาค้นคว้าบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน ขาดผู้แนะนำเอกสารในการวิจัย และคิดว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องยากจึงไม่ค่อยสนใจที่จะทำการวิจัยในชั้นเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนเป็นอันดับแรก จากผลการดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน พบว่า บุคลากรเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน มีความกระตือรือร้นในการทำงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การสอน สามารถทำการวิจัยควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน มีการบันทึกปัญหาและการแก้ไขปัญหาหลังการสอน มีการประเมินการสอนของตนเอง มีความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน เขียนเค้าโครงการวิจัยได้ แต่มีสิ่งที่จะต้องพัฒนาต่อไป คือ ด้านการพัฒนานวัตกรรมหรือวิธีการ การนำนวัตกรรมหรือวิธีการไปใช้ และการสรุปผลและการเขียนรายงานการวิจัยใน ชั้นเรียน ผลการพัฒนาในวงรอบที่ 2 โดยการนิเทศภายในปรากฏว่า กลุ่มเป้าหมายสามารถนำคำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนิเทศไปปรับปรุงและพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน จนทำให้ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน และมองเห็นประโยชน์ที่ได้จากการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่สมบูรณ์ตามขั้นตอนของการทำวิจัยในชั้นเรียนที่สามารถนำไปใช้ในการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถพัฒนาในขั้นการพัฒนาวัตกรรมหรือวิธีการการนำนวัตกรรมหรือวิธีการ ไปใช้ และขึ้นสรุปผลการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนได้ทุกคน

จิตรลดา เสาศิริ (2551, หน้า 90-92) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองไผ่ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ชัดเจน มีบุคลากรเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนแต่ไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ และไม่สามารถอธิบายแนวทางวิธีการขั้นตอนในการวิจัยในชั้นเรียนได้ การพัฒนาในวงรอบที่ 1 โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 3 คน ใช้กลยุทธ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศ วงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์การนิเทศ โดยผู้เชี่ยวชาญ ผลการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ตามแนวทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2 วงรอบ พบว่า ครูผู้สอนที่สมัครใจเข้าร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 3 คน ได้รับการพัฒนาจนสามารถลงมือปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียนตามกรอบการศึกษา 5 ขั้นตอน ได้แก่ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรม ไปใช้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาดประสบการณ์ และมีความกังวลในการนำนวัตกรรมไปใช้ จึงได้ปรึกษาหารือกันระหว่างกลุ่มผู้ร่วมศึกษาด้วยตนเอง จึงทำให้

มีความมั่นใจในการนำนวัตกรรมไปใช้ยิ่งขึ้น และสามารถสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรวบรวมข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลได้ การสรุปผลและรายงานผลสามารถดำเนินการได้ ตรงกับความมุ่งหมายของการวิจัย แต่การเขียนรายงานการวิจัยต้องปรับปรุง จึงได้ดำเนินการพัฒนาต่อในวงรอบที่ 2

สุจิตร์ กงสะเคิ้น (2551, หน้า 127-128) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัย ในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านหนองแวง อำเภอพระยืน จังหวัดขอนแก่น ก่อนการดำเนินการพัฒนา บุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 4 คน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ตามกระบวนการวิจัย 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และการสรุปผลและการเขียนรายงานการวิจัย ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนตาม แนวคิดของ Kemmis and McTaggart โดยดำเนินการเป็น 2 วงรอบ ใช้กลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศแบบคลินิก ผลการพัฒนาทั้ง 2 วงรอบ กลยุทธ์ที่ใช้มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน ได้ตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนา อย่างไรก็ตามยังมีจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาต่อไปในเรื่องการสร้าง และพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมให้เหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลง และความต้องการ ของผู้เรียน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

ปราโมทย์ วีรวรรณ (2551, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการทำ วิจัยในชั้นเรียน, หน้า 1 วัตถุประสงค์ประการแรก เพื่อพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน และประการ ที่สอง เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัย ในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านท่าสองคอน จำนวน 21 คน ดำเนินการพัฒนาครูเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนภายใต้กรอบการศึกษาตามกระบวนการขั้นตอน การทำวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนด วิธีในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ การ สรุปผลการวิจัย และการเขียนรายงานผลการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการ (Action research) ดำเนินการ 3 วงรอบ ด้วยกลยุทธ์การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ผลการวิจัย พบว่า

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนผลการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนเท่ากับ 26.19 ซึ่งผ่านเกณฑ์ (75% หรือ 22.50 คะแนน) การพิจารณาเป็นรายบุคคล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 คน มีคะแนนผ่านเกณฑ์ มีผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 2 คน 2. ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน คะแนนผล การประเมินผลงานวิจัยในชั้นเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 เรื่อง ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ที่กลุ่มตัวอย่างจัดทำขึ้นผ่านเกณฑ์การประเมิน (75%) จำนวน 19 เรื่อง ผลงานวิจัยในชั้นเรียน ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวน 2 เรื่อง

ภัทรพร เกษสังข์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพ ด้านการวิจัยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ; กรณีศึกษากลุ่มคุณภาพหาднаแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหา การทำวิจัยของครู 2) ศึกษาความคาดหวังและแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของครู 3) ศึกษาผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของครู และ 4) ศึกษารูปแบบการพัฒนา ศักยภาพด้านการวิจัยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 กรณีศึกษากลุ่มคุณภาพ หาднаแก้ว กลุ่มศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มครูและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา คือ กลุ่มครู ที่เข้าร่วมพัฒนา 41 คน ผู้บริหาร 5 คน ศิษยานุศิษย์ 1 คน และนักวิจัย วิธีการศึกษาเป็นการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดวิธีของสตรีเจอร์และวิธีของเคมมิสและแมกเทกการ์ด การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับศักยภาพ การทำวิจัย คุณภาพงานวิจัยและเจตคติต่อการวิจัยระหว่างก่อนกับหลังการพัฒนาโดยใช้สถิติที่ ทดสอบ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของข้อมูลโดยการตรวจสอบสามเส้าและกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อค้นพบ กับคนอื่น ๆ ผลการวิจัย พบว่า สภาพการทำวิจัยของครูอยู่ในระดับมาก แต่ส่วนใหญ่เขียนเป็น งานวิจัยอย่างง่าย เพราะครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยน้อย และไม่มั่นใจที่ทำนั้น ถูกหรือไม่ ปัญหาการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาได้แก่ การพัฒนา ความรู้โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการควรแบ่งเนื้อหาที่อบรม ตัวอย่างงานวิจัย การนิเทศติดตาม ผลการพัฒนาศักยภาพ พบว่า ครูเข้าร่วมพัฒนามีศักยภาพการทำวิจัย คุณภาพงานวิจัย และเจตคติต่อ การวิจัยหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรูปแบบ การพัฒนามีศักยภาพด้านการวิจัย ได้แก่ การสร้างความตระหนัก การสนับสนุนจากผู้บริหาร เช่น เวลา งบประมาณ การเลื่อนขั้น การพัฒนาบุคลากร การอบรมเชิงปฏิบัติการ ตัวอย่างงานวิจัยที่ดี

สอนการสืบค้นและการเขียนอ้างอิง การนิเทศติดตามจากผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ สร้างคลินิกที่ปรึกษาวิจัย และเครือข่ายนักวิจัย

วิสุทธิ เวียงสมุทร (2553, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 3) ศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 มีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 และศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบโดยนำร่างรูปแบบไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูตรวจสอบความเหมาะสมจำนวน 5 คน และจัดประชุมผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อวิพากษ์รูปแบบจำนวน 11 คน ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้รูปแบบกับโรงเรียนที่เป็นหน่วยศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนหนองโนวิทยาคม และโรงเรียนบ้านดงน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบทดสอบ แบบบันทึกการประชุมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และทดสอบสมมุติฐานด้วย Paired t-test ผลการวิจัย พบว่า (1) ครูผู้สอนคณิตศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ อยู่ในระดับปรับปรุง และมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 ประกอบด้วย กระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา 2) นำพาสู่แนวทางการแก้ไข 3) ก้าวไกลเพิ่มพูนความรู้ของครู 4) ลงสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน 5) พากเพียร นิเทศติดตามประเมินผล 6) บุคลากรทุกคนเน้นการสร้างเครือข่ายร่วมใจพัฒนา (3) หลังจากการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาครูอยู่ในระดับมากที่สุด ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนจากยึดครูเป็นศูนย์กลางสู่การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

และมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง นักเรียนที่มีความสามารถทางคณิตศาสตร์ระดับสูงสามารถเรียนรู้คณิตศาสตร์ได้ด้วยตัวเอง นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ที่ร่วมศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.01 โดยสรุป รูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 ประกอบด้วย กระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา 2) นำพาสู่แนวทางการแก้ไข 3) ก้าวไกลเพิ่มพูนความรู้ของครู 4) ลงสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียน 5) พากเพียร นิเทศติดตาม ประเมินผล 6) บุคลากรทุกคนเน้นการสร้างเครือข่ายร่วมใจพัฒนา ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูที่สอนคณิตศาสตร์ช่วงชั้นที่ 1-2 ได้ทุกเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศไทย

ภูมินทร์ เหล่าอำนาจ (2553, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ และปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) ศึกษาปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานค่า 5 ระดับและแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร และด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ และด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สุปรียา สิทธิกุล (2553, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการวิจัยแบบมีส่วนร่วมทางด้านกีฬาและ สุขภาพเพื่อพัฒนาคนและสังคมอย่างมีคุณภาพ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อสร้างหลักสูตรการวิจัยแบบมีส่วนร่วม สำหรับใช้ในโครงการนี้ 2) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยแบบมีส่วนร่วมทางการกีฬา และสุขภาพ 3) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถทำวิจัยแบบมีส่วนร่วมได้อย่างถูกต้องตามหลัก วิชาการ และ 4) เพื่อทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการ

กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตยะลา และจากหน่วยงานอื่น ๆ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 33 คน มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะการวางแผน ได้วิเคราะห์ประเด็นปัญหาพร้อมกันเพื่อกำหนดแนวทางแก้ไข โดยทำการยกย่องหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ ร่วมกับวิทยากร นักวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย 2) ระยะปฏิบัติการ กลุ่มเป้าหมายฝึกทำวิจัยได้ผลผลิตเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์จำนวน 5 เรื่องที่ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม และ 3) ระยะประเมินผลปฏิบัติการ วิจัย ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก สันทนากลุ่ม สังเกต และแบบสอบถาม เพื่อประเมินเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เชิงเหตุผล เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการจัดการกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัย แบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นก่อน-หลังการเข้าร่วมโครงการ ด้วยสถิติ t-test พบว่า ด้านความรู้ ความสนใจ ความพึงพอใจ การวางแผนเตรียมการ และการมอบหมายหน้าที่ภายในกลุ่ม การทำงานเป็นทีม การประยุกต์ใช้เทคนิควิธี และด้าน โอกาส ในการทำวิจัยแบบ PAR มีระดับความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ประเด็นด้านความร่วมมือ การมีส่วนร่วมระหว่างนักวิจัยและที่ปรึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการทำวิจัยมีผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะทั่วไป 1) นักวิจัยได้เขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อขอรับทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากสภากิจการแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2552 โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม 2) นักวิจัยได้นำกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนานักศึกษาด้านบุคลิกภาพด้านคุณธรรมจริยธรรม การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และ 3) มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบพฤติกรรมขององค์กร โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมเข้ามาเกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรสนับสนุนให้อาจารย์ได้นำกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น และ 2) ควรมีการอบรมให้ความรู้และสนับสนุนให้อาจารย์ที่สนใจทำวิจัย โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น

วันเพ็ญ เนตรประไพ (2553, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. 4-6) โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ในสภาพความเป็นจริง และสภาพที่ผู้ปกครองคาดหวัง 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. 4-6) โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์

3) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และภูมิภาค กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย (ม. 4-6) โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ จำนวน 160 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็น (PNI) และการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนอยู่ในระดับมาก ทุกด้านทั้งในส่วนของสภาพจริง และสภาพที่คาดหวัง 2) นักเรียนมีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ 1) ด้านใฝ่รู้ใฝ่เรียน 2) ด้านอยู่อย่างพอเพียง 3) ด้านรักความเป็นไทย

ชนิยา สิงห์สาร (2554, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนสุพรรณบุรีปัญญานุกูล เรื่อง การใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อการสอน สังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นครูโรงเรียนสุพรรณบุรีปัญญานุกูล จำนวน 40 คน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการศึกษา พบว่า ได้รูปแบบการอบรมครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เรื่อง การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการสอน ที่มีคุณภาพจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีการศึกษา อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย 3.55 และจากการศึกษาความพึงพอใจ โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52

จิริยา เอียบสกุล (2555, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง กระบวนการส่งเสริมงานวิจัย ในสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบ สร้างคู่มือประเมินผล การจัดกิจกรรม และประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบการส่งเสริมงานวิจัยในสถานศึกษา เริ่ม จากการร่างรูปแบบประเมินความเหมาะสม โดยผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัยในสถานศึกษา จำนวน 39 คน การสร้างคู่มือประเมิน โดยผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริมงานวิจัยในสถานศึกษา จำนวน 11 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยจำนวน 7 คน จากนั้นทำการทดลองดำเนินการในขั้นต้น ที่วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี พบว่า คู่มือสามารถใช้ดำเนินการตามรูปแบบได้เป็นอย่างดี โดยผลการปฏิบัติงานของนักวิจัยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 74.63 นักวิจัยและพี่เลี้ยงนักวิจัย มีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามรูปแบบในระดับสูง การดำเนินการใช้จริงที่วิทยาลัยเทคนิค ภูเก็ตกับนักวิจัยและพี่เลี้ยงนักวิจัย จำนวน 18 คนและ 7 คน ตามลำดับ การบ่มเพาะนักวิจัย พัฒนา

ที่เลี้ยงนักวิจัย สนับสนุนการปฏิบัติงานวิจัย และจัดประชุมวิชาการ ผลการดำเนินการ พบว่า ผลการปฏิบัติงานของนักวิจัยและที่เลี้ยงนักวิจัยอยู่ในระดับดีมาก และมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามรูปแบบในระดับสูงโดยนักวิจัยมีความพึงพอใจต่อการทำหน้าที่ของที่เลี้ยงนักวิจัยในระดับสูง ในการประชุมกลุ่มย่อยเฉพาะกิจเพื่อประเมินผลการดำเนินการตามรูปแบบ พบว่า ทุกฝ่ายมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า รูปแบบดังกล่าวสามารถใช้ในการขยายผลต่อไปได้

ธนวรรณ จันน้ำใส (2555, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่มีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีต่อการวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ด้านความรู้การวิจัยในชั้นเรียน ทักษะคิดการวิจัย ในชั้นเรียน และแรงจูงใจการวิจัยในชั้นเรียน ที่มีต่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านนโยบายและการสนับสนุนที่มีต่อการวิจัยในชั้นเรียน ของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และภาระงาน/ เวลางาน ที่มีต่อการวิจัยในชั้นเรียนของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) นโยบายและการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาระงาน/ เวลา งานมีความสัมพันธ์ ในทางบวก กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

วสันต์ ปานทอง (2556, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบ การพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะและวิธีการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้วิธีวิเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอน
 ที่ 1 มาใช้ แล้วตรวจสอบความเหมาะสม โดยการประชุมระดมความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ
 จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครู
 เพื่อศิษย์ที่สร้างขึ้น โดยจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอน จำนวน 40 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1. คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษา ประกอบด้วยคุณสมบัตินี้ที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม มีคุณลักษณะ 12 ประการ
 ด้านการจัดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะ 15 ประการ ด้านความรู้และทักษะ มีคุณลักษณะ 12 ประการ
 ด้านเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะ 5 ประการ และด้านการมีข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะ
 และทักษะผู้เรียน มีคุณลักษณะ 4 ประการ กระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ วิจัยความต้องการจำเป็น
 กำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายการพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา และประเมินผล
 การพัฒนาทั้งนี้ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 9 ปัจจัย คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู ความรู้
 ทางวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การจัดกระบวนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ทีมงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และวิธีการพัฒนามี 15 วิธี คือ การฝึกอบรม
 การดูตัวอย่างโดยการฟังตัว การศึกษาจากคู่มือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเอง
 ให้มีหลักวิชา หลักคิด หลักปฏิบัติ การพัฒนาตนเองโดยแสวงหา ความรู้รอบด้านแล้วสรุป
 ข้อเท็จจริง การศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ การจัดการความรู้
 การเป็นที่ปรึกษา การสอนงาน การเป็นที่เลี้ยง การเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์ รู้สุข กิจกรรมการคุย
 กับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเสวนาเป็นเนืองนิตย์สร้างกลุ่มที่หลากหลายขยาย
 สู่ชุมชน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รูปแบบการพัฒนา
 ครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
 มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ องค์ประกอบเชิงระบบ กระบวนการพัฒนา และระดับการพัฒนา
 ในองค์ประกอบเชิงระบบนั้น มุ่งสู่ผลิตซึ่งเน้นคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ 3 ด้าน ได้แก่
 ด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้ และทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะและ
 ทักษะผู้เรียน ส่วนกระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มี 5 ขั้นตอน คือ วิจัยความต้องการจำเป็น
 กำหนดจุดประสงค์และขอบข่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา ประเมินผลการพัฒนา
 และระดับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 3 ระดับ ได้แก่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

รัตติมา โสภาคะยัง (2556, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร 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 แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบบันทึกการนิเทศ แบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูล โดย แจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอการวิจัยในรูปแบบตารางและพรรณนาวิเคราะห์ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร คือ ครูทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย ไม่มีร่องรอยหลักฐานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน และการใช้สื่อวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน ส่วนปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูเคยผ่าน การอบรมมาแล้วเป็นเวลานาน จึงขาดทักษะและความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน และขาดความรู้ความเข้าใจการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ในวงรอบที่ 1 ใช้แนวทางการพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน วงรอบที่ 2 ใช้แนวทางการพัฒนาโดยการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ ในขั้นตอนการสรุปผลและรายงานผล และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน ผลการติดตามพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า เมื่อการดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนเสร็จสิ้นลง ผู้ร่วมวิจัย จำนวน 5 คน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ร่วมวิจัยเกิดทักษะและมีความมั่นใจ สามารถดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้องตามขั้นตอน และเขียนรายงานการวิจัยแบบเป็นทางการได้ ครูมีผลงานการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เอกลักษณ์ บุญท้าว (2556, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน และ 3) เพื่อตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาและสร้างรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยวิธีการสุ่ม จำนวน 328 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบสอบถาม และแบบประเมินคู่มือการใช้รูปแบบ ระยะที่ 2 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มผู้ร่วมวิจัย คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 12 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย คือ แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบฝึกการทำวิจัยในชั้นเรียน แบบประเมินรูปแบบ ระยะที่ 3 ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย คือ แบบบันทึกข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการสัมมนาของผู้ทรงคุณวุฒิแบบตรวจสอบและยืนยันรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน และทำการวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) เนื้อหา 2) กลยุทธ์ในการพัฒนา 3) สื่อในการพัฒนา และ 4) การประเมินผล ระดับความเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน (ฉบับร่าง) โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับ มากที่สุด และระดับความต้องการพัฒนาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับ มากที่สุด ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยภาพรวมทุกด้าน มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้องและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดลอง พบว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยมีผลคะแนนสูงกว่าก่อนเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการทุกคน ผลการสังเกตพฤติกรรม พบว่า กลุ่มผู้ร่วมวิจัยทำการศึกษาสื่อในการพัฒนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การออกแบบการวิจัย การนำเสนอผลงาน มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด ผลการประเมินการฝึกต่าง ๆ ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมิน ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกองค์ประกอบ ผู้ทรงคุณวุฒิให้การยืนยันรูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ยืนยันคู่มือการใช้รูปแบบ

และเสนอแนะให้เพิ่มเนื้อหาด้านการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย และให้ปรับระยะเวลาพัฒนาให้เหมาะสม

สุชาภรณ์ วรรณจตุร (2556, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง กระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษากระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะกระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 162 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test และ F -test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า 1. ความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน ที่มีต่อกระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อกระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียน และ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน และ ด้านการให้ความยอมรับนับถือต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน 2. การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคทั้ง 5 ด้านดังนี้ (1) เนื้อหาในแบบสอบถามค่อนข้างกว้างมาก (2) รูปแบบการทำวิจัยในชั้นเรียนมีรูปแบบที่หลากหลายมากเกินไป (3) สถานศึกษาไม่ได้มีการจัดหรือแสดงผลงานของครูผู้ทำงานวิจัย (4) ขาดการสนับสนุนในหลาย ๆ ด้านจากสถานศึกษา (5) สถานศึกษา ยังไม่ได้ให้ความสำคัญในเนื้อหาในการทำวิจัย ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการอบรมให้ครูในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน กำหนดใช้รูปแบบในการวิจัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สถานศึกษากำหนดแรงจูงใจให้กับครู เพื่อเป็นการยกย่องครูที่มีผลงานทางด้านการวิจัย สถานศึกษาให้การสนับสนุน หรืออำนวยความสะดวกแก่ครูให้รางวัลสร้างขวัญและกำลังใจในการทำวิจัยของครูต่อไป

แขก บุญมาทัน (2556, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการวัด และประเมินผลเพื่อยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิรูปการศึกษาของครู โรงเรียนเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพ จัดการความรู้ ศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรม พัฒนาศักยภาพ นำเสนอ ถ่ายทอดนวัตกรรม และสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู โรงเรียนเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ ผู้วิจัยเน้นการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผล จัดการความรู้และศึกษา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครู โรงเรียนเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ โดยดำเนินการกับครู โรงเรียนเครือข่าย ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่า กกตาล จำนวน 19 คน และโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน ประกอบด้วย 4 กิจกรรม ดังนี้ 1. การสัมภาษณ์เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ เรื่อง ศักยภาพด้านการวัดและประเมินผล ของครู โรงเรียนเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ครู โรงเรียนเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ ทั้งในและนอกเวลาราชการ วิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เนื้อหา 2. การสังเคราะห์เอกสาร เอกสารที่นำมาสังเคราะห์ เป็นเอกสารเกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผลของครู โรงเรียนเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ ที่ได้ดำเนินการแล้ว เช่น แบบทดสอบทั้งรายชั่วโมง กลางภาคและปลายภาคแบบสังเกต และแบบวัดผลอื่น ๆ ทั้งที่ปรากฏและไม่ปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้ของครู เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์เอกสาร เป็นแบบบันทึกผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลของครู มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 วิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา

3. การจัดการความรู้ด้านการวัดและประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ เป็นใบงานและกิจกรรม การจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง, หน้า แนวทางการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัด และประเมินผลของครู โรงเรียนเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการจัดการความรู้ด้วยเทคนิคการเล่าเรื่อง วิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา 4. การประเมินตนเองของโรงเรียน ด้านการวัดและประเมินผล เครื่องมือ คือ แบบประเมินตนเองเรื่อง การวัดและประเมินการเรียนรู้ ของนักเรียน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการจัดการความรู้ วิเคราะห์ โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 พัฒนาศักยภาพด้านการวัด และประเมินผล การประชุมนำเสนอผลการศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลและการประชุม

เพื่อประเมินผลการปฏิบัติที่ดี โดยดำเนินการกับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ จำนวน 57 คน จากโรงเรียนบ้านดงมูลเหล็ก จำนวน 8 คน โรงเรียนบ้านท่ากวด จำนวน 19 คน และโรงเรียนเทศบาล 3 (ชาญวิทยา) จำนวน 30 คน ประกอบด้วยกิจกรรม 2 กิจกรรม ดังนี้

1. การศึกษาดูงาน สถานที่ศึกษาดูงาน คือ โรงเรียนบ้านป่าม่วง ตำบลท่าพล อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาดูงาน คือ แบบสรุปความรู้จากการศึกษาดูงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการสรุปอุปนัย

2. อบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และจัดทำชิ้นงานด้านการวัดและประเมินผล เครื่องมือที่ใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรมด้านการวัดและประเมินผล ซึ่งประยุกต์มาจาก รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ ที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในปี พ.ศ. 2555 การวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา ศักยภาพด้านการวัดและการประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละของความรู้ และชิ้นงานที่เกี่ยวข้อง

3. การประชุมนำเสนอผลการพัฒนาศักยภาพด้านการวัด และประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ เป็น แบบทดสอบ ชิ้นงานนักเรียน ฯลฯ วิชดำเนินการวิจัยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอ ชิ้นงานที่เกิดจากการพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและการประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละของชิ้นงาน

4. การประชุมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติที่ดีเครื่องมือที่ใช้ เป็น ใบงานและกิจกรรม การจัดการความรู้ โดยใช้เทคนิคเล่าเรื่อง, หน้า แนวทางการปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมด้านการวัด และประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการจัดการความรู้ด้วยเทคนิคการเล่าเรื่อง วิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนำเสนอนวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลในเวทีทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อถ่ายทอด นวัตกรรมด้านการวัดและประเมินผลของครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน ผู้เข้าร่วมประชุม เป็นครูจากโรงเรียนเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ โรงเรียนและสถานศึกษาที่สนใจ จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้เป็นแบบประเมินผลการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอนวัตกรรมทางการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการแจกแบบประเมินผลการนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผล และเก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 4 การประชุมเพื่อจัดทำข้อตกลงความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผลเพื่อสร้างเครือข่าย การ พัฒนาด้านการวัดและประเมินผลของโรงเรียน/ สถานศึกษาและเครือข่ายด้านการวัด และประเมินผลคณะครุศาสตร์ ผู้ร่วมประชุมเป็นผู้บริหารและคณะครูจากโรงเรียนเครือข่ายฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ โรงเรียนและสถานศึกษาที่สนใจ จำนวน 200 คน เครื่องมือ ที่ใช้ เป็นแบบตกลงความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล การวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการประชุม เชิงปฏิบัติการเพื่อนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผลการศึกษา โดยจัดการประชุม เชิงปฏิบัติการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบตกลงความร่วมมือด้านการวัดและประเมินผล สรุปผลการวิจัย พบว่า

1. สักยภาพด้านการวัดและประเมินผลของครู โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครุคณะครุศาสตร์ อยู่ในระดับน้อย
2. แนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านการวัดและประเมินผล คือ การพัฒนาคลังข้อสอบ ส่วนนวัตกรรมการวัดและประเมินผล คือ การประเมินผลจาก โครงการงาน
3. ครูส่วนใหญ่ในแต่ละโรงเรียนมีพฤติกรรมและการกระทำด้านการวัดและประเมินผล เป็นไปในทางเดียวกัน คือ การวัดและประเมินผลโดยการใช้แบบ ทดสอบชนิดเลือกตอบ 3-5 ตัวเลือก มีการประเมินด้วยแบบฝึกทักษะ และการทำแบบฝึกหัด
4. การพัฒนาศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของครู โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ พบว่า ครูมีเวลาเข้าฝึกอบรม 100% มีความรู้สามารถสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผลโดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน และความรู้ความเข้าใจในการสร้างคลังข้อสอบ
5. ครู 100% นำเสนอแบบทดสอบปรนัย ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองรับผิดชอบ โดย เรียกเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ว่า แบบทดสอบที่มีประสิทธิภาพชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก โดยใช้ หลักสูตรโดยเรียกเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ว่า แบบทดสอบที่มีประสิทธิภาพชนิดปรนัย 4 ตัวเลือก โดยใช้หลักสูตรเป็นฐาน
6. การถ่ายทอดนวัตกรรมการวัดและประเมินผลของครู โรงเรียนเครือข่ายฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์สู่สถานศึกษาและสาธารณชน พบว่า ผลการประเมิน การนำเสนอวัตกรรมการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก
7. การสร้างเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของครู พบว่า มีเครือข่ายด้านการวัด และประเมินผลจำนวน 9 โรงเรียน

จำเรณู จิตรหลัง (2556, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2555 เขต 1 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ชุด ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อสอบถามการสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความเป็นนักวิจัย สิ่งสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย และการทำวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และใช้โปรแกรม LISREL version 8.30 ในการวิเคราะห์ห่อองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตัวแปรปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.94 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยที่นำมาศึกษาในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 ได้ร้อยละ 94 3. อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 พบว่า ตัวแปรการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเป็นนักวิจัย ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย การสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องและสิ่งสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีขนาดอิทธิพล

เท่ากับ 0.35, 0.35, 0.31 และ 0.05 ตามลำดับ สำหรับอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูได้รับอิทธิพลจากตัวแปร การสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และความเป็นนักวิจัย มีขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.31 และ 0.20 ตามลำดับ

บุญเชิด ชานิศาสตร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 125 คน และครูผู้สอนระดับปฐมวัย โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 125 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย รวมทั้งสิ้น จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน และการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา จากการสัมภาษณ์และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีการสรุปเป็นความเรียง ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปฏิบัติมาก และในภาพรวมมีปัญหาในระดับปัญหาปานกลาง

2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี มีกระบวนการปฏิบัติงานวิชาการ 6 ขั้นตอน คือ

- 2.1 การกำหนดเป้าหมาย
- 2.2 การวางแผน
- 2.3 การปฏิบัติตามแผน
- 2.4 การส่งเสริม นิเทศ กำกับ ติดตาม
- 2.5 การตรวจสอบ ประเมินผล

2.6 การรายงานผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมรูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ปารีญาวาท เหล่าเขตร์การ (2556, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 42 กระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการ จัดการ เปรียบเทียบ สภาพการจัดการตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบ และ นำเสนอกลยุทธ์การจัดการ พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษา ข้อมูลได้มาจากแบบสอบถาม (ที่มีความตรง และความเที่ยงสูง) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 42 จำนวน 953 คน จากประชากรทั้งหมด 2,389 คน ใน 59 โรงเรียน โดยใช้การเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้รับกลับคืน 777 ฉบับ (85.39% ของการเลือกสุ่ม) สถิติที่ใช้ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ One-sample *t*-test ระหว่างค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ (80%) การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว และการวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบถูกนำไปจัดทำเป็นกลยุทธ์และผ่านการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติ (ในชั้นเรียน) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เขต 42 ในภาพรวมของแต่ละด้าน อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 80 ($p < .05$) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร แรงจูงใจ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน บทบาทและภาระงาน (การวิจัย) และ ทักษะการวิจัย 2) ขนาดของโรงเรียนมีผลทำให้ครูผู้สอน มีการบริหารจัดการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (ในชั้นเรียน) แตกต่างกัน ($p < .05$) และ พบว่า ก) ด้านองค์กร โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (สัญลักษณ์ ①) & ขนาดกลาง (สัญลักษณ์ ③) & ขนาดเล็ก (สัญลักษณ์ ④) > ขนาดใหญ่ (สัญลักษณ์ ②) ข) ด้านแรงจูงใจ ① & ③ > ② & ④ ค) ด้านความพึงพอใจ ① & ③ > ② ง) ด้านบทบาทและภาระงาน (การวิจัย) ① & ③ > ② & ④ และ ง) ด้านทักษะการวิจัย ① > ② 3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า มี 25 ตัวแปร จากทั้งหมด 81 ตัวแปร (ค่าคะแนนองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.273 ถึง 0.444) ถูกนำไปใช้สร้างและ พัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษา และ 4) กลยุทธ์ที่สมบูรณ์ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมาโดยผ่านการวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ประกอบด้วย 9 ประเด็นยุทธศาสตร์ตามมุมมองเชิงทฤษฎีใน Balanced scorecard และ 14 โครงการ ผู้การปฏิบัติที่ต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ภายใน 3 ปี

อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการ เสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2 โดยมีการดำเนินการ 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1

สร้างและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ สำหรับข้าราชการครู โดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

ในประเด็นสมรรถนะครูนักวิจัย การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครู และสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการวิจัย เพื่อนำมาใช้ ในการสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย ด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ โดยได้ผลสรุปดังนี้ คือ สมรรถนะครูนักวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านความรู้ความเข้าใจการวิจัย ด้านจิตวิทยา และด้านทักษะปฏิบัติการวิจัย ส่วนการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 เต็มใจและเห็นคุณค่า (Willing and value) ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในประสบการณ์จริง หรือขั้นลงมือปฏิบัติจริง (Do) ขั้นที่ 3 การสะท้อนการกระทำ (Review) ขั้นที่ 4 สรุปแนวคิด หลักการ (Learn) ขั้นที่ 5 ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ (Apply) และได้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ มีชื่อเรียกว่า S M A R T TRAINING MODEL มี 5 องค์ประกอบ คือ ความเป็นตัวของตัวเอง (Self autonomy) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation building) เอื้ออำนวยการเรียนรู้ (Access facilitator) ลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (Respond to authentic) และการพบกลุ่มและคิดตาม (Team meeting and reflection) รูปแบบดังกล่าวมีสาระประกอบด้วย 8 ส่วน คือ ความเป็นมา หลักการ ลักษณะสำคัญ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา กระบวนการจัดกิจกรรม สภาพบังคับการบรรลุเป้าหมาย และการประเมินผลของรูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย ด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ รูปแบบที่ได้ในขั้นตอนที่ 1 โดยตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของรูปแบบ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ พบว่า มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC 0.60-1.00) และมีความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20-4.80$) นอกจากนี้ ได้ตรวจสอบคุณภาพโดยศึกษานำร่องกับกลุ่มตัวอย่าง 10 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ก่อนนำไปใช้จริง พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้และประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ ที่ผ่านกระบวนการในขั้นตอนที่ 2 โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ใช้แบบแผนการทดลองแบบ One-group pretest-posttest design ($T_1 \times T_2$) ผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ พบว่า 1. ข้าราชการครูมีคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะครูนักวิจัยทุกด้านหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ข้าราชการครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก และจากการประเมินคุณภาพรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะ

ครุณักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้โดยการจัดสนทนากลุ่มกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ครูได้รับความรู้ด้านการวิจัยเพิ่มมากขึ้น กิจกรรมส่งเสริมทักษะการวิจัย เนื้อหาตรงตาม ความต้องการ และมีความพึงพอใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม จากกระบวนการพัฒนารูปแบบ การเสริมสร้างสมรรถนะครุณักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ทำให้ได้รูปแบบ การเสริมสร้างสมรรถนะครุณักวิจัยทั้งด้านความรู้ความเข้าใจการวิจัย ด้านจิตวิสัย และด้านทักษะ ปฏิบัติการวิจัย ตลอดจนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครุณักวิจัย ด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้

ชรินทร์ เจริญไชย (2557, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนา ครูในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการประเมินตามสภาพจริงของครูในทัศนคติการประเมิน ตามสภาพจริงของครู และ ความต้องการจำเป็นของครูที่จะพัฒนาในการประเมินตามสภาพจริง 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมิน แบบเสริมสร้างพลังอำนาจ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริง โดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครู ในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจการวิจัย มี 4 ระยะ โดยระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 900 คน ระยะที่ 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ จำนวน 15 คน ระยะที่ 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนระดับประถมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ จำนวน 32 คนและระยะที่ 4 กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มเดียวกันกับระยะที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสำรวจ สัมภาษณ์ การประชุมอภิปรายหาข้อสรุปความสอดคล้อง การสอบถาม การวิเคราะห์เอกสาร การสังเกต ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ การทดสอบค่าที ส่วนข้อมูล เชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัด สกลนคร ทั้ง 3 เขตพื้นที่ ที่มีสภาพการประเมินตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง มีมโนทัศน์ การประเมินตามสภาพจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาด้านการประเมินตามสภาพจริง พบว่า สภาพที่คาดหวังสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. รูปแบบที่ได้มีลักษณะ 4 ส่วนสัมพันธ์ ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพก่อนพัฒนา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพปัญหา การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

2) การวางแผนพัฒนาครู ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนการอบรม การวางแผน การให้คำปรึกษา/ อำนาจความสะดวก 3) การดำเนินการพัฒนาครู ประกอบด้วย การดำเนินการ อบรม การให้คำปรึกษา/ อำนาจความสะดวก 4) การประเมินผลการพัฒนาครู ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การสรุปผลการประเมิน

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และ ความสามารถในการประเมินตามสภาพจริง สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้ การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยครูกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมิน ซึ่งผลการประเมิน พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก

ฉลอม ชูยิ้ม (2557, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ในการสร้างข้อสอบ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการสร้างข้อสอบกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 137 คน โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ 4 ประการ คือ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ จำเป็นของครูในการสร้างข้อสอบกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพ รูปแบบการพัฒนาครู เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู และเพื่อประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครู โดยมีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็นของครูในการสร้างข้อสอบ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
 2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนา
 3. การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู
 4. การประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครู
- ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูมีปัญหาในการสร้างข้อสอบอยู่ในระดับมาก มีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนา เกี่ยวกับการสร้างข้อสอบอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาครูในการสร้างข้อสอบ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า

2.1 รูปแบบการพัฒนาครูที่สร้างขึ้นมีกระบวนการประกอบด้วย 5 ประการ คือ PAOR+E ได้แก่ การร่วมวางแผน (Co-Planning, หน้า P) การปฏิบัติตามแผน (Co-Acting, หน้า A) การร่วมประเมินผล/ การสังเกต (Co-Observation, หน้า O) การร่วมสะท้อนผลการปฏิบัติ (Co-Reflection, หน้า R) การร่วมจัดนิทรรศการแสดงผลงาน (Co-Exhibition, หน้า E)

2.2 รูปแบบการพัฒนาครูมีความสอดคล้องและความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 รูปแบบการพัฒนาครูมีค่าดัชนีประสิทธิผล (Efficiency index, หน้า E. I.)

เท่ากับ 0.51

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูในการสร้างข้อสอบกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า

3.1 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการสร้างข้อสอบ และการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบหลังการพัฒนาครูสูงกว่าก่อนการพัฒนาครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ครูสามารถสร้างข้อสอบตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

4. ผลการประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครู พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

นพวรรณ ศรีเกตุ (2557, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ของนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบ และสร้างแบบประเมินในการประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และเพื่อศึกษารูปแบบ และประสิทธิผลของรูปแบบการประเมินคุณภาพงานของวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของรูปแบบการประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 201 คน และอาจารย์นิเทศ ซึ่งเป็นผู้ให้คำปรึกษา และประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนิสิต จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ อาจารย์นิเทศการศึกษา อาจารย์นิเทศวิชาเฉพาะ และอาจารย์นิเทศประจำโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 729 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) องค์ประกอบในการประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ กระบวนการวิจัย วิธีการวิจัย และการนำงานวิจัยไปใช้ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า แบบประเมินคุณภาพของงานวิจัยปฏิบัติการ

ในชั้นเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงในการวัด 2) รูปแบบการประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ของนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากการประมาณค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิงที่มีผู้ประเมิน 1 กลุ่ม มีค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิง 0.45 มีผู้ประเมิน 2 กลุ่ม มีค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิง 0.62 และมีผู้ประเมิน 3 กลุ่ม มีค่าสัมประสิทธิ์การสรุปอ้างอิง 0.71 ตามลำดับ แสดงว่าในการประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ควรจะให้อาจารย์นิเทศทั้ง 3 ฝ่าย เป็นผู้ประเมินร่วมกัน

3) จากการพิจารณา ประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้วยการพิจารณามาตรฐานการประเมินทางการศึกษา 4 ด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านอรรถประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ตามลำดับ

ภุชงค์ บุญอภัย (2557, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคู่มือสอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ โรงเรียนประถมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์) จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคู่มือและเพื่อกำหนดกรอบของกระบวนการ และเกณฑ์การพัฒนาคู่มือสอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ โรงเรียนประถมศึกษา โดยกำหนดใช้เทคนิควิธีวิจัยตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูลหลักได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจงประกอบด้วย รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 13 คน ของโรงเรียนบ้านมะขาม จังหวัดจันทบุรี เก็บข้อมูลด้วยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และใช้การวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์วิทยาในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการพัฒนาคู่มือสอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ โรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายร่วมกันของครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกิจกรรมพัฒนาคู่มือสอนวิทยาศาสตร์เป็นการกำหนดมาตรฐาน กำหนดศักยภาพสถานศึกษาและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 3) การกำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนา เป็นการพัฒนาทีมงานของครู การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายใน-ภายนอก โรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครูผู้สอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4) พัฒนาคู่มือตามกระบวนการ PAOR 3 รอบ และ 5) การประเมินผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2. กระบวนการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนาและเกณฑ์การพัฒนาคู่มือสอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ โรงเรียนประถมศึกษา มี 5 กระบวนการ คือ 1) การพัฒนาทีมงาน ประกอบด้วย

การสร้างทีมงานนันทนาการ การออกกำลังกาย การดูแลซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การผลิตสื่อ ประเมินผ่านเกณฑ์การพัฒนา ร้อยละ 85-100 2) การกำหนดแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการเรียนรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้ ประเมินผ่านเกณฑ์การพัฒนา ร้อยละ 80-100 3) การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย การอบรมปรัชญาและทฤษฎีการสอน การใช้เทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ จัดทำคู่มือการใช้อุปกรณ์และสื่อ และการผลิตสื่อการสอน ประเมินผ่านเกณฑ์การพัฒนา ร้อยละ 80-100 4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วย การสังเกตการสอน ในชั้นเรียน อบรมเทคนิคการสอน ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนการเรียนรู้ ศึกษาดูงานการสอน ประเมินผ่านเกณฑ์การพัฒนา ร้อยละ 80-100 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำวิจัยในชั้นเรียน จัดทำโครงการวิจัยในชั้นเรียน และ การใช้เทคโนโลยี เสนอผลงานวิจัย ประเมินผ่านเกณฑ์การพัฒนา ร้อยละ 90-100

ภุชณิสสา ยูงทอง (2558, บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในโมเดลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร และตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 500 คน จากสถานศึกษา 30 แห่ง ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 104 ข้อ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีความเชื่อมั่นของชุดข้อคำถามวัดตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวอยู่ระหว่าง 0.716-0.969 มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดีทุกตัวแปร ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2555 วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุด้วยวิธีการวิเคราะห์ห้ำอิทธิพล โดยใช้โปรแกรม AMOS ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) สมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของครู และ ด้านบริบทของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) โมเดลเชิงสาเหตุของสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ดีทุกตัว ได้แก่ $\text{Chi-square} = 20.656$, $df = 20$, และ ค่า $p\text{-value} = 0.418$ กล่าว คือ ค่า χ^2 แตกต่างจาก

ศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี $RMSEA= 0.008$, $SRMR= 0.000$, $GFI= 0.992$, $AGFI= 0.974$ และ $CMIN/ DF= 1.033$ ตัวแปร ด้านคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เท่ากับ 0.71 ส่วนตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรด้านคุณลักษณะของครูต่อสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เท่ากับ 0.27 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้ร้อยละ 51.80

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

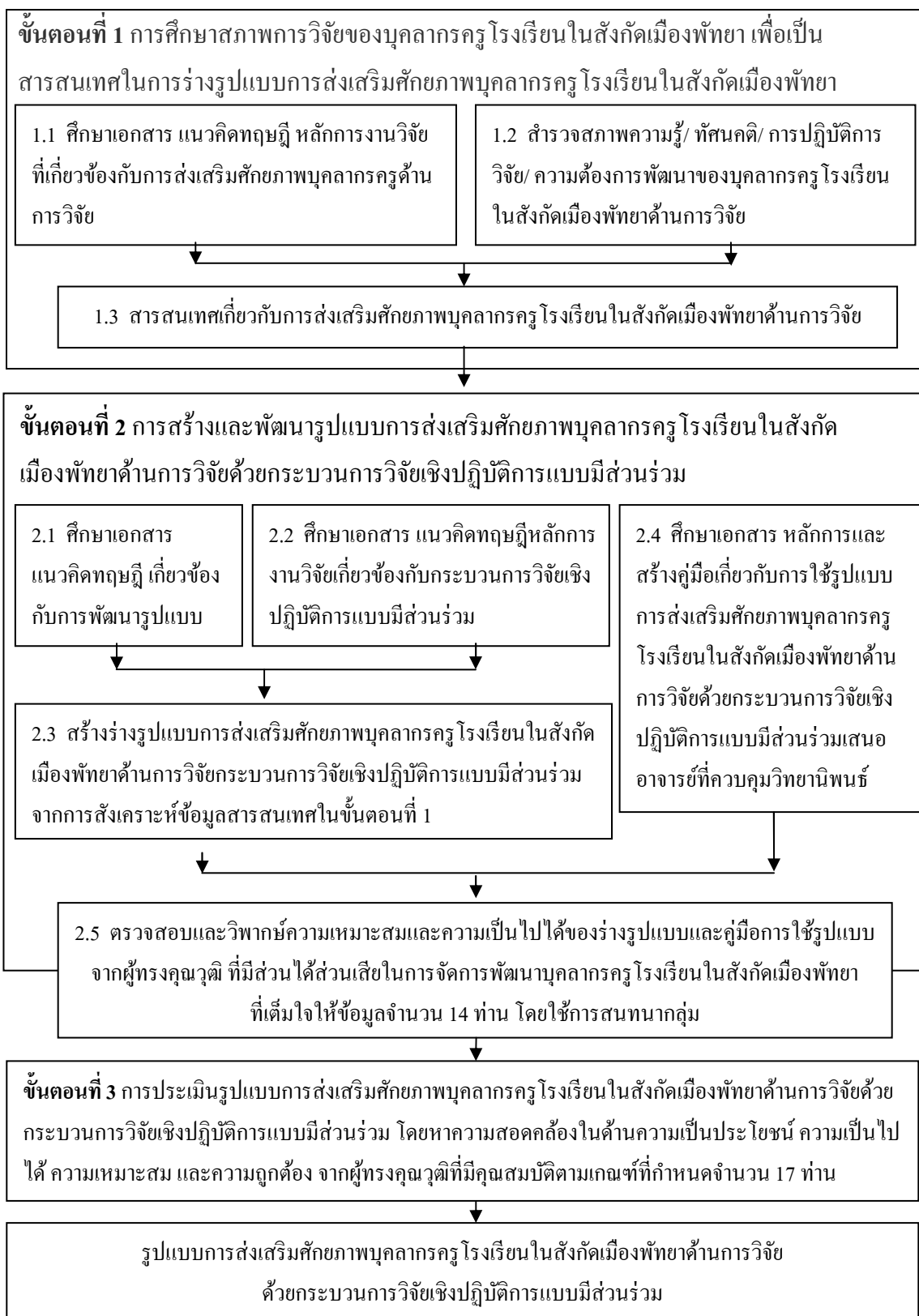
การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา เพื่อเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

รายละเอียดในการศึกษาทั้ง 3 ขั้นตอน ดังกล่าว สอดคล้องกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ซึ่งแสดงเป็นลำดับขั้นตอนดังแผนภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

จากภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดโดยแยกเสนอตามลำดับในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา เพื่อเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

การวิจัยในขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิดทฤษฎี หลักการทำงานวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย วิธีการสร้างเครื่องมือ ศึกษาสภาพความรู้ ทักษะต่อการวิจัยและการปฏิบัติการวิจัย และศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยสำรวจความคิดเห็น เพื่อเป็นสารสนเทศในขั้นตอนต่อไป โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิดทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาบุคลากร การวิจัย ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาและวิเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความรู้ ทักษะต่อการวิจัย และสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ประกอบด้วย

2.1 แบบทดสอบความรู้ด้านการวิจัยของบุคลากรครู

2.2 แบบสอบถามที่ทัศนคติต่อการวิจัย และสภาพปฏิบัติการวิจัย

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสำรวจสภาพความรู้ ทักษะต่อการวิจัย และสภาพปฏิบัติปัจจุบันกับความคาดหวังต่อการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาโดยใช้แบบสอบถาม

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สรุปความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย ส่วนข้อมูลจากคำถามปลายเปิดนำมาวิเคราะห์เนื้อหา เป็นสารสนเทศในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ดังนี้

ประชากร ได้แก่ บุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 739 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2559)

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 231 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย ตอนที่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2) ข้อมูลการวัดความรู้ของบุคลากรครูด้านการวิจัย ตอนที่ 3) ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการวิจัยของบุคลากรครู ตอนที่ 4) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมตามความเป็นจริงและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

โดยมีรายละเอียดการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การสร้างแบบทดสอบสภาพความรู้ด้านการวิจัย มีรายละเอียดการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบทดสอบความรู้ด้านการวิจัยของบุคลากรครูตามกรอบแนวคิด RK (Research knowledge) ของ Mishra and Koehler (2006 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2556, หน้า 11-14)

1.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างข้อสอบ จากตำรา ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอบข่ายเนื้อหา และจุดประสงค์ของแบบทดสอบ

1.3 นิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบทดสอบศึกษาสภาพความรู้การวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยมี 4 ด้าน ได้แก่

1.3.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1.4 สร้างแบบทดสอบเพื่อศึกษาสภาพความรู้ด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 20 ข้อ โดยเป็นแบบทดสอบ แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างคำถาม

คำชี้แจง พิจารณาเลือกคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อละ 1 คำตอบ โดยให้กาเครื่องหมาย

× ทับ ก ข ค หรือ ง ที่ตรงกับคำตอบที่เลือก ในกระดาษคำตอบ

ตอนที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

ข้อ 0) รูปแบบการวิจัยที่นิยมใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ ข้อใด

ก. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ข. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ค. การวิจัยเชิงปริมาณ

ง. การวิจัยเชิงประเมิน

ตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อ 00) การกล่าวถึงประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยควรจะกล่าวถึง

ในส่วนใดของการวิจัย

ก. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ข. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ค. วิธีการดำเนินการ

ง. สรุปผล อภิปรายผล

1.5 นำแบบทดสอบไปเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไข ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะให้ตัดข้อคำถามที่ใช้คำถามไม่ตรงกับเนื้อหาออกจำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยจึงดำเนินการแก้ไข

1.6 นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 15 ข้อ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้แก้ไขข้อคำถามที่คลุมเครือ ใช้ถ้อยคำไม่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงดำเนินการแก้ไข แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC (Index of item-objective congruence) ตั้งแต่ .50 ถึง 1.00 ถือเป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ สามารถนำไปทดลองใช้ได้ จากแบบสอบถามสภาพความรู้การวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา มีค่า IOC ตั้งแต่ .60 ถึง 1.00 ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่

1.6.1 อาจารย์ ดร.สุวัฒนา จิตต์รัตนอรุณ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสวายไทรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา

1.6.2 อาจารย์ ดร.เรวดี จันทร์รัมย์ โษติ อาจารย์พิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา

1.6.3 อาจารย์ ดร.อนุรักษ์ บุญพยนต์ ครูชำนาญการ โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค) จังหวัดชลบุรี ผู้เชี่ยวชาญ สาขา ไทยศึกษา (ด้านภาษา)

1.6.4 อาจารย์ ดร.รุ่งนภา จันทรา อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา

1.6.5 อาจารย์ ดร.ศจี จิระโร อาจารย์ประจำ ภาควิชาการวัดและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี ผู้เชี่ยวชาญสาขา วัดผลและประเมินผล การศึกษา

1.6.7 นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไป ทดลองใช้ (Tryout) กับบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

1.6.8 นำแบบทดสอบมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับโดยใช้ สูตร KR-20 แล้วหาค่าความยาก และ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ จากนั้นคัดเลือกข้อที่มีระดับความยาก ตั้งแต่ .20 ถึง .80 และ ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (พงศเทพ จิระโร, 2559, หน้า 23) เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ค่าความเชื่อมั่นปรากฏว่า แบบทดสอบความรู้ด้านการวิจัยมีค่าเท่ากับ .795 มีค่าความยากง่ายตั้งแต่ .48 ถึง .83 และมีค่าอำนาจ จำแนกตั้งแต่ .20 ถึง .65

1.6.9 ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบทดสอบสภาพความรู้ ด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ฉบับจริง เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับทำการวิจัยต่อไป

2. การสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธี ของลิเคิร์ต มีรายละเอียดการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามด้านทัศนคติต่อการวิจัย และด้านสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู

2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างข้อคำถาม จากตำรา ทฤษฎี เอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ขอบข่ายเนื้อหาของแบบสอบถาม

2.3 นิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถามศึกษาสภาพทัศนคติ ต่อการวิจัย และสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

2.4 สร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพทัศนคติต่อการวิจัย และสภาพปฏิบัติการวิจัย ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ

2.4.1 สภาพทัศนคติต่อการวิจัย จำนวน 15 ข้อ ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างคำถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วตัดสินใจว่าทัศนคติต่อการวิจัยในแต่ละข้อนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านหรือความจริงที่ท่านประสบอยู่มากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วย	คะแนนเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	คะแนนเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	คะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนนเท่ากับ 1

ทัศนคติต่อการวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่น่าสนใจ					
2. การทำวิจัยเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของครู					
3. การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน					
4.					

2.4.2 สภาพปฏิบัติการวิจัยจำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านมีระดับการปฏิบัติและระดับที่คาดหวังเกี่ยวกับการวิจัยในแต่ละข้อนั้นอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คะแนน	ระดับการปฏิบัติ	ระดับที่คาดหวัง
5	มีการปฏิบัติมากที่สุด	มีความคาดหวังมากที่สุด
4	มีการปฏิบัติมาก	มีความคาดหวังมาก
3	มีการปฏิบัติปานกลาง	มีความคาดหวังปานกลาง
2	มีการปฏิบัติน้อย	มีความคาดหวังน้อย
1	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด	มีความคาดหวังน้อยที่สุด

2.5 นำแบบสอบถามไปเสนอต่อประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข โดย 1) สภาพทัศนคติต่อการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้แก้ไขข้อคำถามที่มีหลายประเด็น ในข้อเดียวกันให้เหลือประเด็นเดียว ผู้วิจัยจึงดำเนินการแก้ไข 2) สภาพปฏิบัติการวิจัยผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้แก้ไขคำว่า เมืองพัทธา เป็น ต้นสังกัด แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC (Index of item-objective congruence) ตั้งแต่ .50 ถึง 1.00 ถือว่าเป็นข้อคำถามที่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ สามารถนำไปทดลองใช้ได้ จากแบบสอบถาม 1) ด้านทัศนคติต่อการวิจัย มีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ถึง 1.0 และ 2) แบบสอบถามสภาพปฏิบัติการวิจัยมีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ถึง 1.0 ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่

2.6.1 อาจารย์ ดร.สุวัฒนา จิตต์รัตนอรุณ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสวายไทรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา

2.6.2 อาจารย์ ดร.เรวดี จันทร์รัสมิ์โชติ อาจารย์พิเศษคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา

2.6.3 อาจารย์ ดร.อนุรักษ์ บุญพยนต์ ครูชำนาญการ โรงเรียนเมืองพัทธา 7 (บ้านหนองพังแค) จังหวัดชลบุรี ผู้เชี่ยวชาญสาขาไทยศึกษา (ด้านภาษา)

2.6.4 อาจารย์ ดร.รุ่งนภา จันทรา อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา

2.6.5 อาจารย์ ดร.ศจี จิระโร อาจารย์ประจำ ภาควิชาการวัดและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี ผู้เชี่ยวชาญสาขา วัตถุประสงค์และประเมินผล การศึกษา

2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทธา จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

2.8 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach แล้วหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ จากนั้นคัดเลือกข้อที่มี ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป (พงศเทพ จิระโร, 2559, หน้า 23)

เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ค่าความเชื่อมั่นปรากฏว่า

1) แบบสอบถามด้านทัศนคติต่อการวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .903

2) แบบสอบถามสภาพปฏิบัติการวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับเท่ากับ .892

2.9 ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามสภาพการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ฉบับจริง เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับทำการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความรู้และการปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยบูรพาขอความอนุเคราะห์จากนายกเมืองพัทยาในการเก็บข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.2 ให้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามเป็นเวลา 5 วัน

1.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน หลังจาก 5 วันไปแล้วโดยผู้วิจัยขอรับคืนด้วยตนเอง

2. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แยกและจัดหมวดหมู่เพื่อเตรียมนำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์

2.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนข้อมูลจากคำถามปลายเปิดนำมารวบรวมจัดกลุ่ม หาความถี่

2.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปแปลผลเพื่อเป็นสารสนเทศในการวิจัยขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การหาคุณภาพเครื่องมือ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบทดสอบ โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) หาค่าความยาก (Difficulty) หาค่าอำนาจจำแนก (Discriminating power) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้สูตร KR-20 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ โดยสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach

2. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล สภาพความรู้ของบุคลากรครูด้านการวิจัยที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพทัศนคติต่อการวิจัย สภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู การเรียงลำดับดัชนีความต้องการ ทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การตรวจให้คะแนนของ แบบสอบถาม (พงศ์เทพ จิระโร, 2559, หน้า 15-16) ดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
มาก	เท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1 คะแนน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	มีทัศนคติ/ ระดับปฏิบัติ/ ระดับที่คาดหวังต่อการวิจัย มากที่สุด
3.50-4.49	มีทัศนคติ/ ระดับปฏิบัติ/ ระดับที่คาดหวังต่อการวิจัย มาก
2.50-3.49	มีทัศนคติ/ ระดับปฏิบัติ/ ระดับที่คาดหวังต่อการวิจัย ปานกลาง
1.50-2.49	มีทัศนคติ/ ระดับปฏิบัติ/ ระดับที่คาดหวังต่อการวิจัย น้อย
1.00-1.49	มีทัศนคติ/ ระดับปฏิบัติ/ ระดับที่คาดหวังต่อการวิจัย น้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบสภาพความรู้ ทัศนคติ และสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูด้านการวิจัยโดยใช้การทดสอบค่าที (*t*-test แบบ Independent sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา สร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยในขั้นตอนที่ 2 เป็นการศึกษาเอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิดทฤษฎี หลักการทำงานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การสร้างและพัฒนารูปแบบ และนำข้อมูลสารสนเทศจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นร่างรูปแบบ และศึกษาเอกสาร หลักการ

ในการสร้างคู่มือเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการตรวจสอบและวิพากษ์ความเหมาะสมความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ ด้วยการสนทนากลุ่ม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาที่เต็มใจให้ข้อมูลจำนวน 14 ท่าน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิดทฤษฎี หลักการ งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การสร้างและพัฒนารูปแบบ ข้อมูลสารสนเทศ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 สรุปเป็นประเด็นสำคัญ จากนั้นทำการร่างรูปแบบ และสร้างคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีขั้นตอนการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบ ดังนี้

1.1 สร้างคู่มือการใช้รูปแบบ โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างคู่มือจากนั้นจึงทำการศึกษาแนวคิด หลักการ ในการสร้างคู่มือจากเอกสาร ตำรา หลักการที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างคู่มือ ร่วมกับการวิเคราะห์สาระสำคัญที่เกี่ยวกับรูปแบบขึ้นเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการนำเสนอ โดยในคู่มือมีส่วนประกอบ คือ ตอนที่ 1 บทนำ ตอนที่ 2 รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตอนที่ 3 สารสนเทศเพิ่มเติม (ศึกษารายละเอียดได้ในภาคผนวก)

1.2 นำเสนอคู่มือการใช้รูปแบบให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ พิจารณาตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. ตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการตรวจสอบและวิพากษ์ ด้วยการสนทนากลุ่ม โดยใช้แบบสนทนากลุ่ม

3. นำข้อมูลที่ได้จากการการสนทนากลุ่มมาทำการวิเคราะห์ สร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

4. ปรับปรุงรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิวิธีดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการตรวจสอบและวิพากษ์ความเหมาะสมความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

แบบมีส่วนร่วม ด้วยการสนทนากลุ่ม จำนวน 14 ท่าน ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาที่เต็มใจให้ข้อมูล โดยจำแนกเป็น 1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 2 ท่าน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 12 ท่าน โดยมีเกณฑ์การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. เกณฑ์ในการคัดเลือก กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยานั้นต้องเป็น ศึกษานิเทศก์ในสังกัดเมืองพัทยา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และเป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการเมืองพัทยา

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1.1 นางวรรณภา วรรณศรี ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

1.2 นายวีรพัฒน์ กุดแถลง หัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

2. เกณฑ์ในการคัดเลือก กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยานั้นต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหัวหน้างานวิชาการ เป็นหัวหน้างานบุคลากร และเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกคนต้องมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษา สังกัดเมืองพัทยา จำนวน 12 ท่าน ได้แก่

1.1 นางสาวเยาวรัตน์ รัตนเหลี่ยม รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองพัทยา 3 (สว่างฟ้าพัฒนาราม) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

1.2 นางนงนุช รักษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทธยาเหนือ) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

1.3 นางสุรีย์ บุญรักษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

1.4 นางนารี จุงจิตรดำรงค์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองพัทยา 2 (เจริญราษฎร์อุทิศ) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

1.5 นางสาวรุ่งทิพย์ จันตะวงค์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองพัทยา 3 (สว่างฟ้าพัฒนาราม) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

- 1.6 นางสุรีย์ กัดสำเนียง หัวหน้างานวิชาการ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพญา 5 (บ้านเนินพญาเหนือ) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพญา จังหวัดชลบุรี
- 1.7 นางวัชรินทร์ ขาวเจริญ หัวหน้างานบุคลากร ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพญา 7 (บ้านหนองพังแค) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพญา จังหวัดชลบุรี
- 1.8 นายบุญสม ผลอินทร์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองพญา 7 (บ้านหนองพังแค) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพญา
จังหวัดชลบุรี
- 1.9 นางสุทธิลักษณ์ ทยเงิน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ครูชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนเมืองพญา 7 (บ้านหนองพังแค) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพญา จังหวัดชลบุรี
- 1.10 นายอนุสิทธิ์ กิจวิสาละ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ครูชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนเมืองพญา 7 (บ้านหนองพังแค) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพญา จังหวัดชลบุรี
- 1.11 นางสุรินทร์ จิตต์คงไทย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองพญา 7 (บ้านหนองพังแค) สังกัดสำนักงานการศึกษา
เมืองพญา จังหวัดชลบุรี
- 1.12 นางกนกพร ธิโสภา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพญา 7 (บ้านหนองพังแค) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพญา จังหวัดชลบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 ซึ่งเป็นการสร้างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ
การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพญาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัย
เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. แบบสนทนากลุ่ม ในการตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ
และคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพญาด้านการวิจัย
ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยสรุปประเด็นคำถามที่สำคัญจากร่างรูปแบบ
และคู่มือการใช้รูปแบบ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่มวิพากษ์สรุป
หาความเหมาะสมและความเป็นไปได้

2. แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มและรายบุคคล เป็นแบบบันทึกความคิดเห็น
ข้อวิพากษ์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อร่างรูปแบบ
และคู่มือการใช้รูปแบบ โดยมีรายละเอียดการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 แบบสนทนากลุ่ม ที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
ร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบเป็นแบบสอบถามปลายเปิด มีขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ งานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างประเด็นคำถาม สำคัญที่เหมาะสมในการสนทนากลุ่มเพื่อวิพากษ์หาข้อสรุป

2.1.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

2.1.3 ดำเนินการร่างแบบสนทนากลุ่ม ในการตรวจสอบความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ตามประเด็นคำถามที่สำคัญที่กำหนดจากร่างรูปแบบที่สร้างจากการสังเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศจากขั้นตอนที่ 1 ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างคำถาม

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

ประเด็นที่ 1 ท่านคิดว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ขั้นตอน คือ 1) ร่วมวางแผนเตรียมการ 2) ร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา 3) ร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง และ 4) การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอนของรูปแบบที่ได้ เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด.....

ประเด็นที่ 2 ท่านคิดว่าคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไป ได้มากน้อยเพียงใด.....

ประเด็นที่

2.1.4 นำเสนอร่างแบบสนทนากลุ่มต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสม แล้วนำคำแนะนำและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.1.5 จัดพิมพ์แบบสนทนากลุ่ม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.2 แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่ม เป็นแบบบันทึกความคิดเห็น ข้อวิพากษ์ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อร่างรูปแบบและคู่มือ การใช้รูปแบบ มีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และเลือกรูปแบบที่เหมาะสมในการบันทึกการวิพากษ์ในการสนทนากลุ่ม

2.2.2 ดำเนินการสร้างแบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มตามรูปแบบที่กำหนด

2.2.3 นำเสนอร่างแบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม แล้วนำคำแนะนำและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.2.4 จัดพิมพ์แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
 - 1.1 ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยบูรพาขอความอนุเคราะห์จากนายกเมืองพัทยา ในการเก็บข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย รายละเอียด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะกลุ่มเป้าหมาย จำนวนของกลุ่มเป้าหมาย
 - 1.2 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย ด้วยการเข้าพบด้วยตัวเอง และประสานงานทางโทรศัพท์ เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิตอบรับแล้ว ผู้วิจัยจึงทำหนังสือถึงมหาวิทยาลัยบูรพาขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 ท่าน
 - 1.3 ผู้วิจัยประสานขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้สถานที่ ในการสนทนากลุ่ม แล้วดำเนินการจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์และตรวจสอบร่างรูปแบบโดยใช้ประเด็นสำคัญในแบบสนทนากลุ่มในการวิพากษ์โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 7 ท่าน โดยกลุ่มที่ 1 จัดขึ้นที่ห้องประชุม โรงเรียนเมืองพัทยา 1 (เจริญพิศบุตรราษฎร์บำเพ็ญ) ในวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2559 และกลุ่มที่ 2 ที่ห้องธุรการ โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค) ในวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2559 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มรายบุคคลและจดบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง
2. รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 14 ท่าน
3. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิพากษ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ และสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยในขั้นตอนที่ 3 เป็นการศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการสร้างข้อคำถาม ความคิดเห็นต่อรูปแบบ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินรูปแบบเพื่อสร้างแบบประเมินความสอดคล้องในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ด้วยการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 ท่าน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการสร้างข้อคำถามความคิดเห็นต่อรูปแบบของแบบประเมิน ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง จากนั้นทำการสร้างแบบประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2. ดำเนินการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยใช้แบบประเมิน

3. วิเคราะห์ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วิธีดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ด้วยแบบประเมิน จำนวน 17 ท่าน ได้แก่ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญในการจัดการพัฒนาบุคลากร การวิจัย และพัฒนารูปแบบ โดยจำแนกเป็น 1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญในการจัดการพัฒนาบุคลากรจำนวน 11 ท่าน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญด้านการวิจัยและพัฒนารูปแบบ จำนวน 6 ท่าน โดยมีเกณฑ์การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. เกณฑ์ในการคัดเลือก กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และความชำนาญในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู จำนวน 11 ท่านนั้นต้องเป็นศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และเป็นผู้อำนวยการสำนัก/ กองการศึกษาในสังกัดกรมการปกครองท้องถิ่น

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญในการจัดการพัฒนา บุคลากรครูจำนวน 11 ท่าน ได้แก่

1.1 นางสุมาลี สาธุจิตร์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล 7 (วัดราษฎร์อุทิศ) สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2 นางดวงใจ สมานสิน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสุเหร่าห้วยหมากน้อย สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.3 ดร.อาภรณ์ จันทรไทย ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเมืองพัทยา 8 (พัทธยานุกูล) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

1.4 นายณรงค์ ผิวอ่อน ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเมืองพัทยา 3 (สว่างฟ้าพุทธาราม) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

1.5 นางรังสิมา จันทะโชติ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

1.6 นายมนตรี กาญจนภักดิ์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทยาเหนือ) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

1.7 นางสาวอังสุมารินทร์ อนุติ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน เมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทยาเหนือ) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

1.8 นายจรัสศักดิ์ จิตสม ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิต พัทยา) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

1.9 นางสุชีพ หอมเจริญ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดเทศบาล ตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี

1.10 นางสาวจุฑารัตน์ สุพลแสง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จังหวัดบุรีรัมย์

1.11 นางขนิษฐา โปธิสินธุ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ สังกัดเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี

2. เกณฑ์ในการคัดเลือก กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ และความชำนาญด้านการวิจัยและพัฒนารูปแบบ จำนวน 6 ท่านนั้นต้องเป็นอาจารย์ประจำ

ที่ทำการสอนในมหาวิทยาลัย ด้านการวัด การประเมินผลและการวิจัยการศึกษา และเป็นผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ด้านการวัด การประเมินผลและการวิจัยการศึกษา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญด้านการวิจัย และพัฒนารูปแบบจำนวน 6 ท่าน ได้แก่

- 2.1 นางสาวอุพาพร พรมวาริ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 7 (วัดราษฎร์อุทิศ) สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด (กศ.ม. การวัดและประเมินผล มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
 - 2.2 นายสัมพันธ์์ สุกใส อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนคร สุวรรณภูมิ
 - 2.3 ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 2.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริพร อนุศาสนนันท์ อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 2.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและ ประเมินผลการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 - 2.6 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วาที่ร้อยตรี ดร.อรรณู ชูยกระเคื่อง อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัย และประเมินผลการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ซึ่งในการวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้
1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม
 2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือในการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม
 3. ดำเนินการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู การวิจัย และพัฒนารูปแบบ
 4. วิเคราะห์ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 ท่าน เป็นผู้ประเมิน มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

มีจำนวนทั้งสิ้น 22 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเป็นประโยชน์ จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านความเหมาะสม จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความเป็นไปได้ จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความถูกต้อง จำนวน 5 ข้อ

มีขั้นตอนการสร้างและพัฒนา ดังนี้

1. กำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบ โดยพิจารณาถึงความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง เป็นเกณฑ์
2. ศึกษาเอกสาร หลักการสร้างข้อคำถามความคิดเห็นต่อการใช้รูปแบบของแบบประเมิน
3. ดำเนินการร่างแบบประเมินโดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบ ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างคำถาม

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในแต่ละข้อนั้นอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	คะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	คะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	คะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนนเท่ากับ	1

รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความเป็นประโยชน์					
1. ชั้นร่วมเตรียมการวางแผน ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัย มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ แนวทาง/ วิธีการพัฒนา และความต้องการปัจจัยสนับสนุนของบุคลากรครู หรือผู้นำไปใช้อย่างชัดเจน					
2. ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัยสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ แนวทาง/ วิธีการพัฒนา และวัตถุประสงค์ของผู้นำไปใช้					
ด้านความเหมาะสม					
1. ชั้นร่วมเตรียมการวางแผน ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัย แสดงถึง สภาพปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ แนวทาง/ วิธีการพัฒนา ในการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยอย่างเหมาะสมชัดเจน					
2. ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัย เหมาะสมสามารถดำเนินการได้อย่างชัดเจน และตรวจสอบได้					
ด้านความเป็นไปได้					
1. ชั้นร่วมเตรียมการวางแผน ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัย ด้วยการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ แนวทาง/ วิธีการพัฒนา และปัจจัยสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้ มีสารสนเทศเพียงพอสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
2. ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการทำวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
ด้านความถูกต้อง					
1. ชั้นร่วมเตรียมการวางแผนในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย มีแหล่งข้อมูล และสารสนเทศที่เชื่อถือได้ในการวางแผนกำหนดแนวทาง/ วิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความต้องการ					
2. ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการ วิจัย มีขั้นตอนการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด					
3.					

4. ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา โดยการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน
ได้แก่

4.1 อาจารย์ ดร.สุวัฒนา จิตต์รัตนอรุณ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสวายไทรภูมิ
จังหวัดสุรินทร์ ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา

4.2 อาจารย์ ดร.เรวดี จันทร์รัสมิ์โชติ อาจารย์พิเศษ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา

4.3 อาจารย์ ดร.อนุรักษ์ บุญพยนต์ ครูชำนาญการ โรงเรียนเมืองพัทยา 7
(บ้านหนองพังแค) จังหวัดชลบุรี ผู้เชี่ยวชาญสาขา ไทยศึกษา (ด้านภาษา)

4.4 อาจารย์ ดร.รุ่งนภา จันทรา อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา

4.5 อาจารย์ ดร.ศจี จิระโร อาจารย์ประจำ ภาควิชาการวัดและประเมินผล
การศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี ผู้เชี่ยวชาญสาขา วัตถุประสงค์และประเมินผล
การศึกษา

แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .50 ถึง 1.00
ถือว่าเป็นข้อคำถามที่สอดคล้อง สามารถนำไปใช้ได้ จากผลการพิจารณามีค่าความสอดคล้อง
ตั้งแต่ .60 ถึง 1.0

5. นำแบบประเมินให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา และทำการปรับปรุงแก้ไข
ตามคำแนะนำให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับจริง และนำไปใช้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบ ผู้วิจัยดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบประเมินรูปแบบส่งไปทางไปรษณีย์แบบด่วนพิเศษพร้อมแนบซองเปล่า
และติดแสตมป์เพื่อส่งกลับคืนให้ผู้วิจัย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยที่มีที่อยู่
หลากหลายสถานที่ และได้โทรศัพท์เพื่อประสานเบื้องต้นอีกทาง

2. ให้ระยะเวลาในการตอบแบบประเมินเป็นเวลา 3-4 สัปดาห์

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน หลังจาก 3-4 สัปดาห์ไปแล้วโดยผู้วิจัยได้โทรศัพท์
เพื่อประสานขอความอนุเคราะห์อีกครั้ง ในกรณียังไม่ได้รับคืน

4. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำแบบประเมินทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แยกและจัดหมวดหมู่
เพื่อเตรียมนำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์

4.2 นำแบบประเมินที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณตามสูตร

4.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปแปลผลตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การประเมินความสอดคล้องด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้องของรูปแบบจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้วยค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) นำเสนอการวิเคราะห์ด้วยตารางประกอบความเรียง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ คือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 แสดงว่ากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันโดยมีค่ามัธยฐานในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุดและสอดคล้องกันไม่ต้องปรับปรุง แต่ถ้าไม่สอดคล้องกันต้องปรับปรุง แต่ถ้าค่ามัธยฐาน อยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดสอดคล้องกัน หรือไม่สอดคล้องกันต้องตัดออกซึ่งการแปลผลจากค่ามัธยฐาน มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้ (พงศ์เทพ จิระโร, 2559, หน้า 15-16)

ค่ามัธยฐาน	4.20-5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่ามัธยฐาน	3.40-4.19	หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
ค่ามัธยฐาน	2.60-3.39	หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่ามัธยฐาน	1.80-2.59	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
ค่ามัธยฐาน	1.00-1.79	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ส่วนตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดใช้วิธีสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาเพื่อเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา เพื่อเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

หลังจากที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม การศึกษาสภาพปฏิบัติการทำวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล 2) สภาพความรู้ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย 3) ทักษะของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาต่อการวิจัย 4) สภาพปฏิบัติและการจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย 5) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ทักษะ และสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา และผลการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ ต่อสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย โดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ตารางที่ 4-1 จำนวน ร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล ($n = 231$)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน ($n = 231$)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	55	23.80
หญิง	176	76.20
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	23	10.00
31-40 ปี	111	48.10
41-50 ปี	59	25.50
มากกว่า 50 ปี	38	16.50
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	131	56.70
ปริญญาโท	100	43.30
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
ประสบการณ์ในการสอน		
น้อยกว่า 11 ปี	70	30.30
11-20 ปี	118	51.10
21-30 ปี	24	10.40
มากกว่า 30 ปี	19	8.20
ตำแหน่ง		
ผู้ช่วยครู	34	14.70
ครูผู้ช่วย	17	7.40
ครู อื่นดับ คศ. 1	49	21.20
ครูชำนาญการ	98	42.40
ครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	33	14.30

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.20 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.50 ตามลำดับ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 43.30 มีประสบการณ์ในการสอนอยู่ระหว่าง 11-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมา มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30 ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมาตำแหน่งครู อันดับ คศ. 1 คิดเป็นร้อยละ 21.20 และน้อยที่สุด ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 7.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 นี้ นำเสนอโดยการนำค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าร้อยละของคะแนน เกี่ยวกับสภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัย ปรากฏตาม ตารางที่ 2-9

ตารางที่ 4-2 ร้อยละ ของสภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย
โดยจำแนกตามระดับคะแนน ($n = 231$)

ระดับคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ต่ำกว่า ร้อยละ 50	142	61.47	1
ร้อยละ 51-60	40	17.32	2
ร้อยละ 61-70	12	5.19	5
ร้อยละ 71-80	18	7.79	4
ร้อยละ 81-100	19	8.23	3
รวม	231	100.00	-

จากตารางที่ 2 สภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาจากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ด้านการทำวิจัย จำนวน 15 ข้อ คะแนนเต็ม 15 คะแนน โดยเรียงลำดับร้อยละของจำนวนคนตามระดับคะแนน พบว่า ส่วนมากมีระดับคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 50 (ร้อยละ 61.47) รองลงมา มีระดับคะแนนร้อยละ 51-60 (ร้อยละ 17.32) และมีระดับคะแนนร้อยละ 61-70 (ร้อยละ 5.19) น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ของสภาพความรู้ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา
ด้านการวิจัย ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ($n = 231$)

รายการคำถาม	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	จำนวนผู้ตอบถูก (คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัย ในชั้นเรียน				
1. รูปแบบการวิจัยใดที่นิยมใช้ในการทำ วิจัยในชั้นเรียน	0.39	90	39.00	3
2. ข้อใดเป็นการคาดคะเนคำตอบของ การวิจัยอย่างมีเหตุผล	0.64	148	64.10	1
3. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับการวิจัย	0.63	146	63.20	2
โดยภาพรวม	1.66	-	55.41	-

จากตารางที่ 4-3 สภาพความรู้ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านความรู้
ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมมีผู้ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 55.41 เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า คำถาม ข้อใดเป็นการคาดคะเนคำตอบของการวิจัยอย่างมีเหตุผล มีผู้ตอบถูก
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.10 และคำถาม รูปแบบการวิจัยใดที่นิยมใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน
มีผู้ตอบถูกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ของสภาพความรู้ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา
ด้านการวิจัย ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ($n = 231$)

รายการคำถาม	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	จำนวนผู้ตอบถูก (คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
ด้านการวิจัย ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง				
1. การกล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย ควรจะกล่าวถึงในส่วนของ กระบวนการวิจัย	0.41	94	40.70	2
2. ข้อใดไม่ใช่วิธีการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่าง	0.55	126	54.50	1
โดยภาพรวม	0.95	-	47.62	-

จากตารางที่ 4-4 สภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมผู้ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 47.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบถูกส่วนใหญ่ คือ คำถาม ข้อใดไม่ใช่วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 54.50

ตารางที่ 4-5 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ของสภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัย ด้านการหาคุณภาพเครื่องมือ ($n = 231$)

รายการคำถาม	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	จำนวนผู้ตอบถูก (คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
ด้านการหาคุณภาพเครื่องมือ				
1. ข้อใดไม่ใช่การหาคุณภาพของแบบทดสอบ	0.55	128	55.40	1
2. ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบควรมีค่าเท่าใด	0.20	46	19.90	4
3. ข้อใดไม่ใช่เครื่องมือในการวิจัย	0.25	57	24.70	3
4. ข้อใดเป็นการหาคุณภาพเครื่องมือของการพัฒนาแบบฝึกทักษะ เรื่อง การบวก	0.32	74	32.00	2
โดยภาพรวม	1.32	-	33.01	-

จากตารางที่ 4-5 สภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยภาพรวม ผู้ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 33.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คำถาม ข้อใดไม่ใช่การหาคุณภาพของแบบทดสอบ มีผู้ตอบถูกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.40 ข้อใดเป็นการหาคุณภาพเครื่องมือของการพัฒนาแบบฝึกทักษะ เรื่อง การบวก มีผู้ตอบถูกรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 32.00 และ คำถาม ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบควรมีค่าเท่าใด มีผู้ตอบถูกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ของสภาพความรู้ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัด
เมืองพัทยาด้านการวิจัย ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ($n = 231$)

รายการคำถาม	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	จำนวนผู้ตอบ ถูก (คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล				
1. ถ้าต้องการทราบว่านักเรียนมีความรู้สึก อย่างไรต่อวิชาที่ท่านทำการสอน ควรใช้ เครื่องมือใดในการเก็บรวบรวมข้อมูล	0.46	106	45.90	2
2. ข้อใดเป็นหลักการของการเลือกใช้ เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล	0.58	133	57.60	1
3. ขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ถ้าต้องการวัด ทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียน ควรใช้ วิธีการใดเก็บรวบรวมข้อมูล	0.31	71	30.70	3
โดยภาพรวม	1.34	-	44.73	-

จากตารางที่ 4-6 สภาพความรู้ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา
ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยภาพรวมมีผู้ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 44.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า คำถาม ข้อใดเป็นหลักการของการเลือกใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล มีผู้ตอบถูกมากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 57.60 และคำถาม ขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ถ้าต้องการวัดทักษะการแก้ปัญหา
ของนักเรียน ควรใช้วิธีการใดเก็บรวบรวมข้อมูล มีผู้ตอบถูกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.70
ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ของสภาพความรู้ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัด
เมืองพัทยาด้านการวิจัย ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ($n = 231$)

รายการคำถาม	คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	จำนวนผู้ตอบถูก (คน)	ร้อยละ (100.00)	ลำดับ
ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้				
1. ค่าสถิติใดเป็นตัวแทนของข้อมูลที่เหมาะสมกับข้อมูลเชิงปริมาณที่มีจำนวนมาก มากที่สุด	0.35	82	35.50	3
2. การวิเคราะห์ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนหลังเรียนด้วยชุดฝึกทักษะของนักเรียนชั้น ป.4 จำนวน 30 คน ควรใช้สถิติใดวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมที่สุด	0.68	158	68.40	2
3. ข้อใดเป็นสถิติพื้นฐาน	0.74	170	73.60	1
โดยภาพรวม	1.77	-	59.16	-

จากตารางที่ 4-7 สภาพความรู้ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้โดยภาพรวมมีผู้ตอบถูก คิดเป็นร้อยละ 59.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คำถามข้อใดเป็นสถิติพื้นฐานมีผู้ตอบถูกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.60 และคำถาม การวิเคราะห์ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนหลังเรียนด้วยชุดฝึกทักษะของนักเรียนชั้น ป.4 จำนวน 30 คน ควรใช้สถิติใดวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมที่สุด มีผู้ตอบถูกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ของสภาพความรู้ด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียน ในสังกัด
เมืองพัทยาด้านการวิจัย โดยภาพรวม ($n = 231$)

ด้าน	คะแนนเต็ม (คะแนน)	คะแนน เฉลี่ย (\bar{X})	ร้อยละของ คะแนนเต็ม (100.00)	ลำดับ
1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	3	1.66	55.41	2
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	2	0.95	47.62	3
3. การหาคุณภาพเครื่องมือ	4	1.32	33.01	5
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	3	1.34	44.73	4
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	3	1.77	59.16	1
โดยภาพรวม	15	7.05	47.01	-

จากตารางที่ 4-8 พบว่า สภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา
จากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ด้านการวิจัยจำนวน 15 ข้อ คะแนนเต็ม 15 คะแนน
ในภาพรวมส่วนใหญ่ได้คะแนนเฉลี่ย 7.05 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 47.01 ของคะแนนเต็ม
และเรียงลำดับร้อยละของคะแนนเต็มแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรครูมีความรู้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล
และสถิติที่ใช้มากที่สุด (ร้อยละ 59.16) รองลงมา คือ ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัย
ในชั้นเรียน (ร้อยละ 55.41) และมีความรู้น้อยที่สุด ด้านการหาคุณภาพเครื่องมือ (ร้อยละ 33.01)
ตามลำดับ

ตอนที่ 1.3 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ต่อการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1.3 นี้นำเสนอโดยการนำค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X})
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายระดับคะแนน
ความคิดเห็น (พงศ์เทพ จิระโร, 2559, หน้า 16) เกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรครูโรงเรียน
ในสังกัดเมืองพัทยาต่อการวิจัย ปรากฏตามตารางที่ 9

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัด
เมืองพัทยาต่อการวิจัย ($n = 231$)

ทัศนคติต่อการวิจัย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน		
		มาตรฐาน (SD)	แปลผล	อันดับ
1. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่น่าสนใจ	4.07	0.77	มาก	4
2. การวิจัยในชั้นเรียนช่วยพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ แก้ปัญหาในการเรียนการสอน	4.11	0.83	มาก	3
3. การวิจัยเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของคุณ	4.05	0.68	มาก	5
4. การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ ต่อนักเรียน	4.04	0.61	มาก	6
5. การวิจัยในชั้นเรียนทำให้นักเรียนมีการเรียนรู้ที่มี คุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.04	0.65	มาก	7
6. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งจำเป็นต่อวิชาชีพครู	3.98	0.73	มาก	9
7. ครูยุคใหม่ต้องสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้	4.11	0.73	มาก	3
8. การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาตนเองและ วิชาชีพครู	4.21	0.70	มาก	1
9. การทำวิจัยในชั้นเรียนสามารถนำไปปฏิบัติจริง ในห้องเรียน	4.01	0.72	มาก	8
10. การทำวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูมีความมั่นใจ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น	3.98	0.79	มาก	9
11. การวิจัยในชั้นเรียนสามารถทำร่วมกันได้พร้อมกัน ทั้งโรงเรียน	3.88	0.79	มาก	12
12. การทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ต้องการเวลาในการทำ นานมากนัก	3.80	0.87	มาก	13
13. การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการแก้ปัญหการเรียน การสอนที่เป็นปัจจุบันทันเหตุการณ์	3.94	0.65	มาก	11
14. การทำวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูสามารถวิเคราะห์ ผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้	4.16	0.76	มาก	2

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการวิจัย	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน		
		มาตรฐาน	แปลผล	อันดับ
		(SD)		
15. การวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูมีทักษะการทำวิจัยเชิงวิชาการมากขึ้น	3.96	0.80	มาก	10
รวม	4.02	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ทัศนคติของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาต่อการวิจัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.70$) รองลงมา คือ การทำวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.76$) และการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ต้องการเวลาในการทำงานมากนักมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.80, SD = 0.87$)

ตอนที่ 1.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปฏิบัติและการจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1.4 นี้นำเสนอโดยการนำค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เกี่ยวกับสภาพปฏิบัติที่เป็นจริงในปัจจุบันและระดับที่คาดหวังของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย และการจัดลำดับของความสำคัญตามความต้องการ (PMI) ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย ปรากฏดังตารางที่ 10-14

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปฏิบัติการวิจัย และลำดับความสำคัญ ตามความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านทักษะการทำวิจัย ในชั้นเรียน ($n = 231$)

สภาพปฏิบัติการวิจัย	ระดับการปฏิบัติ			ระดับที่คาดหวัง			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ		
1. การวิเคราะห์สภาพปัญหา และระบุสาเหตุของปัญหา การเรียน/ พฤติกรรมของ นักเรียนได้	3.59	0.62	มาก	4.47	0.64	มาก	0.245	14
2. การกำหนดกลุ่มประชากร และวิธีการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างได้	3.66	0.69	มาก	4.47	0.66	มาก	0.222	15
3. การกำหนดปัญหาการวิจัย ได้อย่างชัดเจน	3.62	0.62	มาก	4.55	0.56	มากที่สุด	0.254	13
4. การเลือกนวัตกรรมมาใช้ ในการแก้ปัญหาการเรียน/ พฤติกรรมของนักเรียน	3.48	0.70	ปานกลาง	4.61	0.56	มากที่สุด	0.323	9
5. การกำหนดวัตถุประสงค์ ของการวิจัยได้อย่างชัดเจน	3.74	0.69	มาก	4.51	0.59	มากที่สุด	0.207	17
6. การตั้งสมมติฐานการวิจัย ได้อย่างชัดเจน	3.56	0.60	มาก	4.51	0.57	มากที่สุด	0.266	12
7. การกำหนดขอบเขตการวิจัย ได้	3.76	0.73	มาก	4.53	0.56	มากที่สุด	0.205	18
8. การระบุตัวแปรที่ใช้ใน การวิจัยได้อย่างถูกต้อง	3.75	0.68	มาก	4.56	0.58	มากที่สุด	0.216	16
9. การออกแบบการวิจัยที่ใช้ ในการวิจัยในชั้นเรียนแบบ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.54	0.64	มาก	4.56	0.59	มากที่สุด	0.287	11
10. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องที่วิจัยได้	3.45	0.59	ปานกลาง	4.48	0.56	มาก	0.298	10

ตารางที่ 4-10 (ต่อ)

สภาพปฏิบัติการวิจัย	ระดับการปฏิบัติ			ระดับที่คาดหวัง			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ		
11. ความรู้ และทักษะ ในการสร้างและพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในชั้นเรียน	3.31	0.81	ปานกลาง	4.48	0.57	มาก	0.352	6
12. การอธิบายลำดับขั้นตอน การสร้างและการตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือ ในการวิจัยได้	3.16	0.75	ปานกลาง	4.57	0.65	มากที่สุด	0.447	3
13. การใช้เทคนิคและวิธีการ จัดเก็บข้อมูลวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.05	0.82	ปานกลาง	4.57	0.67	มากที่สุด	0.500	1
14. การเลือกใช้สถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูล ได้อย่างถูกต้อง	3.34	0.64	ปานกลาง	4.54	0.64	มากที่สุด	0.359	5
15. การเขียนเค้าโครงการวิจัย ในชั้นเรียน เพื่อเป็นแนวทาง ในการทำวิจัย ได้อย่างถูกต้อง	3.15	0.89	ปานกลาง	4.62	0.60	มากที่สุด	0.467	2
16. การนำเสนอข้อมูลให้มี ความกะทัดรัด ชัดเจน เข้าใจ ง่าย ไม่ซ้ำซ้อน	3.36	0.53	ปานกลาง	4.60	0.60	มากที่สุด	0.368	4
17. การสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้อย่างถูกต้อง	3.41	0.57	ปานกลาง	4.53	0.61	มากที่สุด	0.327	8
18. การเขียนรายงานการวิจัย ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธี มาตรฐาน	3.39	0.52	ปานกลาง	4.56	0.61	มากที่สุด	0.347	7
ภาพรวม	3.46	0.37	ปานกลาง	4.54	0.46	มากที่สุด	0.312	-

จากตารางที่ 4-10 พบว่า สภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน ภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$,

$SD = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปฏิบัติส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับปฏิบัติ การกำหนดขอบเขตการวิจัยได้มีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.73$) รองลงมา คือ การระบุตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้ ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.68$) และการใช้เทคนิคและวิธีการจัดเก็บข้อมูลวิจัย ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.05, SD = 0.82$) ส่วนระดับที่คาดหวัง ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54, SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับที่คาดหวังส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับที่คาดหวังการเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยได้อย่างถูกต้อง มีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.62, SD = 0.60$) รองลงมา คือ การเลือกนวัตกรรมการใช้ในการแก้ปัญหาการเรียน/ พฤติกรรมของนักเรียน ($\bar{X} = 4.61, SD = 0.56$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิเคราะห์สภาพปัญหาและระบุสาเหตุของปัญหาการเรียน/ พฤติกรรมของนักเรียนได้ ($\bar{X} = 4.47, SD = 0.64$) และการจัดลำดับความสำคัญความต้องการ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การใช้เทคนิคและวิธีการจัดเก็บข้อมูลวิจัย ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญและต้องการมากที่สุด ($PNI = 0.500$) รองลงมา คือ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง ($PNI = 0.467$) และการกำหนดขอบเขตการวิจัยได้มีความสำคัญและต้องการน้อยที่สุด ($PNI = 0.205$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปฏิบัติการวิจัย และลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัด ($n = 231$)

สภาพปฏิบัติการวิจัย	ระดับการปฏิบัติ			ระดับที่คาดหวัง			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ		
1. ต้นสังกัดมีนโยบายหลักและเป้าหมายในการส่งเสริมให้บุคลากรครูทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน	3.23	0.65	ปานกลาง	4.65	0.55	มากที่สุด	0.440	5
2. ต้นสังกัดมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ศูนย์ประสานงาน และมีหน้าที่รับผิดชอบในการวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน	2.61	0.92	ปานกลาง	4.66	0.50	มากที่สุด	0.786	3

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

สภาพปฏิบัติการวิจัย	ระดับการปฏิบัติ			ระดับที่คาดหวัง			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ		
3. ต้นสังกัดมีทุนสนับสนุน ให้บุคลากรครูทำวิจัย	2.45	0.78	น้อย	4.72	0.57	มากที่สุด	0.929	2
4. ต้นสังกัดมีการพัฒนา บุคลากรครูด้านการวิจัย อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทุกปี	2.89	0.65	ปานกลาง	4.52	0.61	มากที่สุด	0.563	4
5. ต้นสังกัดมีศูนย์ข้อมูล สารสนเทศทางการวิจัย และมีเวทีเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ผลงานวิจัยระหว่าง สถานศึกษา	2.45	1.03	น้อย	4.74	0.48	มากที่สุด	0.936	1
ภาพรวม	2.73	0.56	ปานกลาง	4.66	0.42	มากที่สุด	0.707	-

จากตารางที่ 4-11 พบว่า สภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัด ภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73, SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับการปฏิบัติส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับการปฏิบัติ ต้นสังกัดมีนโยบายหลัก และเป้าหมายในการส่งเสริมให้บุคลากรครูทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจนมีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 3.23, SD = 0.65$) และต้นสังกัดมีทุนสนับสนุนให้บุคลากรครูทำวิจัย ต้นสังกัดมีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย และมีเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยระหว่างสถานศึกษามีค่าต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.45, SD = 0.78$) ส่วนระดับที่คาดหวัง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66, SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับที่คาดหวังส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยมีระดับที่คาดหวังต้นสังกัดมีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย และมีเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยระหว่างสถานศึกษา มีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.74, SD = 0.48$) รองลงมา คือ ต้นสังกัดมีทุนสนับสนุนให้บุคลากรครูทำวิจัย ($\bar{X} = 4.72, SD = 0.57$) และต้นสังกัดมีการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทุกปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.52, SD = 0.61$) และการจัดลำดับความสำคัญความต้องการด้านการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ต้นสังกัดมีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัยและมีเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัย

ระหว่างสถานศึกษามีความสำคัญและต้องการมากที่สุด ($PNI = 0.936$) รองลงมา คือ ต้นสังกัด มีทุนสนับสนุนให้บุคลากรครูทำวิจัย ($PNI = 0.929$) และต้นสังกัดมีนโยบายหลัก และเป้าหมาย ในการส่งเสริมให้บุคลากรครูทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจนมีความสำคัญและต้องการน้อยที่สุด ($PNI = 0.440$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปฏิบัติการวิจัย และลำดับความสำคัญตาม ความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการสนับสนุนปัจจัย การวิจัยจากสถานศึกษา ($n = 231$)

สภาพปฏิบัติการวิจัย	ระดับการปฏิบัติ			ระดับที่คาดหวัง			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ		
1. ผู้บริหารศึกษามีนโยบาย สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ชัดเจน	3.48	0.71	ปานกลาง	4.63	0.54	มากที่สุด	0.331	10
2. สถานศึกษาใช้การนิเทศภายใน ให้ความช่วยเหลือด้านการวิจัย อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง	3.18	0.52	ปานกลาง	4.64	0.52	มากที่สุด	0.460	9
3. สถานศึกษามีครูผู้นำ หรือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย	2.81	1.04	ปานกลาง	4.66	0.54	มากที่สุด	0.657	6
4. สถานศึกษาจัดหาหนังสือ ตำรา และเอกสารเพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า ในการทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	2.67	0.62	ปานกลาง	4.70	0.59	มากที่สุด	0.763	4
5. สถานศึกษามีแหล่งค้นคว้าข้อมูล สำหรับการวิจัยที่ชัดเจนให้บริการ สำหรับบุคลากรครูเท่านั้น	2.47	0.85	น้อย	4.57	0.66	มากที่สุด	0.848	3
6. สถานศึกษามีทีมที่เลี้ยง ให้ความช่วยเหลือด้านการทำวิจัย ในชั้นเรียน	2.64	0.88	ปานกลาง	4.63	0.60	มากที่สุด	0.754	5
7. สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่าน ได้รับการพัฒนาด้านการวิจัย อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องทุกปี	2.94	1.04	ปานกลาง	4.49	0.60	มาก	0.527	8

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

สภาพปฏิบัติการวิจัย	ระดับการปฏิบัติ			ระดับที่คาดหวัง			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ		
8. สถานศึกษามีตัวอย่างรายงานการวิจัยในชั้นเรียนให้ศึกษาและสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้	2.98	0.70	ปานกลาง	4.57	0.63	มากที่สุด	0.531	7
9. สถานศึกษามีเวทีให้ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเวทินำเสนอผลงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน	2.41	1.03	น้อย	4.52	0.63	มากที่สุด	0.874	2
10. สถานศึกษามีขวัญกำลังใจให้ท่านในรูปแบบที่เหมาะสมกับผลงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน	2.32	0.92	น้อย	4.78	0.54	มากที่สุด	1.056	1
ภาพรวม	2.79	0.64	ปานกลาง	4.62	0.45	มากที่สุด	0.656	-

จากตารางที่ 4-12 พบว่า สภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจนมีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.71$) รองลงมา คือ สถานศึกษาใช้การนิเทศภายใน ให้ความช่วยเหลือด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.52$) และสถานศึกษามีขวัญกำลังใจให้ท่านในรูปแบบที่เหมาะสมกับผลงานด้านการวิจัยในชั้นเรียนมีค่าต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.32$, $SD = 0.92$) ส่วนระดับที่คาดหวังภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยคาดหวังว่าสถานศึกษามีขวัญกำลังใจให้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับผลงานด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.78$, $SD = 0.54$) รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดหาหนังสือ ตำรา และเอกสารเพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.70$, $SD = 0.59$) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องทุกปี ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.60$) และการจัดลำดับความสำคัญความต้องการ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สถานศึกษามีขวัญกำลังใจให้ท่านในรูปแบบที่เหมาะสมกับผลงานด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญ

และต้องการมากที่สุด ($PNI = 1.056$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีเวทีให้ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือ เวทีนำเสนอผลงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน ($PNI = 0.874$) และผู้บริหารสถานศึกษา มีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจนมีความสำคัญและต้องการน้อยที่สุด ($PNI = 0.331$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปฏิบัติการวิจัย และลำดับความสำคัญตาม ความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการพัฒนาศักยภาพ การวิจัย ($n = 231$)

สภาพปฏิบัติการวิจัย	ระดับการปฏิบัติ			ระดับที่คาดหวัง			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ		
1. มีการศึกษาความต้องการ และความจำเป็นก่อนดำเนินการ วางแผนการพัฒนาจากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	2.70	0.54	ปานกลาง	4.51	0.67	มากที่สุด	0.668	13
2. มีการกำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนาที่ชัดเจน	2.83	0.61	ปานกลาง	4.61	0.51	มากที่สุด	0.631	15
3. มีการศึกษาความต้องการด้าน เนื้อหา ระยะเวลา สถานที่ ในการพัฒนาจากผู้มีส่วน ได้ ส่วนเสีย	2.83	0.59	ปานกลาง	4.54	0.56	มากที่สุด	0.606	17
4. มีการศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรค ก่อนการพัฒนา จากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย	2.61	0.61	ปานกลาง	4.63	0.54	มากที่สุด	0.770	5
5. มีการเสนอทางเลือกเกี่ยวกับ วิธีการ/ รูปแบบการพัฒนาก่อน ดำเนินการพัฒนาจากผู้มีส่วน ได้ ส่วนเสีย	2.65	0.59	ปานกลาง	4.49	0.57	มาก	0.694	12
6. ให้ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา	2.28	0.95	น้อย	4.49	0.57	มาก	0.970	2
7. มีการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบวิธีวิจัย	2.60	0.92	ปานกลาง	4.54	0.58	มากที่สุด	0.744	8

ตารางที่ 4-13 (ต่อ)

สภาพปฏิบัติการวิจัย	ระดับการปฏิบัติ		ระดับที่คาดหวัง			PNI	ลำดับ	
	\bar{X}	SD		\bar{X}	SD			ระดับ
8. มีการพัฒนาด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม	2.65	0.87	ปานกลาง	4.64	0.54	มากที่สุด	0.747	7
9. มีการพัฒนาด้านการหาคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมิน	2.78	0.56	ปานกลาง	4.60	0.50	มากที่สุด	0.653	14
10. มีการพัฒนาด้านทักษะปฏิบัติ การทำวิจัย	2.84	0.58	ปานกลาง	4.59	0.52	มากที่สุด	0.617	16
11. ใช้การประเมินผลที่หลากหลายในขณะพัฒนาและหลังการพัฒนา	2.66	0.94	ปานกลาง	4.54	0.58	มากที่สุด	0.708	10
12. มีการสะท้อนความคิดเห็นหลังการพัฒนาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2.70	0.58	ปานกลาง	4.61	0.55	มากที่สุด	0.708	10
13. มีการรายงานผลการประเมินและผลการสะท้อนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2.71	0.59	ปานกลาง	4.65	0.56	มากที่สุด	0.714	9
14. มีการนำผลการสะท้อนและผลการประเมินไปเป็นข้อมูลเพื่อวางแผนในการพัฒนาในครั้งต่อไป	2.67	0.54	ปานกลาง	4.67	0.56	มากที่สุด	0.749	6
15. มีการสนับสนุนปัจจัยการทำวิจัยหลังการพัฒนาจากต้นสังกัดอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	2.60	0.62	ปานกลาง	4.73	0.50	มากที่สุด	0.822	4
16. มีการนิเทศภายในให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องหลังการพัฒนาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	2.26	0.88	น้อย	4.65	0.53	มากที่สุด	1.059	1
17. มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง	2.35	0.89	น้อย	4.50	0.65	มากที่สุด	0.919	3
ภาพรวม	2.63	0.54	ปานกลาง	4.59	0.42	มากที่สุด	0.745	

จากตารางที่ 4-13 พบว่า สภาพปฏิบัติการทำวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัย มีระดับการปฏิบัติภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.63, SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับการปฏิบัติมีการพัฒนาด้านทักษะปฏิบัติการทำวิจัยมีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.58$)

รองลงมา คือ มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจนและมีการศึกษาความต้องการด้านเนื้อหา ระยะเวลา สถานที่ในการพัฒนาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 2.83, SD = 0.59$) และมีการนิเทศภายในให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องหลังการพัฒนาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีค่าต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.26, SD = 0.88$) ส่วนระดับที่คาดหวังภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59, SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคาดหวังว่ามีการสนับสนุนปัจจัยการทำวิจัยหลังการพัฒนาจากต้นสังกัดอย่างชัดเจนและต่อเนื่องมีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.73, SD = 0.50$)

รองลงมา คือ มีการนำผลการสะท้อนและผลการประเมินไปเป็นข้อมูลเพื่อวางแผนในการพัฒนาในครั้งต่อไป ($\bar{X} = 4.67, SD = 0.56$) และ มีการเสนอทางเลือกเกี่ยวกับวิธีการ/รูปแบบการพัฒนา ก่อนดำเนินการพัฒนาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนามีค่าต่ำสุด ($\bar{X} = 4.49, SD = 0.57$) ตามลำดับ และการจัดลำดับความสำคัญความต้องการ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการนิเทศภายในให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง หลังการพัฒนาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญและต้องการมากที่สุด ($PNI = 1.059$) รองลงมา คือ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ($PNI = 0.970$) และมีการศึกษาความต้องการด้านเนื้อหา ระยะเวลา สถานที่ในการพัฒนาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความสำคัญและต้องการน้อยที่สุด ($PNI = 0.606$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปฏิบัติการวิจัย และลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ในภาพรวม ($n = 231$)

สภาพปฏิบัติการทำวิจัย	ระดับการปฏิบัติ			ระดับที่คาดหวัง			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ		
1. ด้านทักษะการทำวิจัย ในชั้นเรียน	3.46	0.37	ปานกลาง	4.54	0.46	มากที่สุด	0.312	4
2. ด้านการสนับสนุนปัจจัย การวิจัยจากต้นสังกัด	2.73	0.56	ปานกลาง	4.66	0.42	มากที่สุด	0.707	2
3. ด้านการสนับสนุนปัจจัย การวิจัยจากสถานศึกษา	2.79	0.64	ปานกลาง	4.62	0.45	มากที่สุด	0.656	3
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพ การวิจัย	2.63	0.54	ปานกลาง	4.59	0.42	มากที่สุด	0.745	1
โดยภาพรวม	3.46	0.37	ปานกลาง	4.54	0.46	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 4-14 พบว่า สภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัย ภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีระดับการปฏิบัติด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.37$) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.79, SD = 0.64$) และด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัยมีค่าต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.63, SD = 0.54$) ส่วนระดับที่คาดหวังในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54, SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีระดับที่คาดหวังด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัดมีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.66, SD = 0.42$) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.62, SD = 0.45$) และด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.54, SD = 0.46$) และการจัดลำดับความสำคัญความต้องการ ในภาพรวม พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัยมีความสำคัญและต้องการมากที่สุด ($PNI = 0.745$) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัด ($PNI = 0.707$) ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา ($PNI = 0.656$) และด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญและต้องการน้อยที่สุด ($PNI = 0.312$) ตามลำดับ

ตอนที่ 1.5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ทักษะคติ และสภาพปฏิบัติการวิจัย
ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสภาพ
ส่วนบุคคลกับสภาพความรู้ ทักษะคติ และสภาพปฏิบัติการทำวิจัย ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัด
เมืองพัทยาในภาพรวม ด้วยการทดสอบค่าที (*t*-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way
ANOVA) ดังตารางที่ 4-15-4-19

ตารางที่ 4-16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสภาพความรู้ ทักษะคติ และสภาพ

ปฏิบัติการทำวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยรวม จำแนกตาม
เพศ ($n_1 = 55, n_2 = 176$)

สภาพ	เพศ				<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
	ชาย (n_1)		หญิง (n_2)				
	\bar{x}	<i>SD</i>	\bar{x}	<i>SD</i>			
ด้านความรู้	5.59	2.81	7.40	3.24	-3.220*	102.7	.002
ด้านทักษะคติ	3.89	0.58	4.06	0.43	-2.185*	76.1	.032
ด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.44	0.36	3.47	0.38	-.449	229	.654
ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจาก ต้นสังกัด	2.74	0.53	2.72	0.57	.355	229	.723
ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจาก สถานศึกษา	2.89	0.57	2.77	0.66	.975	104.6	.332
ด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัย	2.75	0.48	2.59	0.55	1.966	101.8	.052

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบสภาพความรู้ ทักษะคติ และสภาพปฏิบัติการวิจัย
ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยรวม พบว่า สภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู
โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาโดยรวม ไม่แตกต่างกันตามเพศ แต่ด้านความรู้ และทักษะคติ
แตกต่างกันตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนสภาพความรู้ ทักษะคิด และสภาพปฏิบัติการวิจัย
ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา
($n_1 = 131, n_2 = 100$)

สภาพ	วุฒิการศึกษา				<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
	ปริญญาตรี (n_1)		ปริญญาโท/ เอก (n_2)				
	\bar{x}	<i>SD</i>	\bar{x}	<i>SD</i>			
ด้านความรู้	6.56	2.85	7.70	3.52	-2.652*	187.2	.009
ด้านทักษะคิด	4.04	0.47	4.00	0.47	.629	229	.530
ด้านทักษะการทำวิจัย ในชั้นเรียน	3.43	0.38	3.51	0.36	-1.650	229	.100
ด้านการสนับสนุนปัจจัย การวิจัยจากต้นสังกัด	2.70	0.59	2.76	0.52	-.827	223.7	.409
ด้านการสนับสนุนปัจจัย การวิจัยจากสถานศึกษา	2.74	0.69	2.85	0.57	-1.285	227.2	.200
ด้านการพัฒนาศักยภาพ การวิจัย	2.58	0.57	2.70	0.50	-1.638	224.9	.103

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบสภาพความรู้ ทักษะคิด และสภาพปฏิบัติการวิจัยของ
บุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาโดยรวม พบว่า สภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู
โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา และด้านทักษะคิดโดยรวม ไม่แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา
แต่ด้านความรู้แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความรู้ ทักษะ และด้านสภาพปฏิบัติการวิจัย
ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ตามช่วงอายุ

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.094	3	.698	.067	.977
	ภายในกลุ่ม	2351.283	227	10.358		
	รวม	2353.377	230			
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	.573	3	.191	.876	.454
	ภายในกลุ่ม	49.516	227	.218		
	รวม	50.089	230			
ด้านทักษะการทำวิจัย ในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.149	3	.050	.352	.788
	ภายในกลุ่ม	31.955	227	.141		
	รวม	32.104	230			
ด้านการสนับสนุนปัจจัย การวิจัยจากต้นสังกัด	ระหว่างกลุ่ม	1.411	3	.470	1.499	.216
	ภายในกลุ่ม	71.228	227	.314		
	รวม	72.639	230			
ด้านการสนับสนุนปัจจัย การวิจัยจากสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.468	3	1.823	4.636*	.004
	ภายในกลุ่ม	89.251	227	.393		
	รวม	94.719	230			
ด้านการพัฒนาศักยภาพ การวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	1.188	3	.396	1.368	.253
	ภายในกลุ่ม	65.719	227	.290		
	รวม	66.908	230			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	21.445	3	7.148	3.804*	.011
	ภายในกลุ่ม	426.569	227	1.879		
	รวม	448.013	230			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ด้านความรู้ ทักษะ ด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัดไม่แตกต่างกันตามช่วงอายุ แต่สภาพปฏิบัติการวิจัย

ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาโดยรวม และด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัย จากสถานศึกษาแตกต่างกันตามช่วงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยา ที่มีช่วงอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' ด้านการสนับสนุน ปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ	น้อยกว่า 31 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
2.4261	น้อยกว่า 31 ปี	-			
2.7836	31-40 ปี	-.35755			
2.7833	41-50 ปี	.35725	-.00030		
3.0421	51-60 ปี	.61602*	.25847	-.25877	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยา ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา ระหว่างช่วงอายุ น้อยกว่า 31 ปี กับ ช่วงอายุ 51-60 ปี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยา ที่มีช่วงอายุต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe' โดยภาพรวม

ค่าเฉลี่ย	ช่วงอายุ	น้อยกว่า 31 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี
2.1918	น้อยกว่า 31 ปี	-			
2.3096	31-40 ปี	-.58873			
2.3257	41-50 ปี	-.66918	-.08045		
2.4309	51-60 ปี	-1.19513*	-.60640	-.52595	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพปฏิบัติด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียน
ในสังกัดเมืองพัทยาโดยภาพรวม ระหว่างช่วงอายุ น้อยกว่า 31 ปี กับ ช่วงอายุ 51-60 ปี
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านความรู้ ทักษะ และด้านสภาพปฏิบัติการวิจัย
ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ตามช่วงประสบการณ์

แหล่งความแปรปรวน		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	8.067	3	2.689	.260	.854
	ภายในกลุ่ม	2345.309	227	10.332		
	รวม	2353.377	230			
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	.123	3	.041	.186	.906
	ภายในกลุ่ม	49.966	227	.220		
	รวม	50.089	230			
ด้านทักษะการทำวิจัย ในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.837	3	.279	2.025	.111
	ภายในกลุ่ม	31.267	227	.138		
	รวม	32.104	230			
ด้านการสนับสนุนปัจจัย การวิจัยจากต้นสังกัด	ระหว่างกลุ่ม	.273	3	.091	.285	.836
	ภายในกลุ่ม	72.366	227	.319		
	รวม	72.639	230			
ด้านการสนับสนุนปัจจัย การวิจัยจากสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.620	3	.540	1.317	.270
	ภายในกลุ่ม	93.099	227	.410		
	รวม	94.719	230			
ด้านการพัฒนาศักยภาพ การวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	.581	3	.194	.663	.576
	ภายในกลุ่ม	66.327	227	.292		
	รวม	66.908	230			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.934	3	1.978	1.016	.387
	ภายในกลุ่ม	442.079	227	1.947		
	รวม	.837	3	.279	2.025	.111

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-21 การเปรียบเทียบสภาพความรู้ ทักษะคติ และสภาพปฏิบัติการวิจัย
ของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา พบว่า สภาพความรู้ ทักษะคติ และสภาพปฏิบัติการวิจัย
ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาโดยรวมและทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันตามช่วง
ประสบการณ์

ตารางที่ 4-22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนด้านความรู้ ทักษะคติ และด้านสภาพปฏิบัติการวิจัย
ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน		<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	267.475	4	66.869	7.245*	.000
	ภายในกลุ่ม	2085.902	226	9.230		
	รวม	2353.377	230			
ด้านทักษะคติ	ระหว่างกลุ่ม	3.460	4	.865	4.192*	.003
	ภายในกลุ่ม	46.629	226	.206		
	รวม	50.089	230			
ด้านทักษะการทำวิจัย ในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.351	4	.088	.625	.645
	ภายในกลุ่ม	31.753	226	.140		
	รวม	32.104	230			
ด้านการสนับสนุนปัจจัย การวิจัยจากต้นสังกัด	ระหว่างกลุ่ม	.977	4	.244	.770	.546
	ภายในกลุ่ม	71.663	226	.317		
	รวม	72.639	230			
ด้านการสนับสนุนปัจจัย การวิจัยจากสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.371	4	1.343	3.396*	.010
	ภายในกลุ่ม	89.348	226	.395		
	รวม	94.719	230			
ด้านการพัฒนาศักยภาพ การวิจัย	ระหว่างกลุ่ม	1.310	4	.328	1.128	.344
	ภายในกลุ่ม	65.597	226	.290		
	รวม	66.908	230			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	15.503	4	3.876	2.025	.092
	ภายในกลุ่ม	432.510	226	1.914		
	รวม	448.013	230			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-22 พบว่า สภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมือง
พัทธาโดยรวม ด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัด
ไม่แตกต่างกันตามตำแหน่ง แต่ด้านความรู้ ทักษะคิด ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัย
จากสถานศึกษาแตกต่างกันตามตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัด
เมืองพัทธา ที่มีตำแหน่งต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe'

ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่ง	ผู้ช่วยครู	ครูผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู ชำนาญการ	ครูชำนาญการ พิเศษ/ เชี่ยวชาญ
7.85	ผู้ช่วยครู	-				
4.41	ครูผู้ช่วย	3.441 *				
6.52	ครู คศ.1	1.332	-2.109			
6.87	ครูชำนาญการ	.986	-2.456	-.347		
8.85	ครูชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ	-1.000	-4.441 *	-2.332 *	-1.986 *	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ค่าเฉลี่ยความรู้ด้านการทำวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียน
ในสังกัดเมืองพัทธาตำแหน่งผู้ช่วยครู กับ ครูผู้ช่วย และครูผู้ช่วย กับ ครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, และ พบว่า ตำแหน่งครู คศ.1 กับ
ครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ และตำแหน่งครูชำนาญการกับครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้านทัศนคติต่อการวิจัยของบุคลากรครู
โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ที่มีตำแหน่งต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe'

ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่ง	ผู้ช่วย ครู	ครู ผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู ชำนาญการ	ครูชำนาญการ พิเศษ/ เชี่ยวชาญ
4.1510	ผู้ช่วยครู	-				
3.7255	ครูผู้ช่วย	.42549*				
4.1000	ครู คศ.1	.05098	-0.37451			
3.9476	ครูชำนาญการ	.20336	-0.22213	.15238		
4.1510	ครูชำนาญการ พิเศษ/ เชี่ยวชาญ	.00000	-0.42549*	-0.05098	-0.20336	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านทัศนคติต่อการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนใน
สังกัดเมืองพัทยา ตำแหน่งผู้ช่วยครู กับ ครูผู้ช่วย และครูผู้ช่วย กับ ครูชำนาญการพิเศษ/
เชี่ยวชาญ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4-25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ที่มีตำแหน่งต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ LSD ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ย	ตำแหน่ง	ผู้ช่วย ครู	ครู ผู้ช่วย	ครู คศ.1	ครู ชำนาญการ	ครูชำนาญ การพิเศษ/ เชี่ยวชาญ
2.5618	ผู้ช่วยครู	-				
2.5118	ครูผู้ช่วย	.05000				
2.8667	ครู คศ.1	-.30490*	-.35490*			
2.7969	ครูชำนาญการ	-.23517	-.28517	.06973		
3.0324	ครูชำนาญการพิเศษ/ เชี่ยวชาญ	-.47059*	-.52059*	-.16569	-.23541	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษาคำแหน่งผู้ช่วยครูกับ ครู คศ.1 และครูผู้ช่วย กับ ครู คศ.1 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, และพบว่า ตำแหน่งผู้ช่วยครู กับ ครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ และครูผู้ช่วย กับ ครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จากแบบสอบถามจากผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งสิ้น 15 คน จากทั้งหมด 231 คน ต่อสภาพปฏิบัติการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย โดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สรุปผลการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่า การส่งเสริมศักยภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยายังอยู่ในระดับน้อย และมีรูปแบบที่ไม่ชัดเจน ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งผลการสร้างข้อสรุปจากเนื้อหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ มีดังนี้

การส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัย และการสนับสนุนปัจจัย พบว่า บุคลากรครู โรงเรียน
ในสังกัดเมืองพัทยา ยังได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึงจากต้นสังกัด รูปแบบการพัฒนาไม่ชัดเจน
ขาดปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัย ดังตัวอย่างความคิดเห็นต่อไปนี้

ตัวอย่างความคิดเห็น

“การอบรมด้านการวิจัยมีน้อย แคมป์ภาระงานของครูก็มีมากทั้งงานประจำและงานจาก
ส่วนกลางกระทรวง จากเมืองพัทยา ครูแทบจะ ไม่มีเวลาพักอยู่แล้ว หาตัวช่วยที่ปรึกษา
สิ่งอำนวยความสะดวกมาไว้ให้ก็ดี ”

“เคยอบรมจากอาจารย์มหาวิทยาลัยด้านการวิจัย 1 วันบ้าง 2-3 วันบ้าง แต่นานแล้ว
พอกลับมาทำก็ไม่มั่นใจว่าถูกหรือเปล่า จะ ไปถามใครอาจารย์ก็กลับไปแล้ว”

“ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาการทำวิจัยอย่างจริงจังเสียที ขอขอบคุณ”

“ไม่เคยได้รับการอบรม ผู้ที่ไปอบรมมาก็ไม่ได้ขยายผลต่อส่วนมากมักจะเป็น
คนเดิม ๆ หัวหน้างานวิชาการ แล้วจะรู้ได้อย่างไรว่าทำวิจัยถูก ทำไปตามความเข้าใจของตัวเอง
ทั้งนั้น”

“ต้องการอบรมด้านการวิจัย เมืองพัทยาหรือโรงเรียนน่าจะจัดให้ต่อเนื่อง
อย่างเหมาะสม และครูทุกคนควร ได้รับการอบรม บางทีคัดเลือกตัวแทน ไปก็รู้อยู่เฉพาะตัวแทน
คนที่ไม่ได้ไปก็ต้องไปศึกษาเอง ตำราใน โรงเรียนก็มีน้อย ต้องใช้ทุนตัวเองจัดซื้อจัดหาเอง
ช่วยครูได้จริง ๆ จะดีมากกว่า”

“เมืองพัทยาคควรส่งเสริมและพัฒนาการทำวิจัยของบุคลากรครูให้ชัดเจน โดยเฉพาะ
บุคลากรด้านการวิจัยและการใช้สถิติต่าง ๆ ยังมีน้อย ที่ปรึกษาที่มีความรู้ความสามารถมีน้อยมาก
ควรมีการสนับสนุนให้มาก ๆ ”

“ครูไม่มีเวลา และความรู้ในด้านการวิจัยอย่างแท้จริง เมื่อลงมือทำและเกิดปัญหา
จะสอบถามขอความช่วยเหลือจากใคร ไม่ได้เพราะทุกคนก็รู้ไม่ต่างกันมากนัก ถ้าฝ่ายบริหารจัดการหา
ผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาให้จะขอบคุณมาก ไม่ใช่ไม่ยอมทำแต่ทำไม่ถูกตามที่ท่านต้องการ”

“ที่ปรึกษาด้านการทำวิจัยควรจัดหาให้อยู่ใกล้ชิดกับครูจะดีมาก”

“ควรส่งเสริมครูในทุกด้านทั้งวิธีการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเขียนรายงาน”

การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการติดตามผลหลังการพัฒนา พบว่า บุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทธามีส่วนร่วมในการพัฒนาในระดับน้อย และต้องการให้มีการสะท้อนผล ดังตัวอย่างความคิดเห็นต่อไปนี้

ตัวอย่างความคิดเห็น

“เมืองพัทธาคควรติดตามผลจากการอบรมหรือสัมมนาทุกครั้งด้วยว่านำไปใช้ได้จริงหรือไม่”

“ทุกวันนี้ก็ทำหน้าที่เดียวแต่ไม่มั่นใจว่ามีคุณภาพหรือไม่ และไม่เคยเห็นนำผลงานมาวิพากษ์ และเผยแพร่ ทุกคนทำส่งแล้วก็จบ”

“ควรมีการสอบถามครูด้วยว่าต้องการอบรมเรื่องไหน ส่วนใหญ่มักจะให้ไปอบรมเรื่องที่ไม่สนใจ และไม่ต้องการ”

“หัวข้ออบรมมักจะมาจากเบื้องบน ถามบ้างก็ว่าต้องการอบรมใหม่ อบรมแล้วนำไปใช้ได้จริงไหม ผลที่ตามมาลงมาสอบถามบ้างค่ะ”

“ต้องการดูงานวิจัยของโรงเรียนอื่น ๆ บ้าง จะดีถ้ามีการจัดผลงานให้คนอื่น ๆ ได้ศึกษา ทั้งภายในโรงเรียน และนอกโรงเรียน”

“ใช้คำถามได้ดี ถามแทนครูแต่เขาจะรับฟังจริง ๆ หรือ แค่ในโรงเรียนยังไม่รับฟังจะนำไปใช้จริง ๆ หรือ”

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทธา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. การสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทธา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และคู่มือการใช้รูปแบบ
2. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทธา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
3. การสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทธา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และคู่มือการใช้รูปแบบ

รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย เป็นการนำผลจากการศึกษาสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนารูปแบบ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตและข้อมูลสารสนเทศจากบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งพบประเด็นสำคัญว่า บุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยามีปัญหาด้านสภาพความรู้ด้านการวิจัยที่อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 และระดับความรู้ยังมีความแตกต่างกันตามสภาพส่วนบุคคล ถึงแม้จะมีทัศนคติต่อการวิจัยในระดับมาก และจากการจัดลำดับความสำคัญความต้องการด้านพัฒนาศักยภาพการวิจัย พบว่า บุคลากรครูต้องการให้มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็น ต้องการพัฒนาศักยภาพการวิจัยมากที่สุด โดยมีการสนับสนุนปัจจัยจากทุกฝ่ายทั้งก่อนและหลังการพัฒนา รวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีเวทีวิพากษ์สะท้อนความคิดเห็นด้วย ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดของ สิริรณากิจเกื้อกูล (2553) สิริรณากิจเกื้อกูล (2553) ฉลอม ชูชัย (2557) และชรินทร์ เจริญไชย (2557) โดยมีโครงสร้างที่มีลักษณะเป็นองค์ประกอบ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นร่วมวางแผนเตรียมการ (Plan) หมายถึง ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ
 - 1.1 สำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความจำเป็นและความต้องการ แนวทาง/ วิธีการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยจากต้นสังกัดและสถานศึกษา (Plan)
 - 1.2 สังเกตและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล/ วางแผน (Action and observe)
 - 1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินแผนและปรับปรุง (Reflect)
2. ขั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา (Action and observe) หมายถึง การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นวางแผนเตรียมการมาสร้างกิจกรรมพัฒนาตามขั้นตอนการพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ
 - 2.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา (Plan)
 - 2.2 วางแผนวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความต้องการ (Plan)
 - 2.3 ดำเนินการตามแผนพัฒนา (Action)
 - 2.3.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามความจำเป็นและความต้องการ (Plan)

- 2.3.2 วางแผนพัฒนา (Plan)
- 2.3.3 ดำเนินการพัฒนา (Action)
- 2.3.4 สังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe)
- 2.3.5 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)

2.4 สังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe)

2.5 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)

3. ขั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง (Reflect) หมายถึง การติดตามและประเมินผลหลังขั้นตอนการพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยเสร็จสิ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

3.1 วางแผนการติดตามและประเมินผล (Plan)

3.2 สังเกตและดำเนินการติดตาม (Action and observe)

3.2.1 ประเมินรายงานการวิจัย

3.2.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2.3 จัดแสดงนิทรรศการผลงานเพื่อเผยแพร่

3.3 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)

4. การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอน (Input) หมายถึง การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากเมืองพัทยา และสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

4.1 ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากต้นสังกัด

4.1.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย และศูนย์ประสานงาน มีคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล

4.1.2 จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย

4.1.3 สนับสนุนทุนให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย

4.2 ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากสถานศึกษา

4.2.1 ขวัญกำลังใจ

4.2.2 ทีมพี่เลี้ยง/ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยให้คำแนะนำช่วยเหลือ

4.2.3 แหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับครูที่ชัดเจน

5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการนำผลที่ได้หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการประเมินและสะท้อนผลในแต่ละขั้นตอนการพัฒนา เพื่อนำผลไปปรับปรุงแผนพัฒนาต่อไป

จากร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูล ร่วมกับการศึกษาเอกสาร หลักการในการสร้างเป็นร่างคู่มือการใช้รูปแบบนำเสนอต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนจะนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดในการตรวจสอบและวิพากษ์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบในกระบวนการพัฒนารูปแบบต่อไป

ตอนที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และคู่มือ การใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบ การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ด้วยการสนทนากลุ่มที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ที่กำหนดจำนวน 14 ท่าน ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียน ในสังกัดเมืองพัทยา โดยจำแนกเป็น (1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนใน สังกัดเมืองพัทยา จำนวน 2 ท่าน (2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษา สังกัดเมืองพัทยา จำนวน 12 ท่าน ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่มโดยการสร้างข้อสรุป จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แสดงดังตารางที่ 20

ตารางที่ 4-26 สรุปผลการตรวจสอบและวิพากษ์ร่างรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิตามประเด็น
คำถามที่สำคัญในแบบสนทนากลุ่ม

ประเด็นคำถามที่สำคัญใน การสนทนากลุ่ม	ตัวอย่างความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>1. ท่านคิดว่า วัตถุประสงค์ ของรูปแบบที่ได้เสนอมี ความเหมาะสมและเป็นไป ได้มากน้อยเพียงใด</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไป ดำเนินการได้จริง ดังตัวอย่างความคิดเห็นต่อไปนี้</p> <p>“เห็นด้วยในวิธีการที่จะพัฒนาให้ครูได้ทำวิจัยมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับการ พัฒนาบุคลากรในด้านที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนและมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง” (ผู้บริหารสถานศึกษา)</p> <p>“มีความเหมาะสมที่จะนำมาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาครูด้านการจัดทำ วิจัยในชั้นเรียนต่อไป” (หัวหน้างานวิชาการสถานศึกษา)</p> <p>“มีความเหมาะสมและสามารถนำไปดำเนินการได้จริงเพื่อให้เกิดการพัฒนา บุคลากรในองค์กร ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น” (หัวหน้าฝ่ายวิชาการเมืองพัทยา)</p> <p>“คณะครูได้ร่วมวางแผนสร้างกิจกรรม ติดตามประเมินผล ผู้บริหาร อำนวยความสะดวก” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)</p>
<p>2. ท่านคิดว่าองค์ประกอบ ทั้ง 4 ขั้นตอนของรูปแบบ ที่ได้เสนอมีความเหมาะสม และเป็นไปได้มากน้อย เพียงใด</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไป ดำเนินการได้จริง และควรปรับขึ้นการสนับสนุนปัจจัยจากต้นสังกัด ด้านการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย และศูนย์ประสานงาน มีคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และการสนับสนุนทุน ด้านการวิจัยออกและนำไปไว้ในส่วนของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นการเพิ่ม ภาระงาน มีปัญหาทั้งกำลังคนและงบประมาณ ดังตัวอย่างความคิดเห็น ต่อไปนี้</p> <p>“1. ต้นสังกัดสนับสนุนงบประมาณ สนับสนุนบุคลากร เงิน และการสร้าง บุคลากรในงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ</p> <p>2. การสร้างความเข้าใจในการทำวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยโดย ในการดำเนินงานจะ พบว่า ครูไม่สามารถทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้อย่างถูกต้อง และ การนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง</p> <p>3. ต้นสังกัดควรสนับสนุนนโยบายการดำเนินการพัฒนาครูและจัดหา บุคลากรที่มีความรู้ด้านการวิจัยจริง ๆ มาดำเนินการวิจัยและช่วยเหลือครู อย่างจริงจัง” (หัวหน้างานวิชาการสถานศึกษา)</p> <p>“มีความเหมาะสม ขั้นตอนที่ 4 การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการ ค่อนข้างกว้าง และอาจจะไม่เพียงพอ โดยเฉพาะทุนสนับสนุนการทำวิจัย ซึ่งจะมี ข้อจำกัดหลายอย่างจากต้นสังกัด แต่หากสถานศึกษาสามารถจัดหาให้กับ บุคลากรครูได้ทุกคนจะเป็นเรื่องดีมาก” (หัวหน้างานวิชาการสถานศึกษา)</p>

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่สำคัญในการสนทนากลุ่ม	ตัวอย่างความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
2. ท่านคิดว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ขั้นตอนของรูปแบบที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด	<p>“โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยามีการส่งเสริมพัฒนางานวิจัยของครูแต่ยังขาดการนำผลการวิจัยมาพัฒนาให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบท และครูยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยมากที่เมืองพัทยาจัดการพัฒนาจะเป็นตัวแทนของโรงเรียนละ 2-3 คนซึ่งไม่เพียงพอเพราะครูทุกคนก็ต้องการรับการพัฒนา ดังนั้นสถานศึกษาควรมีนโยบายสนับสนุนในการพัฒนาครูด้านการวิจัยให้ทั่วถึงและชัดเจน หรือจัดหาผู้รู้ด้านการวิจัยจริง ๆ มาให้ความช่วยเหลือครู” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)</p>
3. ท่านคิดว่าขั้นตอนร่วมวางแผนเตรียมการของรูปแบบที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด	<p>“ขั้นตอนที่ 4 ด้านการสนับสนุนปัจจัยการทำวิจัยจากต้นสังกัดกรณีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย ในระดับเมืองพัทยาอาจเป็นไปได้น้อยเนื่องจากอาจถูกมองว่าเป็นการเพิ่มภาระงานหรือหน่วยงานใหม่ ควรจัดตั้งในระดับสถานศึกษาและสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง” (ผู้บริหารสถานศึกษา)</p> <p>“มีความเหมาะสมทุกขั้นตอน โดยเฉพาะการสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นสิ่งที่ดีมาก ควรจัดให้มีในระดับสถานศึกษา ก่อน แล้วผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระนำผลที่ได้ไปสะท้อนและแลกเปลี่ยนข้อมูลในระดับเมืองพัทยาต่อไป และเป็นไปได้แน่นอน” (ผู้บริหารสถานศึกษา)</p> <p>ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไปดำเนินการได้จริง ดังตัวอย่างความความคิดเห็นต่อไปนี้</p> <p>“ขั้นร่วมวางแผนเตรียมการ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพัฒนาในการออกแบบ การจัดเก็บข้อมูล ควรได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้รวมถึงวิธีการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษามีความแตกต่างทั้งช่วงอายุ ความรู้ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอาจส่งผลต่อการทำวิจัย และความสำเร็จในวิธีการพัฒนาด้านการทำวิจัยด้วย” (ผู้บริหารสถานศึกษา)</p> <p>“ควรมีข้อมูลของครูว่า ครูประสบปัญหาการทำวิจัยในด้านใดครูมีความต้องการอย่างไร ไม่ควรจัดการพัฒนาครูโดยไม่ให้ครูได้มีส่วนร่วม และการพัฒนาในเรื่องอื่น ๆ เช่นกัน เหมาะสมอย่างมาก และควรนำไปปฏิบัติจริง ๆ” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)</p> <p>“มีความเป็นไปได้ โดยเป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะปฏิบัติ ทักษะคิดให้กับครูตามความต้องการและสภาพปัจจุบันปัญหา การออกแบบการเก็บข้อมูลต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญจึงจะเก็บข้อมูลได้ครบทุกประเด็น และวิเคราะห์ผลนำไปใช้ได้” (ผู้บริหารสถานศึกษา)</p>

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่สำคัญใน การสนทนากลุ่ม	ตัวอย่างความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
3. ท่านคิดว่าขั้นตอน ร่วมวางแผนเตรียมการ ของรูปแบบที่ได้เสนอ มีความเหมาะสมและ เป็นไปได้มากน้อย เพียงใด	“ครูยังขาดความรู้ด้านการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมาก และยังไม่มีการเก็บ ข้อมูลสภาพปัญหาของครูด้านการทำวิจัยอย่างละเอียด ทำให้การพัฒนาครูด้าน การทำวิจัยยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร อีกทั้งแต่ละสถานศึกษาก็ให้ครูทำวิจัย โดยบางส่วนยังไม่เคยได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะครูใหม่เหมาะสมอย่างยิ่ง เมืองพัทยาจะได้มีข้อมูลอย่างถูกต้องสามารถนำไปวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนา ครูต่อไป” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)
4. ท่านคิดว่าขั้นตอน ร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา ของรูปแบบที่ได้เสนอ มีความเหมาะสม และเป็นไปได้มากน้อย เพียงใด	ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไป ดำเนินการได้จริง ดังตัวอย่างความความคิดเห็นต่อไปนี้ “มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ เนื่องจากการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ในการทำวิจัยสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาของเมืองพัทยา ซึ่งจะก่อให้เกิด ความร่วมมือ ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นผลจากการปฏิบัติจริง” (หัวหน้าฝ่ายวิชา การเมืองพัทยา) “ในสภาพปัจจุบันบุคลากรครูในสังกัดเมืองพัทยายังไม่เข้าใจ วิธีการจัดทำวิจัย ต้องลงลึกถึงแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมิน การสังเกตและการรวบรวมข้อมูลยังไม่เพียงพอเนื่องจากยังขาดวิธีการพัฒนาที่ เหมาะสม ถ้าให้บุคลากรครูได้มีส่วนร่วมในการสร้างกิจกรรมการพัฒนาจะเกิด ผลดีในการพัฒนาและการจัดการศึกษาของเมืองพัทยา และสถานศึกษา เป็นอย่างมาก” (ศึกษานิเทศก์) “หากหน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษากำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้ เด่นชัด และรับฟังผลสะท้อนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะช่วยให้ได้ขั้นตอนการพัฒนา หรือวิธีการพัฒนาได้ชัดเจนมีประสิทธิภาพเช่น เคยมีโครงการประกันการอ่าน ออกเขียนได้ หากไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเพราะนักเรียนที่อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ยังคงอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้เช่นเดิม นั้นแสดงว่ามีปัญหา และอุปสรรค ควรหาแนวทางใหม่ ๆ มาปรับปรุงแก้ไข ครูควรทำการวิจัยและพัฒนานักเรียน ให้อ่านออกเขียนได้จริง และผู้รับผิดชอบโครงการควรรับฟังการสะท้อนผลจาก ผู้ปฏิบัติและนำไปปรับปรุง ดังนั้น ขั้นตอนการประเมินผลและสะท้อนผลเพื่อ ปรับปรุงจึงควรนำไปใช้ในทุกระบบในชีวิตประจำวัน” (หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้) “การได้มีส่วนร่วมในการสร้างกิจกรรมพัฒนาในทุกขั้นตอนเป็นเรื่องที่ดี ควรมีมานานแล้ว เหมาะสมชัดเจนดีทุกขั้นตอน” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่สำคัญในการสนทนากลุ่ม	ตัวอย่างความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
5. ท่านคิดว่าขั้นตอนร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงของรูปแบบที่ได้เสนอ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไปดำเนินการได้จริง และแนะนำให้จัดทำทุกด้านก่อนปิดภาคเรียนจะมีความเหมาะสมมาก ดังตัวอย่างความความคิดเห็นต่อไปนี้</p> <p>“มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกขั้นตอน โดยการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะทำให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ได้รู้สภาพการทำวิจัยในหลาย ๆ มุมจากทุกฝ่าย ส่วนการจัดนิทรรศการจะช่วยให้ผู้ที่มีความตั้งใจทำวิจัยได้มีเวทีเผยแพร่ผลงานได้ง่ายยิ่งขึ้น” (ผู้บริหารสถานศึกษา)</p> <p>“มีความเป็นไปได้และเหมาะสมดี โดยโรงเรียนแต่ละแห่งควรนำทุกขั้นตอนดังกล่าวไปใช้มากที่สุดในการพัฒนาครูด้านการวิจัย” (ผู้บริหารสถานศึกษา)</p> <p>“มีความเหมาะสม ด้านที่ 1 ประเมินรายงานการวิจัย ควรแจ้งเกณฑ์ในการประเมินให้ครูทุกคนทราบ ว่าประเมินในประเด็นใดบ้าง เกณฑ์ประเมินคุณภาพเป็นอย่างไร และควรมีข้อมูลย้อนหลังด้วย ด้านที่ 2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสม ควรจัดในช่วงเวลาว่าง ๆ หลังการส่งงานวิจัยมาศึกษา จุดเด่นจุดด้อยในการทำวิจัยต่อไป ด้านที่ 3 จัดแสดงนิทรรศการ ผลงานเพื่อเผยแพร่ผลงาน ทำให้ครูที่ตั้งใจทำงานวิจัยได้เผยแพร่ผลงานวิจัยให้บุคลากรในโรงเรียนและต่างโรงเรียนอย่างง่าย ๆ ทำให้ครูได้ศึกษารูปแบบงานวิจัยที่หลากหลายต่างกัน และเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วย” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)</p> <p>“มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกขั้นตอน การนำผลงานมาเผยแพร่ก่อนปิดภาคเรียน จัดเข้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แล้ววิพากษ์งานวิจัย พร้อมนำเสนอในที่ประชุมของโรงเรียน อาจจะเป็นในรูปแบบการอบรมหรือสัมมนาระหว่างผู้บริหารและครู ส่วนในระดับเมืองพัทยาผู้จัดการพัฒนาควรวางแผนระยะเวลาในการจัดให้เหมาะสม อาจเป็นช่วงการจัดงานเปิดบ้านวิชาการก็จะเหมาะสมอย่างยิ่ง” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)</p>
6. ท่านคิดว่า องค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอน ของรูปแบบที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไปดำเนินการได้จริง และแนะนำให้ปรับการสนับสนุนปัจจัยจากต้นสังกัด</p> <p>ด้านการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศและด้านทุนด้านการวิจัยให้นำไปไว้ในสถานศึกษา เนื่องจากผลงานยังไม่เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอกและการให้ทุนทุกคน อาจจะไม่คุ้มค่า มีปัญหาเรื่องงบประมาณ ดังตัวอย่างความความคิดเห็นต่อไปนี้</p> <p>“มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ การทำวิจัยควรมีกรณีพิเศษและติดตามผลให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนปัจจัย เช่น อุปกรณ์ สื่อ ใบบาง เครื่องมือวัด</p>

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่สำคัญ ในการสนทนากลุ่ม	ตัวอย่างความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
6. ท่านคิดว่าองค์ประกอบที่ 4 การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอนของรูปแบบที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด	<p>และประเมิน ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา ยิ่งมากก็จะส่งผลให้การทำวิจัยของครูสำเร็จบรรลุเป้าหมายในการพัฒนา” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)</p> <p>“มีความเป็นไปได้ทุกส่วน โดยหน่วยงานต้นสังกัดเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการ แต่การจะนำงานวิจัยในชั้นเรียนซึ่งเป็นงานวิจัยที่ไม่ได้รับการยอมรับเพราะเป็นงานที่แก้ปัญหาเฉพาะและใช้เวลาทำไม่นาน ไปไว้ในห้องสมุดหรือศูนย์สารสนเทศ เพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงอาจจะไม่เหมาะสม อีกทั้งการสนับสนุนทุนการศึกษา อาจจะไม่คุ้มค่าและเป็นการยากที่จะกำหนดเงื่อนไขในการให้ทุน แต่ถ้าเป็นทุนสนับสนุนที่จัดลงสู่สถานศึกษาสำหรับสนับสนุนให้ครูทำวิจัยไม่เป็นปัญหา” (หัวหน้าฝ่ายวิชาการเมืองพัทยา)</p> <p>“มีความเป็นไปได้ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ และทุนการศึกษา มีความเหมาะสมน้อยที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ เหมาะสมมาก” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)</p>
7. ท่านคิดว่ารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด	<p>“มีความเหมาะสม การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศการวิจัย มีความเป็นไปได้ น้อยมากในระดับเมืองพัทยา แต่หากเป็นระดับ โรงเรียน ร่วมกับห้องสมุดสามารถจัดทำระบบสารสนเทศงานวิจัยระดับ โรงเรียน ได้ ด้านการสนับสนุนทุนให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย ใช้งบประมาณจากส่วนไหนควรปรับปรุงเป็นไปได้ น้อยมาก เช่นกัน บัณฑิตสนับสนุนด้านการวิจัยจากสถานศึกษาในด้านขวัญกำลังใจ กำหนดให้ชัดเจนว่าจะให้อะไรบ้างส่วนที่มพี่เลี้ยง/ ผู้เชี่ยวชาญดีแล้ว ในด้านค้นคว้าข้อมูล ควรร่วมกับห้องสมุดในการจัดหาตำราเอกสารด้านการทำวิจัยมาไว้สำหรับให้ครู ค้นคว้าหาความรู้อย่างหลากหลาย” (ศึกษานิเทศก์)</p> <p>ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไปดำเนินการได้จริง ดังตัวอย่างความคิดเห็นต่อไปนี้</p> <p>“มีความเหมาะสม ถือเป็นรูปแบบของการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการทำวิจัยให้มีคุณภาพศักยภาพที่ชัดเจน” (ศึกษานิเทศก์)</p> <p>“มีความเหมาะสมมาก เพราะรูปแบบการส่งเสริมพัฒนาจะทำให้ครูสามารถทำงานวิจัยได้ดี ทำให้การจัดการศึกษาของเมืองพัทยาบรรลุตามหลักสูตร ที่สำคัญเกิดจากการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกขั้นตอน” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)</p> <p>“เหมาะสมดี และอาจจะเป็นแนวทางที่ดีและชัดเจนในการช่วยส่งเสริมให้ครูทำวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น” (ผู้บริหารสถานศึกษา)</p> <p>“มีความเหมาะสมดี และควรส่งเสริมให้ความรู้และทักษะด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องทุกปี และควรจัดการพัฒนาให้กับครูทุกคน” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)</p>

ตารางที่ 4-26 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่สำคัญในการสนทนากลุ่ม	ตัวอย่างความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>8. ท่านคิดว่า รูปแบบที่ได้เสนอนี้นำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้หรือไม่ และมีความเป็นไปได้หรือไม่ที่เมืองพัทยาจะนำรูปแบบนี้ไปใช้อย่างไร</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากมีความเห็นว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไปดำเนินการได้จริง ดังตัวอย่างความความคิดเห็นต่อไปนี้</p> <p>“สามารถนำไปใช้ในแต่ละสถานศึกษาได้จริง และเป็นไปได้ที่เมืองพัทยาจะนำไปใช้ เพราะรูปแบบเกิดจากการวิเคราะห์ข้อมูลของครูในเมืองพัทยา และเรามีส่วนร่วมวิพากษ์” (ผู้บริหารสถานศึกษา)</p> <p>“สามารถนำรูปแบบนี้ไปใช้ได้จริง และเมืองพัทยาจะสนับสนุนการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของเมืองพัทยา ด้วยที่นโยบายของการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ต้องมีหน้าที่ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา” (หัวหน้าฝ่ายวิชาการเมืองพัทยา)</p> <p>“สามารถนำไปใช้กับสถานการณ์จริงและเป็นไปได้ดี เพราะขั้นตอนที่นำมาเสนอเป็นกระบวนการที่ชัดเจน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน และมีแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอเชื่อถือได้” (หัวหน้าฝ่ายวิชาการสถานศึกษา)</p> <p>“รูปแบบน่าจะเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและเมืองพัทยาหากมีการปฏิบัติอย่างจริงจังต่อเนื่อง” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)</p>
<p>9. ท่านคิดว่าคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด</p>	<p>ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากมีความเห็นว่า คู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมและสามารถนำไปศึกษาและปฏิบัติตามได้จริง โดยผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้ปรับการใช้ถ้อยคำ และปรับเพิ่มเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในแต่ละขั้นตอน ดังตัวอย่างความความคิดเห็นต่อไปนี้</p> <p>“มีคู่มือการใช้รูปแบบที่เหมาะสมดี ศึกษาแล้วเข้าใจง่าย มีรายละเอียดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู นำไปปฏิบัติได้จริง” (หัวหน้าฝ่ายวิชาการเมืองพัทยา)</p> <p>“มีความเหมาะสม มีข้อมูลสารสนเทศเพียงพอทำให้นำไปปฏิบัติได้ แต่บางข้อความยังไม่เข้าใจควรปรับปรุง เช่น ขวัญกำลังใจ คือ อะไรยังไม่ชัดเจน และจะจัดให้มีในขั้นตอนใดบ้าง” (หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้)</p> <p>“คู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสม แต่ให้ปรับจุดประสงค์ในขั้นตอนการพัฒนายังไม่ชัดเจนว่าจะพัฒนาด้านใดบ้าง สามารถนำไปใช้ได้” (ศึกษานิเทศก์)</p> <p>“มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ ให้ปรับเพิ่มเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลในแต่ละขั้นตอนให้หลากหลายมากกว่านี้” (หัวหน้าฝ่ายวิชาการสถานศึกษา)</p>

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากที่ร่วมวิพากษ์และตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบในการสนทนากลุ่ม ได้ให้ความเห็นในประเด็นคำถามที่สำคัญ ในทุกคำถามว่า มีความเหมาะสมเป็นไปได้อย่างดีและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สรุปได้ว่า รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้อย่างดี สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และนอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอให้ปรับองค์ประกอบที่ 4 ด้านการสนับสนุนปัจจัยจากต้นสังกัด ประเด็นการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย และศูนย์ประสานงาน มีคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และประเด็นการสนับสนุนทุนด้านการวิจัย ให้ตัดออกจากองค์ประกอบที่ 4 เนื่องจากการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย และศูนย์ประสานงานมีคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล จะเป็นการเพิ่มภาระทั้งกำลังคน และงบประมาณที่สำคัญผลงานการวิจัยในชั้นเรียนยังไม่เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ไม่เหมาะสมที่จะจัดตั้งในระดับเมืองพัทยา และการสนับสนุนทุนด้านการวิจัย อาจมีปัญหาเรื่องงบประมาณเช่นกัน เพราะการให้ทุนต้องคำนึงถึงว่าให้ใคร จำนวนเท่าใด ประสิทธิภาพที่จะตามมาว่าคุ้มค่าแค่ไหน ดังนั้น จึงเสนอแนะให้ปรับประเด็นดังกล่าวให้เข้าไปไว้ในสถานศึกษา จึงจะเหมาะสม เพราะง่ายต่อการจัดทำนโยบายและจัดสรรงบประมาณที่เมืองพัทยาสงบสนับสนุนลงในสถานศึกษาที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะสามารถบริหารงบประมาณดังกล่าวได้ตามเป้าหมายของตนเอง ทั้งการจัดตั้งข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย ศูนย์ประสานงาน และให้ทุนสนับสนุนบุคลากรที่เหมาะสม นอกจากนี้ประเด็นการวิพากษ์ความเหมาะสมของกลุ่มมือการใช้รูปแบบ (ศึกษารายละเอียดได้ในภาคผนวก) สรุปความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไปศึกษาและปฏิบัติตามได้จริง โดยผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้ปรับการใช้ถ้อยคำ และปรับเพิ่มเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในแต่ละขั้นตอนผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

จากสรุปผลการตรวจสอบและวิพากษ์ความเหมาะสมของรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 14 ท่าน และเปรียบเทียบระหว่างร่างรูปแบบกับรูปแบบที่ปรับปรุงแล้ว เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นและคำแนะนำมาปรับปรุงร่างรูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น แสดงดังตารางที่ 21

ตารางที่ 4-27 การเปรียบเทียบร่างรูปแบบกับรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียน
ในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา	รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา
<p>1. ชั้นร่วมวางแผนเตรียมการ (Plan) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ</p> <p>1.1 สำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความจำเป็นและความต้องการ แนวทาง/ วิธีการในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย/ จัดทำนโยบาย สนับสนุนปัจจัยจากต้นสังกัดและสถานศึกษา (Plan)</p> <p>1.2 สังเกตและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล/ วางแผน (Action and observe)</p> <p>1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินแผนและปรับปรุง (Reflect)</p> <p>2. ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา (Action and observe) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ</p> <p>2.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา (Plan)</p> <p>2.2 วางแผนพัฒนาตามความต้องการและความจำเป็น (Plan)</p> <p>3. ดำเนินการตามแนวทาง/ วิธีการพัฒนาที่ต้องการ (Action)</p> <p>3.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามความจำเป็นและความต้องการ (Plan)</p> <p>3.2 วางแผนพัฒนา (Plan)</p> <p>3.3 ดำเนินการพัฒนา (Action)</p> <p>3.4 สังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe)</p> <p>3.5 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)</p> <p>4. สังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe)</p> <p>5. ประเมินผลและสะท้อนผลเพื่อปรับปรุง (Reflect)</p>	<p>1. ชั้นร่วมวางแผนเตรียมการ (Plan) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ</p> <p>1.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็น และความต้องการ แนวทาง/ วิธีการพัฒนา จัดทำนโยบาย สนับสนุน ปัจจัย (Plan)</p> <p>1.2 สังเกตและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล/ วางแผน (Action and observe)</p> <p>1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินแผนและปรับปรุง (Reflect)</p> <p>2. ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา (Action and observe) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ</p> <p>2.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา (Plan)</p> <p>2.2 วางแผนพัฒนาตามความต้องการและความจำเป็น (Plan)</p> <p>3. ดำเนินการตามแนวทาง/ วิธีการพัฒนาที่ต้องการ (Action)</p> <p>3.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามความจำเป็นและความต้องการ (Plan)</p> <p>3.2 วางแผนพัฒนา (Plan)</p> <p>3.3 ดำเนินการพัฒนา (Action)</p> <p>3.4 สังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe)</p> <p>3.5 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)</p> <p>4. สังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe)</p> <p>5. ประเมินผลและสะท้อนผลเพื่อปรับปรุง (Reflect)</p>

ตารางที่ 4-27 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา	รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา
<p>3. ชั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง (Reflect) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ</p> <p>3.1 วางแผนการติดตามและประเมินผล (Plan)</p> <p>3.2 สังเกตและดำเนินการติดตาม (Action and observe)</p> <p>3.2.1 ประเมินรายงานการวิจัย</p> <p>3.2.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>3.2.3 จัดแสดงนิทรรศการผลงานเพื่อเผยแพร่</p> <p>3.3 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)</p> <p>4. การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอน (Input) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ</p> <p>4.1 ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากต้นสังกัด</p> <p>4.1.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย และศูนย์ประสานงานมีคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล</p> <p>4.1.2 จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย</p> <p>4.1.3 จัดการสนับสนุนทุนด้านการทำวิจัย</p> <p>4.2 ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากสถานศึกษา</p> <p>4.2.1 ขวัญกำลังใจ</p> <p>4.2.2 ทีมพี่เลี้ยง/ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยให้คำแนะนำช่วยเหลือ</p> <p>4.2.3 แหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับครูที่ชัดเจน</p>	<p>3. ชั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง (Reflect) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ</p> <p>3.1 วางแผนการติดตามและประเมินผล (Plan)</p> <p>3.2 สังเกตและดำเนินการติดตาม (Action and observe)</p> <p>3.2.1 ประเมินรายงานการวิจัย</p> <p>3.2.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>3.2.3 จัดแสดงนิทรรศการผลงานเพื่อเผยแพร่</p> <p>3.3 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)</p> <p>4. การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอน (Input) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ</p> <p>4.1 ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากต้นสังกัด จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย</p> <p>4.2 ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากสถานศึกษา</p> <p>4.2.1 ขวัญกำลังใจ</p> <p>4.2.2 ทีมพี่เลี้ยง/ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยให้คำแนะนำช่วยเหลือ</p> <p>4.2.3 แหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับครูที่ชัดเจน</p> <p>4.2.4 จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการวิจัย</p>

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม

การประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมด้วยแบบประเมิน จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู การวิจัยและพัฒนา รูปแบบ โดยจำแนกเป็น 1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู จำนวน 11 ท่าน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญด้านการวิจัยและพัฒนา รูปแบบ จำนวน 6 ท่าน เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสอดคล้องในด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง โดย

ตอนที่ 1 ใช้การวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (Interquartile range) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ คือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 แสดงว่ากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็น สอดคล้องกัน โดยมีค่ามัธยฐานในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุดสอดคล้องกัน ไม่ต้องปรับปรุง แต่ถ้าไม่สอดคล้องกัน ต้องปรับปรุง แต่ถ้าค่ามัธยฐานอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดสอดคล้องกัน หรือไม่สอดคล้องกัน ต้องตัดออกซึ่งการแปลผลจากค่ามัธยฐาน มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้ (พงศเทพ จิระโร, 2559, หน้า 15-16)

ค่ามัธยฐาน	4.20-5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
ค่ามัธยฐาน	3.40-4.19	หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
ค่ามัธยฐาน	2.60-3.39	หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
ค่ามัธยฐาน	1.80-2.59	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
ค่ามัธยฐาน	1.00-1.79	หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ผลปรากฏดังตารางที่ 22-26

ตารางที่ 4-28 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นประโยชน์

รายการประเมิน	Q1	Mdn	Q3	IQR	ผลประเมิน (ระดับ)	ความสอดคล้อง
1. ชั้นร่วมเตรียมการวางแผน ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็น ความต้องการแนวทาง/วิธีการพัฒนา และความต้องการปัจจัยสนับสนุนของบุคลากรครู หรือผู้นำไปใช้อย่างชัดเจน	4.076	4.384	4.684	0.608	มากที่สุด	สอดคล้อง
2. ชั้นร่วมเตรียมการวางแผน ในการจัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยด้านการทำวิจัย จากต้นสังกัด และสถานศึกษา เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัยที่ชัดเจน	3.800	4.332	4.664	0.864	มากที่สุด	สอดคล้อง
3. ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัยสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ แนวทาง/วิธีการพัฒนา และวัตถุประสงค์ของผู้นำไปใช้	3.664	4.200	4.600	0.936	มากที่สุด	สอดคล้อง
4. ชั้นร่วมติดตามและประเมินผล อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีเวทีสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน หลังการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัยอย่างชัดเจน	3.830	4.270	4.630	0.800	มากที่สุด	สอดคล้อง
5. รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการทำวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถนำไปใช้กับสถาบันทางการศึกษาหรือสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกันได้	3.400	4.111	4.555	1.155	มาก	สอดคล้อง

ตารางที่ 4-28 (ต่อ)

รายการประเมิน	Q1	Mdn	Q3	IQR	ผลประเมิน (ระดับ)	ความสอดคล้อง
6. ผลที่ได้จากการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถนำไปใช้พัฒนาการทำวิจัยของครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้	3.750	4.270	4.630	0.880	มากที่สุด	สอดคล้อง
7. องค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมอย่างชัดเจน	3.600	4.200	4.600	1.000	มากที่สุด	สอดคล้อง
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.731	4.252	4.623	0.892	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ค่ามัธยฐาน (Md) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวม ในด้านความเป็นประโยชน์ มีความสอดคล้อง (IQR = 0.892) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.252) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ชื่นร่วมเตรียมการวางแผน ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็น ความต้องการแนวทาง/ วิธีการพัฒนา และความต้องการปัจจัยสนับสนุนของบุคลากรครู หรือผู้นำไปใช้อย่างชัดเจนมีความสอดคล้องมากที่สุด (IQR = 0.608) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.384) รองลงมา คือ ชื่นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีเวทีสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน หลังการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยอย่างชัดเจนมีความสอดคล้อง (IQR = 0.800) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.270) และรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถนำไปใช้กับสถาบันทางการศึกษา หรือสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกันได้มีความสอดคล้องน้อยที่สุด (IQR = 1.155) อยู่ในระดับมาก (Mdn = 4.111) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-29 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ด้านความเหมาะสม

รายการประเมิน	Q1	Mdn	Q3	IQR	ผลประเมิน (ระดับ)	ความสอดคล้อง
1. ชั้นร่วมเตรียมการวางแผน ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย แสดงถึงสภาพปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ แนวทาง/วิธีการพัฒนา ในการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยอย่างเหมาะสมชัดเจน	3.332	3.996	4.500	1.168	มาก	สอดคล้อง
2. การร่วมวางแผนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในชั้นร่วมเตรียมการวางแผน เหมาะสมกับจุดประสงค์ของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย	3.333	4.200	4.600	1.267	มากที่สุด	สอดคล้อง
3. ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย เหมาะสมสามารถดำเนินการได้อย่างชัดเจน และตรวจสอบได้	3.400	4.111	4.555	1.155	มาก	สอดคล้อง
4. ชั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงเหมาะสมในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ทำให้เกิดวงจรพัฒนา คือ การวางแผน พัฒนา สังเกต และสะท้อน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.076	4.380	4.684	0.608	มากที่สุด	สอดคล้อง
5. การจัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยจากต้นสังกัด และสถานศึกษา มีความเหมาะสมนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยได้	3.750	4.270	4.630	0.880	มากที่สุด	สอดคล้อง
ค่าเฉลี่ย	3.578	4.191	4.594	1.016	มาก	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4-29 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วย

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ภาพรวม ในด้านความเหมาะสม มีความสอดคล้อง (IQR = 1.016) อยู่ในระดับมาก (Mdn = 4.191) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า ชั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงเหมาะสมในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ทำให้เกิด วงจรพัฒนา คือ การวางแผน พัฒนา สังเกตและสะท้อน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความสอดคล้องมากที่สุด (IQR = 0.608) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.380) และรองลงมา คือ ข้อ การจัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัยจากต้นสังกัด และสถานศึกษา มีความเหมาะสมนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรครู ด้านการวิจัยได้มีความสอดคล้อง (IQR = 0.880) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.270) และชั้นร่วมเตรียมการวางแผน ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย แสดงถึง สภาพปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ แนวทาง/ วิธีการพัฒนา ในการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยอย่างเหมาะสมชัดเจนมีความสอดคล้องน้อยที่สุด (IQR = 1.168) อยู่ในระดับมาก (Mdn = 3.996) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-30 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบ การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ด้านความเป็นไปได้

รายการประเมิน	Q1	Mdn	Q3	IQR	ผลประเมิน (ระดับ)	ความสอดคล้อง
1. ชั้นร่วมเตรียมการวางแผน ในการส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วย การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็น ความต้องการแนวทาง/ วิธีการพัฒนา และ ปัจจัยสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้มีสารสนเทศเพียงพอสามารถนำไป ปฏิบัติได้จริง	4.000	4.332	4.664	0.664	มากที่สุด	สอดคล้อง
2. ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนาในการส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย มีขั้นตอน การดำเนินการที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง	3.800	4.270	4.630	0.830	มากที่สุด	สอดคล้อง

ตารางที่ 4-30 (ต่อ)

รายการประเมิน	Q1	Mdn	Q3	IQR	ผลประเมิน (ระดับ)	ความสอดคล้อง
3. ชั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงในการส่งเสริมศักยภาพ บุคลากรครูด้านการวิจัย มีการนิเทศติดตาม การสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้นำไปใช้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.142	4.426	4.710	0.568	มากที่สุด	สอดคล้อง
4. การร่วมประชุมของผู้จัดการพัฒนา ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้นำไปใช้ ทำให้การกำหนดนโยบายสนับสนุนปัจจัยใน การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	3.333	4.200	4.600	1.267	มากที่สุด	สอดคล้อง
5. องค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วย กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.076	4.380	4.684	0.608	มากที่สุด	สอดคล้อง
ค่าเฉลี่ย	3.870	4.322	4.658	0.787	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4-30 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวม ในด้านความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง (IQR = 0.787) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.322) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่าชั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย มีการนิเทศติดตาม การสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้นำไปใช้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมีความสอดคล้องมากที่สุด (IQR = 0.568) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.426) รองลงมา คือ องค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมีความสอดคล้อง (IQR = 0.608) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.380) และการร่วม

ประชุมของผู้จัดการพัฒนา ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้นำไปใช้ทำให้การกำหนดนโยบาย สนับสนุนปัจจัยในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความสอดคล้องน้อยที่สุด (IQR = 1.267) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.200) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-31 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบ การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วย กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ด้านความถูกต้อง

รายการประเมิน	Q1	Mdn	Q3	IQR	ผลประเมิน (ระดับ)	ความสอดคล้อง
1. ขึ้นร่วมเตรียมการวางแผนในการส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย มีแหล่งข้อมูล และสารสนเทศที่เชื่อถือได้ในการวางแผน กำหนดแนวทาง/วิธีการพัฒนา ตามความจำเป็น และความต้องการ	3.600	4.200	4.600	1.000	มากที่สุด	สอดคล้อง
2. ขึ้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนาในการส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยมีขั้นตอน การดำเนินการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ที่กำหนด	3.500	4.322	4.644	1.144	มากที่สุด	สอดคล้อง
3. ขึ้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัย เป็นการตรวจ สอบและติดตาม อย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้	3.750	4.270	4.630	0.880	มากที่สุด	สอดคล้อง
4. การกำหนดนโยบายสนับสนุนปัจจัย ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย เป็นไปตามความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ที่ร่วมให้ข้อมูล	3.800	4.270	4.630	0.830	มากที่สุด	สอดคล้อง
5. องค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วย กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีการอธิบายรายละเอียดให้ทราบในทุกขั้นตอน การดำเนินการ	4.198	4.462	4.726	0.528	มากที่สุด	สอดคล้อง
ค่าเฉลี่ย	3.770	4.305	4.646	0.876	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4-31 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวม ในด้านความถูกต้อง มีความสอดคล้อง (IQR = 0.876) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.305) เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีการอธิบายรายละเอียดให้ทราบในทุกชั้น ตอนการดำเนินการมีความสอดคล้องมากที่สุด (IQR = 0.528) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 0.462) รองลงมา คือ ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดมีความสอดคล้อง (IQR = 1.144) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.322) และชั้นร่วมเตรียมการวางแผนในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย มีแหล่ง ข้อมูล และสารสนเทศที่เชื่อถือได้ในการวางแผนกำหนดแนวทาง/ วิธีการพัฒนา ตามความจำเป็น และความต้องการมีความสอดคล้องน้อยที่สุด (IQR = 1.000) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.200) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-32 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวม

รายการประเมิน	Q1	Mdn	Q3	IQR	ผลประเมิน (ระดับ)	ความสอดคล้อง
ด้านความเป็นประโยชน์	3.731	4.252	4.623	0.892	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านความเหมาะสม	3.578	4.191	4.594	1.016	มาก	สอดคล้อง
ด้านความเป็นไปได้	3.870	4.322	4.658	0.787	มากที่สุด	สอดคล้อง
ด้านความถูกต้อง	3.770	4.305	4.646	0.876	มากที่สุด	สอดคล้อง
ค่าเฉลี่ย	3.737	4.268	4.630	0.893	มากที่สุด	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4-32 ค่ามัธยฐาน (Mdn) พิสัยระหว่างควอร์ไทล์ (IQR) และการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวม ในด้านความเป็นประโยชน์

ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง มีความสอดคล้อง (IQR = 0.893) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.268) เมื่อจำแนกรายด้านและเรียงลำดับตามค่ามัธยฐาน พบว่า ด้านความเป็นไปได้ มีความสอดคล้องมากที่สุด (IQR = 0.787) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.322) และรองลงมา คือ ด้านความถูกต้อง มีความสอดคล้อง (IQR = 0.876) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.305) และ ด้านความเหมาะสมมีความสอดคล้องน้อยที่สุด (IQR = 1.016) อยู่ในระดับมาก (Mdn = 4.191) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ใช้วิธีสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) พบว่า มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 1 ท่านให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การศึกษาสภาพการวิจัยในชั้นเรียนของบุคลากรครูควรศึกษาให้ละเอียดว่า มีการวิเคราะห์หลักสูตร มีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือไม่ การได้มาซึ่งปัญหาการวิจัยสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่พบจากการจัดการเรียนรู้หรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้มีสารสนเทศที่สมบูรณ์ประกอบการวางแผนพัฒนาต่อไป ส่วนอีกหนึ่งท่านให้ความเห็นว่าควรนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้พัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทธาก่อนหรือนำไปประยุกต์ใช้ในแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้านความเหมาะสม หรือจุดเด่น จุดด้อยของรูปแบบให้มากยิ่งขึ้นก่อนที่จะนำไปใช้กับสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งแบ่งขั้นตอนในการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา เพื่อเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเอกสาร แนวคิดการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาบุคลากร ทฤษฎีแรงจูงใจ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์จำแนกเป็นประเด็นเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพการวิจัยของบุคลากรครู ด้านสภาพความรู้ ทักษะและสภาพปฏิบัติการวิจัย และความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 231 คน จากตารางสำเร็จรูปของ Yamane ซึ่งได้มาจากวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากแบบสอบถาม จัดทำเป็นร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยการตรวจสอบและวิพากษ์ความเหมาะสมของร่างรูปแบบด้วยการสนทนากลุ่มตามแบบสนทนากลุ่มที่สรุปประเด็นคำถามจากขั้นตอนที่ 1 กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม จำนวน 14 ท่าน ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยจำแนกเป็น (1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 2 ท่าน (2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 12 ท่าน ได้จากการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิตามเกณฑ์ที่กำหนดที่เต็มใจให้ข้อมูล ได้บันทึกผลการสนทนากลุ่ม นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์

เนื้อหา สรุปผล ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 ท่าน เป็นผู้ประเมิน ด้วยแบบประเมินรูปแบบที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความสอดคล้อง ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ได้แก่ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญ ในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู การวิจัยและพัฒนา รูปแบบ โดยจำแนกเป็น 1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญในการจัดการพัฒนาบุคลากรครูจำนวน 11 ท่าน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญด้านการวิจัยและพัฒนา รูปแบบ จำนวน 6 ท่าน ซึ่งได้จากการเลือกตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด แล้วนำแบบประเมินที่สมบูรณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจะนำเสนอตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียน

ในสังกัดเมืองพัทยาเพื่อเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.20 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.50 ตามลำดับ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 43.30 มีประสบการณ์ในการสอนอยู่ระหว่าง 11-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมา มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30 ดำรงตำแหน่งครูชำนาญการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมา ตำแหน่งครู อันดับ คศ.1 คิดเป็นร้อยละ 21.20 และน้อยที่สุด ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 7.40 ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ด้านการวิจัย จำนวน 15 ข้อ คะแนนเต็ม 15 คะแนน เรียงลำดับร้อยละของจำนวนคนตามระดับคะแนน พบว่า ส่วนมากมีระดับคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 50 (ร้อยละ 61.47) รองลงมา มีระดับคะแนนร้อยละ 51-60 (ร้อยละ 17.32) และมีระดับคะแนน

ร้อยละ 61-70 (ร้อยละ 5.19) น้อยที่สุด ตามลำดับ ในภาพรวมส่วนใหญ่ได้คะแนนเฉลี่ย 7.05 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 47.01 ของคะแนนเต็ม และเรียงลำดับร้อยละของคะแนนเต็มแต่ละด้านพบว่า บุคลากรครูมีความรู้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้มากที่สุด (ร้อยละ 59.16) รองลงมา คือ ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน (ร้อยละ 55.41) และมีความรู้ น้อยที่สุด ด้านการหาคุณภาพเครื่องมือ (ร้อยละ 33.01) ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์สภาพทัศนคติต่อการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยาต่อการวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.70$) รองลงมา คือ การทำวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูสามารถ วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.76$) และการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ต้องการเวลา ในการทำนานมากนักมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.80, SD = 0.87$)

1.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปฏิบัติและการจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการ ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัย โดยสภาพปฏิบัติการวิจัยปัจจุบัน ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.37$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีระดับการปฏิบัติด้านทักษะ การทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.46, SD = 0.37$) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุน บัณฑิตการวิจัยจากสถานศึกษา ($\bar{X} = 2.79, SD = 0.64$) และด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัยมีค่า ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.63, SD = 0.54$) ส่วนระดับที่คาดหวังต่อสภาพปฏิบัติด้านการวิจัย ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54, SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับที่คาดหวังอยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน โดยมีระดับที่คาดหวังด้านการสนับสนุนบัณฑิตการวิจัยจากต้นสังกัดมีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.66, SD = 0.42$) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนบัณฑิตการวิจัยจากสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.62, SD = 0.45$) และด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.54, SD = 0.46$) และ การจัดลำดับความสำคัญความต้องการด้านการวิจัย ในภาพรวม พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพ การวิจัยมีความสำคัญและต้องการมากที่สุด ($PNI = 0.745$) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนบัณฑิต การวิจัยจากต้นสังกัด ($PNI = 0.707$) ด้านการสนับสนุนบัณฑิตการวิจัยจากสถานศึกษา ($PNI = 0.656$) และด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญและต้องการน้อยที่สุด ($PNI = 0.312$) ตามลำดับ

1.5 เปรียบเทียบสภาพความรู้ ทัศนคติ และสภาพปฏิบัติด้านการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยรวม พบว่า สภาพปฏิบัติด้านการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียน ในสังกัดเมืองพัทยาโดยรวม ไม่แตกต่างกันตามเพศ แต่ด้านความรู้และทัศนคติแตกต่างกันตามเพศ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ด้านความรู้ ทักษะคิด ด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัดไม่แตกต่างกันตามช่วงอายุ แต่สภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาโดยรวม และด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษาแตกต่างกันตามช่วงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, สภาพปฏิบัติด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา และด้านทักษะคิดโดยรวม ไม่แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา แต่ด้านความรู้แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสภาพความรู้ ทักษะคิด และสภาพปฏิบัติด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาโดยรวมและทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันตามช่วงประสบการณ์ ส่วนสภาพปฏิบัติด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาโดยรวม ด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัดไม่แตกต่างกันตามตำแหน่ง แต่ด้านความรู้ ด้านทักษะคิด สภาพปฏิบัติการวิจัยด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษาแตกต่างกันตามตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.1 ผลการสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และคู่มือการใช้รูปแบบเป็นการนำผลจากการศึกษาสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การพัฒนารูปแบบ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตและข้อมูลสารสนเทศจากบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งพบประเด็นสำคัญว่าบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา มีปัญหาด้านสภาพความรู้ด้านการวิจัยที่อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 และระดับความรู้ยังมีความแตกต่างกันตามสภาพส่วนบุคคล ถึงแม้จะมีทักษะคิดต่อการวิจัยในระดับมาก และจากการจัดลำดับความสำคัญความต้องการการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย พบว่า บุคลากรครูต้องการให้มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็น ต้องการพัฒนาศักยภาพการวิจัยมากที่สุด โดยมีการสนับสนุนปัจจัยจากทุกฝ่ายทั้งก่อนและหลังการพัฒนา รวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีเวทีวิพากษ์สะท้อนความคิดเห็นด้วย ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดของ สิรินากิจเกื้อกูล (2553) ผู้วิจัยได้ร่างรูปแบบที่โครงสร้างมีลักษณะเป็นองค์ประกอบ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ชั้นร่วมวางแผนเตรียมการ (Plan) หมายถึง ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1.1 สำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความจำเป็นและความต้องการ แนวทาง/วิธีการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยจากต้นสังกัดและสถานศึกษา (Plan)

1.2 สังเกตและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล/ วางแผน (Action and observe)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินแผนและปรับปรุง (Reflect)

2. ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา (Action and observe) หมายถึง การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในชั้นวางแผนเตรียมการมาสร้างกิจกรรมพัฒนาตามขั้นตอนการพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

2.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา (Plan)

2.2 วางแผนวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความต้องการ (Plan)

2.3 ดำเนินการตามแผนพัฒนา (Action)

2.3.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามความจำเป็นและความต้องการ (Plan)

2.3.2 วางแผนพัฒนา (Plan)

2.3.3 ดำเนินการพัฒนา (Action)

2.3.4 สังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe)

2.3.5 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)

2.4 สังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe)

2.5 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)

3. ชั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง (Reflect) หมายถึง การติดตามและประเมินผลหลังขั้นตอนการพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยเสร็จสิ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

3.1 วางแผนการติดตามและประเมินผล (Plan)

3.2 สังเกตและดำเนินการติดตาม (Action and observe)

3.2.1 ประเมินรายงานการวิจัย

3.2.2 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2.3 การจัดแสดงนิทรรศการผลงานเพื่อเผยแพร่

3.3 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)

4. การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกชั้นตอน (Input) หมายถึง การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากเมืองพัทยา และสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

4.1 ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากต้นสังกัด

4.1.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย และศูนย์ประสานงาน มีคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล

4.1.2 จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย

4.1.3 สนับสนุนทุนให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย

4.2 ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากสถานศึกษา

4.2.1 ขวัญกำลังใจ

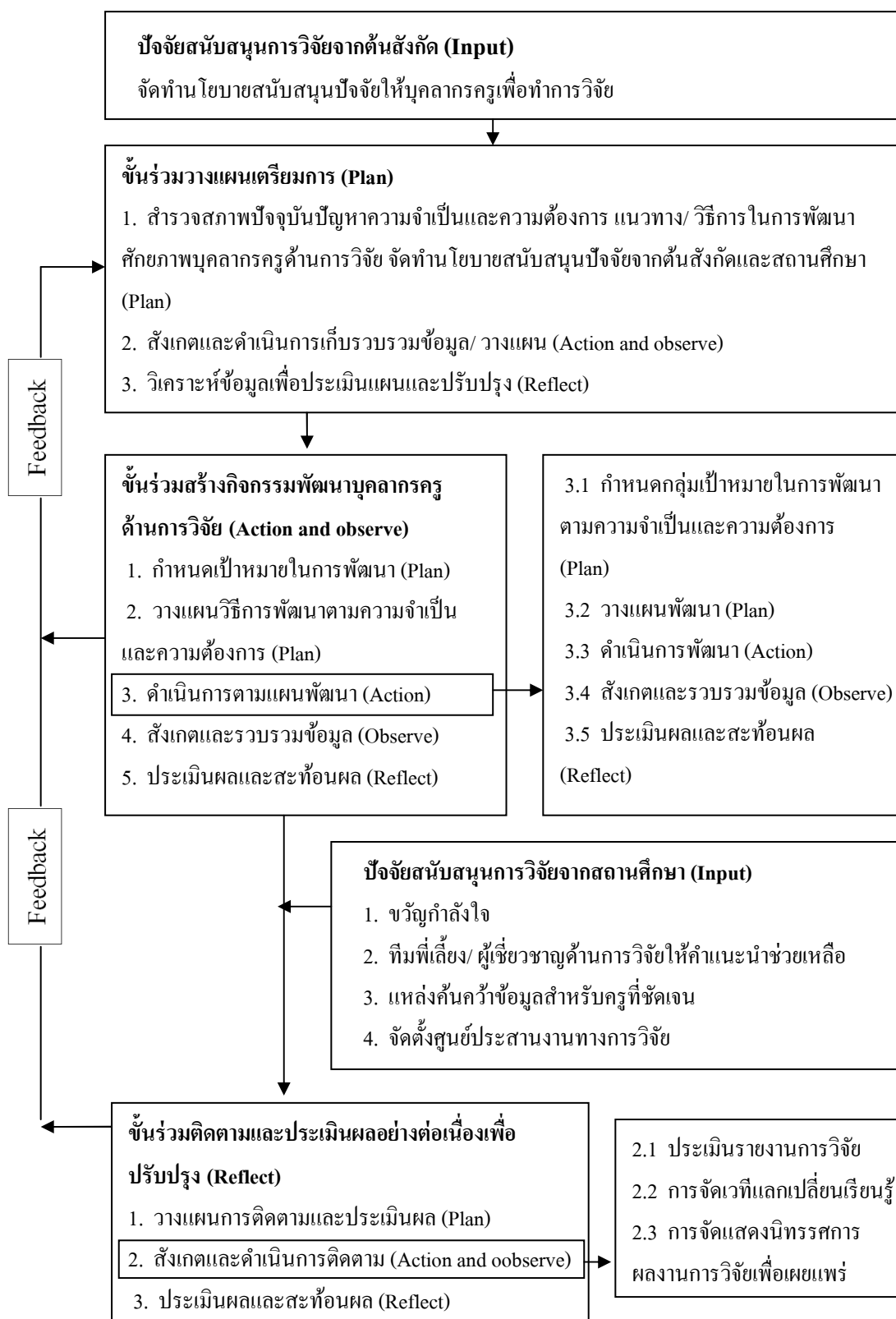
4.2.2 ทีมพี่เลี้ยง/ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยให้คำแนะนำช่วยเหลือ

4.2.3 แหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับครูที่ชัดเจน

5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการนำผลที่ได้หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการประเมินและสะท้อนผลในแต่ละขั้นตอนการพัฒนา เพื่อนำผลไปปรับปรุงแผนพัฒนาต่อไป

2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย ด้วยกระบวนการ วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากที่ร่วมวิพากษ์ในการสนทนากลุ่มได้ให้ความเห็นว่า รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้เสนอ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ แต่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอให้ปรับองค์ประกอบที่ 4 ด้านการสนับสนุนปัจจัยจากต้นสังกัด ประเด็นการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย และศูนย์ประสานงานมีคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และประเด็นการสนับสนุนทุนด้านการวิจัยให้ตัดออกจากองค์ประกอบที่ 4 เนื่องจากการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย และศูนย์ประสานงานมีคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล จะเป็นการเพิ่มภาระ ทั้งกำลังคน และงบประมาณ ที่สำคัญผลงานการวิจัยในชั้นเรียนยังไม่เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ไม่เหมาะสมที่จะจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย ในระดับเมืองพัทยา และประเด็นการสนับสนุนทุนด้านการวิจัย อาจจะมีปัญหาเรื่องงบประมาณเช่นกัน เพราะการให้ทุนต้องคำนึงถึงว่าให้ใคร เกณฑ์การให้เป็นอย่างไร จำนวนเท่าใด ประสิทธิผลที่จะตามมาว่าคุ้มค่าแค่ไหน ดังนั้น จึงเสนอแนะให้ปรับประเด็นดังกล่าวให้เข้าไปไว้ในสถานศึกษาจึงจะเหมาะสม เพราะง่ายต่อการจัดทำนโยบายและจัดสรรงบประมาณที่เมืองพัทยาจะสนับสนุนลงในสถานศึกษา

ที่สถานศึกษาจะสามารถบริหารงบประมาณดังกล่าวได้ตามเป้าหมาย ทั้งการจัดตั้งข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย ศูนย์ประสานงาน และให้ทุนสนับสนุนบุคลากรในรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าขั้นตอนที่ 3 ขึ้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงนั้น ควรจัดในระดับสถานศึกษาก่อน ส่วนในระดับต้นสังกัดควรจัดเฉพาะการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกจากนี้ประเด็นการวิพากษ์ความเหมาะสมของกลุ่มการใช้รูปแบบ สรุปลักษณะของผู้ทรงคุณวุฒิว่า มีความเหมาะสมและสามารถนำไปศึกษาและปฏิบัติตามได้จริง โดยผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอให้ปรับการใช้ถ้อยคำ และปรับเพิ่มเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในแต่ละขั้นตอนผู้วิจัยได้ปรับปรุงรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงสรุปได้ว่า รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และคู่มือการใช้รูปแบบที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ซึ่งรูปแบบมีโครงสร้างดังแผนภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัย ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

3. การประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวม มีความสอดคล้อง ในด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง (IQR = 0.893) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.268) เมื่อจำแนกรายด้านและเรียงลำดับตามค่ามัธยฐาน พบว่า ด้านความเป็นไปได้ มีความสอดคล้องมากที่สุด (IQR = 0.787) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.322) รองลงมา คือ ด้านความถูกต้อง มีความสอดคล้อง (IQR = 0.876) อยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.305) และด้านความเหมาะสมมีความสอดคล้องน้อยที่สุด (IQR = 1.016) อยู่ในระดับมาก (Mdn = 4.191) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจ ที่ได้นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา เพื่อเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา
 - 1.1 สภาพด้านความรู้ของบุคลากรครู จากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ด้านการวิจัย จำนวน 15 ข้อ คะแนนเต็ม 15 คะแนน เรียงลำดับร้อยละของจำนวนคนตามระดับคะแนน พบว่า ส่วนมากมีระดับคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 50 (ร้อยละ 61.47) รองลงมา มีระดับคะแนน ร้อยละ 51-60 (ร้อยละ 17.32) และมีระดับคะแนนร้อยละ 61-70 (ร้อยละ 5.19) น้อยที่สุด ตามลำดับ ในภาพรวมส่วนใหญ่ได้คะแนนเฉลี่ย 7.05 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 47.01 ของคะแนนเต็ม และเรียงลำดับร้อยละของคะแนนเต็มแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรครูมีความรู้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้มากที่สุด (ร้อยละ 59.16) รองลงมา คือ ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัย ในชั้นเรียน (ร้อยละ 55.41) และมีความรู้最少ที่สุดด้านการหาคุณภาพเครื่องมือ (ร้อยละ 33.01) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาส่วนมากจบการศึกษา ในระดับปริญญาตรี ที่เริ่มมีอายุมาก แล้วยังมีปัญหาที่เกิดจากกิจวัตรประจำวันของครู เนื่องจาก สถานศึกษาอยู่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตอบสนองนโยบายทั้งจากส่วนกลางและ นโยบายของท้องถิ่นตลอดเวลา ทำให้ครูมีภาระงานที่รับผิชอบมาก แม้จะมีการศึกษาต่อในระดับ ปริญญาโทมากขึ้นแต่ไม่ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ และฝึกประสบการณ์ด้านการวิจัย แต่ศึกษา เพราะต้องการนำวุฒิการศึกษามาปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้นเท่านั้น ครูจึงไม่มีแรงจูงใจที่จะ แสวงหาความรู้อย่างแท้จริง และบางส่วนได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการวิจัยน้อยมาก ทำให้ความรู้

ด้านการวิจัย ในภาพรวมส่วนใหญ่ไม่ถึงร้อยละ 50 สอดคล้องกับ ภัทรพร เกษสังข์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวครูเองก็ยังคงประสบปัญหาด้านการวิจัยในหลายเรื่อง เช่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก ขาดเอกสารตำราที่จะศึกษาหาความรู้ สอดคล้องกับ ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใหญ่มีเป้าหมายเป็นเหตุจูงใจให้เรียนรู้ และแรงจูงใจดังกล่าว อาจไม่ได้เกิดจากเหตุจูงใจเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเสมอไป ผู้ใหญ่หลาย ๆ คนอาจมาเรียนรู้ ด้วยเหตุผลหลายอย่างประกอบกัน และประการสำคัญ คือ ความสามารถในการเรียนรู้แต่ละระดับของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน สอดคล้องกับ สุพรรณิ สินโพธิ์ (2546) ที่กล่าวไว้ว่า ความรู้ความสามารถในการวิจัยของครู มีองค์ ประกอบระดับบุคคล ได้แก่ จำนวนครั้งที่เข้าอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาและประสบการณ์ด้านการวิจัย

1.2 สภาพทัศนคติต่อการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่ให้ความสำคัญต่อการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้โดยกำหนดให้สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุน การวิจัยให้กับครูเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ดังปรากฏในมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ ส่งผลให้ครูต้องใช้ในการวิจัยในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ นอกจากนี้ สุวิมล วังวานิช (2547) ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยเป็นการให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะ การทำวิจัย การประยุกต์ใช้ การตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลง โรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัย ในที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ และการแก้ปัญหา ทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการวิจัยยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครู มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู มีวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคล ที่มีคุณค่า ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ จึงทำให้ครูมีทัศนคติต่อการวิจัยในระดับมาก สอดคล้องกับ อรุณา รุ่งเรืองวิชกุล (2556) ให้เหตุผลไว้ว่า เมื่อครูมีความรู้ความเข้าใจ หลักการ แนวคิด วิธีการตามหลักวิชาการ สามารถปฏิบัติการวิจัยได้อย่างถูกต้อง ท้ายที่สุดจะเกิดความพึงพอใจมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย

1.3 สภาพปฏิบัติและการจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย โดยสภาพปฏิบัติการวิจัยในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

โดยมีระดับการปฏิบัติด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้าน การสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษาและด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัยมีค่าต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรครูมีการปฏิบัติการวิจัยอยู่แล้วในระดับหนึ่งตามที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 กำหนดไว้จึงทำให้มีทักษะด้าน การทำวิจัยในชั้นเรียน แต่อาจจะมีปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การวิจัยไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังอันเกิดจากปัจจัยสภาพส่วนบุคคลทั้งความรู้ด้านการวิจัย อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น ขาดวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ ขาดขวัญ กำลังใจ หรือการได้รับการอบรมส่งเสริมศักยภาพตามความต้องการด้านการวิจัย สอดคล้อง กับภุมินทร์ เหล่าอำนาจ (2553) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการทำวิจัย ในชั้นเรียนของครู โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนวัดราชสิทธิาราม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสุทธารัตน์ วรกาญจนกุล (2556) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง กระบวนการส่งเสริมการทำ วิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอนนักเรียน ในระดับมัธยมศึกษา พบว่า ขาดการสนับสนุนในหลาย ๆ ด้าน จากสถาน ศึกษา สถานศึกษายังไม่ได้ให้ความสำคัญในเนื้อหาในการทำวิจัย และมีข้อเสนอแนะ ว่าในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาควรมีการอบรมให้ครูในโรงเรียนหรือนอก โรงเรียน สถานศึกษาควรกำหนดแรงจูงใจให้กับครู สถานศึกษาให้การสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกแก่ครูให้รางวัลสร้างขวัญและกำลังใจในการทำวิจัยของครูต่อไป

ส่วนระดับที่คาดหวังต่อสภาพปฏิบัติการวิจัยในภาพรวม พบว่า ระดับที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับที่คาดหวังด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัดมีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษาและด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรครูที่ทำการวิจัยในสภาพปัจจุบันพบปัญหา และอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติทั้งด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติ และปัจจัยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ในการวิจัยเพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพตามความคาดหวังขององค์กรเพื่อนำไปใช้ในการจัดการ เรียนการสอนพัฒนาผู้เรียนต่อไป

จึงมีระดับความคาดหวังให้ต้นสังกัดและสถานศึกษาสนับสนุนปัจจัยด้านการวิจัย ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ จำเริญ จิตรหลัง (2556) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรัง เขต 1 พบว่า ตัวแปรการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ความเป็นนักวิจัย ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย การสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

และสิ่งสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับ ธนวรรณ จันน้ำใส (2555) ได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ด้านความรู้การวิจัยในชั้นเรียน ทักษะการวิจัยในชั้นเรียน และแรงจูงใจการวิจัยในชั้นเรียน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านนโยบาย และการสนับสนุนที่มีต่อการวิจัยในชั้นเรียนของครูมีความสัมพันธ์ของแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการด้านการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัยมีความสำคัญ และต้องการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัด ตามด้วยด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา และด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศักยภาพการวิจัยนั้นมีทั้งเรื่องสาระความรู้ความเข้าใจในเรื่องทฤษฎี ระเบียบวิธีวิจัยวิทยา ทักษะปฏิบัติการวิจัย ความชำนาญ ซึ่งล้วนแล้วเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการศึกษาและทำความเข้าใจ ตลอดจนความสามารถตามสภาพส่วนบุคคล และความแตกต่างระหว่างบุคคลในการแสวงหาความรู้ด้านการวิจัย ทำให้บุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ซึ่งส่วนมากมีอายุมากและจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับ จิตรลดา เสาศิริ (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองไผ่ อำเภอกะเปอร์สมุทรบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ชัดเจน มีบุคลากรเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนแต่ไม่สามารถดำเนินการด้วยตนเองได้ และไม่สามารถอธิบายแนวทางวิธีการขั้นตอนในการวิจัยในชั้นเรียนได้ และการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม การนำวิธีการหรือนวัตกรรม ไปใช้ พบว่า ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ายังขาดประสบการณ์ และมีความกังวลในการนำนวัตกรรมไปใช้ จึงได้ปรึกษาหารือกันระหว่างกลุ่มผู้ร่วมศึกษาด้วยกันเอง จึงทำให้มีความมั่นใจในการนำนวัตกรรมไปใช้ยิ่งขึ้น และสามารถสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรวบรวมข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลได้ การสรุปผล และรายงานผลสามารถดำเนินการได้ตรงกับความมุ่งหมายของการวิจัย แต่การเขียนรายงานการวิจัยต้องปรับปรุงจึงได้ดำเนินการพัฒนาต่อ สอดคล้องกับ รัตติมา โสภาคะยัง (2556) ได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยประกอบด้วย

กลุ่มผู้ร่วมวิจัย 6 คนและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 10 คน รวมทั้งสิ้น 16 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบบันทึกการนิเทศ แบบประเมินรายงานการวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดย แจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอการวิจัยในรูปแบบตารางและพรรณนา วิเคราะห์ ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก คือ ครูทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย ไม่มีร่องรอยหลักฐานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำวิจัย ในชั้นเรียนและการใช้สื่อวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน ส่วนปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน ของครูโรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก คือ ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูเคยผ่านการอบรมมาแล้วเป็นเวลานาน จึงขาดทักษะและความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน และขาดความรู้ ความเข้าใจการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ

1.5 เปรียบเทียบสภาพความรู้ ทักษะ และสภาพปฏิบัติด้านการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพญา โดยรวม พบว่า ด้านความรู้และทักษะ แตกต่างกันตามเพศ, สภาพ ปฏิบัติด้านการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพญา โดยรวม และสภาพปฏิบัติ ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษาแตกต่างกันตามช่วงอายุ,ด้านความรู้แตกต่างกัน ตามวุฒิการศึกษา,ด้านความรู้ ด้านทักษะ สภาพปฏิบัติการวิจัยด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัย จากสถานศึกษาแตกต่างกันตามตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า สภาพส่วนบุคคลของบุคลากรครูทั้งเพศ ช่วงอายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลให้สภาพความรู้ ทักษะ และสภาพปฏิบัติด้านการวิจัยแตกต่างกันตามสมมุติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้ด้วย ดังนั้น รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัด เมืองพญาจึงต้องสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความจำเป็น และความต้องการของแต่ละบุคคล ดังนั้น รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรครูควรประกอบด้วยขั้นร่วมวางแผน เตรียมการที่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็น และความต้องการ แนวทาง/วิธีการพัฒนา จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัย 2) สังเกตและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล/วางแผน 3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินแผนและปรับปรุง เพื่อให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ และให้ครูได้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับทฤษฎีในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 4 ประการ ที่สำคัญตามแนวคิดของ Knowles (1975) คือ 1) ความต้องการและความสนใจ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีหากตรงกับความต้องการ และความสนใจของเขา 2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี

ถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน (Life centered) ดังนั้น ในการจัดหน่วย การเรียนที่เหมาะสมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จึงควรยึดถือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่ เป็นสำคัญ มิใช่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหมด 3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ คือ การที่ผู้สอนพยายาม วิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้ใหญ่แต่ละคนอย่างละเอียด เพราะมีประสบการณ์ที่หลากหลาย และมากกว่าเด็ก 4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ก็คือ การมีความรู้สึกรู้สียงที่ต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้น บทบาทของครูควรอยู่ใน กระบวนการสืบหาหรือค้นหาคำตอบร่วมกับผู้เรียน มากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อ สำหรับความรู้แล้วทำหน้าที่ประเมินผลว่าเขาคล้อยตามหรือไม่เพียงเท่านั้น สอดคล้องกับ อรรถมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556) ที่สรุปไว้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล จะมีเพิ่มมากขึ้น ในแต่ละบุคคล เมื่อมีอายุมากขึ้น ดังนั้น ในการสอนผู้ใหญ่จะต้องคำนึงถึงรูปแบบของการเรียนการสอน และ ประการสำคัญ คือ ความสามารถในการเรียนรู้แต่ละขั้นของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความ สามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน และการจัดกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล ได้ให้ความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนหรือผู้จัดกระบวนการเรียนรู้จะต้องเข้าใจความต้องการ ความสนใจ ธรรมชาติ พัฒนาการ และความแตกต่างของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย ตลอดจนความพึงพอใจของ ผู้เรียนที่มีต่อการเรียนรู้

2. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า รูปแบบ การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นร่วมวางแผนเตรียมการ (Plan) 2) ขั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา (Action and observe) 3) ขั้นร่วมติดตามและประเมินผล อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง (Reflect) 4) การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัย จากต้นสังกัดทุกขั้นตอน (Input) โดยผลจากการตรวจสอบและวิพากษ์ความเหมาะสมความเป็นไป ได้ของร่างรูปแบบ ด้วยการสนทนากลุ่ม จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา พบว่า รูปแบบการส่งเสริม ศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านวิจัยนี้เกิดจากการศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครู ร่วมกับการสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้สารสนเทศความต้องการ ด้านการวิจัยของบุคลากรครูที่สำคัญประกอบกับแนวคิดการพัฒนาบุคลากร การสร้างรูปแบบ การส่งเสริมศักยภาพครูจึงยึดครูเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ตามทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ

โดยมีการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความจำเป็นและความต้องการ แนวทาง/วิธีการในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยจากต้นสังกัดและสถานศึกษา และ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ให้ความสำคัญกับสภาพส่วนบุคคลและ ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดย ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาที่เปิด โอกาสให้บุคลากรครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ทุกขั้นตอนทั้งก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา มีการติดตามนิเทศ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ปัจจัยที่ต้องการจากสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้เข้าใจสภาพปัญหาที่ตรงกัน ได้ร่วมกัน ออกแบบแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของตนเอง รวมทั้งทุกฝ่าย ได้ร่วมวิพากษ์ ติดตามตรวจสอบประเมินผล ทำให้บุคลากรครูได้ตระหนักว่าตนได้ร่วมวางแผน ได้ร่วมตัดสินใจ ทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมที่ดำเนินการด้วย ขณะเดียวกันรูปแบบยังมีการนำ ข้อมูลย้อนกลับจากการสะท้อนผลในแต่ละขั้นตอนมาใช้เพื่อปรับแผนการพัฒนาในครั้งต่อไป ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับ ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2539) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรครู เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็น ในการพัฒนาครูและบุคลากร หรือหาปัญหาที่จะต้องพัฒนา บุคลากร การสำรวจความต้องการบุคลากรนั้น องค์การพึงกระทำเป็นระยะ เพื่อทราบระดับ ความต้องการว่าสูงพอนำไปทำโปรแกรมขึ้นหรือไม่ ที่น่าสนใจ คือ บุคลากรได้ร่วมในการพัฒนา บุคลากรอยู่ด้วย ซึ่งแนวโน้มจะเกิดความพึงพอใจสูงและมีระดับขวัญสูงในการปฏิบัติงานตามมา

2. การวางแผน ในการพัฒนาครูและบุคลากร มีกิจกรรมที่ต้องกำหนด ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอยู่หลายประการ เช่น จะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร เรื่องอะไรควรอยู่ในการวางแผนระยะยาว อะไรเป็นสิ่งที่ต้องรีบทำ สิ่งที่จะอาจเกิดปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติตามแผนที่มีอะไรบ้าง ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นจะมีวิธีการขจัดปัญหานั้นอย่างไร ตลอดจนการวางแผนในด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหาร การพัฒนาบุคลากรการกำหนด ตัวบุคลากรที่จะรับผิดชอบการวางแผนในการพัฒนาบุคคลนั้นโดยทั่วไปจะดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนาครูและบุคลากร โดยกำหนดว่าจะพัฒนา โดยวิธีการใดบ้างเพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นงานหรือ โครงการ เช่น การฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร

- 2.2 การวางแผนดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากร ในแต่ละวิธีหรือในแต่ละเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ขั้นตอนในการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร

2.3 กำหนดผู้รับผิดชอบว่ามีผู้ได้รับผิดชอบงานใด อย่างไร

2.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายว่า ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องหรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

2.5 กำหนดระบบ วิธีการติดตามและประเมินผล ในการพัฒนาบุคลากรว่าจะติดตามผลและประเมินผลอย่างไร

2.6 จัดทำโครงการและเสนอผลมีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

3. การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากร เป็นการดำเนินการพัฒนาตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลา หรือปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

4. การติดตามและประเมินผล การติดตาม และประเมินผลการพัฒนาวิธีต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าได้ดำเนินการไปตามแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหน การติดตามและประเมินผลงานนั้น อาจดำเนินการได้เป็นสามระยะ คือ

4.1 การติดตามและประเมินผล ในระหว่างการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากร

4.2 ประเมินผล หลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาครูและบุคลากร หรือหลังจากสิ้นสุดโครงการ

4.3 การติดตาม และประเมินผล ภายหลังจากที่บุคคลนั้นเสร็จสิ้นจากการกลับไปปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง เพื่อจะได้ทราบว่าผู้นั้นได้นำผลการพัฒนาไปใช้ประโยชน์แก่เขาอย่างไรบ้าง สอดคล้องกับ สมโภชน์ อเนกสุข (2548) ได้กล่าวถึง กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผลการปฏิบัติ และการปรับปรุงแผนเพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรการปฏิบัติช่วงต่อไปจนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ซึ่งกระบวนการวิจัยต้องมีความยืดหยุ่นสูง มีความเป็นพลวัต ไม่จำเป็นต้องเป็นการดำเนินงานเชิงเส้นตรง สามารถทำการวิจัยซ้ำ ๆ กันได้อีก โดยพิจารณาจากผลสะท้อนกลับ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาแผนงานและกระบวนการวิจัยในลำดับต่อไป สอดคล้องกับ ภัทราพร เกษสังข์ (2551) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม; กรณีศึกษากลุ่มคุณภาพหาднаแก้ว กลุ่มศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มครูและกลุ่มผู้ร่วมวิจัย กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา คือ กลุ่มครูที่เข้าร่วมพัฒนา 41 คน ผู้บริหาร 5 คน ศิษยานิเทศก์ 1 คน และนักวิจัย วิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดวิธีของสตรีเจอร์และวิธีของเคมมิสและแมกเทกการ์ด การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับศักยภาพการทำวิจัย คุณภาพงานวิจัยและเจตคติต่อการวิจัยระหว่าง

ก่อนกับหลังการพัฒนาโดยใช้สถิติที่ทดสอบ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลโดยการตรวจสอบสามเส้าและกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อค้นพบกับคนอื่น ๆ ผลการวิจัย พบว่า สภาพการทำวิจัยของครูอยู่ในระดับมาก แต่ส่วนใหญ่เขียนเป็นงานวิจัยอย่างง่าย เพราะครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยน้อย และไม่มั่นใจที่ทำนั้นถูกหรือไม่ ปัญหาการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาความรู้โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการควรแบ่งเนื้อหาที่อบรม ตัวอย่างงานวิจัย การนิเทศติดตามผลการพัฒนาศักยภาพ พบว่า ครูเข้าร่วมพัฒนามีศักยภาพการทำวิจัย คุณภาพงานวิจัย และเจตคติต่อการวิจัยหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรูปแบบการพัฒนามีศักยภาพด้านการวิจัย ได้แก่ การสร้างความตระหนัก การสนับสนุนจากผู้บริหาร เช่น เวลา งบประมาณ การเลื่อนขั้น การพัฒนาบุคลากร การอบรมเชิงปฏิบัติการ ตัวอย่างงานวิจัยที่ดี สอนการสืบค้นและการเขียนอ้างอิง การนิเทศติดตามจากผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ สร้างคลินิกที่ปรึกษาวิจัย และเครือข่ายนักวิจัย

3. การประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเป็นภาพรวม มีความสอดคล้องในด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูที่เกิดจากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็นและความต้องการของครู ก่อนการพัฒนาและนำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ทำให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น วิพากษ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสนับสนุนปัจจัยที่สำคัญในทุกขั้นตอนจากต้นสังกัดและสถานศึกษา ทั้งก่อนและหลังการพัฒนา มีการติดตามผล การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการพัฒนาในแต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทุกฝ่ายได้ทราบข้อมูลผลกระทบ จุดเด่น จุดด้อย ของกระบวนการพัฒนา เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจและเต็มใจที่จะพัฒนาตนเองให้บรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนาอันเกิดจากความต้องการของครูเอง สอดคล้องกับ ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2553) ได้จำแนกแรงจูงใจตามลักษณะของเป้าหมายของความต้องการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ว่า เพื่อเป้าหมายส่วนตัว หมายถึง การได้งานใหม่ การก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ และเพื่อเติมเต็มข้อผูกพัน หมายถึง การทำให้ได้ตามข้อกำหนดมาตรฐานการศึกษา การสร้างความพึงพอใจให้กับนายจ้าง การเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม และการเป็นบุคคลที่มีความสุขในชีวิต สอดคล้องกับ ฉลอม ชูยิ้ม (2557) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู

ในการสร้างข้อสอบ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยครูที่เข้ารับการพัฒนาเป็นผู้ประเมิน พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของครู มีการศึกษาสภาพปัญหาก่อนการพัฒนา ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีการให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับ ชัชวาลย์ ทัดศิวัช (2558) ที่สรุปไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม นับเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมและชุมชน โดยเป็นงานวิจัยที่เริ่มต้นจากชุมชน สนับสนุนให้ชาวบ้านหรือตัวแทนในชุมชนเป็นคนสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองและชุมชน โดยการศึกษาเรียนรู้หาข้อมูล การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่กำลังประสบอยู่ โดยการร่วมกันวางแผน และกำหนดการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ พร้อมทั้งการปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ และมีนักวิจัยภายนอก ทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้กระบวนการวิจัยบังเกิดผลสอดคล้องกับเป้าหมายอันนับได้ว่าการวิจัยได้ช่วยสร้างคุณลักษณะของการเรียนรู้แบบพหุภาคี พร้อมกับก่อให้เกิดผลพลอยได้ที่เป็นจิตสำนึกตระหนักในปัญหา หน้าที่ และร่วมกันแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม ทำงานร่วมกันทั้งแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างต่อเนื่องยั่งยืนของชุมชน สอดคล้องกับ ชรินทร์ เจริญไชย (2557) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจโดยครู กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ประเมิน ซึ่งผลการประเมิน พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูมีความเป็นประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา พบว่า บุคลากรครูมีสภาพความรู้ด้านการวิจัยอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 มีระดับปฏิบัติการวิจัยในระดับปานกลาง มีทัศนคติในระดับมาก มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยมากที่สุด และมีความรู้ ทัศนคติ และสภาพปฏิบัติด้านการวิจัยแตกต่างกันตามสภาพส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ต้นสังกัด สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพัฒนาบุคลากรควรศึกษาสารสนเทศด้านการวิจัยของบุคลากรครูให้ละเอียด เช่น สภาพความรู้ ทักษะของครู แต่ละคนเป็นอย่างไร สภาพปัญหาของครูรายบุคคลเป็นอย่างไร วิธีการพัฒนาครูเป็นแบบใด จึงจะเหมาะสมกับครูและบริบทขององค์กร จะพัฒนาศักยภาพการวิจัยในเรื่องใดให้กับใคร

ที่มีความต้องการสำคัญจำเป็นมากที่สุด เป็นต้น ประกอบกับการศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมให้เข้าใจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมต้องเข้าใจบทบาทของตนเองในขั้นตอนการพัฒนาทุกขั้นตอนเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ต้นสังกัด และสถานศึกษาต้องรับผิดชอบในการจัดทำนโยบายและจัดหาปัจจัยสนับสนุนด้านการวิจัยให้กับบุคลากรครูตามความต้องการให้เพียงพอ โดยเฉพาะการส่งเสริมศักยภาพครูทุกคน มีผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาด้านการวิจัย สร้างขวัญกำลังใจทุกด้านอยู่เสมอ ส่วนด้านการประเมินรายงานงานวิจัย การจัดนิทรรศการ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรจัดในสถานศึกษาภาคเรียนละ 1 ครั้ง และควรเลือกช่วงเวลาก่อนปิดภาคเรียน เพื่อจะได้นำผลไปปรับปรุงผลงานในภาคเรียนต่อไป ส่วนในระดับต้นสังกัดควรจัดเฉพาะการจัดนิทรรศการ ร่วมกับการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการพัฒนาและนำข้อมูลไปปรับปรุงการพัฒนาครั้งต่อไป ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรครูได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้นและนำไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป

3. ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูของต้นสังกัด และสถานศึกษาในแต่ละด้าน ควรนำกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในกระบวนการพัฒนาเพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมวางแผน และวิพากษ์ เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลการเรียนรู้ซึ่งกันและกันทำให้เกิดความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาก่อเกิดทัศนคติที่ดีในการเข้ารับการพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนารุดตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูในทุกด้านเพื่อให้ได้สารสนเทศทั้งจุดเด่น จุดด้อยของรูปแบบเพื่อนำไปปรับรูปแบบการพัฒนาครูให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูในด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นสารสนเทศประกอบแนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูในด้านนั้น ๆ ต่อไป

3. ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น สังกัดเทศบาลเมือง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กองวิจัยทางการศึกษา. (2542). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: กองวิจัยการศึกษา
กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกตุมะณี คำจันทร์. (2552). การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์สกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- แขก บุญมาพันธ์. (2556). การพัฒนาครูศักยภาพด้านการวัดและประเมินผลเพื่อยกระดับ
การเรียนรู้ของนักเรียนในการปฏิรูปการศึกษาของครู โรงเรียนเครือข่ายฝึกระบบการณ
วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและพัฒนา
การศึกษา. คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอน
ตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ “2549 ปี แห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน”.
กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐาน.
- จรรยา เอียบสกุล. (2555). กระบวนการส่งเสริมงานวิจัยในสถานศึกษา. วารสารวิชาการพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 22(2), 367-
376.
- จิตรลดา เสาศิริ. (2551). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองไผ่
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. เข้าถึงได้จาก
http://www.trg1.obec.go.th/news_file/p.
- ฉลอม ชูยิ้ม. (2557). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการสร้างข้อสอบ กลุ่มสาระการเรียนรู้
คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ปริญญาโทปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชา
การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
พิษณุโลก.

- ชัชวาลย์ ทัดศิวัช. (2558). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research-PAR): มิติใหม่ของรูปแบบวิธีวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนระดับท้องถิ่น. เข้าถึงได้จาก <http://www.mgts.lpru.ac.thmgtskmpic>.
- ชรินทร์ เจริญไชย. (2557). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการประเมินตามสภาพจริงโดยประยุกต์ใช้การประเมินแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เขนิยา สิงห์สาร. (2554). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนสุพรรณบุรีปัญญานุกูล เรื่อง การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2558). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. เข้าถึงได้จาก <http://www.edu.stou.ac.thEDUUploadedFile6.pdf>.
- เดิมศักดิ์ คทวนิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธนุคม์ บุญผาสังข์. (2558). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน. เข้าถึงได้จาก <http://amn.igetweb.com/?mo=3&art=406295>.
- นพวรรณ ศรีเกตุ. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของนิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิตยา โพธารวรรณ. (2550). รูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ: กรณีศึกษา ศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญเชิด ชำนิศาสตร์. (2556). การพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการในการจัดการศึกษาปฐมวัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี. ปริญญาบัตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2554). การวิจัยการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา. (2549). *เรื่อง สารະความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.teched.rmutp.ac.th/new/wp-content>.
- ปาริญาวาท เหล่าเขตร์การ. (2556). กลยุทธ์การพัฒนานุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 18(3), 30-44.
- ปราโมทย์ วีรวรรณ. (2551). การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านท่า สองคอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม*, 2(1), 149-158.
- ปรีดา งามสามยา. (2557). *การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บแบบปฏิสัมพันธ์ในเวลาเดียวกัน โดยใช้เทคโนโลยีสตรีมมิ่งมีเดียตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริม สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่. ปรินญาคุณิพนธ์การศึกษาคุณิพนธ์ิต, สาขาวิชา เทคโนโลยีการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- พงศ์เทพ จิระโร. (2554). *หลักการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ชลบุรี: บัณฑิตเอกสาร.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2559). *หลักการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. ชลบุรี: บัณฑิตเอกสาร.
- พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์. (2558). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. เข้าถึงได้จาก http://www.lamptech.ac.th/webprg/article_top/file_ar.
- พรณี บุญประกอบ. (2558). *การวิจัยแบบมีส่วนร่วม ของครูในการพัฒนาพลังปัญญาของเยาวชน ไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bsris.swu.ac.th/filenews114.pdf>.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2554). การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(1), 119-120.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2551). การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษากลุ่มคุณภาพ หาดนาแก้ว. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 6(18), 12-29.
- ภูชงค์ บุญอภัย. (2557). รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์โรงเรียนประถมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์)จังหวัดจันทบุรี. *วารสาร การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(1), 108-113.
- ภูษณิศา ยุงทอง. (2558). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียน ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.opac.psu.ac.th/BibDetail.aspx?bibno>.

- ภูมินทร์ เหล่าอำนาจ. (2553). *การศึกษาสภาพและปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียน วัดราชสิทธาราม สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2553). *วิธีวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. นครปฐม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- รัตติมา โสภาคะยัง. (2556). *การพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(49), 27-33.
- โรงเรียนเมืองพญา 7 (บ้านหนองพังแค). (2550). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบสอง)*. ชลบุรี: โรงเรียนเมืองพญา 7 (บ้านหนองพังแค).
- โรงเรียนเมืองพญา 7 (บ้านหนองพังแค). (2554). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบสาม)*. ชลบุรี: โรงเรียนเมืองพญา 7 (บ้านหนองพังแค).
- วสันต์ ปานทอง. (2556). *รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(ฉบับพิเศษ), 193-205.
- วันเพ็ญ เนตรประไพ. (2553). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาวรรณ เอกวรรณง. (2553). *รายงานการวิจัยการพัฒนาแบบการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียนของนักศึกษาชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2553*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิไลวรรณ จันน้ำใส. (2555). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วิสุทธิ เวียงสมุทร. (2553). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1-2. คุษณินิพนธ์การศึกษาคุษณินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2558). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. เข้าถึงได้จาก <http://www.e-journal.sru.ac.th/index.php/srjarticle/download/241195>.
- ศศิกานจน์ ทิวสุวรรณ. (2553). จิตวิทยาการเรียนรู้กับการศึกษานอกระบบ หน่วยที่ 13 ใน เอกสารการสอนชุดวิชา จิตวิทยาและวิทยาการเรียนรู้. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมโภชน์ เอนกสุข. (2548). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 3(1), 18-31.
- สมุทร ชำนาญ. (2546). การพัฒนารูปแบบการบริหาร โรงเรียนที่บริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. คุษณินิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุษณินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2553). การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูป: ประสพการณ์จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543-2551. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 12(2), 46-59.
- สุจิตร กงสะเด็น. (2551). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านหนองแวงหนองจิก โนนดุ่น อำเภอพระยีน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุทธภรณ์ วรกาญจนกุล. (2556). กระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สุปรียา สิทธิกุล. (2553). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยแบบมีส่วนร่วมทางด้านกีฬาและ สุขภาพเพื่อพัฒนาคนและสังคมอย่างมีคุณภาพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา, 2(2), 59-66.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2556). ประชุมวิชาการประจำปี พ.ศ. 2556 (ปีที่ 3) การเสนอผลงานวิจัยในโครงการวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง. กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.

- สำนักการศึกษาเมืองพัทยา. (2553). รายงานประเมินตนเอง สำนักการศึกษาเมืองพัทยา ปี พ.ศ. 2554. ชลบุรี: สำนักการศึกษาเมืองพัทยา.
- อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 2. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา ผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกลักษณ์ บุญท้าว. (2556). รูปแบบการพัฒนาคูรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การประถมศึกษามหาสารคามเขต 2. คุษฎีนิพนธ์ครุศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อวิรุทธิ์ มูลเอก. (2551). การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนหนองสงวิทยาคม อำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุดมลักษณ์ บำรุงญาติ. (2554). รายงานการวิเคราะห์ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพการวิจัยของ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Chicago: Follett.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.สุวัฒนา จิตต์รัตนอรุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวายไผ่ตรภูมิ จังหวัดสุรินทร์
ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา
2. อาจารย์ ดร.เรวดี จันทร์รัสมิโชติ อาจารย์พิเศษคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี
ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา
3. อาจารย์ ดร.อนุรักษ์ บุญพยนต์ ครูชำนาญการ โรงเรียนเมืองพิทยา 7 (บ้านหนองพังแก)
จังหวัดชลบุรี ผู้เชี่ยวชาญ สาขา ไทยศึกษา
(ด้านการใช้ภาษา)
4. อาจารย์ ดร.รุ่งนภา จันทรา อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ผู้เชี่ยวชาญสาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา
5. อาจารย์ ดร.ศจี จิระโร อาจารย์ประจำ ภาควิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี
ผู้เชี่ยวชาญสาขา วัดผลและประเมินผลการศึกษา

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมวิพากษ์และตรวจสอบ
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ**

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. นางวรรณภา วรรณศรี | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา
จังหวัดชลบุรี |
| 2. นายวิโรจน์ กุศลแดง | หัวหน้าฝ่ายวิชาการ สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา
จังหวัดชลบุรี |
| 3. นางสาวเยาวรัตน์ รัตนเหลี่ยม | รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพัทยา 3 (สว่างฟ้าพุทธาราม)
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี |
| 4. นางนงนุช รักษา | รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทธยาเหนือ)
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี |
| 5. นางสุรีย์ บุญรักษา | รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค)
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี |
| 6. นางนารี จุงจิตรดำรงค์ | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพัทยา 2 (เจริญราษฎร์อุทิศ)
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี |
| 7. นางสาวรุ่งทิพย์ จันตะวงศ์ | หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพัทยา 3 (สว่างฟ้าพุทธาราม)
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี |
| 8. นางสุรีย์ กลัดสำเนียง | หัวหน้างานวิชาการ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพัทยา 5 (บ้านเนินพัทธยาเหนือ)
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี |
| 9. นางวัชรินทร์ ขาวเจริญ | หัวหน้างานบุคลากร ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค)
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี |

10. นายบุญสม ผลอินทร์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค)
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
11. นางสาวชลิลักษณ์ ปลายเงิน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค)
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
12. นายอนุสิษฐ์ กิจวิสาละ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค)
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
13. นางสุรินทร์ จิตต์คงไทย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค)
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี
14. นางกนกพร ธิโสภา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค)
สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

11. นางขนิษฐา โพธิสินธุ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลตำบลห้วยใหญ่
สังกัดเทศบาลตำบลห้วยใหญ่ จังหวัดชลบุรี
12. นางสาวอุษาพร พรหมวาริ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 7 (วัดราษฎร์อุทิศ)
สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
(กศ.ม. การวัดและประเมินผล มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
13. นายสัมพันธ์ สุภไส อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
14. ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริพร อนุศาสนนันท์
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
16. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.อรัญญา ชุยกะเดื่อง
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาคผนวก ข
ผลการหาคุณภาพเครื่องมือ

ตารางที่ 27 ผลการประเมินความสอดคล้องเหมาะสมของข้อสอบกับวัตถุประสงค์ของ
แบบทดสอบความรู้ด้านการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ผลรวม $\Sigma(R)$	IOC
	1	2	3	4	5		
1	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
2	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60
3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80
4	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
14	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80
15	+1	0	+1	0	+1	3	0.60

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อความด้าน	ข้อที่	ดัชนี		อำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ความยาก (<i>p</i>)
		ความสอดคล้อง (IOC)	สรุปผล		
ความรู้ทั่วไป	1	0.80	สอดคล้อง	.20	.53
เกี่ยวกับการวิใจใน	2	0.60	สอดคล้อง	.50	.73
ชั้นเรียน	3	0.80	สอดคล้อง	.45	.55
ประชากรและกลุ่ม	4	0.60	สอดคล้อง	.30	.63
ตัวอย่าง	5	1.00	สอดคล้อง	.40	.60
	6	0.60	สอดคล้อง	.55	.78
การหาคุณภาพ	7	1.00	สอดคล้อง	.20	.50
เครื่องมือ	8	0.80	สอดคล้อง	.25	.48
	9	1.00	สอดคล้อง	.50	.63
การเก็บรวบรวม	10	0.60	สอดคล้อง	.55	.63
ข้อมูล	11	1.00	สอดคล้อง	.45	.68
	12	1.00	สอดคล้อง	.40	.65
การวิเคราะห์ข้อมูล	13	1.00	สอดคล้อง	.45	.63
และสถิติที่ใช้	14	0.80	สอดคล้อง	.65	.83
	15	0.60	สอดคล้อง	.45	.73
ความเชื่อมั่น เท่ากับ .822					

ตารางที่ 28 ผลการประเมินความสอดคล้องเหมาะสมของข้อความกับจุดประสงค์ของ
แบบสอบถามทัศนคติต่อการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					ผลรวม $\Sigma(R)$	IOC	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
12	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
13	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
14	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
15	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

ความเชื่อมั่น เท่ากับ .903

ตารางที่ 29 ผลการประเมินความสอดคล้องเหมาะสมของข้อคำถามกับจุดประสงค์ของ
แบบสอบถามสภาพปฏิบัติการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถามด้าน	ข้อที่	คะแนนความเห็นของ					ผลรวม $\Sigma(R)$	IOC	ผลการประเมิน
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							
		1	2	3	4	5			
	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ทักษะการทำ	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
วิจัยในชั้นเรียน	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	19	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
การสนับสนุน	20	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
ปัจจัยการวิจัย	21	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
จากต้นสังกัด	22	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	23	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อคำถามด้าน	ข้อที่	คะแนนความเห็นของ					ผลรวม $\Sigma(R)$	IOC	ผลการประเมิน
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							
		1	2	3	4	5			
การสนับสนุน ปัจจัยการวิจัยจาก สถานศึกษา	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
การพัฒนา ศักยภาพการวิจัย	34	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	35	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	36	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	37	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	38	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	41	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	42	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	43	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	44	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	45	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	46	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	47	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง

ตารางที่ 29 (ต่อ)

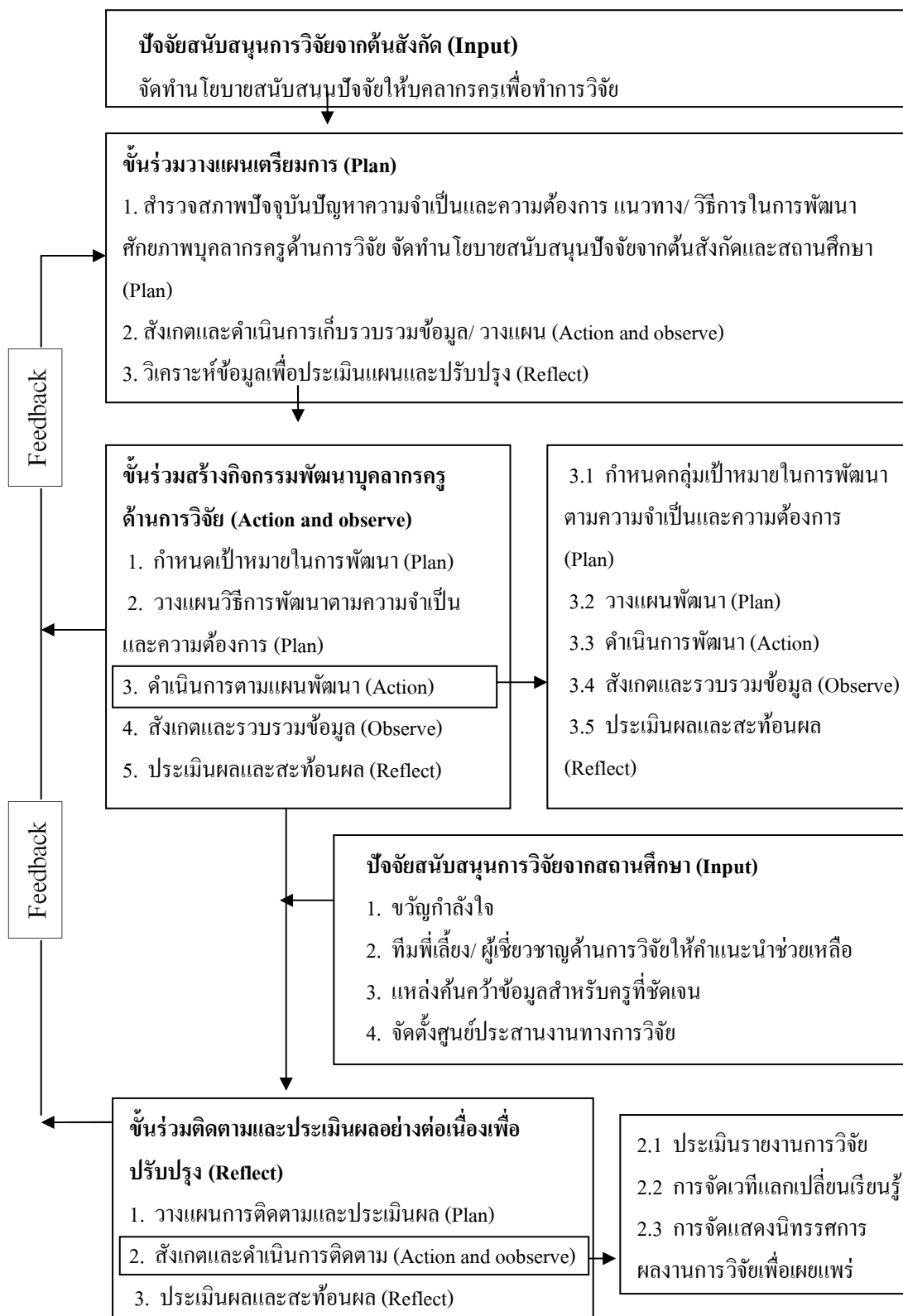
ข้อความด้าน	ข้อ ที่	คะแนนความเห็นของ					ผลรวม $\Sigma(R)$	IOC	ผลการประเมิน
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							
		1	2	3	4	5			
การพัฒนา ศักยภาพการวิจัย	48	0	+1	+1	+1	+1	5	0.80	สอดคล้อง
	49	+1	0	+1	+1	+1	5	0.80	สอดคล้อง
	50	+1	0	+1	+1	+1	5	0.80	สอดคล้อง
ความเชื่อมั่น เท่ากับ .892									

ตารางที่ 30 ผลการประเมินความสอดคล้องเหมาะสมของข้อความกับจุดประสงค์ของแบบ
ประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา
ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อความด้าน	ข้อที่	คะแนนความเห็นของ					ผลรวม $\Sigma(R)$	IOC	ผลการประเมิน
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)							
		1	2	3	4	5			
ความ เป็นประโยชน์	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	5	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	สอดคล้อง
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความเหมาะสม	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	3	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความเป็นไปได้	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
ความถูกต้อง	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	3	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
	5	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค

ร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย
ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม



ภาพที่ 4 ร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)
เรื่อง

ศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี มี 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบทดสอบเกี่ยวกับการวัดความรู้ของบุคลากรครูด้านการวิจัย
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรครูที่มีต่อการทำวิจัย
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติการทำวิจัยของบุคลากรครู
2. การให้คะแนนของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการสร้าง ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามในการวิจัยเพื่อจัดทำสารสนเทศเท่านั้น การนำแบบสอบถามไปใช้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านเป็นส่วนตัวแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาตรวจสอบแบบสอบถามและให้คำแนะนำในครั้งนี้

นางสาวอิสริญญา นิมพลี

นิสิตปริญญาโท สาขา วิจัย วัฒน และสถิติการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบทดสอบเกี่ยวกับการวัดความรู้ของบุคลากรครูด้านการวิจัย

คำแนะนำในการให้คะแนน

คำถามส่วนนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับการวัดความรู้ของบุคลากรครูด้านการวิจัย ขอให้ท่านพิจารณาให้คะแนนคำถามแต่ละข้อโดยขีด ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่องเท่านั้น โดยมีความหมายแต่ละช่อง ดังนี้

1 หมายถึง เมื่อเห็นว่ารายการพิจารณามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่ารายการพิจารณามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง เมื่อเห็นว่ารายการพิจารณาไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

ที่	รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1.	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน				
1.1	1. รูปแบบการวิจัยใดที่นิยมใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ก. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ข. การวิจัยเชิงคุณภาพ ค. การวิจัยเชิงปริมาณ ง. การวิจัยเชิงประเมิน				
1.2	ข้อใดเป็นการคาดคะเนคำตอบของการวิจัยอย่างมีเหตุผล ก. สมมติฐานการวิจัย ข. ความมุ่งหมายการวิจัย ค. การอภิปรายผลการวิจัย ง. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย				
1.3	ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับการวิจัย ก. การวิจัยที่ดีต้องเน้นสถิติขั้นสูง ข. ผู้บริหารไม่ควรดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ค. ผู้วิจัยไม่จำเป็นต้องมีความรอบรู้ในเรื่องที่ทำวิจัยมากนักก็ได้ ง. การวิจัยเชิงทดลองต้องควบคุมไม่ให้ตัวแปรอื่นส่งผลต่อการวิจัย				

ที่	รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
2.	ด้านความรู้เกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง				
2.1	การกล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ควรจะกล่าวถึงในส่วนของกระบวนการวิจัย ก. ที่มาและความสำคัญของปัญหา ข. เอกสารที่เกี่ยวข้อง ค. วิธีการดำเนินการ ง. สรุปผล อภิปรายผล				
2.2	ข้อใดไม่ใช่วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ก. ใช้สูตรคำนวณ ข. ใช้เกณฑ์ร้อยละ ค. ใช้การประมาณ ง. ใช้ตารางสำเร็จรูป				
3	ด้านความรู้เกี่ยวกับการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ				
3.1	ข้อใดไม่ใช่การหาคุณภาพของแบบทดสอบ ก. ความเที่ยงตรง ข. ความเชื่อมั่น ค. อำนาจจำแนก ง. ความเป็นอัตนัย				
3.2	ค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบควรมีค่าเท่าใด ก. .05-1.00 ข. .20-1.00 ค. .05-.80 ง. .20-.80				

ที่	รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
3.3	ข้อใดไม่ใช่เครื่องมือในการวิจัย ก. โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ข. แผนการจัดการเรียนรู้ ค. แบบสัมภาษณ์ ง. นวัตกรรม				
3.4	ข้อใดเป็นการหาคุณภาพเครื่องมือของ การพัฒนาแบบฝึกทักษะ เรื่อง การบวก ก. ค่าความยากง่าย ข. หาค่าอำนาจจำแนก ค. ดัชนีประสิทธิภาพ E1/E2 ง. ค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค				
4.	ด้านความรู้เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล				
4.1	ข้อใดเป็นหลักการของการเลือกใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ก. ความสามารถของผู้ใช้เครื่องมือ ข. ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการเก็บ ค. กลุ่มตัวอย่างที่จะให้ข้อมูล ง. เวลาที่ใช้เก็บข้อมูล				
4.2	ขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ถ้าต้องการวัดทักษะการแก้ปัญหาของนักเรียน ควรใช้วิธีการใดเก็บรวบรวมข้อมูล ก. การสังเกต ข. การทดสอบ ค. การสัมภาษณ์ ง. การประเมินทักษะการปฏิบัติ				

ที่	รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
4.3	<p>ถ้าต้องการทราบว่านักเรียนมีความรู้สึกรู้สึกอย่างไรต่อวิชาที่ท่านทำการสอน ควรใช้เครื่องมือใดในการเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>ก. แบบสังเกต</p> <p>ข. แบบทดสอบ</p> <p>ค. แบบวัดเจตคติ</p> <p>ง. แบบสัมภาษณ์</p>				
5.	ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้				
5.1	<p>ค่าสถิติใดเป็นตัวแทนของข้อมูลที่เหมาะสมกับข้อมูลเชิงปริมาณที่มีจำนวนมาก มากที่สุด</p> <p>ก. มัชฐาน</p> <p>ข. ฐานนิยม</p> <p>ค. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน</p> <p>ง. ค่าเฉลี่ยหรือมัธยมาเลขคณิต</p>				
5.2	<p>การวิเคราะห์ความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนหลังเรียนด้วยชุดฝึกทักษะของนักเรียนชั้น ป.4 จำนวน 30 คน ควรใช้สถิติใดวิเคราะห์ความแตกต่าง</p> <p>ก. t-test</p> <p>ข. F-test</p> <p>ค. ANOVA</p> <p>ง. MANOVA</p>				
5.3	<p>ข้อใดเป็นสถิติพื้นฐาน</p> <p>ก. ร้อยละ</p> <p>ข. t-test</p> <p>ค. F-test</p> <p>ง. ค่าความเชื่อมั่น (r)</p>				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรครูที่มีต่อการวิจัย

คำแนะนำในการให้คะแนน

คำถามส่วนนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรครูที่มีต่อการวิจัย ขอให้ท่านพิจารณาให้คะแนนคำถามแต่ละข้อโดยขีด ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่องเท่านั้น โดยมีความหมายแต่ละช่อง ดังนี้

1 หมายถึง เมื่อเห็นว่ารายการพิจารณามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่ารายการพิจารณามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง เมื่อเห็นว่ารายการพิจารณาไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ที่	รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		1	0	-1
1.	การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่น่าสนใจ			
2.	การทำวิจัยในชั้นเรียนช่วยพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้แก้ปัญหาในการเรียนการสอน			
3.	การทำวิจัยเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของครู			
4.	การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน			
5.	การวิจัยในชั้นเรียนทำให้นักเรียนมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น			
6.	การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งจำเป็น			
7.	ครูยุคใหม่ต้องทันเหตุการณ์และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้			
8.	การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู			
9.	การทำวิจัยในชั้นเรียนสามารถนำไปปฏิบัติจริงในห้องเรียน			
10.	การทำวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น			
11.	การทำวิจัยในชั้นเรียนสามารถทำร่วมกันได้พร้อมกันทั้งโรงเรียน			
12.	การทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ต้องการเวลาในการทำงานมากนัก			
13.	การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่เป็นปัจจุบันทันเหตุการณ์			

ที่	รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		1	0	-1
14.	การทำวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทำให้ทราบจุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนแต่ละคน			
15.	การวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูมีทักษะการทำวิจัยเชิงวิชาการมากขึ้น			

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติการทำวิจัยของบุคลากรครู

คำแนะนำในการให้คะแนน

คำถามส่วนนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติการทำวิจัยของบุคลากรครู ขอให้ท่านพิจารณาให้คะแนนคำถามแต่ละข้อโดยขีด ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่องเท่านั้น โดยมีความหมายแต่ละช่อง ดังนี้

1 หมายถึง เมื่อเห็นว่ารายการพิจารณามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่ารายการพิจารณามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง เมื่อเห็นว่ารายการพิจารณาไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

ที่	รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		1	0	-1
1.	ด้านกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน			
1.1	การวิเคราะห์สภาพปัญหาและระบุสาเหตุของปัญหาการเรียน/พฤติกรรมของนักเรียนได้ถูกต้อง			
1.2	การกำหนดกลุ่มประชากรและวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง			
1.3	การกำหนดปัญหาการวิจัยได้อย่างชัดเจน			
1.4	การเลือกนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียน/พฤติกรรมของนักเรียน			
1.5	การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างชัดเจนเหมาะสม			
1.6	การตั้งสมมติฐานการวิจัยได้อย่างชัดเจนเหมาะสม			

ที่	รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		1	0	-1
1.7	การกำหนดขอบเขตการวิจัยได้			
1.8	การระบุตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้อย่างถูกต้อง			
1.9	การออกแบบการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยในชั้นเรียนแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม			
1.10	การวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัย ได้อย่างถูกต้อง			
1.11	ความรู้ และทักษะในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในชั้นเรียน			
1.12	การอธิบายลำดับขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือในการวิจัย เช่น ความเที่ยง ความเชื่อมั่น เป็นต้น ได้ถูกต้อง			
1.13	การใช้เทคนิคและวิธีการจัดเก็บข้อมูลวิจัยทั้งเชิงปริมาณ และ เชิงคุณภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
1.14	การเลือกใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง			
1.15	การเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัย ได้อย่างถูกต้อง			
1.16	การนำเสนอข้อมูลให้มีความกะทัดรัด ชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน			
1.17	การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง			
1.18	การเขียนรายงานการวิจัยได้อย่างถูกต้องตามระเบียบวิธีมาตรฐาน			
2.	ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัด			
2.1	ต้นสังกัดมีนโยบายหลัก และเป้าหมายในการส่งเสริมให้บุคลากรครู ทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน			
2.2	ต้นสังกัดมีคณะกรรมการที่ปรึกษา ศูนย์ประสานงาน และมีหน้าที่ รับผิดชอบในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน			
2.3	ต้นสังกัดมีทุนสนับสนุนให้บุคลากรครูทำวิจัย			
2.4	ต้นสังกัดมีการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่องทุกปี			

ที่	รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		1	0	-1
2.5	ต้นสังกัดมีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย และมีเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานวิจัยระหว่างสถานศึกษา			
3.	ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา			
3.1	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน			
3.2	สถานศึกษาใช้การนิเทศภายใน ให้ความช่วยเหลือด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง			
3.3	สถานศึกษามีครูผู้นำ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย			
3.4	สถานศึกษาจัดหาหนังสือ ตำรา และเอกสารเพื่อให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ			
3.5	สถานศึกษามีแหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับการวิจัยที่ชัดเจน			
3.6	สถานศึกษามีทีมพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน			
3.7	สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านได้รับการพัฒนาด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องทุกปี			
3.8	สถานศึกษามีตัวอย่างรายงานการวิจัยในชั้นเรียนให้ศึกษาและสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้			
3.9	สถานศึกษามีเวทีให้ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเวทีนำเสนอผลงานด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน			
3.10	สถานศึกษามีขวัญกำลังใจให้ท่านในรูปแบบที่เหมาะสมกับผลงานด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน			
4.	ด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัย			
4.1	มีการศึกษาความต้องการ และความจำเป็นก่อนดำเนินการวางแผนการพัฒนาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
4.2	มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน			
4.3	มีการศึกษาความต้องการด้านเนื้อหา ระยะเวลา สถานที่ในการพัฒนาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
4.4	มีการศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรค ก่อนการพัฒนาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			

ที่	รายการพิจารณา	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
		1	0	-1
4.5	มีการเสนอทางเลือกเกี่ยวกับวิธีการ/รูปแบบการพัฒนาก่อนดำเนินการพัฒนาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
4.6	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา			
4.7	มีการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย			
4.8	มีการพัฒนาด้านการหาคุณภาพเครื่องมือการวัดและประเมิน			
4.9	มีการพัฒนาด้านการสร้างและพัฒนานวัตกรรม			
4.10	มีการพัฒนาด้านทักษะปฏิบัติการทำวิจัย/การเขียนรายงาน			
4.11	ใช้การประเมินผลที่หลากหลายในขณะพัฒนา และหลังการพัฒนา			
4.12	มีการสะท้อนความคิดเห็นหลังการพัฒนาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
4.13	มีการรายงานผลการประเมินและผลการสะท้อนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย			
4.14	มีการนำผลการสะท้อนและผลการประเมิน ไปเป็นข้อมูลเพื่อวางแผนในการพัฒนาในครั้งต่อไป			
4.15	มีการสนับสนุนปัจจัยการทำวิจัยหลังการพัฒนาจากต้นสังกัดอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง			
4.16	มีการนิเทศภายในให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องหลังการพัฒนาจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง			
4.17	มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง			

คำแนะนำเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญ

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ
 (.....)

ตำแหน่ง.....

คุณวุฒิการศึกษา.....สาขา.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลการวัดความรู้ของบุคลากรครูด้านการวิจัย
 - ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรครูที่มีต่อการวิจัย
 - ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู
 - ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดให้ท่านแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมตามความเป็นจริงและข้อเสนอแนะอื่น ๆ
2. การตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการจัดทำสารสนเทศเพื่อการวิจัยเท่านั้น การนำแบบสอบถามไปใช้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านเป็นการส่วนตัวแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะในครั้งนี้

นางสาวอิสริญา นิมพลี

นิสิตปริญญาโท สาขา วิจัย วัตถุประสงค์ และสถิติการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน และเติมข้อความในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่านให้ได้ความสมบูรณ์

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ (เกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
3. ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในการสอน (เกินกว่า 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

() ผู้ช่วยครู	() ครูผู้ช่วย
() ครู อันดับ ก.ศ. 1	() ครูชำนาญการ
() ครูชำนาญการพิเศษ	() ครูเชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ข้อมูลการวัดความรู้ของบุคลากรครูด้านการวิจัย

คำชี้แจง พิจารณาเลือกคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อละ 1 คำตอบ โดยให้กาเครื่องหมาย X ทั่ว ก ข ค หรือ ง ที่ตรงกับคำตอบที่เลือก ในกระดาษคำตอบ

<p>ตอนที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>1. รูปแบบการวิจัยที่นิยมใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน คือข้อใด</p> <p>ก. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ</p> <p>ข. การวิจัยเชิงคุณภาพ</p> <p>ค. การวิจัยเชิงปริมาณ</p> <p>ง. การวิจัยเชิงประเมิน</p> <p>2. การคาดคะเนคำตอบของการวิจัยอย่างมีเหตุผล ตรงกับข้อใด</p> <p>ก. สมมุติฐานการวิจัย</p> <p>ข. ความมุ่งหมายการวิจัย</p> <p>ค. การอภิปรายผลการวิจัย</p> <p>ง. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย</p>	<p>3. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับการวิจัย</p> <p>ก. การวิจัยที่ดีต้องเน้นสถิติขั้นสูง</p> <p>ข. ผู้บริหารไม่ควรดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>ค. ผู้วิจัยไม่จำเป็นต้องมีความรอบรู้ในเรื่องที่ทำวิจัยมากนักก็ได้</p> <p>ง. การวิจัยเชิงทดลองต้องควบคุมไม่ให้ตัวแปรอื่นส่งผลต่อการวิจัย</p> <p>ตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง</p> <p>4. การกล่าวถึงประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยควรจะกล่าวถึงในส่วนใดของการวิจัย</p> <p>ก. ที่มาและความสำคัญของปัญหา</p> <p>ข. เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ค. วิธีการดำเนินการ</p> <p>ง. สรุปผล อภิปรายผล</p>
---	---

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรครูที่มีต่อการวิจัย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วตัดสินใจว่าทัศนคติต่อการวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละข้อ นั้นตรงกับความรู้สึกของท่านหรือความจริงที่ท่านประสบอยู่มากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วย	คะแนนเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	คะแนนเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	คะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนนเท่ากับ 1

ทัศนคติต่อการวิจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่น่าสนใจ					
2. การวิจัยในชั้นเรียนช่วยพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้แก้ปัญหาในการเรียนการสอน					
3. การวิจัยเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของครู					
4. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อนักเรียน					
5. การวิจัยในชั้นเรียนทำให้นักเรียนมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
6. การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งจำเป็น					
7. ครูยุคใหม่ต้องทันเหตุการณ์และสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้					
8. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาตนเองและวิชาชีพครู					
9. การวิจัยในชั้นเรียนสามารถนำไปปฏิบัติจริงในห้องเรียน					
10. การวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น					
11. การทำวิจัยในชั้นเรียนสามารถทำร่วมกันได้พร้อมกันทั้งโรงเรียน					
12. การทำวิจัยในชั้นเรียนไม่ต้องการเวลาในการทำงานมากนัก					

สภาพปฏิบัติการวิจัย	ระดับการปฏิบัติ					ระดับที่คาดหวัง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. สถานศึกษามีครูผู้นำ หรือผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัย										
4. สถานศึกษาจัดหาหนังสือ ตำรา และ เอกสารเพื่อให้ครูได้ศึกษากันคว้าในการทำ วิจัยในชั้นเรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ										
5. สถานศึกษามีแหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับ การวิจัยที่ชัดเจนให้บริการสำหรับบุคลากรครู เท่านั้น										
6. สถานศึกษามีทีมพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือ ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน										
7. สถานศึกษาส่งเสริมให้ท่านได้รับ การพัฒนาด้านการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และ ต่อเนื่องทุกปี										
8. สถานศึกษามีตัวอย่างรายงานการวิจัย ในชั้นเรียนให้ศึกษาและสามารถนำไปปรับ ประยุกต์ใช้ได้										
9. สถานศึกษามีเวทีให้ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเวทีนำเสนอผลงานด้านการทำวิจัย ในชั้นเรียน										
10. สถานศึกษามีขวัญกำลังใจให้ท่าน ในรูปแบบที่เหมาะสมกับผลงานด้านการทำ วิจัยในชั้นเรียน										
ด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัย										
1. มีการศึกษาความต้องการ และความจำเป็น ก่อนดำเนินการวางแผนการพัฒนาจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย										
2. มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ ชัดเจน										

สภาพปฏิบัติการวิจัย	ระดับการปฏิบัติ					ระดับที่คาดหวัง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
16. มีการนิเทศภายในให้ความช่วยเหลือ อย่างต่อเนื่องหลังการพัฒนาจากทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง										
17. มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการพัฒนาจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกครั้ง										

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
แบบสนทนากลุ่ม
แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มรายบุคคล

แบบการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

การวิจัยเรื่อง

การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา
ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ผู้วิจัย นางสาวอิศริญา ทิมพลี

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

กลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็น โดยใช้เทคนิคการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus group discussion) ประกอบด้วย

1. ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู จำนวน คน
 2. หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน คน
- รวมทั้งสิ้น คน

วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

1. เพื่อวิพากษ์ตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
2. เพื่อวิพากษ์ตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของกลุ่มมือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

การวิพากษ์ตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และกลุ่มมือการใช้รูปแบบ มี 9 ประเด็น ประกอบด้วย

1. ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ของ รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการทำวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด
2. ท่านคิดว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ขั้นตอน คือ 1) ร่วมวางแผนเตรียมการ 2) ร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา 3) ร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง และ 4) การสนับสนุน

ปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอนของรูปแบบที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

3. ท่านคิดว่าขั้นตอน ร่วมวางแผนเตรียมการ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ และแนวทาง/วิธีการพัฒนา 2) สังเกตและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลและปรับปรุง ของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

4. ท่านคิดว่าขั้นตอน ร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา 2) วางแผนพัฒนาตามความต้องการและความจำเป็น 3) ดำเนินการตามแผนแนวทาง/วิธีการพัฒนา 4) สังเกตและรวบรวมข้อมูล 5) ประเมินผลและสะท้อนผลเพื่อปรับปรุง ที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

5. ท่านคิดว่าขั้นตอน ร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) วางแผนการติดตามและประเมินผล 2) สังเกตและดำเนินการติดตาม 3) ประเมินผลและสะท้อนผล ของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

6. ท่านคิดว่าขั้นตอน 4) การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากต้นสังกัด 1. ศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัย และศูนย์ประสานงานมีคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล 2. สนับสนุนทุนให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย 2) ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากสถานศึกษา 1. ขวัญกำลังใจ 2. ทีมพี่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยให้คำแนะนำช่วยเหลือ 3. แหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับครูที่ชัดเจน ของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

7. ท่านคิดว่าคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

8. โดยสรุปท่านคิดว่า รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามที่ได้เสนอ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

9. ท่านคิดว่า รูปแบบนี้นำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้หรือไม่ และมีความเป็นไปได้ที่เมืองพัทยาจะนำรูปแบบนี้ไปใช้ได้หรือไม่ อย่างไร

แบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มรายบุคคล

รหัส..... (สำหรับผู้วิจัย)

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

1. ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ของ รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการทำวิจัย ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาที่ได้เสนอ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

() มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ () ไม่มีความเหมาะสมและเป็นไปไม่ได้
ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ขั้นตอน คือ 1) ร่วมวางแผนเตรียมการ 2) ร่วมสร้าง กิจกรรมพัฒนา 3) ร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง และ 4) การสนับสนุน ปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอนของรูปแบบที่ได้เสนอ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

() มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ () ไม่มีความเหมาะสมและเป็นไปไม่ได้
ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าขั้นตอน ร่วมวางแผนเตรียมการ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ และแนวทาง/วิธีการพัฒนา 2) สังเกตและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 3) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลและปรับปรุง ของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

() มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ () ไม่มีความเหมาะสมและเป็นไปไม่ได้
ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าขั้นตอน ร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา 2) วางแผนพัฒนาตามความต้องการและความจำเป็น 3) ดำเนินการตามแผนแนวทาง/วิธีการพัฒนา 4) สังเกตและรวบรวมข้อมูล 5) ประเมินผลและสะท้อนผลเพื่อปรับปรุง ที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

() มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ () ไม่มีความเหมาะสมและเป็นไปไม่ได้
ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าขั้นตอน ร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) วางแผนการติดตามและประเมินผล 2) สังเกตและดำเนินการติดตาม 3) ประเมินผลและสะท้อนผล ของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้เสนอ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

() มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ () ไม่มีความเหมาะสมและเป็นไปไม่ได้
ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าขั้นตอน 4) การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้น สังกัดทุกขั้นตอน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากต้นสังกัด 1. ศูนย์ข้อมูล สารสนเทศทางการวิจัย และศูนย์ประสานงานมีคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล 2. สนับสนุนทุนให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย 2) ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากสถานศึกษา 1. ขวัญกำลังใจ 2. ทีมพี่เลี้ยง/ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยให้คำแนะนำช่วยเหลือ 3. แหล่งค้นคว้าข้อมูล สำหรับครูที่ชัดเจน ของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้าน การวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไป ได้มากน้อยเพียงใด

() มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ () ไม่มีความเหมาะสมและเป็นไปไม่ได้
ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่าคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมือง
พัตยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ที่ได้เสนอมีความเหมาะสม
และเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

() มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ () ไม่มีความเหมาะสมและเป็นไปไม่ได้

() มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ () ไม่มีความเหมาะสมและเป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. โดยสรุปท่านคิดว่า รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมือง
พัตยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามที่ได้เสนอมีความ
เหมาะสมและเป็นไปได้ตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

() มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ () ไม่มีความเหมาะสมและเป็นไปไม่ได้

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. ท่านคิดว่า รูปแบบนี้นำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้หรือไม่ และมีความเป็นไปได้ที่เมืองพัทยาจะนำรูปแบบนี้ไปใช้ได้หรือไม่ อย่างไร

() มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ () ไม่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้
ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้ความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งให้คำชี้แนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยเพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยของบุคลากรครูด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมต่อไป

นางสาวอิสริญญา ฉิมพลี

นิสิตปริญญาโท สาขา วิจัย วัฒน และสถิติการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ฉ

แบบประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา
ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 1 แบบประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย
ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

คำชี้แจง แบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ
โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง ของรูปแบบการส่งเสริม
ศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม ในแต่ละข้อนั้นอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	คะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	คะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	คะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนนเท่ากับ	1

รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความเป็นประโยชน์					
1. ขึ้นร่วมเตรียมการวางแผน ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็น ความต้องการแนวทาง/วิธีการพัฒนา และความต้องการปัจจัยสนับสนุนของบุคลากรครู หรือผู้นำไปใช้อย่างชัดเจน					
2. ขึ้นร่วมเตรียมการวางแผน ในการจัดทำนโยบายสนับสนุน ปัจจัยด้านการวิจัยจากต้นสังกัดและสถานศึกษา เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยที่ชัดเจน					
3. ขึ้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ แนวทาง/วิธีการพัฒนา และวัตถุประสงค์ของผู้นำไปใช้					

รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ขึ้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีเวทีสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน หลังการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัยอย่างชัดเจน					
5. รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถนำไปใช้กับสถาบันทางการศึกษา หรือสถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกันได้					
6. ผลที่ได้จากการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม สามารถนำไปใช้พัฒนาการทำวิจัยของครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้					
7. องค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมอย่างชัดเจน					
2. ด้านความเหมาะสม					
1. ขึ้นร่วมเตรียมการวางแผน ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย แสดงถึง สภาพปัญหา ความจำเป็น ความต้องการ แนวทาง/วิธีการพัฒนา ในการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยอย่างเหมาะสมชัดเจน					
2. การร่วมวางแผนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในขึ้นร่วมเตรียมการวางแผน เหมาะสมกับจุดประสงค์ของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย					
3. ขึ้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย เหมาะสมสามารถดำเนินการได้อย่างชัดเจน และตรวจสอบได้					
4. ขึ้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงเหมาะสมในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ทำให้เกิด วงจรพัฒนา คือ การวางแผน พัฒนา สังเกตและสะท้อน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					

รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. การจัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยจากต้นสังกัด และสถานศึกษา มีความเหมาะสมนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยได้					
3. ด้านความเป็นไปได้					
1. ขึ้นร่วมเตรียมการวางแผน ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็น ความต้องการแนวทาง/วิธีการพัฒนาและปัจจัยสนับสนุนจากต้นสังกัด ทำให้มีสารสนเทศเพียงพอสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
2. ขึ้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
3. ขึ้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย มีการนิเทศติดตาม การสะท้อนผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้นำไปใช้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
4. การร่วมประชุมของผู้จัดการพัฒนา ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้นำไปใช้ทำให้การกำหนดนโยบายสนับสนุนปัจจัยในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
5. องค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีความเหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
4. ด้านความถูกต้อง					
1. ขึ้นร่วมเตรียมการวางแผนในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย มีแหล่งข้อมูล และสารสนเทศที่เชื่อถือได้ ในการวางแผนกำหนดแนวทาง/วิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความต้องการ					

ภาคผนวก ข
เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ

เอกสารคู่มือประกอบการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู
โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย
ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

เอกสารฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท
สาขาวิจัย วัฒน และสถิติการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ปีการศึกษา 2559

นางสาวอิสรีย์ญา ฉิมพลี (ผู้วิจัย)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

คำนำ

คู่มือประกอบการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นเอกสารประกอบการนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไปประยุกต์ใช้อย่างละเอียด ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ 1) ขั้นร่วมวางแผนเตรียมการ 2) ขั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา 3) ขั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง และ 4) การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อให้การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือประกอบการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ผู้จัดการพัฒนาบุคลากรครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูได้ตามวัตถุประสงค์

นางสาวอิสรีย์ญา นิมพลี
ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า	
ตอนที่ 1 บทนำ	4
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	4
1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ.....	8
1.3 คำจำกัดความที่เกี่ยวข้อง.....	9
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำคู่มือ.....	12
ตอนที่ 2 รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา	
ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	13
2.1 องค์ประกอบของรูปแบบ.....	13
2.2 แผนภาพรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัด	
เมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม.....	15
2.3 คำอธิบายรายละเอียดการนำรูปแบบไปใช้.....	16
ตอนที่ 3 ข้อมูลสารสนเทศเพิ่มเติม.....	25
3.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากร.....	25
3.2 ตัวอย่างแนวทางการประเมินรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	32
บรรณานุกรม.....	38

ตอนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในสภาพปัจจุบันประเทศที่มีการปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากสังคมมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการสื่อสารข้อมูล ความรู้ที่รวดเร็วทันสมัยด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554, หน้า 69) ซึ่งการวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการสร้างนวัตกรรม และเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแสวงหาความรู้ คิดค้น ผลิตรายการความรู้ใหม่ ๆ เป็นการดำเนินการอย่างละเอียดถี่ถ้วน นำเชื่อถือตามหลักวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อมูล คำตอบ หรือข้อสรุปที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ หรือเพื่อการพัฒนา (จริยา เอียบสกุล, 2555, หน้า 368) และจะเป็นแหล่งที่มาของโอกาสต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ การวิจัยจึงเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ทุกคนในทุกวงการและในวิถีชีวิตประจำวัน คลอบคลุมหลากหลายกลุ่มอาชีพ ทั้งยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้คนในสังคมตลอดเวลา และคงปฏิเสธไม่ได้ว่า การวิจัย เข้ามาเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตการทำงาน การศึกษา เพราะการวิจัยเป็นเรื่องของกระบวนการแสวงหาความรู้ โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนเพื่อตอบสนองความต้องการ ความสงสัย การแก้ปัญหา การพัฒนารวมทั้งความต้องการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า การวิจัยเป็นเครื่องมือเพื่อการพัฒนาในแวดวงการทำงานจึงควรใช้การวิจัยเป็นกระบวนการแก้ปัญหา พัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (มาเรียม นิลพันธุ์, 2553 หน้า ก) ดังนั้นหลายประเทศจึงพยายามคิดค้นประเด็นวิจัยใหม่ ๆ ที่สำคัญของประเทศเพื่อให้งานวิจัยที่มีอยู่จะสามารถก้าวข้ามพรมแดนแห่งความรู้และนำมาซึ่งประโยชน์กลับสู่ประเทศของตน

การศึกษานับเป็นกระบวนการวิธีการ หรือเครื่องมือที่สำคัญที่จะสามารถดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สามารถก้าวทันโลก มีทักษะที่สำคัญในการดำรงชีวิตอยู่ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่ง ครู หรือ ผู้สอน เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญ ในกระบวนการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพราะการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพสูง จะส่งผลให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและศักยภาพสูงขึ้นตาม

ความต้องการขององค์กรด้วย แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาคู มีการจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคนิคการสอนต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละปีซึ่งงบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผลเป็นที่พอใจ สาเหตุสำคัญน่าจะเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยขาดแคลนครูดีที่มีความรู้ ความสามารถ และครูประจำการที่มีอยู่ยังขาดคุณภาพทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ หลักสูตร และการใช้สื่อเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังพบว่า รูปแบบวิธีการพัฒนาคูในปัจจุบันกำลังมีปัญหา เพราะโดยส่วนใหญ่มักจัดกิจกรรมการอบรมที่เน้นเนื้อหา และจัดกิจกรรมในช่วงเวลาราชการ ทำให้ครูต้องละทิ้งนักเรียนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมอยู่เสมอ ดังนั้น รูปแบบวิธีการพัฒนาคูนี้อาจไม่สามารถส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถที่จะจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปได้ (สิรินภา กิจเกื้อกูล, 2553) ซึ่งส่งผลกระทบต่อภารกิจที่สำคัญของครู ทั้งนี้ครูมีบทบาทที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ครูในฐานะนักการสอน 2) ครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร 3) ครูในฐานะนักวิจัย ซึ่งบทบาทของครูทั้ง 3 ประการ เป็นบทบาทที่มีความสัมพันธ์กันและต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้การพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หลักสูตรและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพได้ต้องอาศัยกระบวนการวิจัย ดังนั้นครูต้องใช้กระบวนการวิจัย ซึ่งเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขปัญหาของครูอันเกิดจากการใช้หลักสูตร ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและบริบทรอบ ๆ ตัวนักเรียน ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2554 ได้ให้ความสำคัญต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้โดยกำหนดให้สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังปรากฏในมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้น ครูผู้สอนจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพในด้านการวิจัยซึ่งจะทำให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถแก้ปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการศึกษาวิจัย เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและเข้าใจสภาพการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริง (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554, หน้า 69-78)

ที่ผ่านมาการพัฒนาครูด้านการวิจัย ไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเพราะวิธีการพัฒนาคูส่วนมากไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการในการปฏิบัติงานจริงของครูและตัวครูเอง ก็ยังคงประสบปัญหาด้านการวิจัยในหลายเรื่อง เช่น ขาดการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก ขาดเอกสารตำราที่จะศึกษาหาความรู้

(สุวิมล ว่องวานิช, 2544, หน้า 4 อ้างถึงใน ภัทราพร เกษสังข์, 2551, หน้า 4) ขาดทักษะการทำวิจัย ในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ มีเวลาในการทำวิจัยไม่เพียงพอ มีอุปสรรคจากภาระหน้าที่งานประจำ (ภูมินทร์ เหล่าอำนาจ, 2553, วิไลวรรณ จันน้ำใส, 2555) มีความต้องการสนับสนุนในการทำวิจัย จากผู้บริหาร การร่วมมือพัฒนางานวิจัยแบบเป็นทีม ต้องการมีที่ปรึกษาการทำวิจัย มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ดี รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่สนับสนุนการทำวิจัย (จำเริญ จิตรหลัง, 2555) ซึ่งส่วนแล้วเป็นสาเหตุและปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การพัฒนาครูด้านการวิจัยไม่ประสบผลสำเร็จ จากข้อมูลดังกล่าวผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูจึงต้องหาแนวทาง วิธีการ รูปแบบเพื่อส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย (อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล, 2556, หน้า 4)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อให้เป็น ครุนักวิจัย หรือเพื่อให้ครูทำการวิจัย ดังที่กล่าวมาได้มีผู้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาไว้หลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การส่งเสริมการวิจัยแบบร่วมมือ การสร้างเครือข่ายการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การศึกษาดูงาน (ภัทราพร เกษสังข์, 2551, หน้า 4) ซึ่งพบว่า รูปแบบการอบรมเช่น การฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมระยะสั้นเท่านั้น จึงมีผู้ศึกษารูปแบบการพัฒนาใหม่ ๆ เช่น การประชุมชี้แจง การมอบหมายงาน การพัฒนาตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ (เอกลักษณ์ บุญท้าว, 2556, หน้า 35) การสนับสนุนให้ครูได้นำกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน มีการอบรมให้ความรู้และสนับสนุนให้ครูที่สนใจทำวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (สุปรียา สุทธิกุล, 2553) ซึ่งการพัฒนาได้นำกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้แต่ก็ยังคงใช้ในขั้นตอนการฝึกอบรมเช่นเดิม ไม่ได้นำไปใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรครูทั้งระบบและในรูปแบบอื่น ๆ ส่งผลให้พฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ทั้งนี้แต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อจำกัดทั้งสิ้น ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรครูจึงควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรและบริบทของตนเอง (ภุชงค์ บุญอภัย, 2557, หน้า 115) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูเพื่อให้ครูทำการวิจัยให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ความแตกต่างและความต้องการของบุคคล ตลอดจนพฤติกรรมการทำงาน ปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ การทำงานประจำในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรม การเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สิริรักษา กิจเกื้อกูล (2553) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาครู ได้แก่ ครูไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง กิจกรรมการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการของครู และงบประมาณมีจำกัด และปัจจัยที่ส่งเสริมให้กระบวนการดำเนินงานพัฒนาครูประสบความสำเร็จ คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครู การสนับสนุน

จากผู้บริหาร ความเชี่ยวชาญของวิทยากรและลักษณะของกิจกรรมการพัฒนาคูร รวมทั้งความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร วิทยากร และ ผู้วิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคูรเพื่อให้เป็นครูนักวิจัยที่มีศักยภาพตามเป้าหมายขององค์กร

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการค้นคว้าหาความรู้ร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาหรือผู้ปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา ตั้งแต่ค้นหาปัญหา แนวทางการวางแผน การดำเนินงาน ผลที่คาดหวัง วิธีการดำเนินงาน การประเมินผล การดำเนินงาน โดยยึดหลักประชาธิปไตย เป็นการวิจัยเพื่อการพัฒนาที่รวมการวิจัยอย่างมีส่วนร่วม (Participatory research) กับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เข้าด้วยกัน (ภัทรภกร เกษสังข์, 2551, หน้า 21) เป็นการนำแนวคิดของการวิจัยเชิงคุณภาพมาประยุกต์ใช้ โดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวิจัยมีส่วนร่วมกันแสวงหารูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหของตน เน้นการพัฒนาความสำนึกในการวิเคราะห์วิจารณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงสถานะความเป็นอยู่และชีวิต ตลอดจนเปลี่ยนแปลงสภาพ โครงสร้างและความสัมพันธ์พื้นฐานในสังคมของตนให้ดีขึ้น และเป็นรูปแบบหนึ่งของการทำวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน องค์กรจากภายนอกทำหน้าที่เป็นเพียงที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ประสานงานเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่คนในสังคมนั้นต้องการและเกิดความพึงพอใจซึ่งมีจุดเน้น ไปสู่การนำไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการวิจัยมีการปฏิบัติร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นความร่วมมือกันระหว่างนักวิจัยและผู้เข้าร่วมการวิจัย เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต (Dynamic process) ของเกลียวปฏิสัมพันธ์ ที่มีกระบวนการย้อนกลับและนำไปสู่การพัฒนาขั้นต่อไป (Back and forth) จากผลสะท้อนของสิ่งที่เป็นปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการปฏิบัติ และการพัฒนาแผนการดำเนินงานต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้ มีการนำเสนอผลการวิจัยต่อผู้เกี่ยวข้อง เช่น โรงเรียนในท้องถิ่น ชุมชน และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น (สม โภชน์ อเนกสุข, 2548, หน้า 20-24) ดังนั้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม จึงเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคมและชุมชน โดยเป็นงานวิจัยที่เริ่มต้นจากชุมชน สนับสนุนให้ชาวบ้านหรือตัวแทนในชุมชนเป็นคนสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับตนเองและชุมชน โดยการศึกษาเรียนรู้หาข้อมูล การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่กำลังประสบอยู่ โดยการร่วมกันวางแผน และกำหนดการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ พร้อมทั้งการปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตรงตามความต้องการ และมีนักวิจัยภายนอก ทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้กระบวนการวิจัยบังเกิดผลสอดคล้องกับเป้าหมายอันนับได้ว่าการวิจัยได้ช่วยสร้างคุณลักษณะของการเรียนรู้แบบพหุภาคี พร้อมกับก่อให้เกิดผลพลอยได้ที่เป็นจิตสำนึกตระหนักรู้ในปัญหา หน้าที่ และร่วมกัน

แก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม ทำงานร่วมกันทั้งแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างต่อเนื่องยั่งยืนของชุมชน (ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2558)

เมืองพัทยาเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่กำกับดูแลให้การสนับสนุน วางแผนพัฒนาและ ปรับปรุงการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดเมืองพัทยาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน พร้อมทั้งอบรมเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคมและประเทศชาติ และให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยามีทั้งสิ้น 11 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียน เมืองพัทยา 1-10 เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย (อ.1-อ.3) ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ส่วนโรงเรียนเมืองพัทยา 11 เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย (ม.1-ม.6) ทั้งนี้ที่ผ่านมาเมืองพัทยาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาใน หลาย ๆ ด้าน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรครูด้านการทำวิจัย แต่ยังมีรูปแบบการพัฒนาที่ไม่ชัดเจน และขาดความต่อเนื่อง เห็นได้จากรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ในสังกัดเมืองพัทยา ที่ผ่านมา ในประเด็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต จุดที่ควรพัฒนา พบว่า เมืองพัทยาคควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสัมมนา ศึกษาดูงาน เทคนิควิธีการด้านการจัด กระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเป็นสากล ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา และ เมืองพัทยาคควรส่งเสริมให้ครูทุกคนได้อบรมเกี่ยวกับด้านการประเมินหลักสูตร สื่อ/ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล และเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา, 2553) แสดงว่าบุคลากรครูควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและทันสมัย เมื่อศึกษาเป็นรายกรณีเช่น โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค) ที่ได้รับผลสรุปการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา จากสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบสองผลการประเมินด้าน ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้มีข้อเสนอแนะที่สำคัญไว้เพื่อการพัฒนาการศึกษา ว่า ครูควรใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละ ระดับชั้น นอกจากนี้ครูควรนำปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้ ไปแก้ไขและ นำไปสู่การทำวิจัยชั้นเรียนต่อไป ในส่วนของด้านผู้บริหาร ได้มีข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้ครู จัดทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาสื่อในการนำไปแก้ปัญหาผู้เรียน การวิจัยเชิงเปรียบเทียบการใช้ รูปแบบการสอน การใช้สื่อ หรือการวิจัยเชิงพัฒนา (โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค), 2550) และในรอบสามที่ผ่านมาได้มีข้อเสนอแนะสำคัญเพื่อการพัฒนาว่า สถานศึกษาคควรทำงานวิจัย เพื่อพัฒนานโยบายและแผน ส่วนปัจจัยภายในสถานศึกษามีจุดที่ควรพัฒนาคือ พัฒนางานวิจัย

ในชั้นเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น และควรส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาสื่อในการนำไปแก้ปัญหาผู้เรียน (โรงเรียนเมืองพญา 7 (บ้านหนองพังแค), 2554, หน้า 50-64) จะเห็นได้ว่าหน่วยงานที่เกี่ยวกับการประเมินการจัดการศึกษาของเมืองพญาทั้งจากการประเมินภายในและภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรครูและการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นอย่างมาก

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยเพื่อให้บรรลุตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพทุกด้าน จึงได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพญาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยโรงเรียนในสังกัดเมืองพญาอย่างชัดเจน นำไปปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นครูนักวิจัยให้มีความรู้ ทักษะกระบวนการวิจัยและนำไปใช้อย่างชำนาญ มีศักยภาพด้านการวิจัยที่สูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาการศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวาง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ

1. เพื่อประกอบการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพญาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
2. เพื่อให้สถาบัน หรือสถานศึกษาทราบองค์ประกอบ ขั้นตอนกระบวนการของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนบทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม
3. เพื่อให้สถาบัน หรือสถานศึกษานำไปศึกษาและประยุกต์ใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำจำกัดความที่เกี่ยวข้อง

การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ทักษะคิด และค่านิยม ของบุคลากรครูด้านการวิจัยให้สูงขึ้น

มีศักยภาพมากขึ้นเพื่อปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัญหาทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ
2. การวางแผนสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ปัญหา
3. การดำเนินการแก้ปัญหา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและ วิเคราะห์ข้อมูล
5. การรายงานผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความสำคัญจำเป็น ความต้องการแนวทาง/ วิธีการ

พัฒนา และปัจจัยสนับสนุนของบุคลากรครู หมายถึง การศึกษาสภาพความรู้ด้านการวิจัย สภาพทัศนคติต่อการวิจัย และสภาพปฏิบัติการวิจัยในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความคาดหวังเพื่อนำไปศึกษาปัญหาและความต้องการที่สำคัญจำเป็น (Need) ในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย ความต้องการแนวทาง/ วิธีการพัฒนา และความต้องการปัจจัยสนับสนุนด้านการวิจัยของบุคลากรครู

รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย หมายถึง รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ที่ประกอบด้วย 1) ขั้นร่วมวางแผนเตรียมการ 2) ขั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา 3) ขั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4) การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในแต่ละขั้นตอน

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผลการปฏิบัติ และการปรับปรุงแผนงานเพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรการปฏิบัติช่วงต่อไปจนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาต่อเนื่องกันเป็นวงจรแบบเกลียวสว่าน มีความเป็นพลวัติ สามารถทำการวิจัยซ้ำ ๆ กัน ได้อีก โดยพิจารณาจากผลสะท้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาแผนงานในลำดับต่อ ๆ ไป

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนา หมายถึง ผู้จัดการพัฒนาบุคลากรครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และบุคลากรครู

การสนับสนุนปัจจัยด้านการวิจัยของบุคลากรครูทุกขั้นตอน หมายถึง การจัดทำนโยบาย หรือการกำหนดกลยุทธ์/ นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยจากต้นสังกัด และสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรประกอบ

กระบวนการพัฒนาทั้งก่อน-หลังและขณะพัฒนาทุกขั้นตอน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ประกอบด้วย

1. นโยบายสนับสนุนปัจจัยการส่งเสริมศักยภาพด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล
 - 1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 1.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 1.3 ด้านทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 1.4 ด้านทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 1.5 ด้านทัศนคติเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 1.6 ด้านแรงจูงใจในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 1.7 ด้านความคาดหวังในผลการวิจัย
 - 1.8 ด้านการพัฒนาตนเองด้านการวิจัย
 - 1.9 ด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักวิจัย
 - 1.10 ด้านคุณลักษณะและลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการเป็นนักวิจัยปฏิบัติการ
2. นโยบายสนับสนุนปัจจัยการส่งเสริมศักยภาพด้านสภาพแวดล้อม
 - 2.1 การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องรวมทั้งของรางวัลที่เหมาะสม
 - 2.2 การส่งเสริมสนับสนุน/ ขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร
 - 2.3 การลดภาระงาน หรือลักษณะงาน
 - 2.4 การจัดสรรด้านเวลา หรือเวลาที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.5 เพื่อนร่วมงาน หรือ ความร่วมมือจากเพื่อนครูในการวิจัย
 - 2.6 การมีที่ปรึกษาสำหรับการวิจัย หรือผู้เชี่ยวชาญสนับสนุนความรู้ในการวิจัย
 - 2.7 การสร้างทีมที่เลี้ยงในการวิจัยในสถานศึกษา
 - 2.8 การจัดหาแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลในการวิจัย
 - 2.9 วัสดุอุปกรณ์ ที่สนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัย
 - 2.10 เครื่องมือวัดและประเมินผลอื่น ๆ

การจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านการวิจัย หมายถึง ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรครูร่วมกันประชุมจัดตั้งศูนย์ประสานงานด้านการวิจัยของต้นสังกัดหรือของสถานศึกษา ที่มีผู้บริหาร ทีมงานวิชาการเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษา แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งประสานงานลดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือด้านการวิจัยแก่บุคลากรครู โดยตรงเพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจ

การจัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย หมายถึง ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรครูร่วมกันประชุมจัดทำข้อกำหนดหรือข้อตกลงให้ทุกฝ่ายนำไปปฏิบัติทั้งระดับตั้งการและระดับปฏิบัติในการสนับสนุนปัจจัยในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรครูเพื่อทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

การให้ขวัญกำลังใจ หมายถึง ดันสังกัด และสถานศึกษามีนโยบายการสนับสนุนปัจจัยในการส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัยทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อม เช่น ให้การพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ทุกคน ให้เวลา วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณที่ชัดเจน และส่งเสริมให้กำลังใจ และของรางวัลที่เหมาะสมเมื่อผลงานการวิจัยผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับที่กำหนดจากผู้บริหาร เป็นต้น

การมีทีมพี่เลี้ยง/ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยให้คำแนะนำช่วยเหลือ หมายถึง มีทีมบุคลากรครู/ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยอย่างแท้จริง มีวุฒิการศึกษาด้านการวิจัย หรือได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถและมีผลงานได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย อยู่ในสถานศึกษาหรือนอกสถานศึกษาที่สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรครูเมื่อเกิดปัญหาต้องการความช่วยเหลือได้ทันที

แหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับบุคลากรครูที่ชัดเจน หมายถึง ห้องปฏิบัติการสำหรับบุคลากรครูเพื่อสืบค้นข้อมูลประกอบการวิจัยเท่านั้น ประกอบด้วยตำรา เอกสาร วารสารด้านเทคนิค การสอน วิธีการสอน จิตวิทยาการเรียนรู้ การวัดและประเมินการศึกษา การวิจัยการศึกษา การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น มีวัสดุอุปกรณ์ ระบบอินเทอร์เน็ต สำหรับสืบค้นข้อมูลที่ทันสมัย และเพียงพอกับความต้องการของบุคลากรครูในแต่ละสถานศึกษา

การประเมินรายงานการวิจัย หมายถึง การประเมินคุณภาพการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
ในชั้นเรียนของบุคลากรครูตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การจัดการประชุมหรือสัมมนา เพื่อวิพากษ์จุดเด่นจุดด้อย ปัญหาอุปสรรคและสะท้อนผลหลังการพัฒนา ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาในแต่ละครั้งเพื่อปรับปรุงในครั้งต่อไป หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของบุคลากรครูในแต่ละสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลสะท้อนกลับไปพัฒนาการวิจัยในภาคเรียนต่อไป

การจัดแสดงนิทรรศการผลงานเพื่อเผยแพร่ หมายถึง การจัดแสดงนิทรรศการเผยแพร่ผลงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของบุคลากรครูที่ผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับดีขึ้น ไปของต้นสังกัด หรือสถานศึกษาพร้อมทั้งมอบเกียรติบัตร หรือของรางวัลตามความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำคู่มือ

1. เป็นแนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ชัดเจน
2. ทำให้สถาบัน หรือสถานศึกษาสามารถส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ตามขั้นตอนของรูปแบบได้อย่างสอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและมีประสิทธิภาพ
3. ทำให้สถาบัน หรือสถานศึกษานำรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการพัฒนาบุคลากรครูอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 2

รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยให้สูงขึ้นด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. ชั้นร่วมวางแผนเตรียมการ
2. ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา
3. ชั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
4. การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกชั้นตอน

รายละเอียดขององค์ประกอบ

1. ชั้นร่วมวางแผนเตรียมการ (Plan) หมายถึง ชั้นตอนการศึกษาข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1.1 สำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความจำเป็นและความต้องการ แนวทาง/วิธีการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยจากต้นสังกัดและสถานศึกษา (Plan)

1.2 ตั้งแ่กและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล/ วางแผน (Action and observe)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินแผนและปรับปรุง (Reflect)

2. ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา (Action and observe) หมายถึง การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในชั้นวางแผนเตรียมการมาสร้างกิจกรรมพัฒนาตามขั้นตอนการพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

2.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา (Plan)

2.2 วางแผนวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความต้องการ (Plan)

2.3 ดำเนินการตามแผนพัฒนา (Action)

2.3.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามความจำเป็นและความต้องการ
(Plan)

2.3.2 วางแผนพัฒนา (Plan)

2.3.3 ดำเนินการพัฒนา (Action)

2.3.4 สังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe)

2.3.5 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)

2.4 สังเกตและรวบรวมข้อมูล (Observe)

2.5 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)

3. ขั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง (Reflect) หมายถึง การติดตามและประเมินผลหลังขั้นตอนการพัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย สร้างขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

3.1 วางแผนการติดตามและประเมินผล (Plan)

3.2 สังเกตและดำเนินการติดตาม (Action and Observe)

3.2.1 ประเมินรายงานการวิจัย

3.2.2 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.2.3 การจัดแสดงนิทรรศการผลงานเพื่อเผยแพร่

3.3 ประเมินผลและสะท้อนผล (Reflect)

4. การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอน (Input) หมายถึง การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากเมืองพัทยา และ สถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

4.1 ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากต้นสังกัด ได้แก่ จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัย ให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย

4.2 ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากสถานศึกษา

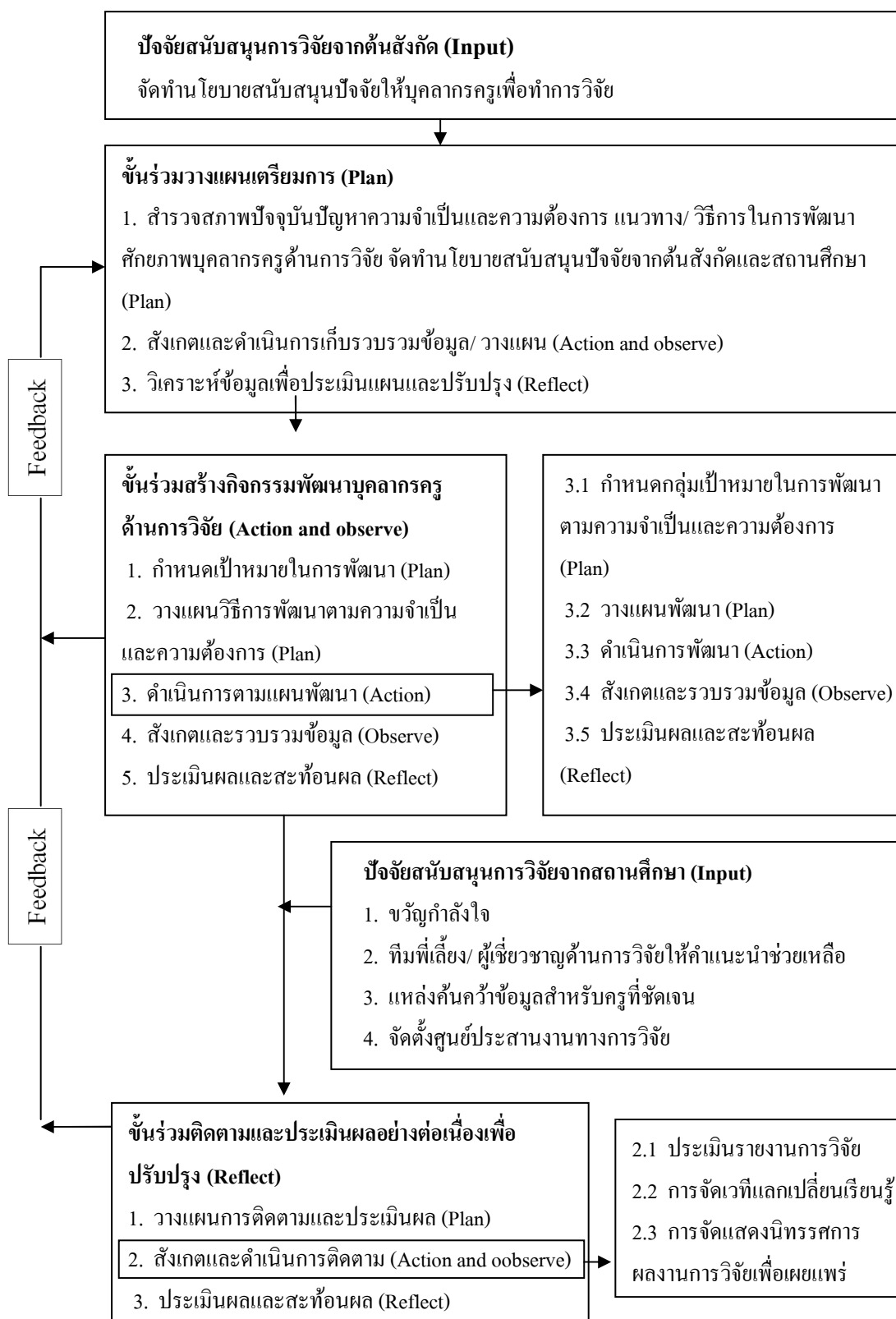
4.1.1 ขวัญกำลังใจ

4.1.2 ทีมพี่เลี้ยง/ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยให้คำแนะนำช่วยเหลือ

4.1.3 แหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับครูที่ชัดเจน

4.1.4 จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการวิจัย

5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการนำผลที่ได้หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการ ประเมินและสะท้อนผลในแต่ละขั้นตอนการพัฒนา เพื่อนำผลไปปรับปรุงแผนพัฒนาต่อไป



ภาพที่ 1 รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

คำอธิบายรายละเอียดการนำรูปแบบไปใช้

ขั้นตอน ขั้นร่วมวางแผนเตรียมการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ทราบสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการจำเป็น แนวทาง/ วิธีการพัฒนา ความต้องการปัจจัยสนับสนุนศักยภาพของบุคลากรครูด้านการวิจัย
2. เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าใจความสำคัญของปัญหา ความต้องการจำเป็น ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัย
3. เพื่อให้มีแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยที่ใช้การมีส่วนร่วมที่ชัดเจน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบวัดทัศนคติ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต เครื่องบันทึกเสียง

รายละเอียดของบทบาทผู้มีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม ชั้นร่วมวางแผนเตรียมการ

กิจกรรม	บทบาทผู้จัดการพัฒนา/ ผู้บริหาร	บทบาทผู้เชี่ยวชาญ/ ทีมพี่เลี้ยง	บทบาทบุคลากรครู
<p>1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการจำเป็น แนวทาง/ วิธีการพัฒนา ปัจจัยสนับสนุน</p> <p>2. สังเกตและดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล/ วางแผน</p> <p>3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ ประเมินแผนและปรับปรุง</p>	<p>1. จัดประชุมกลุ่มย่อยผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมวางแผนเลือกวิธีการศึกษา เครื่องมือ จัดเก็บข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการจำเป็นด้านการวิจัย ความต้องการ แนวทาง/ วิธีการพัฒนา ปัจจัยสนับสนุน บุคลากรครูด้านการวิจัย ร่วมสังเกตและ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>2. ร่วมวิเคราะห์ข้อมูล จัด ลำดับความสำคัญ ตามความต้องการจำเป็น เลือกแนวทาง วิธีการพัฒนา และปัจจัยสนับสนุนบุคลากร ครูด้านการวิจัย จัดทำเป็นแผนพัฒนา ศักยภาพครูด้านการวิจัย</p>	<p>1. ร่วมประชุมวางแผน ให้คำแนะนำ วิธีการศึกษาเครื่องมือจัดเก็บข้อมูลสภาพ ปัจจุบันปัญหาความต้องการจำเป็นด้าน การวิจัย และความต้องการแนวทาง/ วิธีการพัฒนา ปัจจัยสนับสนุนบุคลากร ครูด้านการวิจัย ร่วมสังเกตและ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>2. ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลจัดลำดับ ความสำคัญตามความต้องการจำเป็น เลือกแนวทาง/ วิธีการพัฒนาและปัจจัย สนับสนุนบุคลากรครูด้านการวิจัย และ จัดทำแผนพัฒนา</p>	<p>1. ร่วมให้ข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการด้านการวิจัย ความต้องการแนวทาง/ วิธีการพัฒนา ความต้องการปัจจัยสนับสนุน บุคลากรครูด้านการวิจัยจากต้นสังกัด และสถานศึกษา</p> <p>2. ร่วมจัดลำดับความสำคัญตามความ ต้องการจำเป็น เลือกแนวทาง/ วิธีการ พัฒนา และปัจจัยที่สนับสนุนบุคลากร ครูด้านการวิจัย</p>

รายละเอียดของบทบาทผู้มีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม ชั้นร่วมวางแผนเตรียมการ (ต่อ)

กิจกรรม	บทบาทผู้จัดการพัฒนา/ ผู้บริหาร	บทบาทผู้เชี่ยวชาญ/ ทีมพี่เลี้ยง	บทบาทบุคลากรครู
	<p>3. จัดประชุมกลุ่มย่อยผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความเข้าใจและร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินแผนการพัฒนากำหนดและปรับปรุงแผนจัดทำเป็นกำหนดการพัฒนาให้สอดคล้องกับสารสนเทศของสภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการจำเป็นแนวทาง/ วิธีการพัฒนาที่เลือก และกำหนดการนิเทศติดตาม กำกับและประเมินผล</p> <p>4. ร่วมประชุมเพื่อจัดทำนโยบาย สนับสนุนปัจจัยให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัยตามความต้องการทั้งก่อน-หลังพัฒนาและขณะพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย</p> <p>5. ร่วมจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนบุคลากรครูด้านการวิจัยทุกขั้นตอน</p>	<p>3. ร่วมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินแผนการพัฒนากำหนดและปรับปรุงแผนจัดทำเป็นกำหนดการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัย และแนวทางการนิเทศติดตาม กำกับและประเมินผล</p> <p>4. ร่วมประชุมเพื่อจัดทำนโยบาย สนับสนุนปัจจัยให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัยตามความต้องการทั้งก่อน-หลังพัฒนาและขณะพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย</p>	<p>3. ร่วมประเมินแผนการพัฒนากำหนดและปรับปรุงแผนจัดทำเป็นกำหนดการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัย</p>

ขั้นตอน ขั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้บุคลากรครุมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย
2. เพื่อให้บุคลากรครุมีทักษะปฏิบัติด้านการวิจัย
3. เพื่อให้บุคลากรครุมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย
4. เพื่อให้บุคลากรครุมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรมการพัฒนา และแลกเปลี่ยน

เรียนรู้สะท้อนผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุง

5. เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคในกระบวนการพัฒนา และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขการพัฒนานุคลากรครูให้นำไปสู่การปฏิบัติการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบวัดทัศนคติ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมินทักษะการวิจัย เครื่องบันทึกภาพ เครื่องบันทึกเสียง

รายละเอียดของบทบาทผู้มีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม ชั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา

กิจกรรม	บทบาทผู้จัดการพัฒนา/ ผู้บริหาร	บทบาทผู้เชี่ยวชาญ/ ทีมพี่เลี้ยง	บทบาทบุคลากรครู
1. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา 2. วางแผนวิธีการพัฒนาตามความจำเป็น และความต้องการ 3. ดำเนินการตามแผนพัฒนา 3.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาตามความจำเป็นและความต้องการ 3.2 วางแผนพัฒนา 3.3 ดำเนินการพัฒนา 3.4 สังเกตและรวบรวมข้อมูล 3.5 ประเมินผลและสะท้อนผล 4. สังเกตและรวบรวมข้อมูล 5. ประเมินผลและสะท้อนผล	1. จัดประชุมกลุ่มย่อยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามความต้องการจำเป็นมากที่สุด ตามสารสนเทศในชั้นวางแผนเตรียมการ เช่น กลุ่มครูที่มีความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เป็นต้น 2. ร่วมวางแผนพัฒนาตามแนวทาง/วิธีการที่เลือกตามความจำเป็นและต้องการของบุคลากรครู เช่น วิธีการประชุมกลุ่มซินคิเคต ร่วมกับการสาธิต เป็นต้น จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล ประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามแผน	1. ร่วมกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามความต้องการจำเป็น 2. ร่วมวางแผนพัฒนาตามแนวทาง/วิธีการที่เลือกตามความต้องการของบุคลากรครูจัดเตรียมเครื่องมือวัดและประเมินผลในชั้นตอนที่ 2 3. ร่วมเป็นวิทยากรให้ความรู้ และพัฒนาทักษะปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัยให้กับบุคลากรครู 4. ร่วมส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจ คำแนะนำช่วยเหลือ ขณะพัฒนา 5. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. ร่วมเข้ารับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยตามที่กำหนด 2. ร่วมประเมินความรู้ ทักษะปฏิบัติ และทัศนคติด้านการวิจัย 3. ร่วมประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงกิจกรรมในครั้งต่อไป

กิจกรรม	บทบาทผู้จัดการพัฒนา/ ผู้บริหาร	บทบาทผู้เชี่ยวชาญ/ ทีมพี่เลี้ยง	บทบาทบุคลากรครู
	<p>3. ร่วมดำเนินการตามแผนพัฒนา และตามกำหนดการที่กำหนด</p> <p>3.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมายคือกลุ่มครูที่ถูกกำหนดไว้ในกิจกรรมที่ 1</p> <p>3.2 วางแผนพัฒนาตามวิธีการที่เลือกในกิจกรรมที่ 2</p> <p>3.3 ดำเนินการพัฒนาตามแผน</p> <p>3.4 สังเกตและรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนา</p> <p>3.5 ประเมินผลและสะท้อนผลเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมการพัฒนาโดยเครื่องมือวัดและประเมินที่จัดเตรียม เช่น แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบทดสอบ</p> <p>4. ร่วมส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจ คำแนะนำช่วยเหลือ ขณะพัฒนา</p> <p>5. ร่วมสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการขณะพัฒนา</p>	<p>6. ร่วมสังเกตและรวบรวมข้อมูล</p> <p>7. ร่วมประเมินผลการประเมินและสะท้อนผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงกิจกรรมในการวางแผนพัฒนาครั้งต่อไป</p> <p>8. ร่วมส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจ คำแนะนำความช่วยเหลือที่บุคลากรครูต้องการหลังพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	

กิจกรรม	บทบาทผู้จัดการพัฒนา/ ผู้บริหาร	บทบาทผู้เชี่ยวชาญ/ ทีมพี่เลี้ยง	บทบาทบุคลากรครู
	<p>6. ร่วมสังเกตและรวบรวมข้อมูลในทุกกิจกรรม</p> <p>7. จัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย และปัญหาอุปสรรค</p> <p>8. ร่วมประเมินผลการประเมินและสะท้อนผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงกิจกรรมในการวางแผนพัฒนาครั้งต่อไป</p> <p>9. ร่วมสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการให้ขวัญกำลังใจ คำแนะนำช่วยเหลือหลังพัฒนา จัดทำแหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับครูที่ชัดเจน จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการวิจัย</p>		

ขั้นตอน ขั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อติดตามและประเมินผลการวิจัยของบุคลากรครูหลังการพัฒนา
2. เพื่อให้บุคลากรครูมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สะท้อนผลหลังการวิจัยเพื่อปรับปรุง

ขั้นตอนการพัฒนาครั้งต่อไป

3. เพื่อให้บุคลากรครูมีขวัญกำลังใจและได้มีเวทีนำเสนอผลงานการวิจัยเพื่อเผยแพร่
เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบวัดทัศนคติ
แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมินรายงานการวิจัย เครื่องบันทึกภาพ เครื่องบันทึกเสียง

รายละเอียดของบทบาทผู้มีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม ชั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง

กิจกรรม	บทบาทผู้จัดการพัฒนา/ ผู้บริหาร	บทบาทผู้เชี่ยวชาญ/ ทีมพี่เลี้ยง	บทบาทบุคลากรครู
<p>1. วางแผนการติดตามและประเมินผล</p> <p>2. สังเกตและดำเนินการติดตาม</p> <p>2.1 ประเมินรายงานการวิจัย</p> <p>2.2 การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>2.3 การจัดแสดงนิทรรศการผลงานเพื่อเผยแพร่</p> <p>3. ประเมินผลและสะท้อนผล</p>	<p>1. จัดประชุมกลุ่มย่อยวางแผน การนิเทศติดตาม ประเมินผลหลังการพัฒนาจากขั้นตอนที่ 2 จัดเตรียมเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จัดทำกำหนดการดำเนินการกิจกรรม</p> <p>2. ร่วมสังเกตและดำเนินการติดตามการดำเนินกิจกรรมตามลำดับ</p> <p>2.1 ร่วมจัดทำแบบประเมินรายงานการวิจัย กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและร่วมประเมินรายงานการวิจัย</p> <p>2.2 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเด็นปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>2.3 จัดนิทรรศการแสดงผลงานมอบเกียรติบัตรและรางวัลตามความ</p>	<p>1. ร่วมวางแผนการนิเทศติดตาม ประเมินผล จัดเตรียมเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ร่วมจัดทำกำหนดการดำเนินกิจกรรม</p> <p>2. ร่วมสังเกตและดำเนินการติดตามการดำเนินกิจกรรมตามลำดับ</p> <p>2.1 ร่วมจัดทำแบบประเมินรายงานการวิจัย กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและร่วมประเมินรายงานการวิจัย</p> <p>2.2 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดโอกาสให้บุคลากรครูได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอผลงานได้อย่างมั่นใจ</p> <p>2.3 ร่วมจัดนิทรรศการแสดงผลงานมอบเกียรติบัตรและรางวัลตามความเหมาะสมให้ผู้ที่มิผลงานตามเกณฑ์</p>	<p>1. ดำเนินการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนและส่งรายงานการวิจัยเข้าร่วมรับการประเมิน</p> <p>2. ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>3. นำผลงานเข้าร่วมกิจกรรมการจัดนิทรรศการ</p> <p>4. ร่วมวิพากษ์รูปแบบ ขั้นตอนและแนวทาง/ วิธีการพัฒนาบุคลากรครูที่ได้ดำเนินการมาทั้งหมดตามความเหมาะสม</p>

กิจกรรม	บทบาทผู้จัดการพัฒนา/ ผู้บริหาร	บทบาทผู้เชี่ยวชาญ/ ทีมพี่เลี้ยง	บทบาทบุคลากรครู
	<p>เหมาะสมให้ผู้ที่มีผลงานตามเกณฑ์ คุณภาพที่กำหนดเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ</p> <p>3. ร่วมศึกษาสรุปผล ประเมินผล การพัฒนาและสะท้อนผล ให้ ข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม</p> <p>4. จัดประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อ วิพากษ์ ทบทวนรูปแบบแนวทาง/ วิธีการ พัฒนาบุคลากรครูที่ได้ดำเนินการมา ทั้งหมดเพื่อปรับปรุง</p>	<p>คุณภาพที่กำหนดเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ</p> <p>3. ร่วมศึกษาสรุปผลการพัฒนา สะท้อน ผล ให้ข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม</p> <p>4. ร่วมวิพากษ์รูปแบบ ขั้นตอนและ แนวทาง/ วิธีการพัฒนาบุคลากรครูที่ได้ ดำเนินการมาทั้งหมดเพื่อให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงตามความเหมาะสม</p>	

การร่วมสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกชั้นตอน
วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยด้านการวิจัยให้แก่สถานศึกษาและบุคลากรครู
จากต้นสังกัด ทำให้การพัฒนาบุคลากรครูประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2. เพื่อจัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยด้านการวิจัยให้บุคลากรครูจากสถานศึกษา
ที่เป็นขวัญกำลังใจที่ส่งเสริมในการวิจัยของบุคลากรครูให้บรรลุตามเป้าหมาย

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต
เครื่องบันทึกภาพ เครื่องบันทึกเสียง

รายละเอียดของบทบาทผู้มีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรม ขั้นการร่วมสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกชั้นตอน

กิจกรรม	บทบาทผู้จัดการพัฒนา/ ผู้บริหาร	บทบาทผู้เชี่ยวชาญ/ ทีมพี่เลี้ยง	บทบาทบุคลากรครู
<p>1. ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจากต้นสังกัด ได้แก่ จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย</p>	<p>จัดประชุมและร่วมประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สรุปผลการศึกษาและจัดลำดับสภาพปัญหา ความจำเป็น และความต้องการปัจจัยสนับสนุนด้านการวิจัยของบุคลากรครูเพื่อจัดทำนโยบายในการสนับสนุนปัจจัยและอำนวยความสะดวกด้านการวิจัยให้กับบุคลากรครูในทุกชั้นตอนที่ชัดเจน ทั้งชั้นวางแผน ชั้นพัฒนาและหลังการพัฒนา และชั้นติดตามประเมินผลจากต้นสังกัด เช่น นโยบายสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บข้อมูล งบประมาณในการดำเนินการสนับสนุนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น</p>	<p>ร่วมประชุม ให้ข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา ความจำเป็น และความต้องการปัจจัยสนับสนุน ของบุคลากรครูด้านการวิจัยเพื่อกำหนดนโยบายเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการสนับสนุนปัจจัยและอำนวยความสะดวกด้านการวิจัยให้กับบุคลากรครู และให้ข้อเสนอแนะตามความเหมาะสม</p>	<p>ร่วมให้ข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหาความจำเป็น และความต้องการปัจจัยสนับสนุน ด้านการวิจัยจากต้นสังกัดและสถานศึกษา</p>

กิจกรรม	บทบาทผู้จัดการพัฒนา/ ผู้บริหาร	บทบาทผู้เชี่ยวชาญ/ ทีมพี่เลี้ยง	บทบาทบุคลากรครู
<p>2. จัดทำนโยบายสนับสนุน ปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา</p> <p>2.1 ขวัญกำลังใจ</p> <p>2.2 ทีมพี่เลี้ยง/ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการวิจัยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ</p> <p>2.3 แหล่งค้นคว้าข้อมูล สำหรับครูที่ชัดเจน</p> <p>2.4 จัดตั้งศูนย์ประสานงาน ทางการวิจัย</p>	<p>จัดประชุมและร่วมประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในสถานศึกษาโดยนำนโยบายที่ได้จากต้นสังกัด เป็นแนวทางในการจัดทำนโยบายสนับสนุน ปัจจัยด้านการวิจัยในส่วนของสถานศึกษา ในประเด็นต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขวัญกำลังใจ เช่น ให้ความลาดการะงาน เอกสาร จัดหาวัสดุอุปกรณ์ มีรางวัลให้ เป็นต้น 2. ทีมพี่เลี้ยง/ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยให้ คำแนะนำช่วยเหลือ เมื่อครูมีปัญหา ข้อเสนอ ในการดำเนินการวิจัย 3. แหล่งค้นคว้าข้อมูลสำหรับครูที่ชัดเจน เช่น ห้องสมุดสำหรับครู ตำรา เอกสารด้านเทคนิค การสอน ทฤษฎีการเรียนรู้ จิตวิทยาการเรียน การสอน การวิจัยการศึกษา รายงานการวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น 4. จัดตั้งศูนย์ประสานงานทางการวิจัย ผู้รับผิดชอบเพื่ออำนวยความสะดวกด้าน การวิจัยให้กับบุคลากรครูในทุกชั้นตอนที่ชัดเจน 	<p>ร่วมประชุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน สถานศึกษาเพื่อจัดทำนโยบาย สนับสนุนปัจจัยด้านการวิจัยใน สถานศึกษา และร่วมส่งเสริมให้ขวัญ กำลังใจ คำแนะนำ ช่วยเหลือหลัง ขั้นตอนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p>	

ตอนที่ 3

ข้อมูลสารสนเทศเพิ่มเติม

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

แนวทาง วิธีการพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นั้นนักวิชาการ ได้ศึกษาไว้อย่างหลากหลายดังนี้

ปรีดา ศรีเศษมาตย์ (2542, หน้า 32) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร 2 วิธีคือ

1. การพัฒนาบุคลากร โดยใช้หน่วยงานภายในองค์กรเป็นผู้พัฒนา การพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานในลักษณะนี้ อาจได้แก่การสอนงาน การประชุม การอบรม การปฐมนิเทศ การ สัมมนา การระดมความคิดและวิธีอื่น ๆ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานหรือสายงานเป็นกลไก ในการพัฒนา นอกจากนี้ควรใช้กระบวนการบริหาร เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การอบรม เป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

2. การพัฒนาบุคลากร โดยใช้หน่วยงานภายนอกองค์กร อาจทำได้โดยการศึกษาหา ความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การไปประชุมอบรมฝึกทักษะ และความชำนาญในหน่วยงานอื่น ๆ กรมวิชาการ (2543 ข, หน้า 21-22) ได้ให้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรไว้ 8 แนวทาง คือ

1. จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
 2. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้ร้อยลัดกับระบบนิเทศภายนอก
 3. ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีเสรีภาพทางวิชาการ
 4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันได้แลกเปลี่ยนสิ่ง เรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
 5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมร่วมประชุมสัมมนาฝึก ปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันอื่นจัดขึ้น
 6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น
 7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ
 8. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ
- พิมล วิเศษสังข์ (2544 อ้างถึงใน ธนุดม บุปผาสังข์, 2558) ได้รวบรวมเทคนิค การฝึกอบรมพัฒนาครูไว้ทั้งหมด 30 วิธี ดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นการอธิบายให้ผู้ฟังเข้าใจความหมายและเรื่องราวต่าง ๆ เหมาะสำหรับการให้ความรู้พื้นฐานและข้อมูลกว้าง ๆ แก่ผู้ฟังจำนวนมาก ผู้บรรยายอาจใช้เทคนิคหรือสื่ออุปกรณ์อื่นประกอบ และเปิดโอกาสให้มีการซักถามด้วย

2. การชุมนุมปรกถาหรือการบรรยายเป็นชุด เป็นการปรกถาหรือการนำเสนอเนื้อหาตามหัวข้อเรื่องที่กำหนดให้ โดยผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 2-6 คน ในแง่มุมต่าง ๆ กัน โดยมีประธานหรือพิธีกรคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการอภิปราย และเชื่อมโยงระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังเป็นเทคนิคที่ใช้เพื่อเสนอข้อคิดเห็น ข้อเท็จจริง งานวิจัยและเพื่อเสนอแนะแนวทางให้ผู้ฟังค้นหาข้อเท็จจริงต่อไปหลังจากการบรรยายอาจเปิดโอกาสให้มีการซักถาม

3. การอภิปรายโดยคณะผู้เชี่ยวชาญ (Penal discussion) เป็นการอภิปรายโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3-10 คน ในหัวข้อที่กำหนดแต่ละคนจะแสดงความรู้ ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นของตนแก่ผู้ฟัง เหมาะกับการเสนอความเห็น การวิเคราะห์ปัญหาหรือการพิจารณาข้อดีข้อเสียของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หลังการอภิปราย อาจเปิดโอกาสให้ผู้ฟังซักถามได้

4. การอภิปรายกลุ่ม (Group discussion) เป็นการประชุมกลุ่มเพื่อพิจารณาหรืออภิปรายกันระหว่างสมาชิกจำนวน 6-20 คน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สนใจร่วมกัน โดยมีลักษณะเป็นแบบกันเอง ไม่เป็นทางการ เพื่อแสวงหาข้อยุติของกลุ่มในเรื่องอภิปรายกันนั้น โดยทุกคนมีส่วนร่วมเท่า ๆ กัน ผู้นำอภิปรายเพียงแต่คอยกระตุ้นให้สมาชิกออกความคิดเห็น ภายในขอบเขตที่กำหนด

5. การอภิปรายถกเถียง (Buzz หรือ Philip 66) เป็นการให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น โดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 2-6 คน เพื่ออภิปรายปัญหาในช่วงเวลาจำกัด ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจพิจารณากลุ่มละเรื่อง หรือเรื่องเดียวกัน แต่คนละประเด็นทุกคนจะต่างออกความคิดเห็นในเรื่องนั้นอย่างเต็มที่ (จนเกิดเสียงดังอึงคะนึง)

6. การอภิปรายแบบพู่ฉาวิชันนา (Colloquy method) เป็นการอภิปรายของบุคคลประมาณ 2-6 คน โดยครึ่งหนึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ อีกครึ่งหนึ่ง เป็นตัวแทนมาจากกลุ่มผู้ฟัง โดยกลุ่มตัวแทนผู้ฟังเป็นผู้เสนอปัญหาและข้อคิดเห็นให้แก่ฝ่ายผู้เชี่ยวชาญตอบ ระหว่าง 2 ฝ่ายดังกล่าว เหมาะที่จะใช้สำรวจปัญหา หรือเปรียบเทียบ ข้อดีของเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สนใจร่วมกัน

7. การระดมสมอง (Brain-storming) เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยไม่มีข้อจำกัดหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ สมาชิกสามารถเสนอแนะให้เห็นได้ทุกแง่มุม ภายในเวลาที่กำหนด ควรใช้กลุ่มเล็ก ๆ ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความสร้างสรรค์

พอสมควร และความคิดเห็นทุกอย่างจะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม และจะช่วยกันอภิปรายเพื่อเลือก เห็นเอาความเห็นที่ดีที่สุดออกมา

8. การสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมร่วมกัน เพื่อค้นคว้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนต้องมีบทบาทและมี ส่วนร่วมในการสำรวจปัญหา แก้ไขปัญหา และเปลี่ยนความคิดเห็นและสรุปแนวทางการปฏิบัติงาน โดยผู้ร่วมสัมมนาจะได้รับมอบหมายให้ศึกษา และจัดทำรายงานหัวข้อที่จะสัมมนานั้นให้เสร็จ ก่อนการสัมมนา เพื่อที่จะเสนอต่อที่ประชุม ซึ่งจะอภิปรายวิเคราะห์ปัญหาหาทางเลือกและสรุปผล การสัมมนานั้น ๆ

9. การประชุม (Conference) เป็นการอย่างเป็นทางการผู้เข้าร่วมประชุมประมาณไม่เกิน 20 คน เพื่อแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แลกเปลี่ยน ความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นในเรื่อง ที่ทุกคนสนใจร่วมกัน

10. การประชุมกลุ่มซินดิเคต (Syndicate) เป็นการศึกษาหรือทำงานในรูปของ คณะกรรมการ โดยแบ่งผู้เข้ารับการศึกษาเป็นกลุ่มย่อย เพื่อปฏิบัติงานหรือพิจารณาปัญหา ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยสมาชิกของกลุ่มควรมีประสบการณ์ต่าง ๆ กัน และให้สมาชิกได้ร่วมกัน อภิปรายแก้ปัญหา และเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันและกัน เช่นอยู่ในสายอาชีพต่าง ๆ หรือ มาจากหน่วยงานต่างกัน เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาที่ได้รับมอบหมายโดยอาจมีวิทยากร (Course director) คอยแนะนำปรึกษาเมื่อจำเป็น เป็นต้น

11. เทคนิคกลุ่มวงใน-วงนอก (Fish bowl) เป็นการให้ผู้เข้าร่วมอบรมแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสาร และความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งกันและกัน โดยผู้เข้ารับการศึกษา 2 กลุ่ม กลุ่มแรกจะนั่งอยู่ในวงเป็นรูปวงกลม อีกกลุ่มหนึ่งนั่งอยู่ในรอบนอก กลุ่มวงในจะมีบทบาท การแลกเปลี่ยนข่าวสาร และความคิดต่าง ๆ ส่วนกลุ่มวงนอกจะเป็นผู้สังเกตการณ์ มีหน้าที่ฟัง โดย ไม่เข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การประชุมของผู้บริหาร โครงการในรูป Fish bowl เพื่อให้เจ้าหน้าที่ระดับ รองลงไปรับทราบแนวคิดและท่าทีของผู้บริหาร เป็นต้น

12. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการที่บุคคลตั้งแต่ 10-15 คน ซึ่งมีความสนใจ หรือมีปัญหาที่ต้องร่วมกันปรึกษาหารือ ศึกษาค้นคว้า หรือวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน หรือเพิ่มให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น โดยผู้จัด จะต้องเตรียมวิทยากร เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสำหรับค้นคว้า สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ไว้ให้พร้อม สมาชิกในกลุ่มจะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการได้เอง

13. การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In-Basket Technique) เป็นการฝึกปฏิบัติงานที่ จำลองมาจากการปฏิบัติการจริงในชีวิตประจำวันผู้เข้ารับการศึกษาจะต้องสมมุติตัวเองเป็นหัวหน้า

งานหรือผู้บริหาร ซึ่งจะต้องพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และตัดสินใจว่าจะทำอะไร รวมทั้งกำหนดลำดับการทำงานก่อนหลัง เทคนิคนี้เป็นเทคนิคที่มุ่งฝึกปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสาร การจัดการเวลา การจัดลำดับงาน ทักษะพื้นฐานสำหรับหัวหน้างานในเวลาจำกัด

14. การฝึกสร้างความสัมพันธ์ (Sensitivity training หรือ T-Group) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยจะไม่มีการมอบหมายงาน หรือปัญหาใด ๆ ให้กลุ่มพิจารณา แต่จะให้สมาชิกในกลุ่มมีอิสระอย่างเต็มที่ จะเลือกทำอะไร สมาชิกจะวิเคราะห์กันเองว่าเป็นอย่างไร มีความรู้สึกต่อพฤติกรรมของคนอื่นอย่างไร เป็นการเรียนรู้ประสบการณ์ความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานกลุ่ม และเพื่อประโยชน์ในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

15. การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Structured learning experience) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้ร่วมเข้ารับการฝึกอบรมนำประสบการณ์ของแต่ละคน มาใช้กับบทเรียนที่กำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน แล้วนำไปสู่การสรุปเป็นความคิดหรือทฤษฎีของกลุ่มนั้น ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวันด้วย หรือบางครั้งเรียกว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการเรียนรู้โดยผู้ร่วมเข้าฝึกอบรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ช่วยเหลือกันและร่วมมือกันในการเรียนรู้

16. การเรียนรู้และการตรวจสอบความก้าวหน้าตามลำดับขั้นตอน (Self-placed instruction) เป็นการฝึกอบรมที่ให้เนื้อหาวิชา โดยการจัดเป็นเอกสารเรียงลำดับความรู้ไว้เป็นส่วนอย่างสมเหตุสมผล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องผ่านบทเรียนเป็นขั้น ๆ ไปและจะรู้ทันทีว่าเข้าใจเอกสาร แต่ละส่วนเป็นอย่างไรหรือไม่ นอกจากบทเรียนที่เป็นเอกสารแล้วอาจใช้อุปกรณ์อื่น เช่น แถบบันทึกเสียง สไลด์ ภาพยนตร์ โทรทัศน์ ประกอบด้วย ผู้ฝึกจัดการอบรมต้องนำคำตอบ คำถามช่วยเหลือและสังเกตความก้าวหน้าของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องผ่านการทดสอบตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ถ้าไม่ผ่านก็ต้องทบทวนและทดสอบใหม่จนกว่าจะผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

17. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงบทบาทในสถานการณ์สมมุติที่เหมือนกับการดำรงชีวิตจริง โดยกำหนดโครงเรื่องและบทบาทแต่ละคนไว้ล่วงหน้า แล้วให้ผู้แสดงคิดคำพูดไปตามโครงเรื่องและบทบาทที่ได้รับเหมาะกับผู้ได้รับการฝึกอบรมที่ชอบแสดงออก และมีวุฒิภาวะเพียงพอใช้สำหรับการเปลี่ยนแปลงเจตคติพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ๆ เป็นการนำเอาความรู้จากตำรามาใช้ฝึกปฏิบัติจริง

18. การแสดงละครสั้น (Skit) เป็นการฝึกอบรมโดยให้ผู้เข้าอบรมเพียง 2-3 คน แสดงละครสั้น ๆ โดยซักซ้อมและแสดงตามบทที่สอนไว้ อาจเป็นการแสดงให้เห็นปัญหาหรือ

สถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เทคนิคที่ใช้แนะนำหัวข้อสำหรับการอภิปราย เพื่อชี้ให้เห็น ความสำคัญของสถานการณ์และเพื่อให้เห็นของสถานการณ์นั้น ที่จะมีต่อกลุ่มสมาชิกเทคนิคนี้ อาจใช้หลังจากฉายวิดีโอทัศน์ และหลังการอภิปรายเป็นคณะ เป็นต้น

19. การใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นการสร้างสถานการณ์ขึ้นมาให้ใกล้เคียง กับสภาพความเป็นจริง ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะประสบภายหลัง สถานการณ์จำลองจะช่วย ให้เกิดการถ่ายโยงความรู้ที่ดีและได้ผลดีที่สุด ผู้เรียนจะได้คิดแก้ปัญหาจากสถานการณ์จำลอง เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงได้

20. การประสมเหตุการณ์ (Incident technique) เป็นการเสนอเรื่องราวหรือเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้น ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพิจารณา ข้อเท็จจริง ซึ่งอาจจะใช้วิธีเล่าเหตุการณ์ให้ฟังย่อ ๆ (ไม่ต้องเตรียมเอกสารให้อ่านล่วงหน้าเหมือนกรณีศึกษา) หรือแสดงบทบาทสมมุติของเหตุการณ์ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้จริง ๆ ในการปฏิบัติงานแล้วตั้งคำถามให้สมาชิกในกลุ่มพิจารณาข้อเท็จจริง ก่อนที่จะตัดสินใจกระทำใด ๆ พร้อมกับประเมินผลโดยการอภิปรายหรือเปรียบเทียบ การตัดสินใจของกลุ่มที่เกิดขึ้นจริง ๆ

21. การศึกษารายกรณี (Case study) เป็นการศึกษากรณีหรือเรื่องราวซึ่งได้รวบรวมขึ้น จากเหตุการณ์จริงหรือสมมุติขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้พิจารณาวิเคราะห์และหาวิธี แก้ปัญหาจากภายใต้สถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุดเหมาะที่จะใช้กับกลุ่มคนเล็ก ๆ เพื่อฝึกการชำนาญในการวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจที่เหมาะสมในเวลาจำกัด เรื่องหรือ กรณี (Case) ที่จะศึกษามีรายละเอียดพอที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เห็นจุดที่สำคัญของปัญหา และข้อมูลที่จะใช้ในการตัดสินใจ

22. การใช้เกม (Game) เป็นการฝึกอบรมครู โดยเข้ารับการฝึกอบรมทำกิจกรรมเดี่ยว หรือกลุ่มในทางใช้กำลังกาย หรือใช้สมองเพื่อการแข่งขันกันฝ่ายแพ้ ฝ่ายชนะแล้วนำผลหรือวิธีการ เล่นเกมนั้นมาอภิปราย สรุปประเด็นตามวัตถุประสงค์

23. การใช้ชุดฝึกอบรม (Module or package) เป็นวิธีการฝึกอบรมครู โดยใช้ หน่วยการสอนย่อย ๆ ของสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้ศึกษาได้ด้วย ตนเอง (Module learning kit package)

24. การเรียนบทเรียนสำเร็จรูป (Programmed instruction) เป็นวิธีการฝึกอบรมครูที่ผู้เข้า รับการฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเอง จากบทเรียนที่จัดขึ้น โดยมีเนื้อหาและกิจกรรมเรียงลำดับจากง่าย ไปหายาก ชัดเจนและเข้าใจง่าย มีขั้นตอนให้ผู้เรียนมีโอกาสตอบสนอง และตรวจสอบความถูกต้อง ด้วยตัวเองในแต่ละขั้นตอน เพื่อนำไปสู่ความรู้และทักษะตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมครู

บทเรียนบางอย่างไม่เหมาะสมที่จะพิมพ์ในรูปเอกสารจึงจัดเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์

25. การใช้สื่อผสม (Multi-media) เป็นการใช้สื่อผสมหลายประเภท ในการจัดกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรืออาจหมายถึง ความพยายามของผู้จัดการฝึกอบรม ให้แตกต่างกันออกไปในแต่ละหัวข้อหรือสถานการณ์ของการจัดฝึกอบรมในครั้งนั้น

26. การทัศนศึกษา (Field trip) เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังสถานที่อื่นนอกจากสถานที่ที่จัดอบรมปกติศึกษาจากสภาพจริง ๆ ด้วยตัวเอง ระยะเวลาที่ศึกษาสถานที่อาจจะใช้เวลา 2-3 ชั่วโมง หรือนานกว่านั้นมาก (เช่น สัปดาห์ หรือเดือน) ถ้าจะให้ได้ผลต้องวางแผนให้รอบคอบและควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

27. การแข่งขันปฏิบัติงาน (Walk rally) เป็นการฝึกอบรมครุนอกสถานที่โดยจัดให้ไปดูงาน หรือให้มีการแข่งขันการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยกำหนดจุดผ่านที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องทำกิจกรรมเป็นจุด ๆ จนครบ

28. การเสนอแนะ (Coaching) เป็นการฝึกอบรมครู โดยการให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล

29. การสาธิต (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นของจริง ทำให้เข้าใจง่ายและจำได้ติดตา โดยเฉพาะการสอนวิธีการปฏิบัติงาน การฝึกทักษะหรือความชำนาญ ผู้สาธิตสามารถให้ผู้รับการฝึกอบรมเห็นถึงวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ได้จนกว่าจะเข้าใจและปฏิบัติเองได้เหมาะที่จะใช้กับคนกลุ่มเล็ก และอาจใช้ร่วมกับเทคนิคแบบอื่น ๆ ได้

30. การศึกษาทางไปรษณีย์ (Correspondence study) เป็นการฝึกอบรมครูโดยให้ผู้เรียนศึกษาจากเอกสาร หรือโทรทัศน์โดยผู้รับการฝึกอบรมศึกษาอยู่บ้าน และมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว

ธนูตม์ บุญผาสังข์ (2558) สรุปไว้ว่า วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชานั้น จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้ ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือบริบทของหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาว่าจะเลือกใช้แนวทางอย่างไรตามความเหมาะสมต่อไป

จากที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากร ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยความจำเป็นและบริบทขององค์กรที่จะเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการพัฒนาอย่างไรให้เหมาะสมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรนั้น และบุคลากรของแต่ละองค์กรแต่ละระดับจะต้องได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ เจตคติ และทัศนคติเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เนื่องจาก

การเปลี่ยนแปลงของข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ไม่เคยหยุดนิ่ง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละองค์กรจึงต้องหาวิธี กระบวนการแนวทาง หรือรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบุคลากรครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนด ครูจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ เจตคติ และทัศนคติที่ดีในการประกอบวิชาชีพครูเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ทั้งนี้รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครูที่จะทำให้การพัฒนาบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้นจะต้องคำนึงถึงทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ความต้องการ แรงจูงใจ แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของครู ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากการพัฒนาโดยตรง

ตัวอย่างแนวทางการประเมินรายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

เกณฑ์การให้คะแนน การประเมินคุณภาพงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของบุคลากรครู

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
1. ชื่อเรื่องมีความครอบคลุม	ชื่อเรื่องระบุถึงปัญหา การวิจัย วิธีการ/ นวัตกรรมและ กลุ่มเป้าหมายชัดเจน	ชื่อเรื่องระบุถึงปัญหา การวิจัยวิธีการ/ นวัตกรรม แต่ไม่ระบุกลุ่มเป้าหมายหรือ ระบุไม่ชัดเจน	ชื่อเรื่องระบุถึงปัญหา การวิจัยแต่ขาดความชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการ/ นวัตกรรมและ กลุ่มเป้าหมาย	ชื่อเรื่องระบุถึงปัญหา การวิจัย แต่ไม่ระบุวิธีการ/ นวัตกรรมและ กลุ่มเป้าหมาย	ชื่อเรื่องไม่ระบุถึงปัญหา การวิจัย วิธีการ/ นวัตกรรมและ กลุ่มเป้าหมาย
2. ปัญหาและสาเหตุของการวิจัยมีความชัดเจน	ระบุถึงลักษณะที่เป็น ปัญหา สาเหตุของปัญหา และความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาอย่างชัดเจน	ระบุถึงลักษณะที่เป็น ปัญหา สาเหตุของปัญหา ไม่ระบุความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาอย่างชัดเจน	ระบุถึงลักษณะที่เป็น ปัญหา สาเหตุของ ปัญหา และความจำเป็นที่จะต้องแก้ไข หรือพัฒนาแต่ไม่ชัดเจน	ระบุถึงลักษณะที่เป็น ปัญหา สาเหตุของ ปัญหา หรือความจำเป็นที่จะต้องแก้ไข หรือพัฒนาแต่ไม่ชัดเจน	ไม่ระบุถึงลักษณะที่เป็น ปัญหา สาเหตุของ ปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาอย่างชัดเจน
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีความสอดคล้องกับชื่อ	วัตถุประสงค์ของการวิจัย ทุกข้อมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ปัญหาวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัย ทุกข้อมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง ปัญหาวิจัย	วัตถุประสงค์ของการวิจัยทุกข้อมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง	วัตถุประสงค์ของการวิจัยบางข้อไม่ ความสอดคล้องกับชื่อ	วัตถุประสงค์ของการวิจัยทุกข้อไม่ ความสอดคล้องกับชื่อเรื่อง

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
เรื่องและปัญหาวิจัย	ระบุวิธีการ/ นวัตกรรม ที่ศึกษาและเขียนลำดับ ขั้นตอนอย่างชัดเจน	ระบุวิธีการ/ นวัตกรรม ที่ศึกษาอย่างชัดเจน แต่ เขียนไม่เป็นลำดับขั้นตอน	ปัญหาวิจัย หรือ ระบุวิธีการ/ นวัตกรรมที่ศึกษา อย่างชัดเจน แต่เขียน ไม่เป็นลำดับขั้นตอน	เรื่อง ปัญหาวิจัย	ปัญหาวิจัย
4. วิธีดำเนินการวิจัย มีความชัดเจน	ระบุกลุ่ม เป้าหมาย วิธีการ/ นวัตกรรม ขั้นตอนการวิจัย เครื่องมือ การวิจัย การเก็บรวบรวม ข้อมูลและการวิเคราะห์ ข้อมูล ครบถ้วน อธิบาย วิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอนและมี รายละเอียดของแต่ละ หัวข้อชัดเจน	ระบุกลุ่ม เป้าหมาย วิธีการ/ นวัตกรรม ขั้นตอนการวิจัย เครื่องมือ การวิจัย การเก็บรวบรวม ข้อมูลและการวิเคราะห์ ข้อมูล ครบถ้วน อธิบาย วิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน แต่มี รายละเอียด 2 หัวข้อไม่ ชัดเจน	ระบุกลุ่ม เป้าหมาย วิธีการ/ นวัตกรรม ขั้นตอน การวิจัย เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ครบถ้วน อธิบาย วิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน แต่มี รายละเอียดมากกว่า 3 หัวข้อไม่ชัดเจน	หัวข้อไม่ครบถ้วน อธิบายวิธี ดำเนินการ วิจัยตามลำดับขั้นตอน แต่มีรายละเอียด มากกว่า 3 หัวข้อ ไม่ชัดเจน	หัวข้อไม่ครบถ้วน วิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับ ขั้นตอนและ รายละเอียด มากกว่า 3 หัวข้อ ไม่ชัดเจน

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
	เครื่องมือมีความเหมาะสมกับวิธีการ/ นวัตกรรม ระดับความรู้ อายุของกลุ่มเป้าหมาย ที่ให้ข้อมูล และมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	เครื่องมือมีความเหมาะสมกับวิธีการ/ นวัตกรรม มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แต่ไม่เหมาะกับระดับความรู้ อายุของผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ มีความเหมาะสมกับวิธีการ/ นวัตกรรม ระดับความรู้ อายุของผู้ให้ข้อมูล แต่ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	เครื่องมือ มีความเหมาะสมกับวิธีการ/ นวัตกรรม แต่ไม่เหมาะสมกับระดับความรู้ อายุของผู้ให้ข้อมูล และไม่มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	เครื่องมือไม่เหมาะสมกับวิธีการ/ นวัตกรรม ระดับความรู้ อายุของผู้ให้ข้อมูล และไม่มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเหมาะสม	ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา/ ช่วงเวลา เก็บจากแหล่งข้อมูลครบถ้วน อธิบายขั้นตอนอย่างละเอียด	ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา/ ช่วงเวลา เก็บจากแหล่งข้อมูลครบถ้วน แต่อธิบายขั้นตอนไม่ชัดเจน	ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา/ ช่วงเวลา เก็บจากแหล่งข้อมูลไม่ครบถ้วน อธิบายขั้นตอนไม่ชัดเจน	ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย แต่ระยะเวลา/ ช่วงเวลา ไม่เหมาะสม เก็บจากแหล่งข้อมูลไม่ครบถ้วน อธิบาย	ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย/ ไม่ระบุวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
				ขั้นตอนไม่ชัดเจน	
7. การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสม	การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เหมาะสม กับลักษณะข้อมูล อธิบายขั้นตอนอย่างละเอียด และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์จากหลายแหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เหมาะสมกับลักษณะข้อมูล อธิบายขั้นตอนอย่างละเอียด แต่ไม่พิจารณาความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์จากหลายแหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เหมาะสมกับลักษณะข้อมูล อธิบายขั้นตอนไม่ชัดเจน และไม่พิจารณาความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์จากหลายแหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย แต่ไม่เหมาะสมกับลักษณะข้อมูล อธิบายขั้นตอนไม่ชัดเจน และไม่พิจารณาความสอดคล้องระหว่างผลการวิเคราะห์จากหลายแหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย/รายละเอียดไม่เหมาะสม
8. การสรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย	ข้อสรุปถูกต้องตามหลักฐานข้อมูล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนออย่างเป็นระบบ	ข้อสรุปถูกต้องตามหลักฐานข้อมูล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย แต่นำเสนอในบางประเด็น	ข้อสรุปถูกต้องตามหลักฐานข้อมูล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย บางส่วน นำเสนอใน	ข้อสรุปถูกต้องตามหลักฐานข้อมูล ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอไม่ชัดเจน	ข้อสรุปไม่ถูกต้องตามหลักฐานข้อมูล และ ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอไม่ชัดเจน

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
	เข้าใจง่าย	ไม่ชัดเจน	บางประเด็น ไม่ชัดเจน		
9. การนำเสนอ รายงานการวิจัยมี ความชัดเจน	นำเสนอรายงานการวิจัย ครบทุกหัวข้อ (1. ปัญหาและสาเหตุของ การวิจัย 2. วัตถุประสงค์ ของการวิจัย 3. วิธีดำเนินการวิจัย 3.1 กลุ่มเป้าหมาย 3.2 วิธีการ/ นวัตกรรม 3.3 ขั้นตอนการดำเนินการ 3.4 เครื่องมือในการวิจัย 3.5 วิธีการเก็บรวบรวม ข้อมูล 4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 5. สรุปผลการวิจัย) การเขียนเชื่อมโยง	นำเสนอรายงานการวิจัย ครบทุกหัวข้อ การเขียน เชื่อมโยง สมเหตุสมผล มีข้อผิดพลาดในการใช้ ภาษา และการพิมพ์/ เขียน	นำเสนอรายงาน การวิจัยครบทุกหัวข้อ แต่บางหัวข้อขาด ความเชื่อมโยง และมีข้อผิดพลาด ในการใช้ภาษา และ การพิมพ์/ เขียน	นำเสนอรายงาน การวิจัยครบทุกหัวข้อ แต่ทุกหัวข้อขาด ความเชื่อมโยง และมีข้อผิดพลาด ในการใช้ภาษา และ การพิมพ์/ เขียน	นำเสนอรายงาน การวิจัยไม่ครบ ทุกหัวข้อ ขาดความเชื่อมโยง และมีข้อผิดพลาด ในการใช้ภาษา และ การพิมพ์/ เขียน

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
สมเหตุสมผล ใช้ภาษา ถูกต้องกระชับ มีความ ประณีตในการพิมพ์/ เขียน					

เกณฑ์การประเมินคุณภาพ

ช่วงคะแนน	ผลงานอยู่ในระดับ
31-36	ยอดเยี่ยม
25-30	
17-24	
9-16	ชมเชย

ตัวอย่าง แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนของบุคลากรครู

คำชี้แจง แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

คำชี้แจง ผู้ประเมินจงเขียนข้อมูลของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนลงในช่องว่างที่กำหนด

ชื่อเรื่อง.....

ระดับชั้น.....ภาคเรียนที่.....ปีการศึกษา.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....

ชื่อผู้รายงาน.....

ตอนที่ 2 รายการประเมินคุณภาพงานวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด

คำชี้แจง ผู้ประเมินจงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด

รายการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน				
	5	4	3	2	1
1. ชื่อเรื่องมีความครอบคลุม					
2. ปัญหาและสาเหตุของการวิจัยมีความชัดเจน					
3. วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีความสอดคล้องกับชื่อเรื่องและปัญหาวิจัย					
4. วิธีดำเนินการวิจัยมีความชัดเจน					
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสม					
6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเหมาะสม					
7. การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องเหมาะสม					
8. การสรุปผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย					
9. การนำเสนอรายงานการวิจัยมีความชัดเจน					
รวมคะแนน					

ระดับคุณภาพ

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2543 ข). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: กองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกตุมะณี คำจันทร์. (2552). *การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สกลนคร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จริยา เอียบสกุล. (2555). กระบวนการส่งเสริมงานวิจัยในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 22 (2), 367-376.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2558). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1*. เข้าถึงได้จาก http://www.trg1.obec.go.th/news_file/p67815722147.
- ชัชวาลย์ ทัดสีวัช. (2558). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research-PAR): มิติใหม่ของรูปแบบวิธีวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนระดับท้องถิ่น*. เข้าถึงได้จาก <http://www.mgts.lpru.ac.th/mgtskmpicture>.
- ธนุดม บุปผาสังข์. (2558). *การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน*. เข้าถึงได้จาก <http://amn.igetweb.com/?mo=3&art=406295>.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2554). *การวิจัยการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์*. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรีดา งามสามยา. (2557). *การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บแบบปฏิสัมพันธ์ในเวลาเดียวกัน โดยใช้เทคโนโลยีสตรีมมิ่งมีเดียตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่*. ปริญญาคุชฎินิพนธ์การศึกษาคุชฎินิพนธ์, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2551). *การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษากลุ่มคุณภาพหาднаแก้ว*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 62-71.

- ภูงศ์ บุญอุทัย. (2557). รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์โรงเรียนประถมศึกษา:
กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์) จังหวัดจันทบุรี.
วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(1), 108-113.
- ภูมินทร์ เหล่าอำนาจ. (2553). การศึกษาสภาพและปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียน
วัดราชสิทธาราม สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2553). วิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค). (2550). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก
สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบสอง). ชลบุรี: โรงเรียนเมืองพัทยา 7
(บ้านหนองพังแค).
- โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค). (2554). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบสาม). ชลบุรี: โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค).
- วิไลวรรณ จันน้ำใส. (2555). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาเทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมโภชน์ เอนกสุข. (2548). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา, 3(1), 18-31.
- สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2553). การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูป: ประสบการณ์
จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543-2551. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,
12(2), 46-59.
- สุปรียา สิทธิกุล. (2553). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยแบบมีส่วนร่วมทางด้านกีฬา
และสุขภาพเพื่อพัฒนาคนและสังคมอย่างมีคุณภาพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.
วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา, 2 (2), 59-66
- สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา (2553). รายงานประเมินตนเอง สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา
ปี พ.ศ. 2554. ชลบุรี: สำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา.

- อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา ผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอกลักษณ์ บุญท้าว. (2556). รูปแบบการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษามหาสารคามเขต 2. คุษฎีนิพนธ์ครูศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ภาคผนวก ๓
รูปภาพการสนทนากลุ่ม
ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์

รูปภาพ การสนทนากลุ่ม กลุ่มที่ 1



รูปภาพ การสนทนากลุ่ม กลุ่มที่ 2



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอิสรินญา นิมพลี
วัน เดือน ปี เกิด	27 มกราคม พ.ศ. 2519
สถานที่เกิด	อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	33/ 916 หมู่ 7 ตำบลหนองปรือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 20150 โทรศัพท์ 08-7126-0341
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2542	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนวัดบางนาคนอก แขวงบางนา เขตบางนากรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2548	ครู โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค) อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2553	ครูชำนาญการ โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค) อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
พ.ศ. 2557	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค) อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538-2542	ครุศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2555-2559	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัย วัฒนผลและสถิติการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา