

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาดูเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะขอนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

- 1.1 บทบาทของการวิจัยในชั้นเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- 1.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
- 1.3 ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน
- 1.4 บทบาทของครูกับการวิจัยในชั้นเรียน
- 1.5 การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้
- 1.6 ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน
- 1.7 แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน
- 1.8 บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทบาทของการวิจัยในชั้นเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 และมาตรา 30 ได้ให้ความสำคัญกับการนำวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการคือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีความรอบรู้ และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ นอกจากนี้สถานศึกษาคควรพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรมอาชีวศึกษาจึงกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อหาความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ ที่นำไปประยุกต์ใช้กับสภาพการณ์ของการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการ

เรียนการสอน รวมทั้งแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จริง เกิดทักษะในการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยการทดลองวิจัยในชั้นเรียน จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ครูผู้สอนสามารถดำเนินการได้ เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ อย่างแท้จริง (กรมอาชีวศึกษา, 2544) การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อครูผู้สอนเป็นอย่างมาก เพราะครูมีหน้าที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หากครูสามารถใช้การวิจัยในชั้นเรียนให้เหมาะสมกับสภาพความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน แล้วย่อมเป็นแนวทางในการนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียนในอนาคต และยังช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพของครู ตลอดจนความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาการอีกด้วย ดังนั้นจึง จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่ง จะทำให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถแก้ปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ได้อย่างเป็นระบบ

ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการเชิงระบบที่ท้าทายให้ครูดำเนินการแสดง ความสามารถในการแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้อยากปฏิบัติ โดยครูเป็นผู้ลงมือแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้ฝึกฝน กระบวนการคิด การหาเหตุผล สังเกต จดบันทึก เก็บรวบรวม วิเคราะห์ และลงสรุปข้อมูล จนสามารถยืนยันได้ว่าปัญหาการจัดการเรียนรู้นั้นๆ เกิดขึ้นจากสาเหตุใด ควรแก้ไขอย่างไร หรือสิ่งใดบ้างที่ต้องพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวผู้เรียน และต้องมีกระบวนการพัฒนา ใดๆบ้าง ซึ่งกระบวนการที่กล่าวมานี้ครูบางคนอาจดำเนินการเป็นปกติอยู่แล้ว แต่ยังไม่มีการจัดระบบทบทวนงาน การวิจัยในชั้นเรียนจึงไม่ใช่สิ่งที่แปลกแยกไปจากบทบาทหน้าที่ที่ ครูปฏิบัติอยู่ (รวีวัตร์ สิริภูบาล, 2544 : 2) การที่ครูทำวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนการสอน เพราะการวิจัยในชั้นเรียนมีจุดประสงค์สำคัญเพื่อปรับปรุงสภาพการ สอนของครู

กรมวิชาการ (2542 : 3) ให้ความเห็นว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนด้วยการวิจัย
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู

3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ

4. เป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา
คุรุรักษ์ ภิมย์รักษ์ (2543 : 5 - 6) ให้ความเห็นว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญสำหรับครู ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุมีผล สร้างสรรค์ และเป็นระบบ

2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้งานของครูมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวก้าวไปข้างหน้าไม่หยุดอยู่กับที่ เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัยนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ทันทั่วถึง

3. เป็นเครื่องมือสำคัญที่โรงเรียนวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง เพราะผลจากการวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม นั่นคือการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่ครูต้องการ และเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมทั้งตัวครูและผู้เรียน

4. เป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน งานวิจัยที่ดีนอกจากจะได้รับการเผยแพร่โดยทั่วไปแล้ว จะเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างไม่หยุดยั้ง ภาพลักษณ์ของผู้มีอาชีพครูจะดีเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากการทำงานอย่างเป็นระบบมาโดยตลอด

และได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันหลายๆ ด้าน เช่น เพศ สติปัญญา เจตคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ เป็นต้น เป็นเหตุให้พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้จึงต้องจัดให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนด้วย ซึ่งปัญหาความแตกต่างกันของผู้เรียนนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน

2. สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของผู้เรียนแต่ละคน ทั้งในบ้านและในชุมชนที่ผู้เรียนอาศัยอยู่ ก็เป็นเหตุให้ผู้เรียนแต่ละคนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ถ้าครูไม่ทำการวิจัยเพื่อแสวงหานวัตกรรมมาใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน ก็เป็นการยากที่ทั้งครูและผู้เรียนจะประสบความสำเร็จ

3. การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาได้อย่างสมบูรณ์เต็มศักยภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน หรือนวัตกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ครูต้องจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ ต้องศึกษาและพัฒนาวิธีการสอนในรูปแบบใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อเป็นการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้เรียนที่ดี มีประสิทธิภาพนั้น ครูต้องนำกระบวนการวิจัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในหลายด้าน ดังแนวคิดของ นักการศึกษาหลายคน ดังนี้

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2527 อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ วิสูตรจิรา, 2539 : 16) กล่าวถึง ประโยชน์ของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. การวิจัยส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการและศาสตร์สาขาต่างๆ ให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
2. สามารถนำความรู้จากการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ
3. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
4. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน นำข้อบกพร่องไปปรับปรุงแก้ไขจนประสบผลสำเร็จ
5. การวิจัยช่วยให้ค้นพบทฤษฎีและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต
6. การวิจัยทำให้เกิดแรงกระตุ้นแก่นักวิชาการให้เกิดผลงานวิจัยมากขึ้น รวมทั้งข้อบกพร่องของการวิจัยและวิธีการแก้ไข

ศรัทธาน์ ภิมย์รักษ์ (2543 : 7) กล่าวถึง ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ช่วยให้ครูมีพลังอำนาจในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น สามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ทันเวลาที่และมีประสิทธิภาพ
2. ช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้ครูทำงานได้อย่างเป็นระบบ ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจในวิธีการที่นำมาใช้
4. ช่วยให้โรงเรียนสามารถกำหนดนโยบายหรือมาตรการต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยมีผลการวิจัยรองรับ

5. ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างสมบูรณ์เต็มศักยภาพทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

วีระศักดิ์ ชมภูคำ และพิชญ์สินี ชมภูคำ (2543 : 6 - 7) ให้ความคิดเห็นว่า การที่ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีกับวงการศึกษา เพราะคุณค่าหรือผลงานจากการคิดค้นนวัตกรรมการศึกษาขึ้นมาให้ได้ผลนั้น จะก่อประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

1. นักเรียนในชั้นเรียนมีความรู้ มีความสามารถพื้นฐานแตกต่างกัน และบางคนอาจสร้างปัญหาให้กับครู สถานศึกษา และสังคมส่วนรวม การที่ครูไม่วางเฉยแต่ได้ให้ความสนใจวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาอย่างมีหลักการ แล้วคิดหาทางแก้ปัญหาจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนักเรียนให้ดีขึ้น นักเรียนเกิดการใฝ่เรียนจนในที่สุดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจ และไม่มีปัญหาการเรียนอีกต่อไป

2. ครูมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ได้แก่ วางแผนการสอน เลือกวิธีสอนที่เหมาะสม ประเมินผลการทำงานเป็นระยะ โดยมีเป้าหมายชัดเจน ทำให้ทราบผลการกระทำว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด การทำวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาทางแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม บางครั้งนวัตกรรมชิ้นแรกอาจยังมีข้อบกพร่อง แต่เมื่อได้มีการปรับปรุงอยู่เสมอ ก็สามารถพัฒนาเป็นผลงานที่มีประโยชน์เป็นที่ยอมรับได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครูมากขึ้น ตั้งแต่การร่วมกันคิดหาปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุการเขียนรายงาน เพราะครูมีความถนัดหรือชำนาญต่างกัน ถ้าได้ระดมสรรพกำลังจากความถนัดของแต่ละคนแล้วจะทำให้งานวิจัยมีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพด้วย

4. ผลงานวิจัยในชั้นเรียนสามารถส่งไปเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ งานวิจัยที่ดี นอกจากจะได้รับการเผยแพร่โดยทั่วไปแล้ว ยังเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้ภาพลักษณ์ของผู้มีอาชีพครูดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากการทำงานเป็นระบบ

คณะกรรมการด้านการอ่านภาษาในระดับมัธยมศึกษาซึ่งอยู่ในสมาคมการอ่านนานาชาติ ได้ให้เหตุผลหลายประการที่แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2544 : 166 - 167)

1. ช่วยแก้ปัญหาในห้องเรียน
2. ช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี
3. เป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทของครูใหม่
4. เสริมพลังอำนาจแก่ครูในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน
5. ทำให้ได้รู้ถึงวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผล
6. กระตุ้นการสอนแบบสะท้อนกลับ

7. กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนที่มี
ประสิทธิผล

8. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล
9. ช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของครู
10. เป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิธีการสอนกับผลที่ได้รับ
11. ช่วยให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในห้องเรียน
12. ทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การที่ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ เป็นผลดีกับการพัฒนาคุณภาพการเรียน
เพราะคุณค่าหรือผลงานจากการคิดค้นนวัตกรรมการศึกษาขึ้นมาใช้ได้ผลนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์
ดังนี้ (กาญจนา วัฒนะ, 2544 : 25 - 26)

1. ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น การที่ครูพยายามวิเคราะห์หาสาเหตุ
ของปัญหาอย่างมีหลักการ แล้วคิดหาทางแก้ปัญหา โดยคิดค้นวิธีสอนหรือสื่อการสอนเพื่อ
พัฒนาการเรียนการสอนของผู้เรียน จะทำให้เกิดผลดีกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทาง
การเรียนสูงขึ้น
2. ครูมีคุณภาพการสอนที่ดี การทำวิจัยในชั้นเรียนช่วยให้ครูมีการวางแผนการ
ทำงานอย่างมีระบบ มีเป้าหมายชัดเจน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนอกจากนี้ผลการวิจัยยัง
สามารถแสดงให้เห็นถึงคุณภาพการสอนของครูว่าเป็นครูมืออาชีพพร้อมจะก้าวสู่ยุคของการ
ปฏิรูปการศึกษาและก้าวสู่การประเมินคุณภาพต่อไป
3. สถานศึกษามีชื่อเสียง การที่ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยยกระดับ
มาตรฐานทางวิชาการให้สูงขึ้น ทำให้สถานศึกษามีครูและนักเรียนที่มีคุณภาพสูง ที่จะสร้าง
ชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา
4. สร้างมาตรฐานการศึกษา ผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถส่งขอรับการ
ประเมินเพื่อขอเลื่อนระดับตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อมีงานวิจัยที่ดีเป็นจำนวนมาก จะเป็นสิ่งที่
บ่งบอกว่าการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานของการวิจัย และเป็นการสร้างมาตรฐาน
การศึกษาให้สูงขึ้นด้วย

จากความคิดเห็นดังกล่าว สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือที่สำคัญใน
การพัฒนาคนและสถานศึกษา ดังนี้

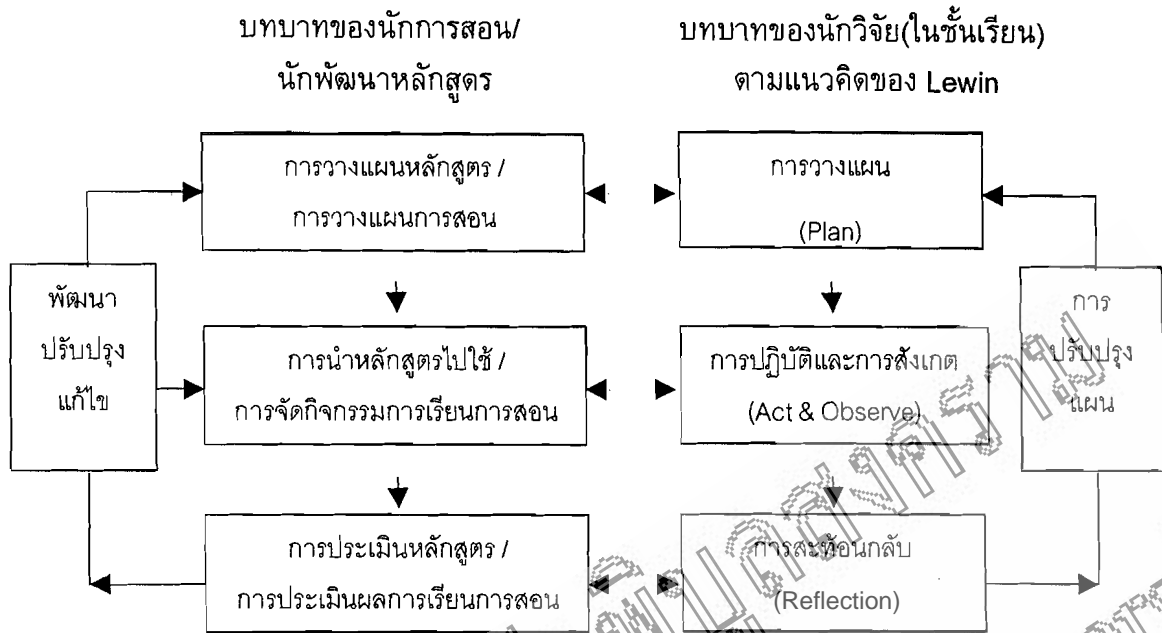
1. ผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. ครูผู้ทำวิจัย พัฒนาคุณภาพการสอนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงาน และพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพ
3. ผู้บริหาร สามารถนำผลการทำวิจัยเป็นแนวทางในการวางแผน กำหนด
นโยบายการเรียนการสอน และพัฒนาหลักสูตรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
4. สถานศึกษา มีคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการ ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

บทบาทของครูกับการวิจัยในชั้นเรียน

ภารกิจที่สำคัญของครู คือ การพัฒนาคน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ
พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร และการพัฒนาคน เพื่อพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ
การที่ครูจะสามารถพัฒนาคนและพัฒนาคนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูต้องมีบทบาทที่สำคัญ
3 ประการ คือ (กรมวิชาการ, 2542 : 2 - 6)

1. ครูในฐานะนักการสอน
2. ครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร
3. ครูในฐานะนักวิจัย

ซึ่งบทบาทของครูทั้ง 3 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นบทบาทที่มีความสัมพันธ์และ
ต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้ในส่วนของความเป็นนักการสอน และนักพัฒนาหลักสูตรนั้น
มีความหมายและแนวทางการปฏิบัติเช่นเดียวกัน การที่ครูทำการพัฒนาและ/หรือปรับแผนการ
สอน นำแผนการสอนไปใช้และนำข้อมูลที่ได้จากการใช้แผนการสอนไปปรับปรุง แก้ไขนั่นคือ
ครูกำลังทำบทบาทหน้าที่ในฐานะนักการสอนและนักพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้ การพัฒนาปรับปรุง
แก้ไขหลักสูตร และการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน จะมีประสิทธิภาพได้ ต้องอาศัย
กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กันไป ดังนั้น “ครูในฐานะนักวิจัย” จึงเป็น
บทบาทของครูที่เกิดขึ้นพร้อมกับ “ครูในฐานะนักการสอน” และ “ครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร”
เนื่องจาก ครูในฐานะนักวิจัย เป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขปัญหาของครูอัน
เกิดจากการใช้หลักสูตร กล่าวคือ ในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูสังเกตพฤติกรรมของ
ผู้เรียน รวมทั้งปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขในด้านต่างๆ เช่น ด้านผล
สัมฤทธิ์ ด้านพฤติกรรมของผู้เรียน ดัชนีบรรยากาศในชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูกำลังทำ
บทบาทหน้าที่ของนักการสอน นักพัฒนาหลักสูตร และนักวิจัยไปพร้อมกัน ทั้งนี้บทบาทของครู
ในฐานะนักวิจัยดังกล่าวคือ ครูกำลังทำการวิจัยในชั้นเรียนนั่นเอง โดยเมื่อใดก็ตามที่ครูวางแผน
การสอน นำแผนการสอนไปสู่การปฏิบัติและนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติไปเป็นข้อมูลพื้นฐานใน
การพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอน การกระทำเช่นนี้เป็นบทบาทนักการสอน นักพัฒนา
หลักสูตร และนักวิจัย ซึ่งบทบาททั้ง 3 นี้ มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่สามารถแยกจากกันได้
ดังภาพ



จะเห็นได้ว่า การทำหน้าที่ครูในบทบาทนักวิจัย(ในชั้นเรียน) จะเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าครูมีกระบวนการทางความคิด มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมา อันแสดงศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูที่ต้องการให้เป็น "ครูมืออาชีพ" ครูทุกคนจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจและพัฒนาตนเองไปสู่สมรรถนะนักวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ให้ได้

การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่ง เพราะครูสามารถใช้ข้อมูลหรือนวัตกรรมใหม่ที่ค้นพบในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งการนำไปใช้ดังกล่าว จะทำให้การวิจัยในชั้นเรียนมีความสมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น ดังที่ ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล (2543 : 233 - 234) ให้ความเห็นว่า นักวิชาการกับครูใช้ประโยชน์งานวิจัยต่างกัน นักวิชาการมุ่งได้ความรู้จากผลงานวิจัยต่างๆ ทั้งของตนเองและของผู้อื่นเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการ แม้จะมุ่งหวังการนำไปใช้เชิงปฏิบัติด้วยก็มักจะเป็นจุดมุ่งหมายรองหรือจุดมุ่งหมายระยะต่อไป แต่สำหรับครูประโยชน์ที่พึงคาดหวังจากการวิจัยเป็นไปเพื่อการใช้หรือปรับใช้ในการสอน ซึ่งเป็นประโยชน์ในระดับปฏิบัติ การมุ่งผลเชิงวิชาการเป็นประโยชน์ในระดับรอง

จุดมุ่งหมายในการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ มีดังนี้ (กรมวิชาการ, 2542)

1. เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน
2. เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานเฉพาะด้าน
4. เพื่อใช้ประเมินผล และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูหรือหน่วยงาน

กรมวิชาการ (2542) ให้ความเห็นว่า ความสำคัญของการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ ก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรยิ่งขึ้น เพราะครูสามารถใช้นวัตกรรม วิธีการ เทคนิคการสอนหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ที่มีคุณภาพผ่านกระบวนการตรวจสอบที่เชื่อถือได้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน

2. ทำให้ครูพัฒนางานของตนเองให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้นเพราะครูสามารถนำข้อมูลที่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัยมาใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการการเรียนการสอนในชั้นเรียน

3. ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมจนบรรลุศักยภาพสูงสุด เนื่องจากครูสามารถส่งเสริมและพัฒนาได้ตรงตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียนแต่ละคน

4. ทำให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลที่ใช้ปรับปรุงพัฒนางานบริหาร และจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ครูใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

6. ทำให้มีข้อมูลในการปรับปรุงหรือดัดแปลงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีระบบ

7. ทำให้มีแนวทางในการดำเนินงานหรือกำหนดนโยบายของหน่วยงานหรือองค์กร

จุฑามาศ เจริญธรรม และคณะ (2544 : 66) ให้ความเห็นว่า การนำผลการวิจัยไปใช้ ก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ผู้สอนนำผลการวิจัยไปแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ตรงสภาพจริงเป็นรายคนและรายกลุ่ม
2. ผู้สอนจะนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ตรงจุดอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้สอนจะนำผลการวิจัยไปจัดกิจกรรมการสอนซ่อมแซมผู้เรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
4. ผู้สอนนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาและวัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

5. ผู้สอนนำผลการวิจัยไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน
 6. ผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล
 7. ผู้สอนนำผลการวิจัยไปปรับเปลี่ยนบทบาทของตน เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 8. ผลการวิจัยในชั้นเรียนทำให้คณาจารย์จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้โครงงาน ซึ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนเริ่มเป็นนักวิจัยตั้งแต่วัยเรียน
 9. ผลการวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบ
 10. ผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ นำเสนอเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้
 - ผู้สอนสามารถนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งสามารถสรุปรายงานผลการสร้างการใช้ และผลการใช้ นวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างมีระบบ
 12. ผู้สอนสามารถรวบรวมผลการวิจัยในชั้นเรียนแต่ละเรื่องเก็บไว้ในแฟ้มพัฒนา งาน (Teachers Port Folio) เพื่อประโยชน์ในการรับรองการประเมินจากผู้ประเมินภายในและภายนอก รวมทั้งการประเมินเพื่อความก้าวหน้าสู่ครูมืออาชีพในอนาคต
 13. การตั้งเน้นการวิจัยของครูผู้สอนจะทำให้ผู้สอนได้รับความรู้ทักษะในการวิจัย สามารถเป็นผู้วิจัยและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ
 14. ผลการวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพและประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน พิมพ์เผยแพร่จะเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการ วิชาชีพทางการศึกษา
 15. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนจะทำให้ผู้ สอนมีประสบการณ์ในการวิจัยและร่วมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของครูผู้สอนให้เป็นไปตาม มาตรฐานวิชาชีพครู
- แนวทางการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ มีดังนี้ (กรมวิชาการ, 2542)
1. นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน
 - 1.1 ผู้บริหาร นำไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่
 - 1.1.1 ใช้ในการวางแผน/กำหนดนโยบายการเรียนการสอนและพัฒนา
 - 1.1.2 ใช้ปรับปรุง/ดัดแปลงงานให้เป็นไปตามเป้าหมายอย่างเป็นระบบ

หลักสูตร

1.2 ครูผู้สอน นำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียน
ได้แก่

1.2.1 ใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยตรง

1.2.2 ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการเรียนการสอน

1.2.3 ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

2. นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการเรียนการสอน เมื่อครูได้ข้อค้นพบ
ความรู้ใหม่ๆ จากการวิจัยแล้ว ควรมีการเผยแพร่ให้แก่บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 เผยแพร่ให้บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการ
อ้างอิงค้นคว้า

2.2 เผยแพร่แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดแนวทางในการ
ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งและมีประโยชน์ต่อไป

3. นำไปใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

การวิจัยในชั้นเรียน นอกจากจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนแล้ว
ยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพของครูอีกด้วย กล่าวคือ เมื่อครูทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้เป็นการเสริม
สร้างความรู้ทางวิชาการของตนเอง ทำให้ครูมีนวัตกรรม สื่อและวิธีการสอนที่มีคุณภาพซึ่งทำให้
เกิดมาตรฐานในการเรียนการสอนตามระบบประกันคุณภาพ อันสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2557 อีกประการหนึ่งครูยังสามารถนำผลงานที่เกิดจากการวิจัยใน
ชั้นเรียนไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์การขอเลื่อนระดับหรือปรับตำแหน่งให้สูง
ขึ้นของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผลงานนั้นควรมีลักษณะที่สำคัญ
ดังนี้

ผลงานสอดคล้องกับสารบัญชิตหน้าที่

- ผลงานมีคุณภาพพัฒมเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด
- ผลงานมีประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ผลงานมีรูปแบบการเขียนรายงานที่ถูกต้องเป็นที่ยอมรับ

4. มีการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้

4.1 ครู

4.1.1 จัดทำสรุปผลการวิจัยด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายๆ เผยแพร่แก่บุคคล
หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.1.2 ครูควรนำวิธีการ/นวัตกรรมที่ค้นพบจากการวิจัยไปใช้ในการ
พัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

4.1.3 ครูแลกเปลี่ยนงานวิจัยของตนกับผู้อื่น เช่น การนำเสนอผลการวิจัย
ในที่ประชุมการเข้าร่วมสัมมนา และการเผยแพร่เอกสาร

4.2 ผู้บริหาร

4.2.1 กระตุ้นให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน

4.2.2 ส่งเสริมให้ครูค้นหาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เช่น การศึกษาเอกสารทางวิชาการ การสนทนากับผู้รู้ เป็นต้น

4.2.3 จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการทางวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

4.2.4 เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู

4.2.5 นำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

แนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

การนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปฏิรูปสถานศึกษา ควรดำเนินการตาม

ขั้นตอน คือ (คณิงนิจ พาจรทิศ, 2544 : 15 - 16)

1. กำหนดวิสัยทัศน์/ภาพอนาคต ประกาศนโยบายชัดเจน ให้ใช้การวิจัย/ผลการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 2. พัฒนาวีธีคิด วิธีทำงานเชิงระบบทำให้ทุกคนได้รับความรู้ ความเข้าใจและเห็นประโยชน์
 3. สร้างเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการวิจัยและใช้ผลวิจัยในสถานศึกษา โดยมีการประชุมร่วมคิด ร่วมปฏิบัติและประเมินเป็นระยะ
 4. ให้การสนับสนุนทรัพยากร เงิน วัสดุ ข้อมูล จัดห้องสมุด ศูนย์วิชาการ นำไปศึกษาดูงาน ให้เสนอแนะเผยแพร่ผลงาน และให้กำลังใจ
 5. การประเมินเพื่อสร้างสรรค์พัฒนา
- ดังนั้น ความพยายามนำผลวิจัยไปใช้ และความพยายามส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา จึงไม่เพียงแต่จะมีส่วนช่วยให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยและใช้ผลการวิจัยโดยบูรณาการกับวิถีชีวิต เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย

การวิจัยในชั้นเรียน เป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความทุ่มเทจากครูเป็นอย่างมาก ดังนั้นเมื่อครูดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว จึงควรมีการเผยแพร่ผลงานนั้นให้ผู้อื่นได้รับรู้และได้ใช้ประโยชน์ อีกทั้งครูควรได้มีโอกาสร่วมรับรู้และใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยของผู้อื่นด้วยเช่นกัน

ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน

เมื่อมีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาที่ตามมามีหลายประการ ซึ่งมีปัญหาทั้งครูผู้ทำวิจัยและปัญหาที่เกิดจากฝ่ายสนับสนุนครู ดังนั้นนักวิจัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงได้นำปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนมาเสนอแนะไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2528 : 117 - 120) ได้เสนอปัญหาในการวิจัยไว้เป็นรายข้อดังนี้

1. ปัญหาด้านเทคนิคการวิจัย ซึ่งปัญหาทางด้านนี้แบ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนแหล่งค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไม่มีคุณภาพ การเขียนรายงานการวิจัยสื่อความหมายไม่ดี ผลงานวิจัยยังขาดแคลนในบางประเภท รูปแบบการวิจัยไม่เหมาะสม ผู้เก็บข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลไม่มีคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างไม่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากรและผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญกับการทำวิจัย เป็นต้น

2. ปัญหาด้านการบริหารงานวิจัย ปัญหาด้านนี้จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้วิจัยไม่มีเวลาในการทำวิจัย ขาดผู้ช่วยงานวิจัย มีงบประมาณด้านการทำวิจัยจำกัด และขาดขวัญกำลังใจในการทำวิจัย เป็นต้น

กรมวิชาการ (2529 : 33) ได้ประชุมเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา เรื่อง การนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการศึกษา และผลการประชุมได้มีการสรุปปัญหาในการทำวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัย จึงไม่ส่งเสริมให้มีการแก้ปัญหาโดยวิธีวิจัย
2. ผู้บริหารไม่เข้าใจวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้ผลงานวิจัย
3. ไม่มีการศึกษาวิจัยเฉพาะเรื่องที่ตรงกับปัญหาที่โรงเรียนต้องการอย่างเพียงพอ
4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนไม่ได้แพร่หลายเข้าไปสู่โรงเรียน
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนยังมีมาตรการที่จะมั่นใจได้ว่าจะเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพพอที่จะนำไปพัฒนาโรงเรียนได้

อุทัย ดุลยเกษม (2533 : 3 - 9) กล่าวว่า ปัญหาในการทำวิจัยมีสาเหตุดังนี้

1. ขาดความสนใจในเรื่องแนวคิดและการแสวงหาความรู้ใหม่
2. ขาดการสนับสนุนทางด้านงบประมาณและทุนรอน
3. ขาดความรู้ความตั้งใจในเรื่องกระบวนการทำวิจัย
4. คนที่ทำวิจัยไม่ใช้ทำเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ แต่ทำเพื่อหวังผลในการเลื่อน

ตำแหน่งเท่านั้น

กรมวิชาการ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยประจำปีงบประมาณ 2535-2536 ของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับนโยบายการวิจัยน้อย รวมทั้งบุคลากรขาดความเข้าใจในงานด้านวิจัย ส่งผลให้การบริหารงานและการดำเนินการวิจัยไม่บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้

วีรนุช ปันตวนิช (2543 : 17) ให้ความเห็นว่า ปัญหาในการทำวิจัยที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดคุณภาพ ไม่ให้โอกาสและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ทำให้การดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาไม่สามารถเคลื่อนไปได้

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูที่ต้องการทำวิจัยมีหลายประการ ดังนี้

(Sardo- Brown. D. and Welsh, L.A.,1995 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2544ข : 177 - 178)

1. การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร
2. การต่อต้านในการทำวิจัยจากผู้บริหาร
3. ความกลัวเกี่ยวกับเทคนิคการทำวิจัย
4. ครูมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่างานวิจัยไม่ใช่อยู่ในขอบเขตของงานครูที่จะปฏิบัติได้
5. ข้อจำกัดด้านเวลาในการทำวิจัยของครูในโรงเรียนที่จะทำวิจัย
6. มีความกังวลในหัวข้อวิจัยที่อาจกระทบความรู้สึกของพ่อแม่ ผู้ปกครองหรือ

ผู้เกี่ยวข้อง

สำหรับครูไทยได้รับการส่งเสริมให้ทำวิจัยเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ เลื่อนระดับ และตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ซึ่งงานวิจัยของครูที่ผ่านมามีลักษณะงานวิจัยเชิงวิชาการค่อนข้างมาก จึงเป็นงานที่หนักและส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนค่อนข้างน้อย หรือเมื่อครูทำงานวิจัยมักจะทำ

เป็นงานเฉพาะกิจหรืองานเฉพาะบุคคลในสถานศึกษา (บุรินทร์ ทองแมน, 2544 : 4)

สุวิมล ว่องวานิช (2544ก) กล่าวถึงการวิจัยของครูในอดีตที่ผ่านมาว่า งานวิจัยของครูไม่พัฒนาและก้าวหน้าเท่าที่ควรด้วยเหตุผลหลายประการดังนี้

ประการแรก ความรู้ของครูที่ได้รับจากการอบรมไม่เพียงพอที่จะทำให้ครูสามารถทำวิจัยแบบเป็นทางการได้โดยลำพัง ส่งผลให้ครูทำวิจัยไม่สำเร็จ และเกิดความท้อถอยในการวิจัย และท้ายที่สุดก็เกิดทัศนคติทางลบต่อการวิจัย

ประการที่สอง การทำวิจัยแบบเป็นทางการ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปริทัศน์เอกสารหรือการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างมาก เพื่อให้ครอบคลุมคิดของการวิจัยมีความหนักแน่นและการออกแบบการวิจัยสมเหตุสมผล

ประการที่สาม เป็นผลกระทบบ้างเนื่องมาจากความยากลำบากของกระบวนการวิจัย ทำให้ครูที่ทำวิจัยเสร็จ จะยุติการทำวิจัยโดยมีผลงานวิจัยเพียงแค่เรื่องเดียว ไม่ได้เกิดแรงจูงใจที่จะทำวิจัยต่อเนื่อง

ประการที่สี่ ปัญหาการวิจัยที่ครูกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษา เป็นปัญหาที่ครูพยายามเลียนแบบการวิจัยของนักวิชาการ มิใช่ปัญหาวิจัยที่เกิดขึ้นจากสภาพปัญหาในห้องเรียนของตน

ประการที่ห้า งานวิจัยของครูที่ผ่านมาใช้เวลาในการดำเนินงานนานมาก สิ่งที่ครูค้นพบใหม่ไม่สามารถนำไปใช้ได้ทันเหตุการณ์ เนื่องจากการเรียนการสอนที่เกิดปัญหาได้ลุล่วงผ่านมาแล้วหรือนักเรียนที่มีปัญหาต้องการการแก้ไขไม่ได้อยู่ในชั้นเรียนแล้ว

ป

371.3072

ว.๖๖๖

๑.1

146672

ประการที่หก การทำวิจัยเป็นเรื่องที่ต้องได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ แต่หลักสูตรการฝึกอบรมด้านกาวิจัยส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรแบบเร่งรัด สาระในหลักสูตรเกี่ยวข้องกับหลักการของการทำวิจัย การเรียนรู้ศัพท์ เทคนิคและกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งเป็นเรื่องที่ครูไม่คุ้นเคยเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก

มนัส ไชยศักดิ์ (2544 : 53) ให้ความเห็นว่า ปัญหาสำหรับครูที่ไม่ทำวิจัยในชั้นเรียน มีดังนี้

1. ครูไม่มีความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. ครูไม่เห็นคุณค่าของการวิจัยในชั้นเรียน
3. ครูเห็นว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องยาก
4. ขาดผู้ให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน
5. ขาดเอกสารงานวิจัยให้ครูดูเป็นแบบอย่าง
6. ครูไม่มีเวลาที่จะทำการวิจัยในชั้นเรียน

สรุปได้ว่า ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่สำคัญมีปัญหามาจาก ครูผู้สอนขาดความรู้พื้นฐานทางการวิจัยและมีภาระงานมาก ไม่ได้รับความร่วมมือหรือไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยจากผู้บริหาร และขาดปัจจัยอื่นๆ ที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ แหล่งค้นคว้าข้อมูลทางการวิจัย เป็นต้น

การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

การบริหารเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้ปฏิบัติงานวิจัยในสถานศึกษาได้มีกำลังใจ และสามารถทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในสถานศึกษานั้น โดยเฉพาะผู้บริหาร จะเป็นผู้ควบคุมปัจจัยหลายอย่างที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60 - 63) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ซึ่งได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี จำนวน 203 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม ■■ แห่ง โดยให้อภิปรายถึงความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการทำงาน พบว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance หรือ Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน หรือเมื่อเอาออกแล้วจะเกิดความไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงาน มี 10 ประการ คือ นโยบายและการบริหารของบริษัท ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว การสอน และการควบคุม

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor หรือ Satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง พนักงานจะพูดถึงเมื่อเกิดความรู้สึกที่ติด่องาน มี 5 ประการ คือ

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ซึ่งเป็นจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานหรือของหน่วยงาน

2.2 ความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับความไว้วางใจ ยกย่อง ชมเชยด้วยดี การให้กำลังใจ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลภายนอก

2.3 ความรักในงานหรือการให้ความสำคัญของงาน หมายถึง การมองเห็นคุณประโยชน์ของงานที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา อันเนื่องจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้มีโอกาสศึกษา รวมทั้งการเข้ารับการอบรมหรือได้วุฒิสูงขึ้น

จากการศึกษาของ Herzberg ในคราวเดียวกันกับการศึกษาปัจจัยกระตุ้น พบว่า ปัจจัยคำจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมากที่จะส่งผลต่อความรู้สึกพอใจในการทำงานของคน มีความสำคัญเพียงเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ในทางปฏิบัติได้พิสูจน์ยืนยันว่าค่อนข้างเป็นจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีตำแหน่งสูงโดยเฉพาะระดับผู้บริหาร ถ้ามีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งแล้วสามารถนำไปใช้เป็นหลักในการบริหารได้อย่างดี เพราะทฤษฎีนี้มุ่งที่จะสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้คนมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และขณะเดียวกันก็มีผู้นำทฤษฎีนี้ไปประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลาย (หลุยส์ จำปาเทศ, 2535 : 54)

วิจิตร ศรีสุพรรณ (2523 : 10) ให้ความเห็นว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น นอกจากผู้วิจัยจะต้องมีความรู้ในกระบวนการวิจัยแล้ว ยังต้องมีปัจจัยที่จะทำให้การวิจัยสำเร็จได้อีกหลายประการ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนและร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ผู้วิจัยมีเวลาเพียงพอสำหรับทำวิจัย มีเงินสนับสนุนสำหรับค่าใช้จ่ายในการวิจัยอย่างเพียงพอ

วิชัย โกลสุวรรณจินดา (2531 : 75 - 78) ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบของการส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจต่อการนำไปใช้ในการบริหารองค์การที่สำคัญ คือ

1. การให้การยกย่อง คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอไม่ว่าจะอยู่ในฐานะไหนและตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจใน

การทำงานที่ดี การยกย่องในบางกรณีอาจให้ในรูปแบบให้สิทธิพิเศษ เช่น ที่จอดรถ ห้องพักพิเศษ เพื่อแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีสถานภาพเหนือผู้อื่นก็ได้

2. การให้ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่ให้ความรับผิดชอบที่เหมาะสมก็เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้ปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น นอกจากนี้การใช้แผนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ดีจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจขึ้นด้วย เพราะก่อให้เกิดการคาดหวังจะได้รับอำนาจความรับผิดชอบและบารมีมากขึ้นจากการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น

3. โอกาสในการก้าวหน้า เป็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งปรารถนาของผู้บริหาร การมีโอกาสนี้จะทำให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์การที่มีการขยายงานและตำแหน่งเพิ่มอยู่เสมอย่อมสร้างแรงจูงใจได้มากกว่าองค์การที่คงที่ไม่เติบโต และไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง

4. ความมั่นคงและปลอดภัย การให้ความมั่นใจว่าจะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ จะเป็นการขจัดความกลัว และสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการจูงใจด้านหนึ่ง และถ้านำไปใช้ประกอบกับการให้ความเป็นธรรมในการทำงานจะส่งผลต่อการจูงใจมากขึ้น

5. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนที่มีความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตัวเองนั้น จะต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน ผู้บริหารจึงไม่ควรบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไร ทุกขั้นตอน เพราะอาจเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ การแก้ปัญหาที่นอกจากการให้ความอิสระมากขึ้นแล้วผู้บริหารต้องวางรูปแบบงานให้มีความน่าสนใจ ทำให้อายุความสามารถ และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

6. การเติบโตด้านส่วนตัว เป็นการส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสดีโตด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากขึ้น โดยการฝึกอบรม การให้ดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์ในการทำงานด้านต่างๆ

7. การแข่งขัน การยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่นจะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และมีความมานะพยายามมากขึ้น เพื่อให้ได้การยกย่องชมเชยบ้างนั่นเอง

กิติ ดยัคคานนท์ (2532 : 123 - 125) ให้ความเห็นว่า ในการที่จะส่งเสริมสิ่งจูงใจ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรู้สึกอยากทำงาน ผู้บริหารควรใช้วิธีการ ดังนี้

1. การชมเชย หัวหน้าจะต้องชมเชยผู้ปฏิบัติงานในโอกาสที่เหมาะสม และเป็นการเพิ่มกำลังใจในการทำงานให้แก่เขา

2. การยกย่องให้เกียรติและให้ความยอมรับ จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับของสังคมรอบๆ ตัวเขา และจากผู้บังคับบัญชา

3. การให้ความเป็นมิตร ลูกน้องจะรู้สึกอบอุ่นเมื่อหัวหน้าให้ความเป็นมิตรอย่างจริงใจ

4. การให้ความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

5. การให้ร่วมคิด การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมคิดกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในโอกาสอันควร เช่น ร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผน แก้ปัญหา เป็นต้น จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของด้วย

6. การร่วมทำงาน การที่ผู้บังคับบัญชาร่วมมือทำงานกับลูกน้องในบางโอกาสจะสร้างความพอใจให้แก่เขามาก เนื่องจากเขามีความรู้สึกว่าหัวหน้าให้ความสำคัญและยอมรับเห็นดีเห็นชอบร่วมกับเขาด้วย

7. การจัดงานให้เหมาะสมกับคน ทั้งชนิดและปริมาณของงาน ผู้ปฏิบัติได้ทำงานที่ตนถนัด มีปริมาณของงานเหมาะสมกับความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความสนุกเต็มใจไม่เบื่อหน่าย

8. ช่วยเหลือเมื่อติดขัดหรือมีปัญหาเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดปัญหาหรือขัดข้องในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าช่วยเหลือนแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้องต่างๆ เหล่านี้ด้วยวิธีต่างๆ เช่น ให้คำแนะนำ ร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหา ลงมือร่วมแก้ปัญหาหรือข้อขัดข้องกับผู้ปฏิบัติด้วย เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ทอดทิ้งหรือปล่อยให้เขาทำงานอย่างโดดเดี่ยว

9. ให้ได้ทราบผลงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจเป็นอย่างมาก ถ้าเขาได้ทราบผลการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะๆ จะทำให้เขากุมใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของเขา ถ้าพบข้อบกพร่องเขาจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์

10. ให้มีการแข่งขัน ผู้บังคับบัญชาที่ฉลาดจะพยายามยั่วยุให้มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างบุคคล เช่น ให้รางวัลหรือคำยกย่องชมเชยผู้ชนะจะมีผลเป็นการยั่วยุให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นทำงานให้ดียิ่งขึ้นๆ เพื่อจะชนะอีกฝ่ายหนึ่ง

11. พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก โดยการกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่กระทำตัวให้เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ดี จะเป็นอิทธิพลที่ดึงดูดส่วนน้อยที่เหลือให้กระทำดีตามไปด้วย

12. การมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้คนอยากทำงาน เมื่อมีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ก็ทำงานได้รวดเร็ว

13. การสร้างบรรยากาศในการทำงานก็เป็นหน้าที่อีกประการหนึ่งที่สำคัญของผู้นำ ถ้าบรรยากาศในการทำงานดีทั้งทางกายและทางจิตใจ เช่น ห้องทำงานสะอาด โปร่ง ไม่อับ โด่เกี้ยวทำงานนั่งสบาย ผู้ร่วมงานทุกคนตั้งแต่ผู้บังคับบัญชายิ้มแย้มแจ่มใส ไม่มีการขูขบนิินทาใส่ร้ายกัน บรรยากาศเช่นนี้จะทำให้ทุกคนในที่นั้นอยากทำงาน

14. การให้รางวัลในโอกาสอันควร อาทิ การให้การยกย่องสรรเสริญ ชมเชย การเลื่อนยศ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้สิ่งตอบแทนทางวัตถุ เช่น เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

15. การทดสอบ ถ้ามีการทดสอบการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะๆ อยู่เสมอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ผลดี และข้อผิดพลาดในการทำงานของเขา จะทำให้เขาได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดให้ดีขึ้น และภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานของเขาเอง

กรมวิชาการ (2534 : 4 - 5) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิจัย นักวิชาการ ผู้บริหาร สถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และอาจารย์ผู้สอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และวิทยาลัย ครูทั่วประเทศ จากการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา เมื่อวันที่ 5 - 9 สิงหาคม 2534 ณ โรงแรมชั้นปิม เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้กำหนดบทบาทและทิศทางการวิจัยในโรงเรียน ดังนี้

1. การจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
 2. มีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนต่อการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการนำเทคนิคการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
 3. สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับผู้วิจัยในการทำผลงานทางวิชาการให้เข้าใจตรงกัน
 4. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ส่งเสริมและช่วยให้เกิดความต้องการในการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน รุ่ง เชนจิต และกนก จันทร์ขจร (2534 : 24) ให้ความเห็นจาง แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สิ่งที่สำคัญคือ ควรมีการจัดอบรมให้ครูรู้เทคนิค กระบวนการวิจัย การทำวิจัยให้ดูเป็นตัวอย่าง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการวิจัยไปสู่สถาน WWW และสนับสนุนครูให้ทำวิจัยสำรวจและวิจัยทดลองเพื่อพัฒนางานในหน้าที่
- ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์ (2536 : 84) ให้ความเห็นว่า กระบวนการพัฒนาครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอทั้งในและนอกระบบ โดยเฉพาะมีการฝึกอบรมซ้ำให้ควมรู้ 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร เนื้อหา และวิธีการสอนใหม่ๆ โดยการฝึกอบรมครูให้เรียนรู้ และนำไปจัดกิจกรรมที่มีเทคนิคใหม่ๆ เช่น การสอนด้วยกระบวนการทางวิจัย หรือกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการต่างๆ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สุชาติ ประเสริฐรัฐสินธุ์ และคณะ (2523 อ้างถึงใน ลัสดา กองคำ, 2541 : 40) ให้ความเห็นว่า การทำวิจัยในแต่ละเรื่อง ต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุเพียงพอ ผู้วิจัยต้องมีเอกสารในการค้นคว้า ตำราต่างๆ ซึ่งจะอยู่ตามห้องสมุดต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น เครื่องคำนวณ เครื่องพิมพ์ดีด ตู้เก็บเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ ตลอดจนบริการต่างๆ ทางธุรการ สิ่งเหล่านี้สำคัญมากที่จะทำให้การวิจัยประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีคุณภาพ

ธำรง ชูทัพ (2544 : อินเดอร์เนท) ให้ความเห็นว่า ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สิ่งที่สำคัญคือ สถานศึกษาจะต้องปรับโครงสร้างของหน่วยงาน และระบบการบริหารภายในสถานศึกษาในองค์ประกอบที่สำคัญๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องช่วยกันกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน จนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยเฉพาะการให้ความสนใจในการจัดกระบวนการบริหารให้เอื้อต่อการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เช่น การช่วยเหลือด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนการรับรู้ปัญหาข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อย ของครู จนได้จุดที่ควรปรับปรุงให้ครูทำวิจัย

2. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องกระตุ้นให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องให้ครูผู้สอนมีความตระหนักในเรื่องของความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง

4. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติ พฤติกรรม และวัฒนธรรมในการปฏิบัติการสอนของครู ด้วยเทคนิคการวิจัยในชั้นเรียน (Action Research) รวมทั้งการแก้ปัญหานักเรียนเป็นรายบุคคล (Case Study)

5. สังคมในสถานศึกษาจะต้องเป็นสังคมที่ให้เกิดเกียรติและยกย่องครูที่มีความรู้ความสามารถในด้านการวิจัย และให้ความสำคัญที่จะทำให้ครูเกิดกำลังใจที่นำไปสู่การสร้างควมภาคภูมิใจในผลงานวิจัยในชั้นเรียนของตนเอง

สุวิมล ร่วงวานิช (2544 : 179 - 182) ให้ความเห็นว่า การกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้มีผู้เสนอแนะแนวทาง 3 รูปแบบหลักๆ As

1. การฝึกอบรม (Training)
2. การส่งเสริมการวิจัยแบบร่วมมือ (Collaborative Research)
3. การสร้างเครือข่ายการทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research

Network)

มนัส ไชยศักดิ์ (2544 : 5) ให้ความเห็นว่า การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารควรมีการวางแผนแก้ไขโดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครูที่ยังขาดความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน ชี้แจงเหตุผลการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูมองเห็นคุณค่าความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน ให้กำลังใจ เป็นแกนนำให้ครูได้มีการทำงานเป็นทีม หรือทำงานวิจัยร่วมกัน ให้คำแนะนำโดยให้ครูได้มีโอกาสศึกษาตัวอย่างรายงานวิจัยต่างๆ จากวารสาร วิทยาลัยนิพนธ์ทางการศึกษา ผลงานวิชาการ และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องคอยประสานงาน ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ร่วมคิด ร่วมทำ พร้อมกับติดตามทุกขั้นตอนของการทำวิจัยในชั้นเรียน

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

จากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กและแนวคิดในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60 - 63) มีความครอบคลุมและเหมาะสมที่จะเป็นปัจจัยสำคัญนำมาใช้ในการวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เนื่องจากทฤษฎีนี้ได้มีนักวิชาการนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเหมาะสมอย่างยิ่งเกี่ยวกับการศึกษาด้านพฤติกรรมศาสตร์ นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมากที่สุด ผู้วิจัยจึงยึดทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน จึงควรปฏิบัติใน 5 ด้าน ดังนี้

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน
2. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน
4. การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน .

วินิจ เกตุขำ (2535 : 121) ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จของงานอยู่ที่ความกระตือรือร้นที่จะเอากระบวนการมุ่งใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน คนจะต้องได้รับการเอาใจใส่ มีการจูงใจอย่างจริงจัง ไม่ใช่ปล่อยให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ สถานศึกษาหรือหน่วยงานจะต้องพัฒนาเจตคติหรือปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เพื่อผลสำเร็จของงาน

บัญชา อึ้งสกุล (2539 : 31 - 39) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุนครูผู้สอนในโรงเรียนให้มีกำลังใจและสามารถทำงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีนโยบาย และแผนปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน สนับสนุนด้านงบประมาณ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัย จัดหาอุปกรณ์ประกอบการวิจัย เช่น เอกสาร ตำรา หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สนับสนุนครูแต่ละคนให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และติดตามผลการปฏิบัติงานวิจัยของครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 32) ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จของงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กว่า คนที่มีความต้องการประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยมากจะนิยมตั้งเป้าหมายของงานไว้ค่อนข้างสูง คนกลุ่มนี้ต้องการปฏิบัติให้ได้ผลดีด้วยตนเองและสนใจความสำเร็จสำคัญกว่ารางวัลหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งคนกลุ่มนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่นสามประการ คือ ประการแรก จะตั้งเป้าหมายงานที่ยากและท้าทาย ประการ

ที่สอง ต้องการทราบถึงความเป็นไปของงานที่ก้าวหน้าไปแต่ละขั้นและจะไม่ชอบปฏิบัติงานยาวนานเรื่อยเปื่อยโดยไม่อาจเห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงาน ประการที่สาม จะควบคุมผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดจากการที่ตนได้ทุ่มเทกำลังพยายาม และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของใคร รวมทั้งไม่ชอบปฏิบัติงานที่ขึ้นกับโชคหรือที่คาดการณผลไม่ได้

McClelland (1961 : 23 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540 : 319) นักจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่สำคัญของมนุษย์พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดคือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล และยังพบว่าผู้ที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ได้แก่ คนที่ใช้ความลำบากพอสมควร ชอบทำงานที่เป็นปัญหามุ่งไปสู่เป้าหมายที่เขากำหนดเอง โดยพิจารณาเป้าหมาย ณ ระดับที่ทำหายแต่บรรลุผลได้ ชอบเลือกงานรับผิดชอบส่วนบุคคลมากกว่าส่วนรวม ต้องการข้อมูลความคืบหน้ากลับมาทันที

สมนึก กิจวรรณ (2542 : 69) ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้นๆ ความสำเร็จของงาน จัดว่าเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความภูมิใจในความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเอง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2533 : 569 อ้างถึงใน สุรัตน์ ดันสันติวงศ์, 2544 : 19) บันทึกไว้ว่า การให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาต้องสอนให้รู้จักคิด กระตุ้นให้รู้จักตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้ให้สูง มีแผนการปฏิบัติงานรอบคอบ สามารถปฏิบัติได้ สอนให้รู้จักตัวเองในด้านต่างๆ และสร้างกลุ่มปฏิบัติงาน

Straus and Sayles (1960 : 11 อ้างถึงใน วินัย ศิริพันธ์, 2544 : 50) ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ แม้ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเงินเดือนสูง แต่อาจไม่พอใจในการทำงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนที่ไม่มีความสำคัญ ความต้องการที่รุนแรง หรือความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลของคน จะทำให้เขารู้สึกว่าเขาทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภาคภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเอง

จะเห็นได้ว่า การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารควรจัดกระบวนการบริหารให้ถือหลักการดำเนินการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของครูผู้ทำวิจัยเพื่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างแท้จริง

2. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

พัทยา สายหู และคณะ (2526 : 54) ให้ความเห็นว่า ในการบริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียนย่อมอยู่ที่ความต้องการของผู้บริหารที่จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย หรือคำสั่งที่ชัดเจน มีการจัดกำลังบุคลากร งบประมาณ และวัสดุส่งเสริมการวิจัยที่เหมาะสม

McClamey (1964 : 98 อ้างถึงใน บัญชา อึ้งสกุล, 2537 : 42) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ เป็นพันธะผูกพันที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และเป็นความรับผิดชอบต่อภาระที่จะต้องรายงานและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้เสมอ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 27 - 28) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งได้แก่ การมอบหมายงานและให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงาน การสอนงาน การนิเทศงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมงาน และการให้คำปรึกษา เป็นต้น

บัญชา อึ้งสกุล (2539 : 31 - 39) ให้ความเห็นว่า การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในสถานศึกษาเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติต่อครูผู้ทำวิจัยในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องดูแลเอาใจใส่การปฏิบัติงานวิจัยของครูอย่างเต็มที่ แนะนำให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัยของครู และหาทางช่วยเหลือครูที่ยังไม่เคยทำวิจัยให้มีโอกาสทำการวิจัย เพื่อให้ครูผู้ทำวิจัยในสถานศึกษาได้รับความช่วยเหลือทั้งในด้านความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 279) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการใดอย่างหนึ่ง จุดสำคัญของความรับผิดชอบ คือ ข้อผูกพัน ความรับผิดชอบจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากสาเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในความสัมพันธ์ดังกล่าวจะเห็นว่า ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชามีอำนาจ สิทธิที่จะสั่งการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งทำงานตามคำสั่งได้ และในขณะเดียวกันฝ่ายผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยอมปฏิบัติตามหรือบริการในด้านกำลังความคิดตามคำสั่งซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์การและผู้บังคับบัญชาก็จะให้ผลประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน อำนาจหน้าที่และการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาและการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งมีความสัมพันธ์ในตัวตามลำดับขั้นตอน คือ ความรับผิดชอบนั่นเอง

สมนึก กิจวรรณ (2542 : 69) ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของงานนั้นๆ ความสำเร็จของงานจัดว่าเป็นแรงจูงใจสูงสุดที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ

ในการทำงาน ซึ่งความภูมิใจในความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเอง

เสนาะ ดิเฮอร์ (2543 : 3) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารก็คือ การทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจะต้องใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้ได้ ผลงานสูง และขณะเดียวกันต้องสร้างความพึงพอใจสูงให้กับคนที่ปฏิบัติงานในองค์การด้วย

สุรัตน์ ดันสันติวงศ์ (2544 : 22) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติด้วยความพอใจ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำปรึกษา และประสานงาน ส่วนบุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย วางแผน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อหน่วยงาน ตนเอง และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

จะเห็นได้ว่า การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นพันธะผูกพัน ที่จะต้องปฏิบัติต่อครูผู้ทำวิจัยในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแล เพื่อให้ครูผู้ทำวิจัยในสถานศึกษาได้รับความช่วยเหลือทั้งในด้านความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน

แฮส (Haas, 1957 : 13 อ้างถึงใน บัญชา อึ้งสกุล, 2537 : 40) ได้ชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของการส่งเสริมครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญ คือ จะต้องส่งเสริมและปรับปรุงด้านวิชาชีพครู และครูทุกคนจะต้องศึกษาและทดลองวิจัยกันอย่างจริงจัง เพื่อความก้าวหน้าในการสอน ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

บัญชา อึ้งสกุล (2539 : 31 - 39) ให้ความเห็นว่า การให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นการมองเห็นคุณประโยชน์ของงานวิจัยที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัย เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ๆ สนับสนุนครูให้ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม จัดการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านการวิจัยแก่ครู ส่งเสริมครูให้นำผลการวิจัยไปใช้ และปฏิบัติงานด้วยกระบวนการทางการวิจัยอยู่เสมอ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

กรมวิชาการ (2542 : 14) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. การกระตุ้นให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยเป็นพื้นฐาน
2. การส่งเสริมให้ครูค้นหาคำรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เช่น การศึกษาเอกสารทางวิชาการ การสนทนากับผู้รู้ ฯลฯ
3. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการทางวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
4. เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู

5. นำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

จะเห็นได้ว่า การให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นการมองเห็นคุณประโยชน์ของงานวิจัยที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

4. การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

เฮริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 114) ได้ระบุว่า การให้ความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นมนุษย์จากสถานะที่เป็นกลางให้ไปอยู่สถานะที่อยากทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึก ดังนี้

1. งานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อหน่าย เป็นสิ่งท้าทายและต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่
2. มีอิสระที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถใช้ความคิดริเริ่มของตนเองได้เต็มที่
3. มีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มหรือหน่วยงาน
4. ได้รับการยอมรับนับถืออย่างจริงจังในผลสำเร็จของงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชา
5. การทำงานนั้นทำให้ผู้ทำเกิดการพัฒนาตนเอง ได้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

บัญชา อึ้งสกุล (2539 : 31 - 39) ให้ความเห็นว่า การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการให้เกียรติและการยกย่องครูที่มีความรู้ ความสามารถในการวิจัย เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเอง มีความรับผิดชอบ และสามารถทำงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นมนุษย์จากสถานะที่เป็นกลางให้ไปอยู่สถานะที่อยากทำงาน ผู้บริหารจะต้องทำให้แต่ละบุคคลมีความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับนับถือและได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของตน โดยให้การยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นและยอมรับความสามารถของครูผู้ทำวิจัย จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและยอมรับความสามารถของครูผู้ทำวิจัย รวมทั้งการเผยแพร่ผลงานวิจัยของครูให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2540 : 66) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

สุรัตน์ ตันสันติวงศ์ (2544: 21) ให้ความเห็นว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง ไว้วางใจ เชื่อถือ และได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และได้ผลงานอย่างมีคุณภาพ

จะเห็นได้ว่า การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการให้เกียรติ และการยกย่องครูที่มีความรู้ความสามารถในด้านการวิจัย ซึ่งผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ และความภาคภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเอง

5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัย ในชั้นเรียน

เสนาะ ดิยาวี และคนอื่นๆ (2527 : 144) ให้ความเห็นว่า การให้บำเหน็จความดีความชอบเป็นระบบของการประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง โดยปกติที่พิจารณาคือผู้บังคับบัญชาโดยตรง การพิจารณาผลงานอาจไม่ทำเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงิน และไม่จำเป็นต้องอาศัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การพิจารณาที่ใช้กันมากคือ การพิจารณาผลงานที่ได้ทำโดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงาน

เกศินี หงสนันท์ (2538 : 129 - 130) ให้ความเห็นว่า ปัจจัยพื้นฐานอันหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจ คือ ความก้าวหน้าโดยได้รับการพิจารณาจากความสามารถและมีความยุติธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาจะได้รับ การใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ส่วนระบบอุปถัมภ์เป็นการให้แก่ผู้ใกล้ชิดหรือสนิทสนมกันเป็นส่วนตัว ไม่ยึดหลักความถูกต้อง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระบบอุปถัมภ์จะมีความพึงพอใจ ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในระบบนี้จะเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งถือว่าเป็นการบั่นทอนความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

เอกชัย กิษฐพันธ์ (2538 : 271) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง กิจกรรมการบริหารบุคคล เพื่อดำเนินการให้บุคคลที่มีความสามารถสูงได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

บัญญัติ อึ้งสกุล (2539 : 31 - 39) ให้ความเห็นว่า ผลงานการวิจัยในชั้นเรียนเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของข้าราชการครูตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการบริหารบุคคล โดยยึดหลักปฏิบัติกันมาตั้งแต่เดิมน่า เป็นการให้บำเหน็จความรับผิดชอบที่ได้รับด้วย เนื่องจากบำเหน็จที่บุคคลมีความพึงพอใจเท่านั้นจึงจะสามารถนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานวิจัย การให้ความดีความชอบแก่ครูผู้ผลิตผลงานวิจัย การใช้ผลงานวิจัยเพื่อปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น การแนะนำช่วยเหลือครูให้ได้ส่งผลงานวิจัย เพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งให้มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น

ระบบราชการไทยได้ให้ความก้าวหน้าแก่ข้าราชการหลายประการ ซึ่งนับเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง ได้แก่

■ การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวิทยฐานะโดยได้รับเงินเดือนเต็ม ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าในด้านศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในการรับราชการต่อไป

2. การได้รับการพัฒนาอย่างกว้างขวาง ทั้งในลักษณะการฝึกอบรม ดูงาน หรือการร่วมประชุมสัมมนาในประเทศและต่างประเทศ

3. การเลื่อนตำแหน่งและขั้นยศ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าสูงขึ้นในตำแหน่ง

4. การเลื่อนขั้นเงินเดือนทำให้มีเงินเดือนสูงขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2540 : 397) ให้ความเห็นว่า สภาพการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การใดก็ตาม ควรมีการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจ และกำลังขวัญที่ดี อันเป็นหลักของการให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการ

สุรรัตน์ ดันสันตวิวงศ์ (2544 : 25) ให้ความเห็นว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เข้ารับการอบรม การศึกษาต่อ ตลอดจนการได้รับมอบหมายความรับผิดชอบหน้าที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา

จะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นบำเหน็จความชอบตามภาระหน้าที่ของครูที่เกิดจากผลของการที่ครูได้ทำการวิจัย ซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาโดยใช้ผลงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูเป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่ง เพื่อพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของครูให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เป็นพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่ได้กระตุ้นและสนับสนุนให้ครูในสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานด้านการศึกษาค้นคว้า หรือการคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย โดยอาศัยทักษะการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกๆ ด้าน ที่สำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การให้ความสำคัญของงานวิจัยในชั้นเรียน การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนและการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน มีดังนี้

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ด้าน คือ ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินที่ได้รับ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก สามารถทำนายการทำหรือไม่ทำการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ถูกต้องร้อยละ 71.16

คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2536 : 6) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการวิจัยทางการศึกษาในประเทศ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย นักวิจัยในหน่วยงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องแรงจูงใจในการทำวิจัย กล่าวคือ นักวิจัยในหน่วยงานส่วนกลาง เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัยจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารของหน่วยงานที่จะให้ความสนใจ และให้การสนับสนุน มีทุนทำวิจัยเพียงพอ มีอิสระในการทำงาน มีข้อมูลพื้นฐานที่ทันสมัย และตัวนักวิจัยเองต้องมีใจรักที่จะทำงานวิชาการ ส่วนนักวิจัยในหน่วยงานส่วนภูมิภาค เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย ได้แก่ ต้องการชื่อเสียงเพื่อสถานภาพสังคม และมีความอยากรู้อยากเห็น ส่วนนักวิจัยในหน่วยงานสถาบันอุดมศึกษา เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย ได้แก่ การทำวิจัยจะเป็นการเสริมงานประจำที่ทำอยู่แล้ว ปัจจัยรองลงไปคือ ผู้บริหารสนใจรับรู้และให้การสนับสนุน และตัวนักวิจัยต้องมีความอยากรู้อยากเห็น และมีใจรักที่จะทำงานวิชาการ

บัญชา อึ้งสกุล (2537 : 90 - 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน โดยจำแนกตัวแปรตามวุฒิ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการบริหาร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน และประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกัน

ทวีป อินทร์ถาวร และคณะ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา wuui บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่มีผลต่อบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนในภาพรวมประกอบด้วย 3 ตัวแปรคือ เจตคติต่อการทำวิจัย ประสิทธิภาพในการทำวิจัย และวุฒิการศึกษา

นิลอุบล มณีโชติ และคณะ (2541 : 93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะและปัจจัยในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัย wuui ปัจจัยที่จะพัฒนาเพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยภายใน คือ ด้านศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีศักยภาพในการบริหาร การสอน และการวิจัย และเปิดโอกาสให้ทำการวิจัยได้อย่างอิสระ ด้านบรรยากาศทางวิชาการ มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบห้องสมุด ศูนย์วิทยบริการ และเทคโนโลยีเพื่อการสืบค้นที่ทันสมัย พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรสู่ระดับนานาชาติ มีการสนับสนุนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกด้านการวิจัยอย่างเพียงพอ มีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการวิจัย มีสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้ทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ทำการวิจัยอย่างอิสระ ด้านงบประมาณ ซึ่งมหาวิทยาลัยควรจัดหาแหล่งทุน และจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการวิจัยให้มาก โดยให้มีความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ และมีองค์กรประสานงาน ติดตามประเมินการใช้งบประมาณเพื่อการวิจัย

มนัส ลิทธิสมบูรณ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและรูปแบบการทำวิจัยในชั้นเรียนตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ในเขตจังหวัดพิษณุโลก wuui ระดับความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู-อาจารย์ในเขตพิษณุโลก โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการการวิจัยโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และลักษณะที่ควรจะเป็นของหลักสูตรการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน ควรเน้นที่ผู้วิจัยสามารถทำได้จริง มีกิจกรรมในลักษณะของแบบฝึกการปฏิบัติจริง มีการอภิปราย ตอบคำถาม ทดสอบย่อย ที่ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง โดยเน้นผลการปฏิบัติการแบบต่อเนื่อง และการวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญโดยตรงกับครูผู้สอน นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา

สมพงษ์ สุวัชรพงษ์ และคณะ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดชัยนาท ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีปริมาณและคุณภาพสูงยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหน่วยงาน การวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญที่จะต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาการเรียนรู้อ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้ทำวิจัย

ไตรภพ เงินแก้ว (2544 : 50 - 109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดนโยบายและการวางแผนการทำวิจัยของครูในโรงเรียน การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญกับการทำวิจัยของครูในโรงเรียน การมีความรับผิดชอบต่องานวิจัยของครูในโรงเรียน และการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกันและมีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนที่ขนาดโรงเรียนต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนแตกต่างกัน

วินัย ศิริรินทร์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งปัจจัยจูงใจดังกล่าวเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้ Wuii ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านควรได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย

กนกวรรณ จักรงาม และคณะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ระดับทรงตะนะของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากทั้งหมด และปัจจัยในด้านการให้ความสำคัญงานวิจัยในชั้นเรียนเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุด

กลองทิพย์ เกตุแก้ว และคณะ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ พบว่า สภาพในการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครู

ผู้สอนทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่องจัดหาอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก สนับสนุนให้ครูผู้สอนเข้ารับการฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ด้านการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้สอนมีปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าครูผู้สอนมีปัญหามาก คือ ขาดงบประมาณและแหล่งเงินทุน

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องทราบทิศทางการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเป็นอย่างดี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานการวิจัยในชั้นเรียนอย่างแท้จริง

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

- ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 1.1 ผู้บริหาร
 - 1.2 อาจารย์
2. กลุ่มวิชาที่สอน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 2.1 กลุ่มวิชาสามัญ
 - 2.2 กลุ่มวิชาชีพ
3. วุฒิการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 3.1 ปริญญาตรี
 - 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ
 - 4.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 4.2 10-19 ปี
 - 4.3 มากกว่า 19 ปี

ตัวแปรตาม

- บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ใน 5 ด้าน คือ
1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน
 2. การมีความรับผิดชอบต่อผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
 3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน
 4. การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
 5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน