

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับผู้สอน
ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผู้วิจัยได้ศึกษา
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการ
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยแบบมีส่วนร่วม
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 1.4 รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 1.5 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
 - 1.6 การเขียนรายงานการวิจัย
 - 1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินโครงการแบบมีส่วนร่วม
2. การฝึกอบรมและหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 2.2 ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม
 - 2.3 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 2.4 เทคนิคการฝึกอบรม
 - 2.5 ขั้นตอนในการฝึกอบรม
 - 2.6 การประเมินผลการฝึกอบรม
 - 2.7 ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.8 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
3. การพัฒนาสมรรถนะ
 - 3.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ
4. การวิจัยในชั้นเรียน
 - 4.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 4.2 ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 4.3 กระบวนการของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 4.4 ข้อจำกัดของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 4.5 การประเมินผลการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือ PAR เกี่ยวข้องกับการวิจัยอยู่ 2 ประเภท คือ การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) และการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Research) ดังนั้น ก่อนที่จะศึกษาในรายละเอียดของ PAR ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดของการวิจัยทั้งสองประเภท ดังนี้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการ

สมบัติ บุญประคม (2545 : 36) กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการว่า คือ การวิจัยประเภทหนึ่งซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และวิเคราะห์ วิจัยผล การปฏิบัติโดยใช้วงจร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือกระทำจริง การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ การดำเนินงานจะต้องต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนเข้าสู่วงจรใหม่ จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขปัญหาได้จริงหรือสภาพการณ์ของสิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

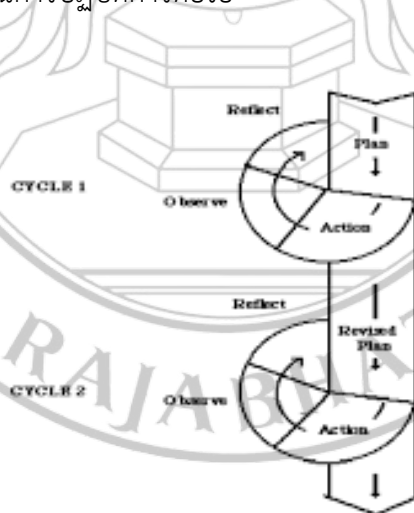
บัญชา แก้วส่อง (2545 : 260-262) กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการว่า เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ความเข้าใจในแนวทางการแก้ปัญหาขององค์การมักมีกระบวนการที่สำคัญเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1) การวินิจฉัยเบื้องต้น 2) การเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 3) การส่งข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้ปฏิบัติงาน 4) การสำรวจข้อมูลโดยผู้ปฏิบัติงาน 5) การวางแผนปฏิบัติงานโดยผู้ปฏิบัติงาน และ 6) การดำเนินการโดยสมาชิกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์การนั้น จะเริ่มจากผู้บริหารระดับสูงขององค์การรับรู้และตระหนักในปัญหาที่เกิดขึ้น จึงได้ปรึกษาหารือกับที่ปรึกษาผู้ซึ่งเชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ หลังจากนั้นที่ปรึกษาจะเก็บรวบรวมข้อมูลและวินิจฉัยองค์การแล้วส่งข้อมูลย้อนกลับให้บุคคลสำคัญในองค์การเพื่อร่วมกันวางแผนการปฏิบัติการหลัก เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการที่จะบรรลุผล จากนั้นก็จะมีเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังกลุ่ม เพื่อจะได้อภิปรายและปฏิบัติงานตามข้อมูลย้อนกลับที่ได้ โดยมุ่งวางแผนการปฏิบัติการ และปฏิบัติการตามพฤติกรรมใหม่ หลังจากนั้นจะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินสถานะขององค์การใหม่ และส่งข้อมูลย้อนกลับเพื่อวางแผนปฏิบัติการใหม่ ดำเนินการต่อไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะได้ข้อสรุป

ประวิต เอรารรณ์ (2545 : 5 , 9-10) ได้สรุปความหมายของการวิจัยปฏิบัติการว่า หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน และสรุปหลักการสำคัญ 15 ประการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ 1) เพิ่มพูนความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ 2) มุ่งปรับปรุงการปฏิบัติตน และการปฏิบัติของบุคคล 3) เน้นที่ปัญหาเร่งด่วนของผู้ปฏิบัติงาน 4) ให้ความสำคัญต่อความร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 5) ดำเนินการวิจัยภายใต้สถานการณ์ที่กำลังเป็นปัญหา 6) ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมชาติ 7) เน้นการศึกษาเฉพาะกรณีหรือศึกษาเพียงหน่วยเดียว 8) ไม่มีการควบคุมหรือจัดกระทำต่อตัวแปร 9) ปัญหา วัตถุประสงค์และระเบียบวิธี มีลักษณะเป็นกระบวนการลักษณะสืบเสาะหาความรู้ ความจริง 10) มีการประเมินหรือสะท้อนผลที่เกิดขึ้นเพื่อทบทวน 11) ระเบียบวิธีวิจัยมีลักษณะเป็นนวัตกรรมสามารถคิดขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับปัญหาได้ 12) กระบวนการศึกษามีความ

เป็นระบบและเป็นวิทยาศาสตร์ 13) มีการแลกเปลี่ยนผลการวิจัยและมีการนำไปใช้จริง 14) ใช้วิธีการแบบขยายข้อมูลหรืออภิปรายร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ 15) คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องมาจากการทำความเข้าใจ การตีความหมายอย่างอิสระเป็นการวิจัยที่ปล่อยความคิดอย่างอิสระ และเป็นการเสริมสร้างพลังร่วมในการทำงานให้ผู้เกี่ยวข้อง

สุภาภรณ์ จันทวานิช (2545 : 68) กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการว่า เป็นกระบวนการที่ผู้วิจัยได้เลือกกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นว่าดี เหมาะสมตามความรู้ความเข้าใจของผู้วิจัยมาดำเนินการปฏิบัติเพื่อทดลองว่าใช้ได้หรือไม่ ประเมินดูความเหมาะสมตามความเป็นจริง ควบคุมแนวทางปฏิบัติการ แล้วนำผลมาปรับปรุงปฏิบัติการเพื่อนำไปทดลองใหม่จนกว่าจะได้ผลเป็นที่พอใจนำไปใช้และเผยแพร่ได้ การวิจัยชนิดนี้เอื้อต่อการเปลี่ยนแผนการดำเนินงานเมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลใหม่เพิ่มขึ้น ทำให้รูปแบบการวิจัยยืดหยุ่นได้ การวิจัยปฏิบัติการอาจเป็นแบบมีส่วนร่วมหรือไม่ก็ได้

สุวิมล ว่องวานิช (2546 : 16) กล่าวว่า เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัยที่ไม่แตกต่างไปจากการวิจัยอื่นในเชิงเทคนิค แต่แตกต่างกันในค่านิยม วิธีการของการวิจัยปฏิบัติการ คือการทำงานที่เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองที่เป็นวงจรแบบขดลวด (spiral of self-reflection) 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการวางแผน (Plan) เริ่มด้วยการสำรวจปัญหาร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้ได้ปัญหาสำคัญที่ต้องการแก้ไข ตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหาเกี่ยวกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไรและต้องปฏิบัติอย่างไร 2) ขั้นปฏิบัติการ (Act) เป็นการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ มีการวิเคราะห์หวัจการณ์ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกับทีมงาน แล้วทำการแก้ไขปรับปรุงแผน 3) ขั้นสังเกตการณ์ (Observe) เป็นการสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ อาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและ ไม่คาดหวัง 4) การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflect) เป็นการประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือเป็นสิ่งที่ เป็นข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผ่านการอภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่มจะทำให้ได้แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนกิจกรรม และเป็นพื้นฐานข้อมูลที่จะนำไปสู่การปรับปรุง และวางแผนการปฏิบัติการต่อไป



ภาพที่ 2.1 แสดงการวิจัยปฏิบัติการแบบขดลวด

สำราญ กำจัดภัย และคณะ (2547 : 10) กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการว่า เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ทำวิจัยคือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรนั้น ซึ่งอาจมีคนเดียวหรือหลายคน หรือทุกคนในองค์กร ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นโดยนำเอาวิธีการ แนวทาง หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบเบื้องต้นแล้วว่าเหมาะสม ไปทดลองปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ มีการติดตาม ควบคุมสอบ และประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ย่อย ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนของการทำงานรวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ สะท้อนผลการประเมินที่ได้ให้กับองค์กรเป็นระยะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนปรับปรุงแก้ไขในส่วนซึ่งเป็นปัญหา จากนั้นดำเนินการแก้ไขปัญหหรือพัฒนาต่อไป จนกระทั่งปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นได้รับการคลี่คลายหรือเป้าหมายของการพัฒนานั้นบรรลุผลตามต้องการ

องอาจ นัยพัฒน์ (2553 : 338) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการ คือการวิจัยที่ทำไ้ค้ชนักวิจัยและคณะบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อนำผลการศึกษวิจัยที่ค้นพบหรือสร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหหรือพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานได้ทันเหตุการณ์สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไข รวมทั้งกลมกลืนกับโครงสร้างการบริหารงานตลอดจนบริบททางค่านิยมและวัฒนธรรมและด้านอื่น ๆ ที่แวดล้อมหรือเกิดขึ้นในสถานที่เหล่านั้น โดยมีขั้นตอน คือ 1 ระบุแนวคิดที่ชัดเจน 2) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 3) วางแผนเพื่อกำหนดยุทธวิธีแก้ไขปัญห 4) นำแผนไปลงมือปฏิบัติจริง 5) สังเกตการณ์ ติดตามตรวจสอบ ประเมินผล 6) สะท้อนกลับผลของการนำยุทธวิธีไปปฏิบัติ 7) ทบทวนและปรับปรุงแผน 8) นำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติ 9) สะท้อนกลับผลของการนำแผนที่ปรับและลงมือปฏิบัติไปแล้ว 10) ดำเนินการเป็นวัจจรไปเรื่อย ๆ จนกว่านักวิจัยและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นสอดคล้องกันวิสถานการณ์ที่เป็นปัญหานั้นได้รับการแก้ไขอยู่ในระดับที่พอใจ

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการแก้ปัญหหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ ที่ทำโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อนผล โดยดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นวงรอบจนกว่าจะได้ข้อสรุปหรือแก้ปัญหได้สำเร็จ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยแบบมีส่วนร่วม

พันธุ์ทิพย์ รามสูต (2540 : 2 - 4) กล่าวถึงการวิจัยแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นการทำวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอก กับกลุ่มเป้าหมายในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย (เรียกลุ่มเป้าหมายว่า "นักวิจัยภายใน" ซึ่งอาจเป็นกลุ่มคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง กลุ่มคนในโครงการต่าง ๆ หรือกลุ่มชาวบ้าน ฯลฯ) ทั้งในขั้นตอนการค้นหาปัญหาและประเด็นปัญหาต่าง ๆ และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์เพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาและปัจจัยสาเหตุของปัญหา ระเบียบวิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วม จะเริ่มด้วยกระบวนการ "การเสนอปัญหา" โดยผู้ร่วมกระบวนการวิจัยจะร่วมกันระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไข ร่วมกันถกคิดปัญหาเพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริง ตลอดจนแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหานั้น ๆ ซึ่งการถกปัญหานั้นต้องทำให้ผู้ร่วมทีมทุกคนเข้าใจและยอมรับว่าทางเลือกอาจมีได้หลายทางและการตัดสินใจต้องทำโดยกลุ่ม

โดยทั่วไปการวิจัยแบบมีส่วนร่วมจะเน้นการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ในการอธิบายปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แต่ถ้ามักมีการนำเอาการวิจัยแบบมีส่วนร่วมไปประยุกต์เพื่อการพัฒนา โดยบูรณาการ ไปพร้อม ๆ กับการวิจัยปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการค้นหาวิธีการแก้ปัญหหรือพัฒนา และนำไปปฏิบัติการจริง ลักษณะการวิจัยดังกล่าวจะเรียกว่า การวิจัยปฏิบัติการ

แบบมีส่วนร่วม และวิธีการศึกษาเน้นการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (นักวิจัยภายนอกมีส่วนร่วมในกิจกรรม) และการสัมภาษณ์ในลักษณะเป็นการพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และยังเน้นการให้ความสำคัญกับข้อมูลและความคิดของกลุ่มเป้าหมาย (อมรา พงศาพิชญ์. 2545 : 29 - 30)

สำราญ กำจัดภัย และคณะ (2547 : 1 1) กล่าวถึงการวิจัยแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการค้นหาข้อมูลร่วมกันระหว่างนักวิจัยและกลุ่มเป้าหมาย เพื่อใช้ในการอธิบายปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนหรือองค์การที่สนใจศึกษา การวิจัยประเภทนี้จะไม่เรียกกลุ่มเป้าหมายในการทำวิจัยว่ากลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเหมือนการวิจัยทั่วไป แต่จะเรียกว่า "นักวิจัยภายในหรือนักวิจัยร่วม" เพราะบทบาทของกลุ่มเป้าหมายไม่ใช่เพียงแค่ผู้ให้ข้อมูล แต่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย ในขณะที่นักวิจัยเอง (นักวิจัยภายนอก) ก็ไม่ใช่เพียงเป็นผู้สังเกตการณ์ภายนอกเท่านั้น แต่จะเข้ามามีส่วนร่วมในปัญหาของกลุ่มเป้าหมายที่นักวิจัยทำงานร่วมอยู่ด้วย

สรุปได้ว่า การวิจัยแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการค้นหาปัญหา วิธีการแก้ปัญหาหรือการพัฒนา และมีการนำไปปฏิบัติการจริง โดยนักวิจัยภายนอกและนักวิจัยภายในร่วมกันปฏิบัติการ

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) หรือ PAR เป็นกระบวนการค้นคว้าแสวงหาความรู้ตามหลักการของการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การแก้ปัญหาในการพัฒนา โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (กลุ่มเป้าหมาย) ทั้งในแง่ของส่วนร่วมกระบวนการวิจัย และผู้มีส่วนในการใช้ประโยชน์ของการวิจัย การใช้ PAR อย่างถูกต้องจะเกิดผลสัมฤทธิ์กับกลุ่มเป้าหมายอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น 2) มีการกระทำมากขึ้น และ 3) มีการเผยแพร่พลังความรู้กันมากขึ้น ดังนั้น PAR จึงไม่ใช่แค่กระบวนการสืบค้นปัญหาและแก้ปัญหาเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายมีการกระทำต่อปัญหาเหล่านั้น การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดต่อปัญหาทำให้กลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ผลสุดท้ายกลุ่มเป้าหมายมิได้เพียงเรียนรู้การแก้ปัญหาเท่านั้น แต่ได้เพิ่มพูนความรู้ให้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่ยากไปกว่านี้ (กมล สุตประเสริฐ. 2540 : 8-9) กิจกรรมของการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะ 3 ประการที่เชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างผสมกลมกลืน คือ (เจลิยว บุรีภักดิ์ และคณะ. 2545 : 238) 1) เป็นการค้นคว้าวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบที่จำเป็น เช่น ข้อมูลความจริงปัญหาเชิงพัฒนาที่จะต้องแก้ไข สมมติฐานสำหรับการทดสอบต่อไป แผนการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาหรือแก้ปัญหา และการติดตามประเมินผลการพัฒนาแก้ไขปัญหา 2) เป็นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มเป้าหมาย ผู้ซึ่งเป็นทั้งผู้ร่วมดำเนินการวิจัยและผู้ได้รับผลลัพธ์ของการวิจัย 3) เป็นการปฏิบัติการในการดำเนินชีวิตจริง มิใช่เป็นการจำลองจากชีวิตจริงมาเพื่อการวิจัย และผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัย จะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรม

พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ (2549 : 4 - 6) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะในเชิงปฏิบัติการเพื่อสืบหาข้อเท็จจริง ซึ่งบ่อยครั้งที่เคยเป็นการรวบรวมข้อมูลทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงคุณภาพของคนในองค์การ โดยการมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในความพยายามปรับปรุงพัฒนา และการมอบอำนาจให้กับบุคลากรและองค์การ ในการสืบหาข้อเท็จจริงจะอยู่บนความเสมอภาคและใช้หลักของการรับฟังความ

คิดเห็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และได้สรุปลักษณะเด่นของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมไว้ 4 ประเด็นหลัก คือ 1) เป็นกระบวนการทางสังคมที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างส่วนบุคคลกับส่วนรวม 2) รูปแบบการวิจัยเป็นการศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติและทำงานร่วมกัน 3) เป็นการปฏิบัติการที่จุดประกายสร้างสรรค์ เพื่อให้หลุดออกจากอุปสรรคของความไม่สมเหตุสมผล และโครงสร้างการทำงานที่ไม่เหมาะสมที่จำกัดมิให้เกิดการพัฒนา 4) เป็นกระบวนการทำซ้ำ ในรูปแบบของพลวัตแห่งการกระทำร่วมกัน 3 ระยะคือ การค้นหา การคิด และการกระทำ ช่วงการค้นหาประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูล การบันทึกและการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการสร้างและการรายงานผลให้กับผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายไว้รับทราบ ช่วงการคิด หมายถึงการตีความประเด็นปัญหาอย่างลึกซึ้งและกำหนดความสำคัญก่อนหลังของการกระทำ ช่วงการกระทำ เป็นการแก้ไขปัญหาเชิงปฏิบัติต่อปัญหาที่ได้ระบุไว้ รวมไปถึงการกำหนดแผนและทิศทางการดำเนินการ การนำแผนการที่ได้กำหนดไว้ไปปฏิบัติ การให้กำลังใจกับผู้ร่วมงาน และการประเมินผลประสิทธิภาพหรือความสำเร็จในการปฏิบัตินั้น ๆ

1.4 รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม อาจมีรูปแบบของการมีส่วนร่วมแบบหนึ่งแบบใดใน 3 รูปแบบ ต่อไปนี้ (เฉลียว บุรีภักดิ์. 2545 : 239)

1) มีนักวิจัยจากภายนอกเป็นนักวิจัยหลักในระยะแรก ๆ หรือวงรอบแรก ๆ ของกระบวนการวิจัย โดยมีประชาชนในท้องถิ่น (หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กร) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเข้ามาเป็นนักวิจัยร่วม (นักวิจัยภายใน) จนกระทั่งถึงระยะหนึ่งหรือวงจรรอบหลัง ๆ จึงค่อยถ่ายโอนความรับผิดชอบของบทบาทผู้นำของนักวิจัยหลักจากภายนอกไปยังสมาชิกในชุมชนเอง (หรือในองค์กร) โดยอาจจะมียกเว้นนักวิจัยหลักหรืออาจไม่มีก็ได้

2) ไม่มีนักวิจัยหลักจากภายนอก แต่อาจมีผู้ให้คำปรึกษาคนเดียวหรือเป็นคณะผู้ให้คำปรึกษา และมีสมาชิกผู้ร่วมวิจัยจากชุมชนท้องถิ่น (หรือจากองค์กร) นั้น ดำเนินการจัดรูปองค์การคณะผู้วิจัยขึ้นเองตามที่เหมาะสมกับลักษณะปัญหาเชิงพัฒนาที่ต้องการแก้ไขของชุมชนท้องถิ่น (หรือองค์กร)

3) รูปแบบอื่นที่คัดแปลงหรือประยุกต์ไปจากรูปแบบในข้อ 1 และข้อ 2 เช่น ไม่เรียกนักวิจัยหลักจากภายนอกและ ไม่เรียกผู้ให้คำปรึกษา แต่อาจเรียกว่า ผู้อำนวยกระบวนการ (Facilitator) เป็นต้น

1.5 ขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (กมล สุตประเสริฐ. 2540 : 12-15 ; พันธุ์ทิพย์ งามสุต. 2540 : 42-52 ; เฉลียว บุรีภักดิ์. 2545 : 244-249 ; สำราญ กำจัดภัย และคณะ. 2547 : 11 ; พรสันต์ เลิศวิทยาวีวัฒน์. 2549 : 4 - 6) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และปรับขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมได้ เป็น 6 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

- 1) เลือกชุมชนเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา
- 2) เข้าสู่ชุมชน เพื่อหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และ

สร้างความไว้วางใจและการยอมรับในชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นศึกษาปัญหา และกำหนดแนวทางหรือวิธีการแก้ไข ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

- 1) สืบหาข้อมูลพื้นฐานของชุมชน
- 2) แนะนำให้สมาชิกในชุมชนรู้จักกับหลักการและแนวคิดของ PAR
- 3) ระบุปัญหา และจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา
- 4) แนะนำวงจรของการวิจัย เพื่อให้รู้ว่า PAR นั้นจะนำไปสู่การแก้ปัญหาของชุมชนโดยผ่านกระบวนการวิจัย
- 5) เลือกประเด็นปัญหาที่จะวิจัย จากปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน
- 6) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และกำหนดวิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไข
- 7) เสนอผลการวิเคราะห์ปัญหา และวิธีการแก้ไขต่อชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

- 1) ตั้งทีมงานจัดทำแผนปฏิบัติการแก้ปัญหา ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการพอสังเขป
- 2) จัดทำแผนปฏิบัติการแก้ปัญหาตามวิธีการที่กำหนดไว้ โดยแนวทางการจัดทำแผนนั้น ควรให้ครอบคลุมประเด็นคำถามหลัก ๆ ดังนี้ ปัญหาที่ต้องการแก้ไขคืออะไร คาดหวังให้เกิดผลลัพธ์อะไรบ้างกับชุมชนหลังปัญหานั้นได้รับการแก้ไข การที่จะบรรลุตามผลลัพธ์ที่คาดหวังนั้นๆ จะต้องทำโครงการอะไรบ้าง ใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ และแต่ละโครงการจะดำเนินการช่วงไหน ใช้เวลานานเท่าไร
- 3) กำหนดรายละเอียดของโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ เช่น วัตถุประสงค์ของโครงการคืออะไร ประกอบด้วยกิจกรรมอะไรบ้าง แต่ละกิจกรรมมีขั้นตอนการดำเนินงานอย่างไร ใครรับผิดชอบ มีแหล่งทุนหรือทรัพยากรซึ่งเป็นปัจจัยป้อนอะไรบ้าง มีแนวทางการติดตามและประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ อย่างไร รวมทั้งมีการจัดทำกำหนดการหรือปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจนหรือไม่

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนการติดตามและประเมินโครงการ ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

- 1) ตั้งทีมงานติดตามและประเมินโครงการ และให้ความรู้เกี่ยวกับการติดตามและประเมิน โครงการพอสังเขป
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการติดตามและประเมินโครงการ ระบุชนิดประเภทของข้อมูลที่จะใช้ประเมินผล แหล่งข้อมูล วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล
- 3) จัดทำกำหนดการในการติดตามและประเมินผลในแต่ละกิจกรรม
- 4) ชี้แจงเกี่ยวกับแผนการติดตามและประเมินโครงการให้ผู้รับผิดชอบโครงการทราบ

ขั้นตอนที่ 5 ปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้ ซึ่งการทำงานในขั้นตอนนี้จะมีลักษณะผสมผสานกันแบบเป็นวงจรตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ PAOR กล่าวคือ P = Planning

(วางแผน) A = Action (ปฏิบัติตามแผน) O = Observation (สังเกต ตรวจสอบ) และ R = Reflection (ให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น) และเมื่อโครงการสิ้นสุดมีการประเมินผลในภาพรวม ดังนั้น ขั้นตอนนี้ จึงประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ได้แก่

1) นำแผนการปฏิบัติการแก้ปัญหา หรือแผนปฏิบัติงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการ และแผนการติดตามและประเมินโครงการ (Plan) ไปปฏิบัติจริง (Act)

2) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงาน (Observe) และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนปรับปรุงแก้ไขงานหรือพัฒนาดีขึ้น (Reelect) โดยทีมงานติดตามและประเมิน โครงการ ร่วมกับกลุ่มทำงานของโครงการ

3) วางแผนปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนางาน (Plan) ลงมือปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้นตามแผนที่วางไว้ (Ac) ดำเนินการตามวงจร PAOR ไปเรื่อยๆ จนกว่าปัญหานั้นได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ

4) ประเมินรวมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

ขั้นตอนที่ 6 การเตรียมการถอนตัวและเผยแพร่ผลงาน เป็นขั้นตอนสร้างทักษะในการใช้ PAR ในชุมชน ก่อนนักวิจัยภายนอกจะถอนตัวออกจากชุมชนเป้าหมาย และเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งการถอนตัวของนักวิจัยต้องค่อยเป็นค่อยไป และจะคอยช่วยเหลือชุมชนในการใช้ PAR ในปัญหาที่ซับซ้อน มีการเยี่ยมชุมชนเป็นระยะ ๆ หรือสร้างเครือข่ายกลุ่ม PAR ในท้องถิ่นอื่นๆ

1.6 การเขียนรายงานการวิจัย

การเขียนรายงานการวิจัย ในงานวิจัยประเภทการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีประเด็นที่ควรนำเสนอ ดังนี้ (พันธุ์ทิพย์ รามสูต, 2540 : 52)

- 1) อธิบายวัตถุประสงค์ หลักการ วิธีการ และการประยุกต์ใช้ PAR ในชุมชน
- 2) อธิบายเหตุผลที่ใช้รูปแบบการวิจัยประเภท PAR ในการแก้ปัญหา
- 3) บอกลักษณะพื้นที่ ชุมชน และปัญหา
- 4) อธิบายวิธีการ PAR ที่ใช้โดยนักวิจัย
- 5) บอกลักษณะกิจกรรมของ PAR ในชุมชน ความสำคัญ และวันเวลา
- 6) อธิบายปัญหา ทางแก้ปัญหาทำของชุมชนที่เลือกและปฏิบัติ
- 7) อธิบายระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในชุมชน
- 8) อธิบายระดับที่ปัญหาได้รับการแก้ไข
- 9) อธิบายบทบาทของนักวิจัยตลอดระยะเวลาที่ทำการวิจัย
- 10) สรุปถึงประสิทธิผลของ PAR
- 11) ข้อเสนอแนะอื่นๆ
- 12) เอกสารอ้างอิง หรือบรรณานุกรม

จากประเด็นการเขียนรายงานดังกล่าวข้างต้น เป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับนักวิจัยที่ยังมีประสบการณ์น้อยในการทำวิจัยแบบ PAR สำหรับนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะปัญหาของการวิจัย และเจตนาของนักวิจัยว่าต้องการนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบใดแบบเป็นทางการเหมือนรายงานการวิจัยเชิงวิชาการทั่วไป ที่นิยมเขียนส่วนเนื้อหาของการวิจัยเป็น 5 บท) หรือแบบกึ่ง

ทางการ (นำเสนอตามประเด็นหัวข้อที่จำเป็น ไม่แบ่งเป็นบท ๆ) หรือแบบไม่เป็นทางการ (เขียนอยู่ในรูปความเรียง เช่น เขียนในลักษณะเป็นบทความการวิจัย)

1.7 แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินโครงการแบบมีส่วนร่วม

ปัจจุบันความหมายของการประเมินที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย คือ การประเมิน หมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งประเมินภายใต้บริบทของสังคม (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537 : 18) การประเมินตามความหมายนี้ มีความสมบูรณ์ทั้งในแง่บทบาทของการวัด การบรรยาย และการตัดสินคุณค่า ถ้าผู้ประเมินมีความรอบรู้ทั้งในค่านิเวศการประเมิน เนื้อหาหรือผู้ประเมินมีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น จะทำให้ผลการประเมินมีน้ำหนักน่าเชื่อถือ และเป็นประโยชน์ แต่ถ้าผู้ประเมินขาดคุณสมบัติ อาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความเที่ยงตรงของข้อมูลที่ได้ และความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินถ้าพิจารณาประเภทของการประเมินตามช่วงระยะที่ทำการประเมิน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537 : 74-75)

1) การประเมินระยะก่อนเริ่มปฏิบัติงาน (Pre - implementation evaluation) ซึ่งเป็นช่วงของการพัฒนาโครงการเพื่อประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการ ควรเริ่มต้นด้วยการประเมินบริบท (Context evaluator) ในแง่ของการประเมินปัญหาความต้องการที่ต้องการแก้ไข (Need assessment) เพื่อเตรียมโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการเตรียมเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง จากนั้นเป็นการประเมินความเป็นไปได้ของโครงการ

2) การประเมินระยะระหว่างการปฏิบัติงาน (Implementation evaluation) ซึ่งเป็นช่วงของการนำโครงการไปปฏิบัติ เพื่อประโยชน์สำหรับการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน (Monitoring) โดยทั่วไปควรคำนึงถึงปัจจัยเบื้องต้น (Input) กระบวนการ (Process) และ/หรือผลปฏิบัติงานระยะสั้นที่เกิดขึ้น การตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติงานอาจดูได้จากความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติงานกับแผนการปฏิบัติ ประสิทธิภาพของการบริหารบุคลากรและงบประมาณของโครงการ การประเมินระยะระหว่างการปฏิบัติงานนี้ บางทีเรียกว่าการประเมินความก้าวหน้าหรือการประเมินกระบวนการ (Formative evaluation) ซึ่งเป็นกิจกรรมของการติดตามดูแลและตัดสินคุณค่าของการปฏิบัติงาน จึงมีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยปรับปรุงกลไกการดำเนินงาน และพัฒนาการปฏิบัติงานในระหว่างการทำงานตามโครงการ

3) การประเมินระยะหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงาน (Post - implementation evaluation) ซึ่งเป็นช่วงเสร็จสิ้นโครงการแล้ว เพื่อสรุปผลของโครงการนี้ประเมินควรคำนึงถึงผลผลิต (Output) อันเป็นผลโดยตรงจากโครงการและผลลัพธ์ (Outcome) อันเป็นผลต่อเนื่องภายนอก ซึ่งอาจเป็นผลพลอยได้ หรือผลกระทบระยะยาว การประเมินประเภทนี้ บางทีก็เรียกว่าการประเมินผลสรุปรวม (Summative evaluation) (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2537 : 4)

การประเมินแบบมีส่วนร่วม ไม่ได้หมายความว่า เป็นการทบทวนการทำงานเท่านั้น แต่เป็นการตรวจสอบปัญหาาร่วมกัน เพื่อจะแก้ไขปัญหานั้นร่วมกัน และยังเป็น การตรวจสอบความสำเร็จร่วมกัน เพื่อที่จะเรียนรู้จากการทำงาน ในการประเมินแบบมีส่วนร่วมกลุ่มจะตั้งกฎเกณฑ์ชี้วัดของกลุ่มเอง กำหนดวิธีการและกำหนดแนวทางในการทำงาน สำหรับจะใช้ตรวจสอบปัญหาและแก้ไขปัญหาของเขาเอง (พันธุ์ทิพย์ รามสูตร. 2540 : 64)

รูปแบบของการประเมินผลจะถูกระบุเอาไว้ในขั้นตอนของการออกแบบหลักสูตรว่าจะมีขั้นตอนละเอียดและลงลึกหรือไม่ เพียงใด ช่วงเวลาใดจะประเมิน(แรกเข้าอบรม และหลังการอบรม) และประเมินในส่วนใด (เนื้อหาวิชาการ กระบวนการ วิทยากร หรือการบริหารจัดการ) ในการติดตามผลการอบรม จะกระทำหลังจากผู้เข้าอบรมกลับไปทำงานระยะหนึ่งเพื่อความก้าวหน้าในการพัฒนาสามารถประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้นเพียงใดวิธีการติดตามผลถ้าเป็นเรื่องทั่วไปที่ไม่เกี่ยวกับทักษะ ก็จะติดตามโดยส่งแบบสอบถามให้ผู้เข้าอบรมตอบกลับมา หรือการติดตามที่ได้ผลดีกว่าคือการลงไปติดตามผลด้วยตนเอง ด้วยการใช้วิธีสัมภาษณ์ พูดคุย การสังเกตการณ์ในพื้นที่ (จกกลนี้ ชุตินาเทรินทร์. 2544 : 25)

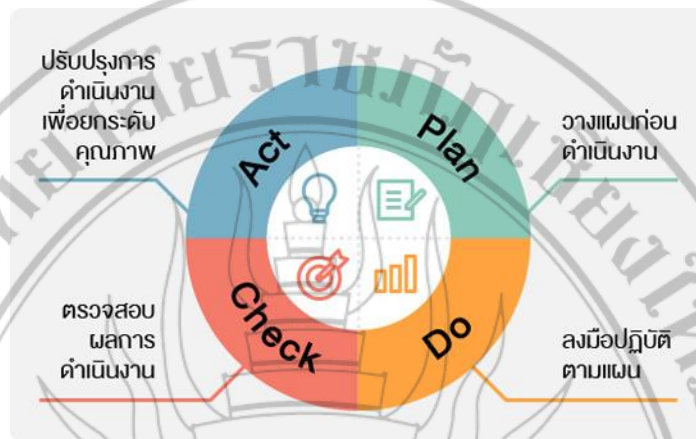
อนึ่ง การประเมิน โครงการอาจประเมินโดยลำพังนักประเมินหรือประเมินโดยให้ผู้เกี่ยวข้องกับโครงการ (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินร่วมกับนักประเมินภายนอกในทุกกระบวนการทำงาน การประเมินประเภทนี้เรียกว่า การประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participatory evaluation) ซึ่ง อุดม จารัสพันธ์ และคณะ (2545 : 24) กล่าวถึง การประเมินแบบมีส่วนร่วมนี้ว่าเป็นกระบวนการที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ใ้ร่วมกันศึกษาเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูล และตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ ทั้งนี้อาจเริ่มตั้งแต่การเริ่มทำโครงการกระบวนการดำเนินงาน ผลสรุปของโครงการ และแนวโน้มทิศทางของโครงการในอนาคตจากแนวคิดเกี่ยวกับการติดตามประเมินผล โครงการดังกล่าวข้างต้น การประเมินที่สอดคล้องกับลักษณะวิถีปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หรือ PAR ก็คือ การประเมินแบบมีส่วนร่วม โดยกิจกรรมการประเมินควรดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ (สำราญ กำจัดภัยและคณะ.2547 : 17)

1) ประเมินการเตรียมโครงการเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของโครงการว่า มีความสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของชุมชนหรือองค์กรนั้น ๆ เพียงใด ความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลหรือไม่ อย่างไร นอกจากนั้นยังเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ รวบรวมสารสนเทศทั้งหมดจากการประเมินรวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ นำเสนอทีมงานของโครงการ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

2) ประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อติดตาม ดูแล ตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการว่าได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ในโครงการหรือไม่ อย่างไร มีปัญหาอะไรเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ปัจจัยป้อนต่าง ๆ ของแต่ละกิจกรรมเพียงพอหรือเหมาะสมหรือไม่เพียงใด ผลการปฏิบัติงานในช่วงนั้นเป็นอย่างไร รวบรวมสารสนเทศทั้งหมดจากการประเมิน รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ นำเสนอทีมงานของโครงการ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

3) ประเมินผลสรุปของโครงการ เพื่อตรวจสอบว่าหลังเสร็จสิ้นโครงการผลผลิต (Output) อันเป็นผล โดยตรงจากโครงการบรรลุไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ อย่างไร รวมทั้งตรวจสอบว่ามีผลลัพธ์ (Outcome) อะไรเกิดขึ้นบ้าง ซึ่งอาจเป็นผลพลอยได้ หรือผลกระทบระยะยาวอันเกิดจากโครงการหลักการบริหารการประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ ในการทำให้บรรลุเป้าหมายต้องยึดหลักการทำงานที่เป็นระบบครบวงจร อันประกอบด้วย 4 กระบวนการหลัก คือ กระบวนการวางแผน (Plan : P) กระบวนการปฏิบัติตามแผน (Do : D) กระบวนการ

ตรวจสอบประเมินผล (Check : C) และกระบวนการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Action : A) ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพและแนวคิดตามหลักการบริหาร

จากภาพที่ 2.2 ถ้าจะวางระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณภาพขององค์กรใด องค์กรหนึ่ง เช่น การวางระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับผู้สอนในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อาจใช้ระบบติดตามและประเมินผล ดังนี้

- 1) ติดตามและประเมินผลกระบวนการควบคุมคุณภาพ โดยการตรวจสอบว่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้มีการร่วมกันวางแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร และได้ร่วมกันปฏิบัติตามแผนหรือไม่ อย่างไร
- 2) ติดตามและประเมินผลกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ และกระบวนการประเมินคุณภาพ โดยการตรวจสอบว่า

2.1) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการสะท้อนข้อมูลจากการประเมินผลแก่สมาชิก เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขงานหรือไม่ อย่างไร

2.2) โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพของงานให้ดีขึ้นหรือไม่ อย่างไร

- 3) ติดตามและประเมินผลความต่อเนื่องในการทำงานแบบครบวงจร PDCA โดยการตรวจสอบว่าในการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียน สำหรับผู้สอนในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้ทำงานตามระบบ PDCA อย่างต่อเนื่องจนกระทั่งคุณภาพของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่พึงประสงค์หรือไม่ อย่างไร

2. การฝึกอบรมและหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

ธีระ ประวาลพฤกษ์ (2538 : 4) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างสมรรถภาพบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน อันมีผลต่อความสำเร็จขององค์การที่ปฏิบัติหรือให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 213) ให้ความหมายการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อจะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ/หรือทัศนคติของพนักงานเพื่อจะ让他สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

นวลศรี บุญรักษ์ (2542 : 21) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเป็นระบบในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นเป็นระบบและครอบคลุม ซึ่งสามารถจัดได้หลายวิธี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.2 ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

สมพงศ์ เกษมสิน (2514 : 259 – 260) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการฝึกอบรมสองประการคือ ในด้านความมุ่งหมายขององค์การเป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักถึงประโยชน์ที่องค์การจะได้รับเป็นส่วนรวม ได้แก่ เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอแนะวิธีปฏิบัติงานที่ดีและถูกต้องทันสมัย เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อฝึกฝนบุคคลหรือเตรียมเจ้าหน้าที่ไว้สำหรับการขยายงานในอนาคตเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ในด้านความหมายส่วนบุคคล เป็นความมุ่งหมายที่แสดงถึงประโยชน์ที่บุคคลขององค์การจะได้รับ ซึ่งได้แก่ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งฐานะเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ หน้าที่ และทัศนคติ เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2534 : 419 – 420) สรุปความมุ่งหมายของการฝึกอบรม มี 2 ประการคือ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาคาดความรู้ ความชำนาญในสายงานของข้าราชการที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติ และเพื่อพัฒนาการปรับปรุงความรู้ให้แก่ข้าราชการ เป็นการเพิ่มเติมซึ่งความรู้เพื่องานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น

สรุปว่า ความมุ่งหมายของการฝึกอบรม มีด้วยกัน 2 ประการ คือ เพื่อแก้ปัญหาคาดความรู้ ความชำนาญในสายงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อพัฒนาปรับปรุงความรู้ในสายงานที่ได้รับมอบหมายให้มากขึ้น

2.3 ประเภทของการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2534 : 420 – 421) สรุปว่า การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ แบ่งออกเป็น 5 ประการคือ การอบรมปฐมนิเทศ การฝึกอบรมโดยลงมือทำงาน การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน การฝึกอบรมระดับการจัดการพัฒนานักบริหาร

เสนาะ ดิยาว (2535 : 133 – 136) แบ่งการฝึกอบรมตามลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแบ่งออกได้ 5 ประการคือ การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ การฝึกอบรมโดยการทำงาน การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน การฝึกหัดช่างฝีมือ การฝึกอบรมพิเศษ

ธีระ ประवालพฤกษ์ (2538 : 61 – 62) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมได้ดังนี้ แบ่งประเภทตามลักษณะก่อนหลังของการเข้าทำงานได้ 2 ประเภท ได้แก่ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน และการฝึกอบรมระหว่างทำงาน แบ่งประเภทตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ 2 ประเภท ได้แก่ การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล และการฝึกอบรมเป็นกลุ่ม แบ่งประเภทตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ได้ 2 ประเภท ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ และการฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะ และแบ่งประเภทตามลักษณะวิธีการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปได้สองประเภท ได้แก่ การฝึกปฏิบัติงานปกติในที่ทำการ และการฝึกปฏิบัติงานนอกที่ทำการ

ชาลี มณีศรี (2538 : 91 – 92) กล่าวว่า โดยทั่วไปการฝึกอบรมมี 2 ประเภท คือ การอบรมก่อนการปฏิบัติงาน และการอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมสามารถจัดแบ่งได้หลายลักษณะแตกต่างกันไป เช่น ตามช่วงเวลาของการทำงาน ตามจำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตามลักษณะวิธีการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไป

2.4 เทคนิคการฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2538 : 481) อธิบายว่า การบรรยายเป็นการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยผู้เป็นวิทยากรเพียงผู้เดียว วิทยากรเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุด เทคนิคการบรรยายจึงสามารถให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับเสนาะ ดิยาว (2535 : 137 – 138) ที่กล่าวว่า ผลดีของการบรรยาย คือสามารถนำไปใช้กับบุคคลจำนวนมากได้โดยเสียค่าใช้จ่ายต่ำ เพราะไม่ต้องมีอุปกรณ์การสอนมาก แต่การบรรยายมีข้อจำกัด เพราะเป็นการสื่อสารทางเดียววิธีนี้ผู้ฟังจะเข้าใจดีแต่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ วิธีการฝึกอบรมมีอยู่มากมายหลายวิธี ได้แก่

1. การประชุมอภิปราย ได้แก่ การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกโดยวิธีแสดงความคิดเห็นแบบปากเปล่า มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมและรับฟังความรู้แนวคิดจากผู้เข้าร่วมประชุม วิธีนี้ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของวิธีการบรรยายได้และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2535 : 188) อธิบายว่า การอภิปราย คือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนจะเป็นทั้งผู้พูดและผู้ฟังในประเด็นต่าง ๆ ที่กลุ่มมอบหมาย

2. การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง เป็นการนำกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงหรือสมมติขึ้นมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับหลักการที่ได้ศึกษามา

3. การแสดงบทบาทสมมติ เป็นการฝึกอบรมโดยวิธีการแสดงตามบทบาทสมมติขึ้นเป็นเรื่องราว มักใช้ควบคู่กับการฝึกอบรมอื่น ๆ วิธีนี้ผู้รับการอบรมมีโอกาสนำเอาความรู้ที่ได้เรียนมาก นำไปใช้ในการปฏิบัติจริง ๆ สำหรับ บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538 : 64) กล่าวว่า การแสดงบทบาทสมมติเป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แสดงบทบาทในสถานการณ์เหมือนชีวิตจริง โดยวิทยากรกำหนดโครงเรื่องและเลือกผู้แสดง ให้แสดงตามบทบาทที่ได้รับสมาชิกของกลุ่มจะสังเกตและวิเคราะห์อภิปรายหาทางแก้ปัญหา

4. การสาธิต เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เกิดจากแนวคิดที่ว่า การเห็นของจริงจะก่อให้เกิดความเชื่อได้ดีกว่าการฟังและการคิด วิธีนี้ผู้สอนจะแสดงให้เห็นให้ผู้รับการฝึกอบรมดูถึงวิธีการใช้เครื่องมืออย่างให้เห็นถึงขั้นตอนในการปฏิบัติ โดยมีการอธิบายประกอบการระดมความคิด หรือระดมสมอง เป็นวิธีการกระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยไม่ต้องกังวลว่าความคิดในครั้งแรกนั้นจะถูกตองโดยแน่แท้หรือไม่ เมื่อระดมและสะสมความคิดเห็นไว้เป็นจำนวนมากแล้ว สมาชิกช่วยกันอภิปรายและเลือกเพิ่มความเห็นที่ดีที่สุด

5. เกมการจัดการ เป็นวิธีการฝึกหัดโดยสร้างแบบจำลองจากเหตุการณ์จริง

6. การจัดทัศนจรและดูงานนอกสถานที่ วิธีนี้จะมีการนำผู้รับการอบรมไปดูงาน ณ สถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคิดในด้านการเปรียบเทียบ และเห็นตัวอย่างการดำเนินงานในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไข

7. การฝึกอบรมโดยการให้ทำงาน เป็นการสอนให้ทำงานจริง ๆ โดยไม่ต้องอาศัยโรงเรียนฝึกหัดงานเป็นพิเศษแต่ใช้สถานที่ทำงานจริงเป็นที่ฝึกอบรมสภาพแวดล้อม ในการฝึกอบรมกับสถานที่ทำงานจึงไม่แตกต่างกัน วิธีนี้เหมาะสมสำหรับงานง่าย ๆ ประเภทไม่ต้องใช้ทักษะหรือกึ่งทักษะ

8. การฝึกหัดปฏิบัติในเวลาจำกัด เป็นการฝึกอบรมระดับผู้บริหารที่ต้องตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการงานประจำวัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถทางงานบริหาร

ซารี มณีศรี (2538 : 94) กล่าวไว้ว่า วิธีการฝึกอบรมที่นิยมใช้อยู่โดยทั่วไป มีดังนี้ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ การศึกษากรณีตัวอย่าง การสาธิต การสัมมนา การฝึกการทำงานของผู้บริหารมาเพื่อพิจารณาแก้ปัญหาการสร้างตัวแบบนั้น ซึ่งต้องอาศัยความชำนาญและความสามารถอย่างสูง โดยมากเน้นในเรื่องการฝึกฝนการตัดสินใจ

2.5 ขั้นตอนในการฝึกอบรม

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547 : 169) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีลำดับขั้นตอนดำเนินการอย่างต่อเนื่องในรูปของกระบวนการที่มีลักษณะเป็นกระสวนเดียวกัน จากจุดเริ่มต้นจนจบการอบรม ถ้าขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งสะดุดก็จะกระทบต่อขั้นตอนลำดับต่อไป โดยทั่วไปกระบวนการฝึกอบรมมักนิยมจัดแบ่งออกเป็น 3 ระยะด้วยกัน คือ

1. ระยะก่อนอบรม เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การพิจารณาผู้เข้ารับการฝึกอบรม การวางแผนจัดฝึกอบรมโครงการ และการเขียนโครงการฝึกอบรม

2. ระยะดำเนินการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมเริ่มต้นดำเนินการฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม กิจกรรมในวันสุดท้ายของการฝึกอบรม

3. ระยะหลังอบรม เป็นการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม การดำเนินการหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539 : 49) ได้แบ่งขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การเลือกเนื้อหา
ของหลักสูตร การจัดลำดับเนื้อหา กำหนดการฝึกอบรม
3. การเสริมสร้างหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดและการเลือกวิทยากร การกำหนดตัวผู้
เข้ารับการอบรม การกำหนดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก การกำหนดจัดหางบประมาณ
4. การดำเนินการฝึกอบรม
5. การประเมินผลและการติดตามการฝึกอบรม

พะยอม วงศ์สารศรี (2534 : 199 – 200) สรุปขั้นตอนการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการ หมายความว่า หน่วยงานไหนต้องการฝึกอบรมบ้าง ใคร
ต้องการฝึกอบรม ต้องการฝึกอบรมเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพราะวัตถุประสงค์จะช่วยชี้ให้เห็นกิจกรรม
ต่าง ๆ ที่ทำให้สนองวัตถุประสงค์นั้น ๆ
3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร ควรจะแบ่งช่วงเนื้อหาในการอบรมเป็นกี่ระยะ
4. กำหนดวิธีการฝึกอบรมด้วยการตระหนักถึงหลักการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการ
ฝึกอบรม การจัดเวลา อุปกรณ์ สถานที่บรรยากาศ คุณสมบัติของวิทยากร และการจัดสรร
งบประมาณ
5. การดำเนินการฝึกอบรม
6. การประเมินผล เป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงครั้ง
ต่อไป
7. การติดตามผล มีการติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อดูว่าการอบรมได้ผลเพียงใด คำนึง
กับค่าใช้จ่ายหรือไม่

ศิริอร ชันธหัตต์ (2539 : 118) กล่าวว่า การฝึกอบรมที่จะได้ผลดีนั้นควรจัดเป็น 4
ขั้นตอนคือ การพิจารณาว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมในด้านใด
พิจารณาว่าการที่จะกำหนดหลักสูตร เนื้อเรื่อง ตลอดจนรายการฝึกอบรมอย่างไร ดำเนินการ
ฝึกอบรมและการติดตามผล

สำหรับธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 221) ได้แบ่งขั้นตอนการฝึกอบรมเป็น 5 ขั้นตอน
ได้แก่ ขั้นแรก การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการฝึกอบรม และการพิจารณากำหนด
มาตรฐานผลงานที่ต้องการ ขั้นที่สอง กำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม ขั้นที่สาม กำหนดเนื้อหาและ
เรื่องที่จะทำการฝึกอบรม ขั้นที่สี่ กำหนดวิธีและสื่อที่จะใช้ในการฝึกอบรม ขั้นที่ห้า ดำเนินการ
ฝึกอบรม

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ขั้นที่ 2 การใช้หลักสูตรฝึกอบรม และขั้นที่ 3 การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม

2.6 การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรม หรือการประเมินผลการใช้เทคนิคการฝึกอบรม ซึ่งต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า การฝึกอบรมนั้น สามารถช่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ เคริกแพทริก (บุญเลิศ ไพรินทร์. 2538 : 85 – 86 , ชูชัย สมितिไกร. 2540 : 207 – 208 อ้างอิงจาก Kirkpatrick. 1987) ได้เสนอเกณฑ์ที่ควรพิจารณาและประเมิน ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยา เป็นการประเมินความรู้สึกนึกคิดของผู้รับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม เช่น ในด้านเนื้อหา วิทยากร วิธีหรือเทคนิคการฝึกอบรม เอกสารประกอบการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม บรรยากาศในการฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ โสตทัศนูปกรณ์ เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วควรมีการกำหนดสิ่งที่ต้องการจะประเมินไว้ ตั้งแต่ในขั้นตอนการออกแบบโครงการฝึกอบรม และนำสิ่งที่ต้องการจะประเมินบรรจุลงในแบบประเมินผล

2. การประเมินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ ว่ามีการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการมากน้อยหรือไม่ เพียงใด สำหรับวิธีการที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน มีดังนี้

- 2.1 ความรู้ การประเมินระดับความรู้ของผู้รับการอบรม คือ การจัดความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ วิธีการ และกระบวนการทำงาน โดยทั่วไปการประเมินความรู้มักจะวัดโดยใช้แบบทดสอบความรู้ มี 4 แบบ คือ แบบทดสอบอัตนัย แบบทดสอบเติมคำ หรือคำตอบสั้น ๆ แบบทดสอบถูก – ผิด และแบบทดสอบหลายตัวเลือก

- 2.2 ทักษะ การประเมินทักษะมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่า ผู้รับการอบรมมีการพัฒนาด้านทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ วิธีการประเมิน เช่น การให้แสดงหรือกระทำทักษะนั้น ๆ ออกมา โดยผู้ฝึกอบรมจะคอยสังเกตหรือให้คะแนน เรียกว่า เป็นการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือการทดสอบความสามารถ

- 2.3 เจตคติ การประเมินเจตคติเป็นการวัดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกของผู้รับการอบรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แบบการประเมินเจตคติมีหลายแบบ สามารถนำไปใช้ได้ตามความเหมาะสม

3. การประเมินการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมในการทำงาน เป็นการประเมินว่า พฤติกรรมการทำงานของผู้รับการอบรม มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ หรือเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาก่อนและหลังการฝึกอบรม แนวทางในการประเมินพฤติกรรม มีดังนี้

- 3.1 ประเมินพฤติกรรมอย่างเป็นระบบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

- 3.2 เก็บข้อมูลจากกลุ่มต่าง ๆ ต่อไปอย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม ได้แก่ ผู้รับการอบรม ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานของผู้รับการอบรม

3.3 มีการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.4 ควรจะประเมินการฝึกอบรมหลังสิ้นสุดโครงการแล้วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับการอบรมได้มีโอกาสนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้

3.5 ควรมีกลุ่มควบคุม ซึ่งประกอบด้วยผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นกลุ่มเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรม

4. การประเมินผลกระทบหรือผลลัพธ์ที่มีต่อองค์การหรือความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการมากนักน้อยเพียงใด เป็นการประเมินประโยชน์ที่องค์การจะได้รับในภาพรวมทั้งหมดจากโครงการฝึกอบรมนั้น ๆ เช่น คุณภาพและปริมาณของการผลิต ขวัญกำลังใจของพนักงาน ซึ่งการประเมินในระดับนี้เป็นเรื่องค่อนข้างจะยาก ทั้งนี้เพราะในองค์การนั้นมีตัวแปรหลายประการที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือเลวร้ายลง

สตัฟเฟิลบีม (สมคิด บางโม. 2544 : 116 – 117 อ้างอิงจาก Stufflebeam. 1988) ได้เสนอแนวคิดในรูปแบบการประเมินโครงการที่เรียกว่า การประเมินผลโครงการแบบซิปป (CIPP Evaluation) ซึ่งใช้ประเมินผลโครงการได้ทุกประเภทรวมทั้งประเมินผลการฝึกอบรมด้วย โดยกำหนดขั้นตอนการประเมินออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ประเมินสาระสำคัญ (Context Evaluation) เป็นการประเมินว่าโครงการมีความเหมาะสมและสมเหตุผลเพียงใด โดยพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ โครงการที่เสนออยู่ในกรอบของนโยบายบริษัทหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโครงการสนองนโยบายของบริษัทหรือไม่ มีความจำเป็นเพียงใด ความเป็นไปได้ของโครงการ วิธีดำเนินการ และผลกระทบของโครงการเป็นอย่างไร

ระยะที่ 2 ประเมินปัจจัยเบื้องต้นของการฝึกอบรม (Input Evaluation) เป็นการตรวจสอบความพร้อมของโครงการ ได้แก่ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ระบบการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร เป็นต้น

ระยะที่ 3 ประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินผลในระหว่างดำเนินการฝึกอบรม หรือการฝึกอบรมสิ้นสุดแล้ว เพื่อประเมินตรวจสอบว่าการฝึกอบรมดำเนินการไปตามกระบวนการที่กำหนดหรือไม่ วิธีการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงไร มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการอย่างไรบ้าง ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจเพียงไร

ระยะที่ 4 ประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้ว หรือประเมินหลังจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติหน้าที่แล้ว 6 เดือน เพื่อประเมินดูว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพียงใดหรือไม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของตนพึงพอใจเพียงไร

สรุปได้ว่า รูปแบบการประเมินผลการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. การประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่ การทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม

2. การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมในการทำงาน ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. การประเมินผลผลิต ได้แก่ การประเมินรายงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

2.7 ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

พัฒนา สุขประเสริฐ (2541 : 35) ให้ความหมายว่า หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ความรู้ และประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 107) ให้ความหมายว่า หลักสูตรฝึกอบรมเป็นประมวลความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547 : 177) ให้ความหมายว่า หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ประมวลความรู้และประสบการณ์ที่หน่วยงานฝึกอบรมจัดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานจากภายในหรือภายนอกก็ตาม หลักสูตรฝึกอบรมที่สมบูรณ์นั้น มักจะครอบคลุมขอบเขตสาระ 3 ด้านด้วยกันคือ ด้านความรู้ (Knowledge : K) ด้านเจตคติ (Attitude : A) และด้านทักษะ (Skill : S)

สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง ประมวลความรู้ และประสบการณ์ที่องค์การจัดการฝึกอบรมจัดให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีการระบุขั้นตอน วิธีการ ตลอดจนแนวปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดให้ ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมมีความคล้ายคลึงกับหลักสูตรทั่วไป แต่มีความเฉพาะเจาะจงมากกว่า

2.8 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2547 : 177) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมควรมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาความต้องการของหน่วยงาน องค์การและสังคม โดยทำการศึกษาอย่างกว้างและลึกเพื่อที่จะได้ภาพรวมเกี่ยวกับความหวังของหน่วยงาน องค์การและสังคมที่จะบ่งชี้การกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม
2. ศึกษากลุ่มเป้าหมายของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมว่าจะพัฒนาไปในรูปแบบใด เช่น ด้านการปรับตัว ด้านทักษะ ความสามารถ เป็นต้น
3. ใช้วิธีการทางปรัชญา เพื่อตรวจสอบเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางของหลักสูตรและจุดประสงค์ร่วมกันกับผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกลับหลักสูตรฝึกอบรม
4. เพื่อความชัดเจนของหลักการ จุดประสงค์ โครงสร้างและเนื้อหาสาระของหลักสูตร ควรมีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรดำเนินการกลั่นกรองเพื่อความรอบคอบ
5. ศึกษาวิเคราะห์ถึงความสามารถและความพร้อมของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อความสอดคล้องกับจุดประสงค์ และเนื้อหาสาระของหลักสูตร
6. ตรวจสอบเนื้อหาสาระให้มีความสามารถและความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เช่น นักวิชาการ นักบริหารงานบุคคล นักจิตวิทยา เป็นต้น เพื่อปรับปรุงแก้ไข

7. วิเคราะห์เนื้อหาสาระ เพื่อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม จุดประสงค์ โครงสร้าง และหลักการของหลักสูตร รวมทั้งการจัดลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ กิจกรรมและประสบการณ์

8. อภิปรายกับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ เพื่อเป็นการตรวจสอบอีกครั้ง ในเรื่องความถูกต้องของเนื้อหาสาระลำดับขั้นตอน การเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

9. แบ่งเนื้อหาสาระออกเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระยะเวลา เพื่อความสะดวกในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของแต่ละหน่วยได้ชัดเจนและสะดวกในการนำไปปฏิบัติจริง

10. กำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายเนื้อหาของหน่วยการเรียนการสอนแต่ละหน่วย การเรียนรู้ให้ชัดเจน และสามารถบ่งชี้ถึงการจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมิน

11. พิจารณาทางเลือกหลาย ๆ แนวทางเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม เทคนิค และวิธีการฝึกอบรม เพื่อตอบสนองความต้องการ ความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีโอกาสจะได้เลือกทำกิจกรรมในหลายรูปแบบ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเอกสาร สื่อ และอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม

12. ทดลองใช้เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ที่พัฒนาขึ้นมาตรวจสอบว่าสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อความสมบูรณ์ครบถ้วน และสอดคล้องเหมาะสมกับหลักสูตรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม

13. นำผลที่ได้จากการทดลองใช้เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

14. ประเมินผลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของระบบหลักสูตรทั้งระบบ ตั้งแต่ในระยะแรก จนถึงระยะสุดท้ายซึ่งถือว่ามีความจำเป็น เพราะจะได้หาทางป้องกัน หรือรีบแก้ไขเมื่อพบว่ามีข้อบกพร่องในขั้นตอนนั้น ซึ่งจะส่งผลไปยังประสิทธิผลของการจัดฝึกอบรม

3. การพัฒนาสมรรถนะ

3.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) มีนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น (สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ. 2548 : 4) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2548 : 4) ให้ความหมายว่าสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กร โดยเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549:12) ให้ความหมายว่า หมายถึง ทักษะความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานนั้น โดยเปรียบเทียบกับคุณลักษณะของคนเสมือนภูเขา

น้ำแข็ง (Iceberg Model) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตและพัฒนาได้ คือ ทักษะ และความรู้ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำสังเกตเห็นได้ยาก คือ บทบาททางสังคมภาพพจน์ที่รับรู้ตนเอง อุปนิสัย และแรงกระตุ้น

กิริติ ยศยิ่งยง (2549: 78) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร ในด้านพฤติกรรมแสดงออก การให้องค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สกอต บี. พาร์รี (Scott B. Parry : 1998 (อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2548 :16) ให้คำจำกัดความว่า เป็นกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ(Skill) และคุณลักษณะ(Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ ซึ่งกลุ่มความรู้ทักษะ ลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

สรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ อุปนิสัย บทบาททางสังคม ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลอื่นหรือสูงกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2550 : 62-63) ดังนี้

1. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ในองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ การสรรหา การคัดเลือก การประเมินทักษะ การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น
3. ช่วยในการคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การ
4. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น เข้าใจถึงเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพและการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้
5. ช่วยผู้บริหารสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของศักยภาพบุคลากรในองค์การ เพื่อใช้ในการกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร และสามารถวัดผลได้ชัดเจน
6. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPI) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะ จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดจะต้องใช้ตัวชี้วัดใดบ้าง สมรรถนะเป็นกรอบมาตรฐานในการวัดผลทักษะความสามารถได้อย่างชัดเจน
7. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์การที่ดีขึ้น ถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับผลงานที่องค์การต้องการอยู่ตลอดเวลา ในระยะยาวจะส่งผลให้เกิดสมรรถนะขององค์การ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะด้านการคิดสร้างสรรค์

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่มีค่าสูงสุดขององค์การมากกว่าทรัพยากรใด ๆ เพราะองค์การจะเจริญก้าวหน้าไปได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ หากหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในจำนวนที่เพียงพอก็จะทำให้สามารถทำงานได้ บรรลุผลและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งคนในองค์การจะมีคุณภาพอย่างสูงสุด จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ปรากฏคุณค่าอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้แนวคิดในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรไว้ ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 181) ให้ความหมายการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรว่า หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิจิตร อาวะกุล (2533 : 68) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีความหมายดังนี้

- 1) เป็นกิจกรรมทั้งปวงที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการให้ความรู้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นลักษณะหรือวิธีการแบบใด ๆ
- 2) เป็นการใช้คนให้ตรงกับงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความชำนาญความถนัด ภายใต้การบริหารอำนวยการที่ถูกต้องเหมาะสม
- 3) การทำให้บุคคลมีความเข้าใจในองค์การ เข้าใจงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างมีความรับผิดชอบ รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและนอกองค์การ

นพพงษ์ บุญอิตรัตูลย์ (2534 : 22) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลมีคุณภาพขึ้นและส่งผลสะท้อนทำให้หน่วยปฏิบัติงานมีผลผลิตและประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมาน รังสิโยภษณ์ (2541 : 83) ให้ความหมายว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง เป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในค่านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงาน

ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายแบบหลายวิธีขึ้นอยู่กับความคิดเห็น ความนิยมสภาพของงาน และเวลา อาจกระทำได้ทั้งเป็นพิธีการและไม่เป็นพิธีการ ซึ่งจัดโดยหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกที่บุคลากรสังกัดอยู่ สมพงศ์ เกษมสิน (2520 : 41-45) ได้จำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) เป็นการให้การศึกษาเพื่อให้ความรู้ทั่วไปอย่างกว้าง ๆ เป็นการศึกษาที่จัดอย่างเป็นพิธีการ เป็นหลักสูตรจัดดำเนินการโดยภาครัฐหรือเอกชน 2) เป็นการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เฉพาะทาง ส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาบุคลากรภายหลังเข้าปฏิบัติงานแล้ว ได้แก่ การจัดอบรมวิชาการ การอบรมปฐมนิเทศ การฝึกหัดโดยการลงมือทำงาน การเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน การพัฒนาระดับหัวหน้างาน การพัฒนาระดับการจัดการพัฒนานักบริหาร 3) เป็นการพัฒนด้วยตนเอง

วิเชียร ทวีลาภ (2527 : 95-96) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรมภายในหน่วยงานอย่างไม่เป็นพิธีการ เช่น การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ การฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในทางใจทางหนึ่ง การจัดอบรมระยะสั้นเพื่อพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน การฝึกอบรมเพื่อแนะนำงาน การจัดอบรมวิชาการต่างๆไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ การส่งเจ้าหน้าที่ไปร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ ในหลักสูตรวิชาชีพของตนเอง การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการประชุมวิชาการด้านวิชาชีพ เช่น การตั้ง Journal Cub เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสมาพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นทางคณาวิชาการ ที่ได้มาจากการอ่านวารสารต่าง ๆ ซึ่งเป็นการช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสนใจ ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ

ไกรยุทธ ธีรดาสินันท์ (2531 : 10) ให้แนวความคิดการจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2 ระดับ คือ ระดับประเทศ และระดับองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในระดับประเทศ ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งได้พระราชทานแนวพระราชดำริในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ต้องพัฒนา 3 มิติ คือ 1 มิติด้านทักษะ ใช้กิจกรรมด้านการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ซึ่งมี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบการศึกษาจากกระบวนการเรียนรู้ในชีวิตหมายถึง การเรียนรู้จากแหล่งความรู้และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้นมา และรูปแบบการศึกษาตามแนวระบบโรงเรียน หมายถึง การเรียนรู้จากสถาบันการศึกษาทุกระดับ ซึ่งจะจัดให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของบุคคล ชุมชน และประเทศชาติ 2) มิติด้านสุขภาพ ใช้กิจกรรมทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข ในการพัฒนา ปัจจุบันเป็นการพัฒนากระบวนการป้องกันแทนกระบวนการบำบัดรักษา 3) มิติด้านทัศนคติ กิจกรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนา คือ กระบวนการขัดเกลาทางสังคม เป็นระบบการดำเนินงานในการถ่ายทอดและสร้างสมทัศนคติอย่างไม่เป็นทางการให้เกิดขึ้นได้ในกาลเทศะต่าง ๆ ตลอดชีวิตของการเติบโตของบุคคลและการใช้ชีวิตในสังคม

2. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในระดับองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรกำหนดขึ้น เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การเรียนรู้ในห้องเรียน การศึกษาดูงาน

สำหรับในต่างประเทศ มีผู้ให้แนวคิดไว้หลายท่านด้วยกัน ในที่นี้ขอเสนอแนวความคิดของ แนคเลอร์ (Nadler. L & Nadier, Z, 1989 : 6) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน โดยให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร คือ การที่นายจ้างจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ลูกจ้าง ในระยะเวลาหนึ่ง ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและหรือให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวพนักงาน และได้รับหน้าที่หลักของหน่วยงานการพัฒนาบุคลากรไว้ คือ สร้างให้บุคลากรมีประสิทธิภาพอย่างสูงในการปฏิบัติงาน สร้างความรู้และทักษะให้แก่บุคลากรเพื่อภาระหน้าที่ในปัจจุบันและอนาคต สร้างการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรที่นอกเหนือจากการทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในส่วนตัว และได้กำหนดกิจกรรมการพัฒนาเป็น 3 ประเภท คือ 1) การให้การเรียนรู้ในงานปัจจุบัน 2) การศึกษา คือ การให้การเรียนรู้สำหรับงานในอนาคต และ 3) การพัฒนา คือ การให้การเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

เพส สมิธ และมิลส์ (Pace, Smith & Mills, 1991 : 4) ให้แนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการบูรณาการผสมผสานบทบาทต่างๆของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบ (คน องค์การและสังคม) ให้ดีขึ้น เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น ผลผลิตที่สูงขึ้น สร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ

อาร์. เวน เพส (R. Wayne Pace, 1991 : 12) ได้กำหนดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ประการ คือ การสร้างระบบงาน ซึ่งการปรับปรุงระบบงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดย ประกอบด้วย 1) การพัฒนาบุคคลหมายถึง การช่วยให้พนักงานทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง โดยมีการส่งเสริมจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์การ รวมทั้งบรรลุเป้าหมายของบุคคล 2) การพัฒนาองค์การ หมายถึง การให้ความสำคัญต่อระบบขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างและหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ 3) การพัฒนาอาชีพ หมายถึง การมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานของบุคลากร และงานขององค์การ เพื่อแสดงให้บุคลากรเห็นถึงบทบาทหน้าที่ ตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในอาชีพอันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

สำหรับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้ได้ตรงกับความต้องการขององค์การ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548 : 9)

1) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ต้องการเพื่อให้กลุ่มบุคลากรหลักที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายทางยุทธศาสตร์

2) การเข้าใจภาพปัจจุบันของกลุ่มบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้้องค์การทราบถึงลักษณะและขีดสมรรถนะของกลุ่มบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน

3) มองเห็นถึงส่วนของศักยภาพที่้องค์การต้องมุ่งเน้นพัฒนารวมไปถึงการพัฒนาวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะในปัจจุบันแนวคิดเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ตรงกับการปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะสะท้อนออกมาเป็นผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้และสอดคล้องกับเป้าประสงค์ทางกลยุทธ์ของ้องค์การ วิธีการ

เสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรด้วยกระบวนการที่ค้นแบบเก่าไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความต้องการสมรรถนะใหม่ ๆ ของ้องค์การได้ แนวคิดเรื่องการเรียนรู้และการพัฒนาในรูปแบบใหม่ ต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนจากหลายด้าน และต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนา และการเรียนรู้ที่ตรงกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานจริงตามเป้าประสงค์ของ้องค์การ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548 : 9)

วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและตอบสนองสมรรถนะใหม่ๆ ของ้องค์การ มีวิธีการที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาในรูปแบบใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548 : 11)

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ได้ถูกนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านของการสรรหา การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากร ตลอดจนส่งผลลัพธ์การปฏิบัติการของหน่วยงานด้วย และเป็นเครื่องมือการบริหารผลสัมฤทธิ์ชนิดหนึ่งที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อดีงศักยภาพและ

ความสามารถที่ซ่อนเร้นของบุคคล มาใช้ในการเพิ่มผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ของงานหรือองค์การ โดยมีหลักการพื้นฐานสำคัญจะต้องเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลกันระหว่างองค์การและบุคลากร กล่าวคือ องค์การได้ผลประโยชน์จากผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในขณะที่บุคลากรเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงาน และรับรู้ว่าจะปฏิบัติตนอย่างไรเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการพัฒนาผลงานตามท้องที่การต้องการ

จากแนวคิดและความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสร้างเสริมศักยภาพของบุคคล ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ องค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

4. การวิจัยในชั้นเรียน

4.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีชื่อที่นิยมเรียกแตกต่างกันไป ซึ่งคำที่มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ การวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยชั้นเรียน หรือการวิจัยในห้องเรียน (classroom research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (classroom action research) การวิจัยของครู (teacher research ,teacher-based research) หรือการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ในชุดพัฒนาดนเอง นี้ผู้เขียนเลือกใช้คำว่า "การวิจัยในชั้นเรียน (classroom research)"

การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครู ของครู เพื่อครู สำหรับครู เป็นการวิจัยที่ครูผู้ซึ่งต้องตั้งปัญหาในการเรียนการสอนออกมา และครูผู้ซึ่งต้องแสวงหาข้อมูลเพื่อมาแก้ปัญหา ดังกล่าวด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ ผลวิจัยคือคำตอบที่ครูจะเป็นผู้นำไปใช้แก้ปัญหาของตน (อุทุมพร จามรมาน. 2537:16)

การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (สุวิมล ว่องวาณิช. 2544 : 11)

การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำในบริบทของชั้นเรียน และมุ่งนำผลการวิจัย มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตน เป็นการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครูให้ไปสู่ ความเป็นเลิศ และมีความอิสระทางวิชาการ (ทิศนา แคมมณี. 2540 : 5)

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง วิธีการ หรือกระบวนการที่ได้มาซึ่งความรู้ หรือคำตอบซึ่งครูเป็นผู้จัดทำขึ้นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน

4.2 ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ (action research) อย่างหนึ่ง เนื่องจากเป็นการวิจัยที่ผู้ปฏิบัติงานหรือครูเป็นผู้จัดทำวิจัยขึ้นเองในสภาพการณ์จริง โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน ถ้าจัดตามจุดมุ่งหมายของการ วิจัยก็จะเป็นการวิจัยประยุกต์ (applied research) ทั้งนี้เนื่องจากการนำผลที่ได้จากการวิจัยไป

ใช้ประโยชน์ หรือถ้าจัดตามวิธีการวิจัยก็จะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (experimental research) เพราะผลของการวิจัยจะเป็นรูปแบบหรือวิธีการแก้ปัญหาที่ครูสร้างขึ้น แล้วนำไปทดลองใช้แก้ปัญหาภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น

การวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. จุดเริ่มต้นของการวิจัยเกิดจากข้อข้องใจในการเรียนการสอนที่ครูพบ ครูต้องการปรับปรุงหรือแก้ปัญหานั้น ๆ โดยครูจะลงมือคิดค้นหาวิธีการแก้ปัญหาขึ้นเอง
2. ปัญหาการวิจัยเป็นประเด็นปัญหาที่เล็กแต่มีความหมายสำหรับการเรียนการสอนโดยตรง
3. เป็นการวิจัยในสภาพการณ์จริงของห้องเรียน ไม่ได้จัดสถานการณ์ใหม่ หรือจัดห้องเรียนใหม่ขึ้นมาสำหรับการวิจัยโดยเฉพาะ
4. มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน (classroom context)
5. เป็นการวิจัยที่มุ่งผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทันทีทันใดเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. เป็นการวิจัยที่ทำควบคู่ไปกับการเรียนการสอนปกติ นั่นคือ ครูผู้สอนจะทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่วิจัยไปพร้อม ๆ กัน

4.3 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา

การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเป็นจุดเริ่มต้นในการวางแผนแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งในขั้นตอนนี้ครูผู้สอนสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสำรวจพฤติกรรมของผู้เรียน เป็นต้น ถ้าหากครูพบปัญหาจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหามีหลายปัญหา ครูควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหาโดยพิจารณาความรุนแรงของปัญหา หากพบว่าปัญหาใดมีความรุนแรงมากก็ควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาก่อน

2. กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา

เมื่อครูผู้สอนได้ปัญหาจากการศึกษาในขั้นที่ 1 แล้ว จะต้องหาแนวทางในการแก้ปัญหานั้น ๆ ซึ่งวิธีการในขั้นตอนนี้ครูผู้สอนจะต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เช่น จากตำรา วารสารบทความ หลักสูตร คู่มือครู รายงานการวิจัย เป็นต้น เพื่อที่จะทำให้ครูผู้สอนได้ทราบว่าปัญหาที่คล้าย ๆ กับปัญหาของตนมีผู้ใดได้ศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีการใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหาชัดเจนยิ่งขึ้น

3. พัฒนาวิธีการ หรือนวัตกรรม

จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 2 จะทำให้ครูผู้สอนได้แนวทาง หรือทางเลือกในการแก้ไขปัญหานั้น ซึ่งในขั้นตอนนี้ครูผู้สอนจะต้องกำหนดและสร้างวิธีการในการแก้ไขปัญหานั้นมาซึ่งเรียกว่า "นวัตกรรม"

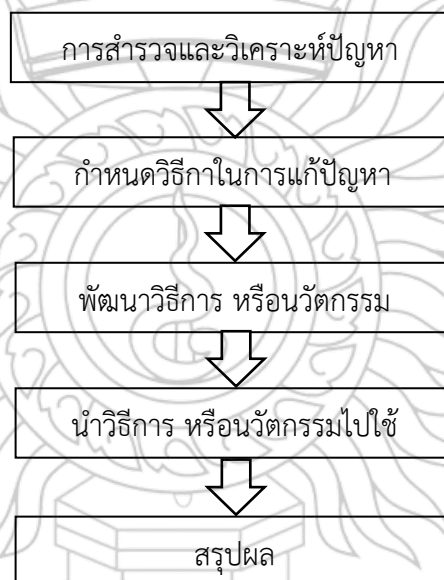
4. นำวิธีการ หรือนวัตกรรมไปใช้

ขั้นนี้ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นจากขั้นตอนที่ 3 ไปใช้ โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไหร่ อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อไป

5. สรุปผล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการทางสถิติที่เหมาะสมแล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ถ้าหากวิธีการหรือนวัตกรรมยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่ต้องการได้ก็จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่อีกครั้งหนึ่ง ดำเนินการพัฒนาวิธีการ หรือนวัตกรรม ตลอดจนนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้อีก กล่าวคือ ดำเนินการในขั้นที่ 2-4 ใหม่ จนกระทั่งสามารถแก้ไขปัญหาที่ต้องการได้ แล้วเขียนสรุปผลการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นที่ 1 ถึง 4

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

4.4 ข้อจำกัดของการวิจัยในชั้นเรียน

1. ครูขาดความรู้หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนขาดผู้ที่มีความสามารถในการให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษา
2. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานที่ต้องใช้พลังกายและพลังใจอย่างมาก เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น จึงควรได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้บริหาร
3. การวิจัยโดยทั่วไปจะไม่ยอมให้มีตัวแปรภายนอกส่งผลกระทบ โดยจะมีการออกแบบการวิจัยที่สามารถควบคุมตัวแปรภายนอกได้ ซึ่งงานวิจัยแบบนี้ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน หรือห้องเรียนปกติ แต่การวิจัยในชั้นเรียนจะมีปัญหาในข้อนี้

เนื่องจากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนจะปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติ ข้อค้นพบที่ได้บางครั้งจึงไม่สามารถยืนยันได้อย่างหนักแน่นว่าเนื่องจากปัจจัยใด แต่ทราบได้ก็ตามที่ปัญหาในชั้นเรียนหมดไป ก็ถือว่าการวิจัยในชั้นเรียนนั้นประสบผลสำเร็จ

4. การวิจัยในชั้นเรียนมีขอบเขตจำกัดเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย ส่วนมากจะใช้กับกลุ่มนักเรียนที่ตนเองสอนซึ่งมีจำนวนน้อย ทำให้คำตอบที่ได้จากการวิจัยไม่สามารถอ้างอิงเป็นสากลได้

5. เนื่องจากครูมีภาระงานในแต่ละวันมาก ทั้งทางด้านการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ ทำให้มีเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล หรือสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนน้อยลง

6. ครูบางคนอาจจะคิดว่าการวิจัยเป็นเรื่องยาก อีกทั้งไม่ใช่ภาระหน้าที่ของตน เช่น เป็นภาระหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ เป็นต้น จึงทำให้ละเลยไม่สนใจที่จะทำวิจัยในชั้นเรียน

7. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นงานที่ต้องใช้ความอดทนสูง ทั้งนี้เนื่องจากงานวิจัยบางเรื่องต้องอาศัยเวลาในการรอคอยคำตอบ ดังนั้น ถ้าหากครูใจร้อนต้องการคำตอบเร็ว หรือด่วนสรุปผลก็จะทำให้ได้ผลการวิจัยที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

8. การวิจัยในชั้นเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนตามปกติจะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ไข เพื่อให้การวิจัยไม่เป็นภาระของครูมากเกินไป

โดยสรุปการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่ครูจัดทำขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนจะเริ่มต้นจากปัญหาที่ครูพบในชั้นเรียน จากนั้นจึงพัฒนาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นซึ่งเรียกว่านวัตกรรม นำนวัตกรรมไปทดลองใช้ แล้วสรุปผลการวิจัย

4.5 การประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน

ในกระบวนการของการดำเนินงานวิจัย จะต้องศึกษาทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้นำแนวคิด วิธีการและผลการวิจัยนั้นมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิจัย งานวิจัยที่จะนำมาเป็นประโยชน์ได้ ควรเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพเป็นที่เชื่อถือได้ซึ่งจะทราบได้จากการประเมินผลงานวิจัยนั้น การประเมินผลงานวิจัย ควรพิจารณาทั้ง 2 มิติ คือ พิจารณาในด้านคุณค่าและด้านคุณภาพ

ด้านคุณค่าเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับประโยชน์หรือ ความสำคัญของงานวิจัยนั้น ซึ่งมีเกณฑ์พิจารณาหลายเกณฑ์ เช่น ช่วยแก้ปัญหาที่ประสบอยู่ (โดยเฉพาะปัญหาเร่งด่วนปัญหาสำคัญ) ได้พัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมา เป็นประโยชน์ต่องานวิชาการ เช่น ทดสอบทฤษฎี สร้างสูตรใหม่

ด้านคุณภาพ เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้อง เหมาะสมตามหลักการของการวิจัย การวิจัยที่ดีมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

1. ชื่อเรื่องที่วิจัย

1.1 ชื่อเรื่องชี้ให้เห็นถึงขอบข่ายปัญหาอย่างชัดเจน

1.2 ชื่อเรื่องมีความชัดเจน รัดกุมไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย

2. ความเป็นมาของปัญหา

2.1 กล่าวถึงปัญหาอย่างชัดเจน ชี้ให้เห็นความสำคัญของปัญหาที่วิจัยคือ มีเหตุผลที่ทำการวิจัยชัดเจน และเป็นเหตุผลที่สำคัญ

2.2 กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีในปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบเหล่านั้น และเกี่ยวข้องกับปัญหา

2.3 มีเหตุผลที่หนักแน่น เพียงพอในการเลือกตัวแปรหรือองค์ประกอบที่จะศึกษา และแสดงถึงความสัมพันธ์กับปัญหาที่วิจัย

2.4 ชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับมโนภาพที่อยู่เบื้องหลังปัญหาอย่างเป็นระบบไปตามลำดับ

2.5 แยกประเด็นปัญหาที่ชัดเจน โดยใช้หัวข้อหรือการย่อหน้าที่เหมาะสม

2.6 ใช้ข้อความที่รัดกุม ไม่คลุมเครือ

3. การกำหนดขอบเขตของปัญหาการวิจัย กำหนดขอบเขตของปัญหาการ

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 ให้นิยามตัวแปรและศัพท์เฉพาะที่สำคัญอย่างชัดเจน โดยเขียนให้เป็นเชิงปฏิบัติการ คำศัพท์ที่ไม่จำเป็นก็ไม่ต้งนิยาม

4.2 ในรายงานการวิจัย ใช้คำศัพท์เฉพาะและมโนภาพ ตรงตามที่ได้นิยามไว้

5. สมมุติฐาน

5.1 สมมุติฐานสร้างจากหลักของเหตุผล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.2 สมมุติฐานที่สอดคล้องกับข้อความที่ทราบกันดี หรือสอดคล้องกับทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับ

5.3 สมมุติฐานที่สร้างขึ้นมีความชัดเจน สามารถทดสอบได้

5.4 สมมุติฐานสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

6. ข้อตกลงเบื้องต้น มีข้อตกลงเบื้องต้น หรือสัจพจน์ในปัญหาที่ศึกษาเกี่ยวกับการวัดการเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง ความสอดคล้องและเหมาะสมในการใช้สถิติทดสอบ

7. ทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 การอ้างถึงทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้องในปัญหาการวิจัย การออกแบบการวิจัยกระบวนการในการวิจัย สรุปและอภิปรายผลอย่างเพียงพอ และตรงกับเรื่อง

7.2 กล่าวถึงพัฒนาการของหลักเหตุผล หรือทฤษฎีที่เป็นกรอบจากผลการวิจัยในเอกสารที่เกี่ยวข้องกันการวิจัยอ้างอิงมายังปัญหาที่วิจัย

7.3 การจัดลำดับเรื่องเป็นไปอย่างเหมาะสม

7.4 การกล่าวอ้างแหล่งอ้างอิงใดจะต้องปรากฏแหล่งอ้างอิงในบรรณานุกรม และบรรณานุกรมจะต้องไม่มีแหล่งอ้างอิงที่ไม่ได้ระบุในรายงานการวิจัย

8. วิธีดำเนินการวิจัย

8.1 กำหนดหลักเหตุผล โครงสร้าง และวิธีการศึกษาที่รอบคอบรัดกุม

8.2 กล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยชัดเจน

8.3 กล่าวถึงวิธีการในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง และรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างโดยชัดเจน วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสม

8.4 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นมาตรฐาน มีความตรง มีความเที่ยงสูง มีวิธีการตรวจให้คะแนนเป็นมาตรฐาน (กรณีที่เป็นแบบตรวจให้คะแนน)สามารถรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการศึกษาได้อย่างครบถ้วนข้อมูลที่รวบรวมมีความเชื่อถือได้

8.5 กรณีที่ใช้สถิติทดสอบไม่ฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิตินั้น

8.6 รายงานกระบวนการดำเนินการวิจัยไว้อย่างละเอียดชัดเจน ทฤษฎีที่เป็นที่

ยอมรับ

9. การวิเคราะห์ข้อมูล

9.1 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นปรนัย ปราศจากอคติ

9.2 กรณีใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้จะต้องสอดคล้องกับสมมุติฐานในการวิจัย และสมมุติฐานหลัก

9.3 วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยมีความเหมาะสม

9.4 การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำได้อย่างถูกต้อง

10. ผลการวิจัย

10.1 เสนออย่างเป็นปรนัยมากกว่าอัตนัย

10.2 แปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้อง ไม่อ้างสรุปเกินข้อมูลหรือใช้ข้อความที่ครอบคลุมกว้างเกินไปจากข้อมูลที่มีอยู่

11. การสรุปผลการวิจัย

11.1 กล่าวถึงปัญหา วิธีการศึกษา ผลการศึกษา โดยใช้ข้อความที่กระชับ โดยไม่กล่าวถึงสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

11.2 สรุปผลการศึกษาภายในขอบเขต และระดับของการอ้างอิงเหตุผลตามข้อมูล และผลวิเคราะห์

11.3 สรุปผลการศึกษาได้เหมาะสม ไม่มีความลำเอียงหรืออคติส่วนตัวเจือปน ผู้วิจัยคนอื่นสามารถเข้าใจ และศึกษาเพื่อตรวจสอบต่อไปได้

12. การอภิปรายผลและ ข้อเสนอแนะ

12.1 อภิปรายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลสมเหตุสมผล น่าเชื่อถือได้

12.2 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของผลการศึกษา กับผลการวิจัยที่กล่าวมาอย่างชัดเจน

12.3 อภิปรายจุดอ่อนของข้อมูล วิธีวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบที่ไม่ได้ควบคุมที่มีอิทธิพลต่อผลการศึกษา

12.4 กล่าวถึงขอบเขต ข้อควรระวังในผลการศึกษา (ความขัดแย้ง ความไม่คงเส้นคงวา หรือสิ่งที่จะนำไปสู่ความเข้าใจผิดในผลการศึกษา)

12.5 อภิปรายความสำคัญของผลการศึกษา

12.6 กล่าวถึงความจำเป็นสำหรับการวิจัยเพิ่มเติม

12.7 มีการเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลวิจัยไปใช้ เมื่อผลวิจัยสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายของการศึกษา

12.8 มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเพิ่มเติม ที่สมเหตุสมผล กว้างขวาง

13. การอ้างอิง

13.1 ใช้แบบแผนการอ้างอิงที่เหมาะสม และเป็นแบบเดียวโดยตลอด

13.2 อ้างอิงได้ตรงความเป็นจริง และมีความสมบูรณ์

13.3 ไม่ใช้ภาษาสแลง ภาษาพูด แต่ละประโยคมีความหมายชัดเจน ถูกหลักไวยากรณ์จากระเบียบวิธีวิจัยทางสาธารณสุขข้างต้น

สรุปได้ว่า ในการทำวิจัยในชั้นเรียน นอกจากผู้วิจัยจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย ตั้งแต่การเลือกเรื่อง การกำหนดปัญหาการวิจัย การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การกำหนดกรอบทฤษฎี การตั้งสมมติฐาน การกำหนดตัวแปร การวางรูปแบบการวิจัย การเตรียมเครื่องมือการวิจัย การกำหนดกลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ แปลผลข้อมูล และการเขียนรายงานการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยต้องเป็นคนเฝ้าหาความรู้ อดทน ใจกว้างมีจริยธรรม และจรรยาบรรณในการทำวิจัยด้วย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุชีลา อุมะวรรณ (2551) ได้ศึกษาการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการทำวิจัยทางสาธารณสุข ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาสมรรถนะในการทำวิจัยทางสาธารณสุข ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร บุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีอัตราความก้าวหน้าระดับความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยทางสาธารณสุขหลังการพัฒนา ร้อยละ 76.53

2. ระดับความรู้ในการทำวิจัยทางสาธารณสุขของบุคลากรหลังการพัฒนาอยู่ในระดับดี มาก สูงกว่าก่อนการพัฒนาย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสามารถในการเขียน โครงร่างงานวิจัย ของบุคลากรหลังการพัฒนาอยู่ในระดับดี สามารถเขียนโครงร่างงานวิจัยที่มีคุณภาพได้

อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ (2552) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะ สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการพัฒนา และลงมือปฏิบัติการวิจัยด้วยตนเอง 2) ผู้เข้าร่วมอบรมมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม 3) เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์เดิมเพื่อสร้าง ความรู้ใหม่ สมรรถนะการวิจัยของครูมี 3 ด้านคือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย มี 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย การระบุปัญหาการวิจัย การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย การเลือกนวัตกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสืบค้นสารสนเทศ และการหาแหล่งความรู้ในการวิจัย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งค้นคว้าเอกสาร หลักการอ่านงานวิจัย ด้านเจตคติที่ดีต่อการวิจัย มี 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัย เห็นคุณค่าของการทำวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ ใส่ใจใฝ่รู้ในการทำวิจัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับงานวิจัยอย่างมีเหตุผล ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์เชิงวิชาการ ตั้งใจทำงาน มีความสามารถทางงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วง เคารพในสิทธิมนุษยชนของกลุ่มตัวอย่าง ไม่บิดเบือนข้อมูลทางวิชาการ มีความซื่อสัตย์เชิงวิชาการ และด้านการปฏิบัติการ มี 10 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

การกำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย กำหนดวัตถุประสงค์ สมมติฐาน สามารถสร้างกรอบแนวคิด โดยยึดทฤษฎีเป็นพื้นฐานได้ สามารถศึกษาค้นคว้าข้อมูล สารสนเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และสามารถสืบค้นโดยใช้คอมพิวเตอร์ได้ สามารถให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการวิจัยได้ สามารถนำเสนอเค้าโครงการวิจัยและรายงานการวิจัย วิเคราะห์ ระบุแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ วิเคราะห์ผลงานวิจัยที่ศึกษาได้อย่างมีเหตุผล สามารถระบุแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ในชั้นเรียน สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน และ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ และเอกสารประกอบการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของครูด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมี ส่วนร่วมโดยผู้ทรงวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด จากการทดลองใช้รูปแบบพัฒนา สมรรถนะการวิจัยของครูด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมี ประสิทธิภาพ พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านเจตคติและด้านการปฏิบัติการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขวัญดาว แจ่มแจ้ง (2555) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง พบว่า

1. องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการวิจัยที่จำเป็นของอาจารย์มี 10 องค์ประกอบ 76 ตัวแปรสังเกตได้
2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะด้านการวิจัยที่เป็นจริงของอาจารย์ โดยภาพรวมพบว่าระดับสมรรถนะด้านการวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง-มาก และพบว่าสมรรถนะด้านความสามารถ เสนอผลงานวิจัยเพื่อจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ด้านความสามารถเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมทั้งระดับชาติและนานาชาติ ผลการวิเคราะห์ค่าช่องว่างของสมรรถนะด้านการวิจัยพบว่าสมรรถนะที่ต้องให้ความสำคัญและนำไปทำกลยุทธ์ในการพัฒนา 3 อันดับแรกได้แก่ 1) สามารถเสนอผลงานวิจัยเพื่อจดสิทธิบัตรอนุสิทธิบัตร 2) สามารถเข้าถึงแหล่งทุนและรู้จักประสงค์ของแหล่งทุน 3) สามารถเสนอผลงาน วิจัยในที่ประชุมทั้งระดับชาติ และนานาชาติ
3. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มี 6 กลยุทธ์ได้แก่ 1) เพิ่มขีดสมรรถนะนักวิจัยทุกระดับ 2) ปรับรูปแบบการสร้างเครือข่ายเพื่อขยายความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยระหว่างองค์กรภายในมหาวิทยาลัย และองค์กรภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3) ส่งเสริมความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัย 4) พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการวิจัย 5) ประสานความร่วมมือเครือข่ายสนับสนุนการวิจัยแบบพหุภาคีเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 6) ส่งเสริมการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัย

4. ผลการประเมินความสอดคล้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของกลยุทธ์พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 6 กลยุทธ์ มีความสอดคล้องในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมในระดับมาก ความเป็นไปได้ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด

พิมพ์วิวัฒน์ สุวรรณโน (2560) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้การวิจัย (Knowledge) ทักษะ

การวิจัย (Research skill) บุคลิกลักษณะและแรงจูงใจ (Trait and motive) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกตัว (พิจารณาจากค่า Chi-square = 14.85, df = 6, p-value=0.02149, RMSEA = 0.0514, NFI = 0.997, NNFI = 0.994, CFI = 0.998, GFI = 0.992, AGFI = 0.965) รูปแบบการประเมิน สมรรถนะการวิจัยที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มีประเมินตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน ผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมิน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ผลการนำรูปแบบการประเมินไป ใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า รูปแบบการประเมินสามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่มีประสพการณ์การวิจัยและกลุ่ม อาจารย์ที่ไม่มีประสพการณ์การวิจัยได้โดยให้ค่าความถูกต้องในการจำแนกกลุ่มได้ร้อยละ 100 ทั้งนี้ ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความรู้การวิจัย (KN) สามารถเขียนเป็นสมการจำแนกกลุ่มได้ดังนี้ $Z_y = .800 (Z_{kn}) + .764 (Z_{sn})$ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการประเมินมีความตรงเชิงจำแนก และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภิญญา คุณสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ สาระทัศนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า

1. วิเคราะห์และศึกษาสาเหตุของปัญหา มีข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานสาระการเรียนรู้ศิลปะ ด้านทัศนศิลป์ คือ ครูเป็นผู้ประเมินผลงานนักเรียนทั้งหมด โดยประเมินจากผลงานที่นักเรียนสร้างขึ้นและคุณลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานเท่านั้น ขาดเกณฑ์การประเมินผล 2) ด้านผู้ประเมิน ผู้ที่ควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานสาระการเรียนรู้ศิลปะ ด้านทัศนศิลป์ คือ ครู นักเรียน เพื่อน และผู้ปกครอง 3) ด้านการประเมิน ควรกำหนดแบบประเมินผลเป็น 4 ด้านคือ การเตรียมและเก็บอุปกรณ์ กระบวนการทำงาน ผลงาน และ คุณลักษณะนิสัย

2. การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้และน้ำหนักความสำคัญของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน สาระการเรียนรู้ศิลปะด้านทัศนศิลป์ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ลักษณะ ของแบบประเมินประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) สิ่งที่มีประเมินครอบคลุม 4 ด้าน การเตรียมและเก็บ อุปกรณ์ กระบวนการทำงาน ผลงาน คุณลักษณะนิสัย 2) งานศิลปะที่ใช้ในการประเมิน คือ การเขียนภาพระบายสี 3) ผู้ประเมิน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ครู นักเรียน เพื่อน และผู้ปกครอง โดยมีตัวบ่งชี้และอัตราส่วนน้ำหนักความสำคัญของการให้คะแนนในการประเมิน ดังนี้

- 2.1 ตัวบ่งชี้ด้านการเตรียมและจัดเก็บอุปกรณ์ มี 4 ตัว กระบวนการทำงาน มี 5 ตัว ผลงาน จำนวน 5 ตัว คุณลักษณะนิสัย มี 4 ตัว เมื่อรวมจำนวนตัวบ่งชี้ทั้งหมดมีจำนวน 18 ตัว

- 2.2 อัตราส่วนน้ำหนักความสำคัญของการให้คะแนนด้านรายการประเมิน ประกอบด้วย การเตรียมและจัดเก็บอุปกรณ์ กระบวนการทำงาน ผลงาน คุณลักษณะนิสัย มีค่าเท่ากับ 2:3:3:3:1.61 ส่วนอัตราส่วนน้ำหนักความสำคัญของการให้คะแนนด้านผู้ประเมิน ประกอบด้วย ครู นักเรียน เพื่อน ผู้ปกครอง มีค่าเท่ากับ 4.99:2:1.56:1.22

3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานสาระการเรียนรู้ศิลปะ สาระทัศนศิลป์ตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับการ พัฒนาการปฏิบัติงานด้านศิลปะของนักเรียน โดยมีลักษณะที่สำคัญดังนี้ 1) สิ่งที่ใช้วัด 2) งานที่ใช้ใน การประเมิน 3) เครื่องมือที่ใช้ 4) ผู้ประเมิน 5) การให้คะแนน

4. คุณภาพของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสาระการเรียนรู้ศิลปะ ด้านทัศนศิลป์ ที่ ผู้วิจัย พัฒนาขึ้นมีคุณภาพของแบบประเมินในด้านต่างๆ ดังนี้

4.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่าง 0.67-1.00 แสดง ว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4.2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สันในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.686-0.919

ประทีนทิพย์ พรไชยยา (2561) ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสมรรถนะการวิจัย ในชั้นเรียนของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน ระดับน้อย

2. การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีแนวทางการพัฒนา รูปแบบตามขั้นตอนสำคัญ 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) ขั้นตอน การเตรียมการ 2) ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ 3) ขั้นตอน การนำไปทดลองใช้ (Try-out) 4) ขั้นตอนการประเมินรูปแบบ มีแนวทางการดำเนินการสร้างเสริมสมรรถนะการวิจัยใน ชั้นเรียนให้ครูโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามขั้นตอนการสร้างเสริมสมรรถนะ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความตระหนักการสร้างเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน 2) การวางแผน 3) การ ประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ พัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียน 5) การนิเทศให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยในชั้น เรียน 6) การเผยแพร่ผลงานการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อสร้างเสริมสมรรถนะในการวิจัยในชั้นเรียนของครู 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างเสริมให้มีแรงจูงใจที่จะทำวิจัยในชั้นเรียน 2) ด้านการสร้างเสริมให้มี ทักษะที่ดีและอุปนิสัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านการสร้างเสริมให้มี ความรู้ความเข้าใจหลักการแนวคิดทฤษฎีการทำวิจัยในชั้นเรียน 4) ด้านการสร้างเสริมให้มีทักษะใน การปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และ 5) ด้านสถานศึกษา มีนโยบายและการสนับสนุนในการทำวิจัยใน ชั้นเรียน เพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการวิจัยในชั้นเรียน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ครูสามารถกำหนดปัญหาหรือ ประเด็นปัญหาได้ ตรงประเด็น 2) ครูสามารถศึกษาข้อมูลเบื้องต้นบรรยายข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหา ได้ 3) ครูสามารถวางแผนปฏิบัติกำหนดทางเลือกหลากหลาย 4) ครูสามารถสร้างและพัฒนาเครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 5) ครูสามารถทดลองรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยได้ 6) ครู สามารถเขียนรายงานการวิจัยได้ จากการพัฒนารูปแบบดังกล่าว ทำให้ได้รูปแบบการสร้างเสริม สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่ได้รับ ฉันทามติจากที่ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ในประเด็นพิจารณา รวมทั้งหมด 4 ด้าน 18 ประเด็นผลการพิจารณาลงมติเห็นชอบของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มมีฉันทามติรวมทั้งหมด 18 ประเด็นในทุกด้าน และทุกประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 100 และมีผลการศึกษาสภาพ

สมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 หลังการใช้รูปแบบโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินและรับรองรูปแบบการสร้างเสริมสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 โดยรวมรูปแบบมีความเหมาะสมมีความสอดคล้อง มีความเป็นประโยชน์มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด จึงทำให้รูปแบบได้รับการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด

เสาวภา ปัญจจริยะกุล (2561) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย เอกสารหลักสูตรฝึกอบรม และเอกสารประกอบการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย คู่มือหลักสูตรสำหรับผู้ให้การฝึกอบรม และคู่มือหลักสูตรสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. ผลการเปรียบเทียบการทดสอบก่อนเข้ารับการอบรมและหลังของผู้เข้ารับการอบรม มี คะแนนหลังเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการประเมินของผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.33)

อพันธ์ พูลพุดธา (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการกิจกรรมสะเต็มศึกษา รายวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การระบุปัญหา การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา วางแผนและออกแบบการแก้ปัญหา การทดสอบและประเมินผล และนำเสนอผลการแก้ปัญหา ผลการศึกษาศมรรถนะการวิจัยของนักศึกษาวิชาชีพครู พบว่า 1. นักศึกษาวิชาชีพครูมีสมรรถนะการวิจัยด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียนด้วยการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา โดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 43.33 2. นักศึกษาวิชาชีพครูมีสมรรถนะการวิจัยด้านทักษะการท วิจัยหลังการจัดการเรียนรู้ แบบสะเต็มศึกษา สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 โดยมีสมรรถนะการวิจัยร้อยละ 80.54 ของคะแนนเต็ม 3. นักศึกษาวิชาชีพครูมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

ภณิดา ชูช่วยสุวรรณ (2562) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา : การประเมินความต้องการจำเป็นสมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านความรู้ คือ ครูมีความต้องการพัฒนา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ด้านทักษะ คือ ครูมีความต้องการพัฒนาความสามารถใช้ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับงานวิจัยในชั้นเรียน และด้านความเจตคติคือ ครูมีความต้องการพัฒนาด้าน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการที่ได้ทำวิจัยในชั้นเรียน

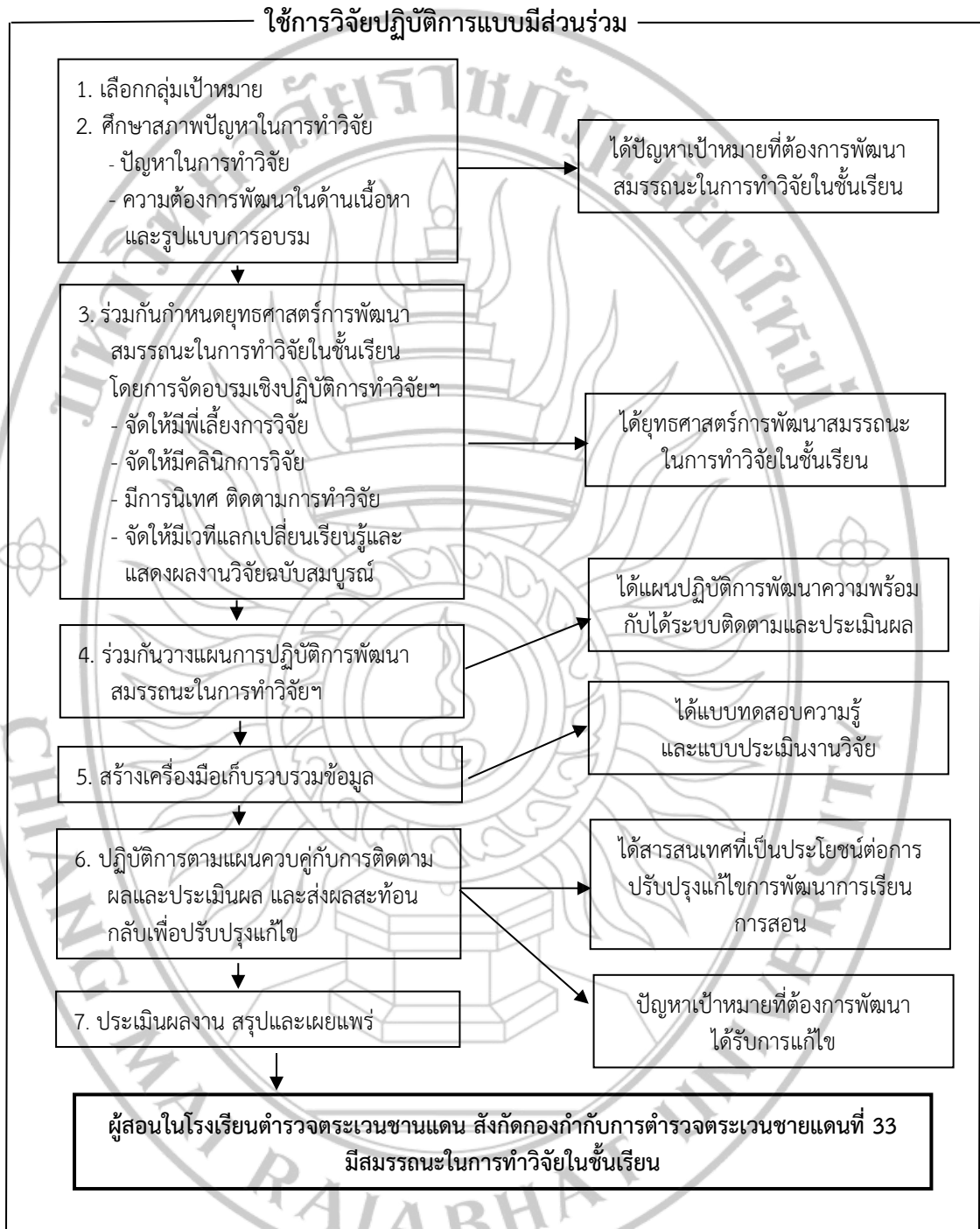
1.2 สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ด้านความรู้มีสาเหตุมาจาก 4 สาเหตุหลัก ได้แก่ 1) ความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการทำวิจัย 2) ขาดเครื่องมือวัดทักษะ

และสมรรถนะที่เป็นจุดเน้น 3) ครูขาดวิจาร์ญาณในการเลือกสืบค้นแหล่งข้อมูลที่ต้องการ และ 4) หลักสูตรการผลิตครู ด้านทักษะ มีสาเหตุมาจาก 2 สาเหตุหลัก ได้แก่ 1) กลัว และ 2) เข้าใจผิด คิดว่าต้องใช้สถิติขั้นสูง ด้านเจตคติ มีสาเหตุมาจาก 5 สาเหตุหลัก ได้แก่ 1) เจต คติด้านลบต่อการท าวิจัยในชั้นเรียน 2) เป้าหมายเพื่อทำผลงานทางวิชาการไม่ใช่เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน 3) ค้นหาข้อมูลน้อย อ่านงานน้อย 4) ไล่หาต้นแบบที่ทำได้ทันทีและ 5) ยึดติดในกรอบ

1.3 ทางเลือกในการแก้ปัญหาของการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ด้านความรู้ มีแนวทางแก้ปัญหา 3 แนวทาง คือ 1) ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง 2) มีการนิเทศติดตาม และ 3) หลักสูตรผลิตครู ควรมุ่งเน้นเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ด้านทักษะ มีแนวทางแก้ปัญหา 3 แนวทาง คือ 1) หลักสูตรผลิตครูควรเน้นสอนการวิจัยในชั้นเรียน และเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง 2) ควรจัดให้มีการอบรมและฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และ 3) นิเทศ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง ด้านเจตคติมีแนวทางแก้ปัญหา 2 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารควรหาแนวทางสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และ 2) ภาครัฐควรพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์

อรรถยา อมรพรหมภักดี (2562) ได้ศึกษาการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการนิเทศการพยาบาลปฐมภูมิที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์ด้านการนิเทศการพยาบาลปฐมภูมิพบว่ามี 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) แบบสั่งการผ่านคนกลาง 2) แบบควบคุมกำกับ 3) แบบพี่เลี้ยง 4) แบบผ่านการช่วยงาน และ 5) แบบร่วมมือ ผลการศึกษาด้านปัญหาและอุปสรรคการนิเทศ ได้แก่ 1) ด้านนโยบาย คือ นโยบายการนิเทศไม่ชัดเจนและขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร 2) ด้านผู้ นิเทศ คือ ผู้นิเทศขาดความ มั่นใจในการนิเทศ ไม่เข้าใจเนื้อหา และผู้นิเทศเข้าถึงยาก 3) ด้านเจตคติ คือขาดเจตคติที่ดีต่อการนิเทศและผู้นิเทศ 4) ด้านภาระงาน คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีภาระงานมาก ผลการสังเคราะห์รูปแบบพบว่ารูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1. เตรียมความพร้อมผู้ นิเทศ ดังนี้ 1) ความรู้ด้านการนิเทศและการพยาบาล 2) ทักษะที่จำเป็นในการนิเทศ 3) คุณลักษณะที่ดีของผู้ นิเทศ 4) เจตคติที่ดีในการนิเทศ ส่วนที่ 2. ลงมือปฏิบัติและประเมินผล ดังนี้ 1) ประเมินและวินิจฉัยปัญหาการนิเทศการพยาบาล ปฐมภูมิ 2) วางแผนการนิเทศ 3) ปฏิบัติการนิเทศ และ 4) ประเมินผลการนิเทศ ส่วนที่ 3. ผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลง 3 มิติดังนี้ 1) ผู้นิเทศมีความรู้มีทักษะ มีความมั่นใจและมีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ 2) ผู้รับการนิเทศทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเจตคติที่ดีต่อการนิเทศ และมีความพึงพอใจต่อการนิเทศ 3) ผู้ใช้บริการมีความปลอดภัยด้านสุขภาพและเกิดความพึงพอใจต่อบริการพยาบาล ข้อเสนอแนะ คือรูปแบบที่ได้ให้ผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงที่ดีทั้งต่อผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้ใช้บริการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในพื้นที่ที่มีบริบทใกล้เคียงได้แต่ต้องตระหนักในการเตรียมความพร้อมให้ผู้นิเทศอย่างเพียงพอ และจุดเน้นที่สำคัญอีกประการคือ ต้องรักษาสัมพันธภาพระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศไว้เป็นอย่างดีและต้องมีการเสริมกำลังใจอย่างสม่ำเสมอตลอดกระบวนการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย