

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ปริญญานิพนธ์
ของ
วราภรณ์ มณีบางกา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ISBN 974-9613-34-1

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร

บทคัดย่อ
ของ
วราภรณ์ มณีบางกา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

๖ ตุลาคม ๒๕๔๖

วรารณณ์ มณีบางกา. (2546), บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัย
ในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
ศึกษาจังหวัดชุมพร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, อาจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุลกุล

✳ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม
การทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
ศึกษาจังหวัดชุมพร จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและขนาดของโรงเรียน
โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2546 จำนวน 345 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบถามตรวจสอบรายการ (Checklist) และเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า
5 ตัวเลือก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์

ผลการวิจัย

1. การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร
พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู
โรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและ
ตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่าตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูเกี่ยวกับบุคลิกภาพและ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
และตัวแปรขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การศึกษาตัวแปรที่มีความสามารถในการทำนาย พบว่าตัวแปรคุณลักษณะ
ส่วนบุคคลของครูและตัวแปรขนาดของโรงเรียนสามารถร่วมกันพยากรณ์บทบาทของผู้บริหาร
โรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ได้มากที่สุดตามลำดับ คือแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถ

ร่วมกันพิจารณาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 16 *

A STUDY OF ADMINISTRATOR'S ROLE IN SUPPORTING CLASSROOM
ACTION RESEARCH AS TEACHER'S PERCEPTION UNDER
THE PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION OFFICE CHUMPHON

AN ABSTRACT

BY

WARAPORN MANEEBANGKA

Presented partial fulfillment of the requirements

For the Master of Education degree in Educational Administration

At Srinakharinwirot University

October 2003

Waraphon Maneebangka. (2003). *A study of Administrator's role in Supporting Classroom Action Research as Teachers's Perception Under the Provincial Primary Education Office Chumphon*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Asst . Prof. Dr. Phairojana Klinkularb, Dr. Yuttana Chaijukul.

This study aimed to examine school administrator's role on classroom research support as perceived by elementary school teachers under the Office of Primary Education, Chumphon province, according to personal characteristics and school size. The subjects consisted of 345 elementary school teachers under the Office of Primary Education, Chumphon province during 2003 academic year. 5 - rating scale checklist was administered. Then data were analyzed by mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Coefficient Correlation and coefficient regression.

The results revealed that :

1. School administrator's role on classroom research support as perceived by elementary school teachers under the Office of Primary Education, Chumphon province was at a moderate level as a whole.

2. When considered the relationship between personal characteristics and school size, it was found that teaching personality and working motivation were positive related to administrator's role on classroom research support at .01 level and school size was negative related to administrator's role on classroom research support at .01 level.

3. Personal characteristics and school size could predict school administrator's role on classroom research support as perceived by elementary school teachers, working motivation and school size mostly could predict at the significant of .01 level with 16% of prediction.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ของ
นางสาววราภรณ์ มณีบางกา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่ ๑๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๖

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุล)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ยุทธนา ไชยจุล กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ต่างๆ และให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการศึกษาค้นคว้านับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี พร้อมด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์ อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมซึ่งได้สละเวลาร่วมเป็นกรรมการสอบพร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยนี้ได้ดำเนินไป ด้วยความเรียบร้อย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างมาก จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ อาจารย์ทศนา ทองภักดี นางวรยา พลายนเล็ก อาจารย์สุดา อุ่นเมือง นายวิวัฒน์ ไรยสกุล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม และขอขอบคุณคณาจารย์ ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้และประสบการณ์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชุมพร และสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดระนอง ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยและขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ ของบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่าน

วรภรณ์ มณีบางกา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สภาพของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชุมพร.....	12
การวิจัยในชั้นเรียน.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน.....	13
ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน.....	14
ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน.....	16
รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน.....	17
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	18
แนวคิดทฤษฎีบทบาท.....	18
ความหมายของบทบาท.....	20
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน.....	21
นโยบายและการวางแผน.....	22
ความรู้การทำวิจัยของครู.....	24
งบประมาณ.....	27
สิ่งอำนวยความสะดวก.....	28
การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม.....	29
การพัฒนาศักยภาพครูผู้สอน.....	31

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ) การรับรู้.....	32
ตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้.....	33
คุณลักษณะส่วนบุคคล.....	33
ประสบการณ์ในการสอน.....	34
การได้รับการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน.....	35
บุคลิกภาพ.....	37
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	40
ขนาดของโรงเรียน.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
งานวิจัยในประเทศ.....	47
งานวิจัยต่างประเทศ.....	51
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	59
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5(ต่อ)	
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	74
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	74
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	74
วิธีการศึกษาค้นคว้า.....	74
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	76
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	97
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	125

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	62
2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโดยรวม.....	62
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู ด้านนโยบายและการวางแผน.....	62
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูด้านความรู้การทำวิจัยของครู.....	64
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูด้านความงบประมาณ.....	65
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูด้านความสิ่งแวดล้อม.....	66
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูด้านการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม.....	67
8	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน.....	68
9	ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและขนาดของโรงเรียน กับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครู.....	69

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

10	ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู และขนาดของโรงเรียนร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของบทบาท ของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครู.....	70
11	วิเคราะห์ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและขนาดของโรงเรียน ที่สามารถทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู.....	71
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนตัวพยากรณ์ที่ดี ในการทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัย ในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู.....	72
13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของแบบสอบถาม.....	118

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้โลกมีความเจริญก้าวหน้าทางด้าน การติดต่อสื่อสาร การคมนาคม ประเทศต่างๆถูกเชื่อมโยงกันด้วยเทคโนโลยี ระบบการสื่อสารที่ก้าวหน้าทันสมัยสะดวกและรวดเร็วทำให้โลกอยู่ในสภาพไร้พรมแดน เกิดการแพร่ขยายทางด้านวัฒนธรรมการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจผลักดันให้เกิดระบบการค้าเสรี การเคลื่อนย้ายเงินทุน การดำเนินธุรกิจการค้าข้ามชาติของประเทศที่พัฒนาแล้วทำให้ประเทศ ที่ด้อยโอกาสถูกเอารัดเอาเปรียบขาดศักยภาพในการแข่งขัน (วัฒนาพร กระจับทุกษ์. 2541 : 1) สภาพการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อประเทศไทย ซึ่งเป็นสมาชิกของประชาคมโลก ผลกระทบที่สำคัญ ได้แก่การเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ความผันผวนทางการเมือง ปัญหาสังคม ความผูกพันทางด้านวัฒนธรรมและศีลธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 1 – 2) ปัญหาดังกล่าวนับวันทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นทุกฝ่ายของสังคมไทยจำเป็นต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาของชาติให้รอดพ้นจากวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น

การพัฒนาคนให้พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาจึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (รุ่ง แก้วแดง. 2542 : 1) และรัฐได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติจนกระทั่งนำไปสู่ตราพระราชบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมมากที่สุดและนำไปสู่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 เพื่อใช้เป็นกฎหมายหลักในการจัดการศึกษาของชาติ

องค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการศึกษาในปัจจุบันประกอบด้วย กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศการศึกษา ถึงแม้จะมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของชาติก็ตามแต่ปัญหาดังกล่าวในการจัดการศึกษาก็ยังคงมีอยู่ปัญหาสำคัญ ได้แก่ การกระจายอำนาจการศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา การแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน รัฐบาลได้พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวแต่ไม่สามารถลงลึกในปัญหาปลีกย่อยในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เด็กทุกคนในชาติได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพได้ กระบวนการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนที่น่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับโดยทั่วไปคือ การวิจัยโดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ปัญหา พัฒนาและปรับปรุงการเรียน

การสอนอย่างเป็นระบบตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์แบบวงจร PAOR คือ การวางแผน (Planing) การลงมือปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนกลับสิ่งที่ได้ปฏิบัติ (Reflective Thinking) โดยครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติการซึ่งต่างมีมุมมองและประสบการณ์ อีกทั้งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนทำให้ครูผู้สอนรู้และเข้าใจปัญหาผู้เรียนได้ดีกว่าบุคคลอื่น (อารีย์ เมฆาภาคย์. 2539 : 1 ; อ้างอิงจาก Cameron. 1983) ดังนั้นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นเรื่องที่ควรดำเนินการอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการทุกเรื่องในสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการทำวิจัยในชั้นเรียน (พีรวัฒน์ วงษ์พรหม. 2533 : 139)

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาก่อนที่จะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้พบว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสนใจและให้การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างน้อยทั้งนี้เพราะขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่มีความยุ่งยาก費งาน 費ภาระครูสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 1 – 7) ซึ่งสอดคล้องกับเชลดอนและอัลเลียน (ลัดดา คำพลงาม. 2540 : 13 ; อ้างอิงจาก Sheldon and Allian. 1987) ที่ให้เหตุผลว่าครูที่ไม่ทำวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากขาดความรู้ความเข้าใจและอีกทั้งไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนจากการที่ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญไม่เอาใจใส่ไม่ให้การส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังที่กล่าวมาจึงน่าจะทำให้ครูผู้สอนได้รับรู้บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรมีภารกิจที่ต้องจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยรับผิดชอบจัดการศึกษาในระดับก่อนประถม ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้นมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 272 โรงเรียน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. 2544 : 8) จากการสำรวจของฝ่ายวิจัยและประเมินผล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร (2544 : 26 – 28) พบว่าสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนเพื่อใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนมีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยมากคิดเป็นร้อยละ 1.6 ของครูทั้งหมดเนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนยังขาดความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับน้อย ส่งผลทำให้ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรงไม่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนได้

นับแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมาทำให้หน่วยงานต้นสังกัด คือสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรเองได้สนองนโยบายและลงมือปฏิบัติ อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างจริงจังจนถึงปัจจุบัน พบว่ามีครูผู้สอน

ที่ผ่านการฝึกอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนคิดเป็นร้อยละ 70 ของครูทั้งหมดและมีครูที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 1,698 คน คิดเป็นร้อยละ 62 ของครูทั้งหมด (ฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. 2544 : 27)

จากการที่กล่าวมาข้างต้นครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนน่าจะมีความรู้ความเข้าใจการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับหนึ่งแล้ว จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการที่ศึกษาว่าครูผู้สอนได้รับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนมากน้อยเพียงไร ซึ่งจะทำให้ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชุมพรเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญความจำเป็นของการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนและปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ผู้เรียนให้มีคุณภาพบรรลุตามจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและขนาดของโรงเรียนกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร
3. ศึกษาตัวแปรทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยศึกษาจากกลุ่มตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู และขนาดของโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงบทบาทการบริหารงานวิจัยในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น และนอกจากนี้ยังมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้สอนให้มีการรับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้นในประเด็นที่ศึกษาและประเด็นอื่นๆ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรโดยศึกษาตัวแปรอิสระ คือคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน การผ่านการฝึกอบรม บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน ส่วนตัวแปรตามเป็นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยศึกษา 6 ด้าน คือ นโยบายและการวางแผน ความรู้การทำวิจัยของครู งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2546 จำนวน 3,042 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2546 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนในการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสัดส่วน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ประกอบด้วย

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้สอน ได้แก่

3.1.1 ประสบการณ์ในการสอน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

3.1.2 การได้รับการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียนช่วง พ.ศ. 2542 - 2546

- ได้รับการฝึกอบรม 1 - 2 ครั้ง
- ได้รับการฝึกอบรม 3 ครั้งขึ้นไป

3.1.3 บุคลิกภาพ

3.1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ขนาดโรงเรียน

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่

3.3 ตัวแปรตาม คือ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนใน 6 ด้าน ประกอบด้วย

3.3.1 ด้านนโยบายและการวางแผน

3.3.2 ด้านความรู้การทำวิจัยของครู

3.3.3 ด้านงบประมาณ

3.3.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

3.3.5 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ✓

3.3.6 ด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การปฏิบัติหรือแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานโรงเรียนสนับสนุนครูผู้สอนให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านนโยบายและการวางแผน ความรู้การทำวิจัยของครู งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน

1.1 บทบาทด้านนโยบายและการวางแผน หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำการส่งเสริมสนับสนุนนโยบายและแผนปฏิบัติการให้ครูทำวิจัย ในชั้นเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและตรงกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในบริบทของโรงเรียนมีทิศทางที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมรวมทั้งบุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมรับทราบทำความเข้าใจและชี้แจง การดำเนินการควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน

1.2 บทบาทด้านความรู้การทำวิจัยของครู หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่สนับสนุนช่วยเหลือครูให้มีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย ความรู้ในระเบียบวิธีวิจัย การออกแบบวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย การเลือกหรือพัฒนาเทคนิค และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล และการอ่านและเขียนรายงานการวิจัย

1.3 บทบาทด้านงบประมาณ หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสนับสนุนช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการได้มาของงบประมาณเพื่อทำการวิจัยในชั้นเรียนตามโครงการวิจัยของครูผู้สอนได้แก่ การตั้งงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อจัดสรรการทำวิจัย การจัดหาแหล่งอุดหนุนการวิจัยจากบุคคล หน่วยงานภายนอกชุมชนในท้องถิ่นและการจัดตั้งกองทุนเพื่อทำวิจัยทางการศึกษาตลอดจน การประสานงานให้ระบบการจัดการการรับ - การจ่ายเงินดำเนินการไปอย่างคล่องตัว

1.4 บทบาทด้านสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสนับสนุนช่วยเหลือครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยการจัดหาเอกสาร ตำรา วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ วิธีการเทคนิค แหล่งการเรียนรู้จากชุมชน ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์เพื่อสะดวกในการทำวิจัยในชั้นเรียน

✓ 1.5 บทบาทด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนทำงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยการจัดบริเวณโรงเรียนอาคารประกอบการสอน อาคารเรียนห้องเรียนให้มีชีวิตชีวน่าอยู่ มีความสะอาดและปลอดภัยรวมทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานจะต้องเป็นประชาธิปไตยทุกคนเคารพในสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกันร่วมมือกัน แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดและประสบการณ์มากกว่าการแข่งขันและให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน บรรยากาศไม่เคร่งเครียดในการทำงาน

1.6 บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินการเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือบุคลากรครูผู้สอน ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติทางด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอโดยการ จัดฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการระยะสั้นๆ การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การสาธิต ตลอดจนการศึกษาดูงานด้านการวิจัยในสถาบันการศึกษา ในเขตพื้นที่ต่างๆ เพื่อพัฒนาครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การที่ครูผู้สอนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบส่งผลให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ

3. การรับรู้ของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนรู้และเข้าใจหรือรับทราบข้อมูลโดยวิธีการใดก็ตามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลของครู หมายถึง คุณลักษณะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร ซึ่งประกอบด้วยประสบการณ์ในการสอน การได้รับการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.1 ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้สอนในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งหรือหลายโรงเรียนรวมกัน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.1.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

4.1.2 10 ปีขึ้นไป

4.2 การได้รับการฝึกอบรม หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน ในช่วง พ.ศ. 2542 – 2546 แบ่งเป็น

4.2.1 ได้รับการฝึกอบรม 1 - 2 ครั้ง

4.2.2 ได้รับการฝึกอบรม 3 ครั้งขึ้นไป

4.3 บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูโดยตรงต่อการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และสังคม ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรับผิดชอบ สุขุม ความอดทน มานะ วิริยะอุตสาหะความกระตือรือร้น ความสนใจ และการมีอารมณ์ที่มั่นคง

4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนที่แสดงออกถึงความทะเยอทะยาน ความหวังว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น กล้าเผชิญอุปสรรค เห็นคุณค่าของเวลา ความคิดคำนึงถึงอนาคต การเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถความพยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ และมีความอยากรู้ในความเด่นหรือด้อยของผลงานของตนเอง

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์การบริหารงานบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรดังนี้

4.3.1 ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)

4.3.2 ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน)

4.3.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

6. ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู (ตามจ.18) ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2546

7. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยศึกษาแนวความคิดทฤษฎี และงานวิจัยได้นำมาประยุกต์เป็นกรอบความคิดในการวิจัยดังนี้

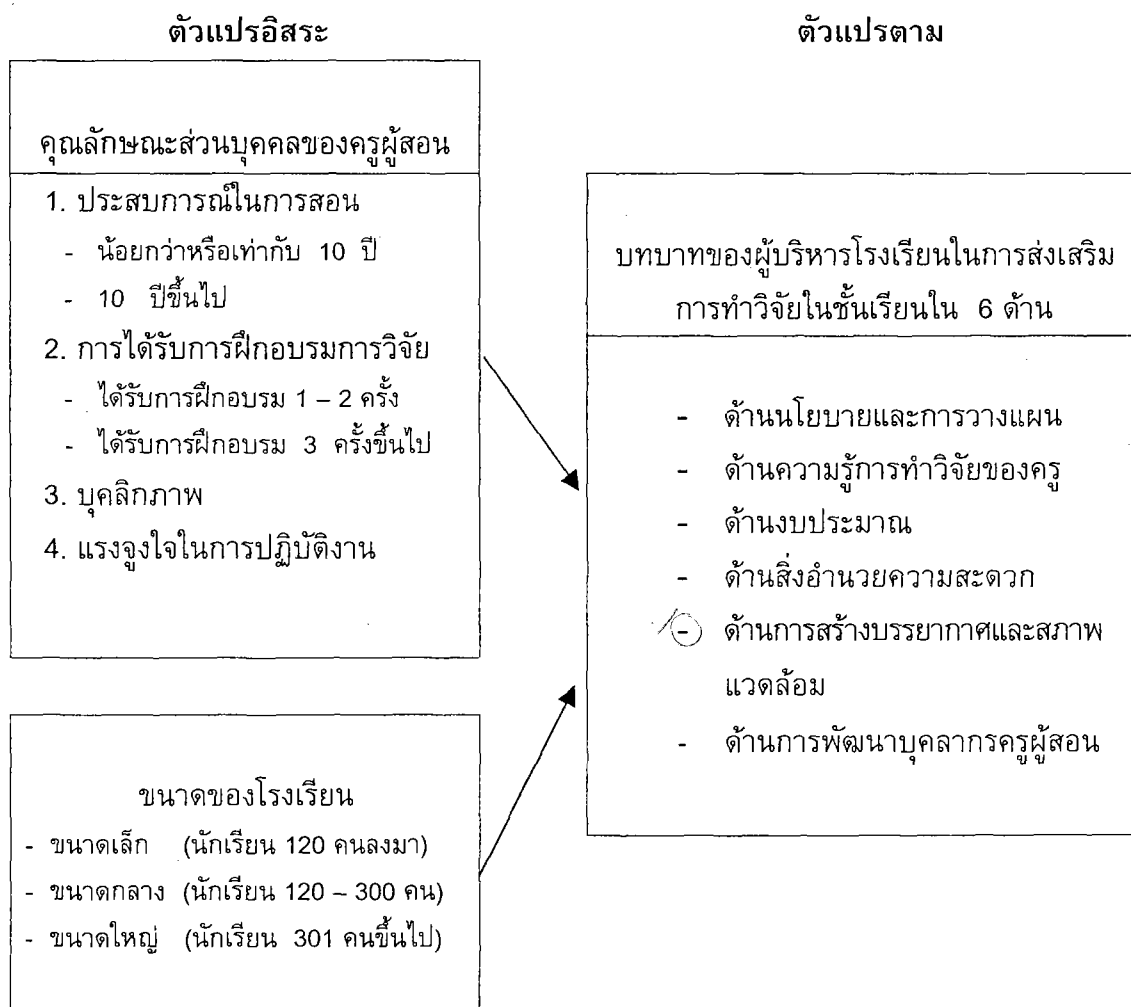
1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 6 ด้าน สำหรับด้านนโยบายและการวางแผน ได้นำแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์และคนอื่นๆ (2536 : 31) ที่กล่าวถึงนโยบายและการวางแผน คือการหนดประเด็นปัญหาการวิจัยให้มีลักษณะที่เชื่อมโยงและเติมเต็มกันอันจะทำให้ข้อค้นพบที่เกิดขึ้นสามารถแสดงสภาพปัญหาได้ครบทุกมิติและมีความลุ่มลึกเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบการศึกษาให้ก้าวหน้าได้อย่างสมบูรณ์ และสจิวรรณ ทรรพสุข (2540 : 46 – 48) กล่าวว่าแผนงานที่เป็นแนวทางหรือข้อกำหนดวางไว้เพื่อให้องค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องการทำวิจัยได้ปฏิบัติงานวิจัยได้ถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางในองค์กรนั้น ส่วนด้านความรู้การทำวิจัยของครู ได้นำแนวคิดของธำรง ชูทัพและคณะ (2532 : 120 – 12) ; ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2543 : 58) กล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการส่งเสริมครูผู้สอนให้ความรู้ทางทฤษฎีและเทคนิควิธีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำมาพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ด้านงบประมาณ ได้นำแนวคิดของจิรพันธ์ ไตรทิพจรัส (2543 : 68) ; เณียว บุรีภักดีและสมใจ จิตพิทักษ์ (2531 : 27) กล่าวถึงงบประมาณที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาถูกจัดสรรมาจากรัฐบาลส่วนหนึ่งและอีกส่วนหนึ่งมาจากการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐ เอกชนหรือบุคคล ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุนงบประมาณแก่ครูผู้สอนในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ได้นำแนวคิดของสุภางค์ จันทวานิช (2534 : 23) ; นงเยาว์ บัวทอง (2543 : 60 – 62) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลทำให้งานวิจัยเกิดผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้นำแนวคิดของรุ่ง เชนจิต (2532 : 25) และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 8) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางการวิจัยเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรครูเกิดความสนใจและเห็นความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน ได้นำหลักการของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2533 : 2 – 4) และแนวคิดของรุ่ง เชนจิตและกนก จันท์ขจร (2534 : 24) ; จิรพันธ์ ไตรทิพจรัส (2543 : 68) ; นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 8) กล่าวถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนคือการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม สัมมนาการวิจัย เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้เกิดกับผู้เรียนมากที่สุด

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วยประสบการณ์ในการสอนได้ศึกษาแนวคิดของกิบสันและเดมโบ (Gibson and Dembo. 1985 : 173 – 184) กล่าวว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนได้เผชิญปัญหาในสภาพการณ์ที่หลากหลายจะช่วยให้ครูรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น การได้รับการฝึกอบรม ได้ศึกษาแนวคิดของเดนแฮมและมิเชล

(Denhem and Michael. 1981 : 40) ที่กล่าวถึงครูผู้สอนที่ได้รับการฝึกอบรมจะช่วยให้เพิ่มการรับรู้และความสามารถของครูตามสภาพที่เป็นจริงและมีความเชื่อมั่นในความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ได้ฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี บุคลิกภาพ ได้ศึกษางานวิจัยของโสภณ พวงสุวรรณ (2538 : 132 – 133) พบว่าบุคลิกภาพของบุคคลส่งผลต่อการรับรู้ปัญหาการบริหารงานด้านนโยบายและการวางแผน การจัดทำงบประมาณและการควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้แนวคิดของเฮิร์แมนส์ (Hermans. 1970 : 353 – 363)

3. ขนาดโรงเรียน ได้ศึกษางานวิจัยของเพียเงิ พรหมทัศนันทน์ (2541 : 98) พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีทัศนคติต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้กรอบความคิดในการวิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูผู้สอน ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน การผ่านฝึกอบรม การวิจัยในชั้นเรียน บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนสามารถทำนาย บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปเป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. สภาพโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชุมพร
2. การวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.2 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.3 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 2.4 รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน
3. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.1 แนวคิดทฤษฎีบทบาท
 - 3.2 ความหมายของบทบาท
 - 3.3 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.3.1 ด้านนโยบายและการวางแผน
 - 3.3.2 ด้านความรู้การวิจัยของครู
 - 3.3.3 ด้านงบประมาณ
 - 3.3.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 3.3.5 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม
 - 3.3.6 ด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน
4. การรับรู้
5. ตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้
 - 5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล
 - 5.1.1 ประสบการณ์ในการสอน
 - 5.1.2 การผ่านการฝึกอบรม
 - 5.1.3 บุคลิกภาพ
 - 5.1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 5.2 ขนาดของโรงเรียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1 สภาพของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2523 ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 26) พ.ศ. 2523 ตั้งอยู่เลขที่ 61/1 หมู่ที่ 6 ตำบลขุนกระโทก อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร บนเนื้อที่ 3 ไร่ 3 งาน 99 ตารางวา เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรมีหน่วยงานในสังกัดที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นและชุมชน คือ สถานที่ศึกษาซึ่งสถานศึกษาเหล่านี้จะมีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการร่วมกันบริหารจัดการศึกษาตลอดจนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึงการให้ความร่วมมือร่วมใจและบริจาคทรัพย์สินเพื่อปลูกสร้างอาคารประกอบต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรและหน่วยงานในสังกัดเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และมีสถานศึกษากระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน มีเขตบริการครอบคลุม จึงส่งผลให้ประชากรในวัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน (5 - 15 ปี) เข้ามาอยู่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร มากกว่าร้อยละ 90 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรมีสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชุมพร อำเภอปะทิว อำเภอท่าแซะ อำเภอสวี อำเภอทุ่งตะโก อำเภอพะโต๊ะ อำเภอหลังสวน และอำเภอละแม โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร 272 โรงเรียนและมีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 66 โรงเรียน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรมุ่งพัฒนาการศึกษาให้ทั่วถึงผ่านมาตรฐานด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ คุณธรรม นวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยมีองค์กรและชุมชนให้การสนับสนุน ซึ่งมีเป้าหมายดังนี้

1. การสร้างความเสมอภาคในโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้
3. ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพทัดเทียมกัน

จากภายนอก

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สร้างความเป็นเลิศทางการบริหารจัดการประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการถ่ายโอนเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษา
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

แนวดำเนินการพัฒนาการศึกษาที่มีดังนี้ (ฝ่ายแผนงานและติดตามประเมินผล สำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. 2546 : 3 – 6)

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้
2. ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถให้บริการการศึกษาที่มีคุณภาพทัดเทียมกัน
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การสร้างความเสมอภาคในโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา
5. สร้างความเป็นเลิศทางการบริหารจัดการ
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2 การวิจัยในชั้นเรียน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมาจากรากฐานแนวคิดที่แตกต่างซึ่งมีอิทธิพลต่อแนวทางและรูปแบบ
ของการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งมีนักการศึกษาต่างประเทศ
ได้เรียบเรียงเขียนไว้โดยมีสาระสำคัญของแต่ละแนวคิดการวิจัย ได้แก่ บ็อกดันและไบเคเลน
(Bogdan and Biklen. 1992) ; คาร์สัน (Carson. 1990) ; แครร์และคิมมิส (Carr and Kemmis.
1986) ; ฮิทค็อกก (Hitcock and Hughes. 1995) ; ฮอปคินส์ (Hopkins. 1994) ; แมกซ์คัทเชนน์
และจุง (Mc Cutcheon and Jung. 1990) ; แมกซ์เคอร์นัม (Mc Kemam. 1996) และนอร์แมน
(Neuman. 1997) ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้ (ผ่องพรรณ ดริยมงคลกุล. 2543 : 23 – 27)

1. แนวคิดปฏิฐานนิยม (Positivist Perspectives) เป็นแนวคิดการวิจัยที่อิงรูปแบบ
วิธีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์มีความเคร่งครัดในการแสวงหาคำตอบวิธีการวิจัยตามแนวคิด
ปฏิฐานนิยมนี้ ได้แก่ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งมีหลักการดังนี้

1.1 พฤติกรรมที่ทำการศึกษาศึกษาสามารถแยกย่อยได้สังเกตและวัดเป็นเชิงปริมาณ
ได้อย่างชัดเจนและเที่ยงตรง (Objective และ Valid) อีกทั้งยังทดสอบยืนยันได้ (Testable)

1.2 ข้อมูลที่ได้จากการวัดพฤติกรรมเฉพาะอย่างและเฉพาะสถานการณ์สามารถ
นำมาสรุปนัยทั่วไปได้ (Generalizable) โดยวิธีการอ้างทางสถิติ

1.3 ให้ความสำคัญกับวิธีการวิจัยที่มีแบบแผนเฉพาะเจาะจงรวมทั้งการใช้สถิติ
ที่เหมาะสมโดยเชื่อว่าจะช่วยขจัดหรือควบคุมความลำเอียง (Bias) และความคลาดเคลื่อน (Error)
ต่างๆ ที่จะส่งผลต่อความเชื่อถือได้ของผลการวิจัยโดยที่ระดับของการควบคุมจะขึ้นอยู่กับวิธีการ
ต่างๆ ที่ใช้

2. แนวคิดปรากฏการณ์นิยมหรือนัยนิยม (Phenomenologist Perspectives หรือ
Interpretivist Perspectives) เป็นแนวคิดปรากฏการณ์นิยมหรือนัยนิยม ได้แก่ กลุ่มวิธีการวิจัย
เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีหลักการดังนี้คือ

2.1 การวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจและอธิบายปรากฏการณ์ในสถานะที่เป็นอยู่นั้นไม่มุ่งควบคุมหรือพิสูจน์ความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างตัวแปร

2.2 การวิจัยในแนวทางปรากฏการณ์นิยมไม่เน้นการใช้ข้อมูลตัวเลขและวิธีวิเคราะห์ทางสถิติแต่จะใช้วิธีการที่ยืดหยุ่นโดยอาศัยผู้วิจัยเป็นเครื่องมือวิจัยหลัก

2.3 ให้ความสำคัญต่อการได้ภาพรวมทุกแง่มุม (Holistic) ซึ่งในกรณีการวิจัยในชั้นเรียนนั้นครูในฐานะนักวิจัยจะให้ความหมายแก่สิ่งที่สังเกตพบบนหลักการว่าทุกองค์ประกอบของห้องเรียน ได้แก่ ครู (ผู้สอนและผู้วิจัย) นักเรียน สภาพของห้องเรียนจะไม่แยกส่วนแต่จะมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างต่อกันให้เกิดบริบทที่มีความเฉพาะเจาะจงและต้องนำมาพิจารณาร่วมกันเสมอในการวิจัยด้วยเหตุนี้ความเที่ยงตรงเชิงบริบท (Contextual Validity) จึงเป็นจุดสำคัญที่บ่งบอกคุณภาพของการวิจัยในแนวทางนี้กับเป็นทั้งการจำกัดกรอบการนำผลการวิจัยไปใช้ให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขทางบริบทที่ผู้วิจัยได้ศึกษา

3. แนวคิดเชิงปฏิรูปหรือวิพากษ์วิทยา (Critical Science Perspectives) การวิจัยนี้มีจุดเน้นที่การตรวจสอบและวิเคราะห์ความรู้เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมโดยที่นักวิจัยต้องเป็นอิสระ (Emancipatory) จากความรู้กฎเกณฑ์และพันธนาการทางความคิดเดิมแนวคิดเชิงปฏิรูปมีหลักการได้แก่

3.1 การวิเคราะห์หรือการมองสะท้อนกลับ (Critique and Reflection) ต่อสภาพการณ์และเงื่อนไขที่เป็นอยู่เพื่อทำความเข้าใจปัญหาและพร้อมทั้งหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่

3.2 การลงมือปฏิบัติตามทางเลือก (Action)

3.3 การทบทวนผลการปฏิบัติ (Reflection on Action)

โดยสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนจะประกอบด้วยแนวคิดปฏิฐานนิยมแนวคิดปรากฏการณ์นิยมและแนวคิดเชิงปฏิรูปโดยใช้เป็นแนวทางการวิจัยเพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของการกระจำชัดของปัญหาที่ต้องการศึกษาและพัฒนาการวิจัย

2.2 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าคำที่ใช้ในการวิจัยในชั้นเรียนได้มีการบัญญัติเป็นภาษาไทยหลายคำเช่นการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) การวิจัยของครู (Teacher Research) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ต่างก็มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอนในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยขอใช้คำว่า “ การวิจัยในชั้นเรียน ” ซึ่งมีผู้รู้และนักการศึกษาต่างๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ชัยพจน์ รักราม (2539 : 31) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การพัฒนา นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนหลังจากสำรวจแล้วพบว่าสาเหตุ ของปัญหาการเรียนการสอนจากตัวนักเรียน วิธีการสอน สื่อการสอนและสภาพแวดล้อมการวิจัย ในชั้นเรียนจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่ครูผู้สอนสามารถดำเนินการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ

อัจฉรา สรวาสี (2540 : 15 – 16) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การศึกษา วิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับหลักสูตร วิธีสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการจัดทำสื่อ และอุปกรณ์ประกอบการสอนตลอดจนการวัดผลและประเมินผลโดยการศึกษาวิจัย นั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พยุศักดิ์ จันทรสุนทร (2541 : 4) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การหา ความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ของการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอนหรือเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 7) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียน การสอนที่ตนรับผิดชอบจุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียนคือการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการ เรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาและวิจัยควบคู่ กับการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการสอนของตนเองและเพื่อเผยแพร่ ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

ทัศน แสงศักดิ์ (2543 : 74) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือเป็น ความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นซึ่งความรู้ใหม่ ๆ ในที่นี้เรียกว่า “ นวัตกรรมทางการศึกษา ”

มาร์ชและสตาฟฟอร์ด (Marsh and Stafford. 1984 : 149) ได้ให้ความหมาย ของการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง รูปแบบการแก้ไขปัญหาลักษณะซึ่งสามารถช่วยเหลือครูในการนำ หลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอน

กิบสัน (Beattie. 1989 : 112 ; citing Gibson. 1986) ได้ให้ความหมายของการวิจัย ในชั้นเรียน คือ แนวทางของการจัดกิจกรรมที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและในชั้นเรียนโดยครูผู้สอน ได้ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองซึ่งอาศัยกระบวนการสะท้อนกลับ ข้อมูลด้วยตนเองและการปฏิบัติงานร่วมกันและหาข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหาที่ตนเองประสบอยู่

โดยสรุปการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการที่ครูผู้สอนศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และวิธีการใหม่ๆ มาแก้ปัญหา ปรับปรุง หรือพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพมากที่สุด

2.3 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อบุคลากรและหน่วยงานทางการซึ่งสุพัคตร์ พิบูลย์และคณะ (ปราณี นุ่นน้อย. 2540 : 27 - 28 ; อ้างอิงจาก สุพัคตร์ พิบูลย์และคณะ. 2539) ได้กล่าวถึงคุณค่าและความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. นักเรียน โดยทั่วไปจะมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันบางคนเรียนรู้ได้เร็ว ไม่สร้างปัญหาให้ครูผู้สอนแต่บางคนเรียนช้าและครูยังใช้รูปแบบการสอนแบบเดียว นักเรียนกลุ่มนี้จะเรียนตามไม่ทันและอาจสร้างปัญหากับครูกับโรงเรียนและสังคมส่วนร่วม การวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุอย่างมีหลักการ แล้วคิดหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนให้ดีขึ้นนักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรกำหนดไว้

2. ครู การวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูทราบผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใดและช่วยให้สามารถแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม และสามารถปรับปรุงทางเลือกเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งจะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับครูและมีผลพลอยได้คือสามารถนำผลงานที่เกิดจากการวิจัยในชั้นเรียนมาขอเลื่อนระดับตำแหน่งทางวิชาการ

3. โรงเรียน เนื่องจากกิจกรรมการวิจัยในชั้นเรียนเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการเรียนการสอนในระดับภาพรวมของโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของวิชาการโดยทั่วไปในวงการศึกษาคือการวิจัยในชั้นเรียนจะก่อให้เกิดการขยายองค์ความรู้ในด้านเทคนิคการสอนแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สื่อประกอบการสอนที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลให้วิชาชีพครูยกระดับกลายเป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพทั่วไป

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2543 : 5) ได้กล่าวว่าถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนพอจะสรุปได้ดังนี้คือ

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพเพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้กว้างขวางและลุ่มลึกทำงานอย่างมีเหตุผลมีผลสร้างสรรค์และเป็นระบบ

2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนให้มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวก้าวหน้าไปข้างหน้าไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัยนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ทันทั่วทั้ง

3. เป็นเครื่องมือสำคัญที่จรรโลงวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็งเพราะผลจากการวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรมนั่นก็คือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่ครูต้องการและเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมทั้งตัวครูและนักเรียน

โดยสรุปการวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อนักเรียนครูผู้สอนโรงเรียนและวงการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน

รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนได้มีนักการศึกษาและหน่วยงานได้กล่าวถึงรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

ธีรชัย ปุณฺณโชติ (2532 : 8) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการวิจัยเพื่อมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นครั้งๆ ไปผลของการวิจัยใช้ได้เฉพาะกลุ่มที่ทำการศึกษาเท่านั้น จะนำไปอ้างอิงกลุ่มอื่นไม่ได้ เพราะมองขอบเขตในวงจำกัดเป็นการวิจัยปัญหาของเด็กในชั้นเรียนของตนเองเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนเฉพาะชั้นในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการวิจัยนิยม ใช้วิธีการสำรวจหรือทดลองหรือการศึกษาเฉพาะกรณีแล้วแต่ลักษณะของปัญหาที่ต้องการศึกษา

วัลลภ กันทรพิทย์ (2534 : 113) ได้จำแนกรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. การวิจัยสำรวจ เป็นการวิจัยเพื่อหาคำตอบโดยไม่กำหนดกฎเกณฑ์อะไรมากมาย มักเป็นการสำรวจประเด็นที่อยากรู้แล้วออกแบบไปหาคำตอบ ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาลักษณะความเป็นจริงตามสภาพในเรื่องต่างๆ เพื่อมุ่งรวบรวมข้อมูลและรายงานลักษณะที่มีอยู่ในสภาพการณ์นั้นๆ เช่น สำรวจ ทักษะคติของนักเรียนสำรวจปัญหาการเรียนการสอน ฯลฯ

2. การวิจัยหาความสัมพันธ์ เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ตั้งแต่สองตัวขึ้นไป เช่น ศึกษาวิธีสอนของครูกับผลการเรียนของนักเรียนหรือศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนกับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

3. การวิจัยเปรียบเทียบ มีลักษณะคล้ายกับ 2 แบบแรกในช่วงสถิตินั้นการวิจัยเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์เป็นการแสดงว่าตัวแปร 2 ตัวสัมพันธ์กันหรือไม่มีอิทธิพลต่อกันหรือไม่ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาเหตุและผลทางการศึกษาในกรณีที่ไม่สามารถศึกษาด้วยการทดลอง เช่น การศึกษาว่าอะไรเป็นสาเหตุให้นักเรียนสอบตกซ้ำชั้นการศึกษาสาเหตุที่ทำให้นักเรียนทะเลาะวิวาทกัน เป็นต้น

4. การวิจัยแบบทดลองเป็นการวิจัยทดลองแบบหนูตะเภาโดยกำหนดกลุ่มควบคุมกลุ่มทดลอง การวิจัยแบบนี้ทางสังคมศาสตร์มักจะมีจุดอ่อนมากเกี่ยวกับการควบคุมตัวแปร เพราะมนุษย์ไม่เหมือนสัตว์อื่นๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าผู้วิจัยสามารถกำหนดค่าต่างๆ ของตัวแปรอิสระได้ตามต้องการแล้วศึกษาผลที่จะเกิดขึ้นกับตัวแปรตามซึ่งสอดคล้องกับธีรชัย ปุณฺณโชติ (2532 : 5) ที่ให้ความเห็นว่าการวิจัยแบบทดลองมี 2 ประเภท คือการทดลองในสนามและการทดลองในสภาพธรรมชาติ เช่น ทดลองกับนักเรียนขณะเรียนอยู่ในห้องเรียนปกติและการทดลองในห้องปฏิบัติการ การทำวิจัยแบบทดลองตัวแปรที่ผู้วิจัยเป็นผู้เปลี่ยนค่าเรียกว่า

“ ตัวแปรอิสระ ” ส่วนตัวแปรที่เป็นผลตามมาเรียกว่า “ ตัวแปรตาม ” เพราะมีค่าเปลี่ยนแปลงไปตามค่าของตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรอื่นๆที่อาจทำให้ตัวแปรตามมีค่าเปลี่ยนแปลงได้แต่ผู้วิจัยควบคุมไม่ให้มีค่าเปลี่ยนแปลงเรียกว่า “ ตัวแปรควบคุม ”

5. วิจัยเชิงทดลองและพัฒนา เป็นการวิจัยที่ใช้เด็กกลุ่มเดียวไม่ต้องไปเปรียบเทียบวิธีสอนแบบดั้งเดิมกับวิธีสอนใหม่คิดวิธีสอนแบบใหม่มาแล้วพัฒนาวิธีสอนแบบใหม่และสอนเสร็จแล้วสำรวจดูความเข้าใจพื้นฐานปัญหาเอามาปรับปรุงใหม่สอนเด็กกลุ่มเดิมในบทเรียนต่อไปประยุกต์ไปเรื่อยๆ ส่วนวัลลภ กันทรพยั ได้กล่าวอีกว่าการวิจัยทดลองและพัฒนานั้นถ้าครูไม่ใช้ในโรงเรียนแล้วศึกษาหลักการวิธีการให้ดีจะเป็นการพัฒนาสื่อ พัฒนาอุปกรณ์การสอนและพัฒนากิจกรรมการสอนนับว่าเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมากที่สุด

โดยสรุปการวิจัยในชั้นเรียนสามารถดำเนินการวิจัยได้หลายรูปแบบ เช่น การวิจัยสำรวจ การวิจัยหาความสัมพันธ์ การวิจัยเปรียบเทียบ วิจัยแบบทดลอง และการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนต่อไป

3. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

3.1 แนวคิดของทฤษฎีบทบาท

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของบทบาทในการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นๆ สิ่งที่คุณคิดดำรงตำแหน่งการบริหารใดๆจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่และสิทธิที่ตนมีอยู่ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่นี้ก็คือการปฏิบัติตามบทบาท (Role) ที่ตนเองได้รับบทบาทเป็นพฤติกรรมทั่วไปของสถานภาพรวมทั้งความถูกต้องและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของบุคคลในสังคมแต่ละคนแตกต่างกันดังพรรณนาของผู้รู้และนักการศึกษาที่จะกล่าวไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2541 : 65 – 66) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้ 3 ด้านคือ

1. บทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) ได้แก่บทบาทที่กำหนดไว้ตามความคาดหวังของบุคคลทั่วไปในสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเป็นแบบฉบับที่สมบูรณ์ ซึ่งผู้ที่มีสถานภาพนั้นๆ ควรกระทำแต่อาจไม่มีใครทำเช่นนั้นก็ได้

2. บทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้ (Receieved Role) เป็นบทบาทที่บุคคลคาดคิดด้วยตัวเองว่าควรเป็นอย่างไรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติค่านิยมบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

3. บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual หรือ Enacted Role) เป็นการกระทำที่บุคคลปฏิบัติจริงๆ ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้าจึงทำให้การแสดงบทบาทแตกต่างกันไป

อัลพอร์ท (ทรงธรรม กาญจนพิบูลย์. 2541 : 11 — 12 ; อ้างอิงจาก Allport. 1973 : 181 — 184) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัยเกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role Expectation) คือ บทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยกลุ่มสังคมและโดยสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่

2. การรับรู้บทบาท (Role Conception) คือ การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่าควรมีบทบาทอย่างไรและสามารถจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้จากการรับรู้ที่ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั่นเอง โดยการรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptance) จะเกิดขึ้นเมื่อมีความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนเองรับรู้อยู่การยอมรับบทบาทเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะบุคคลไม่ได้ยินดียอมรับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่งและมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตามเพราะถ้าหากบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการ (Role Conflict) หรือค่านิยมของบุคคลนั้นผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็พยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้นไม่ยอมรับบทบาทนั้นๆ

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเองการที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทที่ได้ดีเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

โคเฮน (Cohen. 1978 : 35) ได้กล่าวถึงบทบาทไว้ดังนี้คือการที่สังคมได้กำหนดเฉพาะเจาะจงให้เราปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหนึ่งเรียกว่าบทบาทที่ถูกกำหนด (Prescribed Role) ถึงแม้ว่าบุคคลจะไม่ได้ประพฤติปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวังโดยผู้อื่นเรายังยอมรับว่าจะต้องปฏิบัติไปตามบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted Role) เป็นวิธีที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่งของเขาคความไม่ตรงกันของบทบาทหน้าที่ถูกกำหนดกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงอาจมีสาเหตุมาจากบุคคลขาดความเข้าใจ

ในส่วนของบทบาทที่ต้องการความไม่เห็นด้วยหรือการไม่ลงรอยกับบทบาทที่ถูกกำหนด รวมทั้งบุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 33) ได้สรุปเกี่ยวกับธรรมชาติของบทบาทไว้ดังนี้

1. บทบาทแสดงถึงตำแหน่งและสถานะในสถาบันในองค์กรหรือในสถานศึกษาจะประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆ เช่น ตำแหน่งผู้บริหาร ครู อาจารย์ นักเรียน และคณาธิการโรงเรียน เป็นต้น

2. บทบาทถูกกำหนดโดยความคาดหวังและมาตรฐานของสิทธิหน้าที่ของตำแหน่งนั้นๆ ความคาดหวังเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ถ้าหากคนคิดว่าลักษณะพฤติกรรมบทบาทเป็นไปตามความต้องการของสถาบันหรือตามหน้าที่ของตำแหน่งๆ นั้นบทบาทก็จะเป็นแบบแผนของการกระทำที่สถาบันกำหนด

3. บทบาทเป็นตัวแปร คือ สามารถแปรเปลี่ยนได้มีหลายบทบาทที่ไม่ได้กำหนดเงื่อนไขไว้อย่างถูกต้องแน่นอนความคาดหวังบางอย่างมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติมากบทบาทความคาดหวังที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งมากจะมีช่วงกว้างของการปฏิบัติทำให้อิสระในการปฏิบัติงานบางอย่างได้

4. ความหมายของบทบาท ทั้งหลายในองค์กรนั้นมีความคาบเกี่ยวและส่งเสริมซึ่งกันและกัน เช่น เป็นการยากที่จะอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าบทบาท หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือการแสดงออกต่อหน้าที่ที่ต้องกระทำตามตำแหน่งทางสังคมที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งได้แก่บทบาทที่ถูกกำหนดโดยความคาดหวังของสังคมบทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือรับรู้บทบาทที่ตนเองรับรู้บทบาทที่ปฏิบัติจริง

3.2 ความหมายของบทบาท

ความหมายของบทบาท (Role) “ บทบาท ” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทรรศนะ เช่น

พิพัฒน์ โกศลวัฒน์ (2531 : 7) กล่าวว่าบทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้องแสดงออกให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลนั้นดำรงอยู่

อนันต์ สิงห์โตทอง (2535 : 7) กล่าวว่าบทบาท หมายถึง การประพฤติปฏิบัติและแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามสิทธิหน้าที่และภารกิจที่บุคคลนั้นดำรงอยู่ตลอดจนการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติที่จะต้องกระทำเฉพาะตำแหน่งนั้นๆ

สุพัตรา สุภาพ (2539 : 30) กล่าวว่าบทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง)

สรวงทิพย์ ภูักฤษณา (2541 : 22) กล่าวว่าบทบาท หมายถึง การแสดงออก หรือพฤติกรรมที่บุคคลประพฤติปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ของสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ และตามความคาดหวังของสังคมหรือบุคคลอื่นซึ่งสิทธิที่เป็นตัวกำหนดบทบาทก็คือตำแหน่ง หรือสถานภาพการสังคมของบุคคลนั้น

โฮยเล่ (Hoyle. 1969 : 36) กล่าวว่าบทบาท หมายถึง เป็นแบบแผนพฤติกรรม ที่คล้ายกันของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งเดียวกันแสดงถึงแบบแผนที่สัมพันธ์กันและขึ้นอยู่กับ ความคาดหวังของคนในสังคม บุคคลและคนอื่นๆ ที่เป็นสมาชิกในสังคมเดียวกันต่างมีความคาดหวังของคนในสังคมบุคคลและคนอื่นๆ ที่เป็นสมาชิกในสังคมเดียวกันต่างมีความคาดหวังในบทบาทซึ่งกันและกัน

กิบสันและคนอื่นๆ (Gibson and Others. 1988 : 292) กล่าวว่าบทบาท หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ในหน่วยงาน

จากความหมายของบทบาทที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่าบทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่แสดงออกมาตามหน้าที่ที่รับผิดชอบซึ่งการแสดงของบทบาทนั้น จะขึ้นอยู่กับตำแหน่งทั้งนี้จะต้องเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับด้วย

3.3 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการผลักดันให้การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนเกิดประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือแนะนำ ให้คำปรึกษาสนับสนุนให้กำลังใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และคณะ (2523 : 87) ได้กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้บรรลุไปด้วยดีและมีคุณภาพจำเป็นต้องให้การส่งเสริมสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องคำนวณ ตู้นักเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ ส่วนลิสดา กองคำ (2541 : 44) ได้กล่าวว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียนนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการดำเนินการวิจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ และแหล่งข้อมูลในการทำวิจัย

และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 1 – 12) ได้กำหนด มาตรการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ในด้านการสร้างบรรยากาศในการทำวิจัย การให้ความรู้ด้านการวิจัย การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัย การพัฒนาบุคลากรทางการวิจัย การประสานสัมพันธ์ทางด้านการทำวิจัย การจัดหางบประมาณในการทำวิจัย การเผยแพร่ผลการทำวิจัย การยกย่องชมเชยเชิดชูเกียรติ

แก่บุคลากร ส่วนจิรพันธ์ ไตรทิพจรัส (2543 : 68) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่จะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องส่งเสริมงบประมาณ ทรัพยากรวัสดุ ข้อมูล ห้องสมุด ศูนย์วิชาการ การพัฒนาบุคลากรไปศึกษาดูงานการเผยแพร่ผลงานวิจัยและการให้กำลังใจและนงเยาว์ บัวทอง (2543 : 60 – 62) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข สนุกสนานมีส่วนร่วมในกิจกรรมในชั้นเรียนจะต้องสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม สื่อวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงขอสรุปเป็นแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ดังนี้คือการส่งเสริมด้านนโยบายและการวางแผน ความรู้ทางการวิจัยของครู งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.3.1 บทบาทด้านนโยบายและการวางแผน

เป็นที่เข้าใจและยอมรับกันโดยทั่วไปว่านโยบาย คือ แนวทางปฏิบัติซึ่งระบุวิธีการ (Means) ระเบียบวิธี (Methods) และหลักการ (Principles) ที่ได้เลือกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ (ประชุม รอดประเสริฐ. 2535 : 12 ; อ้างอิงจาก Webster. 1958 : 5) และการวางแผน คือ กระบวนการในการตัดสินใจเลือกสรรแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ประชุม รอดประเสริฐ. 2535 : 12 ; อ้างอิงจาก Dror. 1963 : 4) ดังนั้นความหมายของคำทั้งสองมีความคล้ายคลึงมากนโยบายกับการวางแผนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทั้งในลักษณะที่เป็นวัฏจักรและปฏิสัมพันธ์ จึงน่ามีเหตุผลที่สรุปว่านโยบายมีฐานะเป็นการวางแผน (Policy as Planning)

นโยบายจะเป็นตัวกำหนดทิศทางในการวางแผนซึ่งคานัน (สจิวรรณ ทรรพสุ. 2540 : 23 ; อ้างอิงจาก Kahn. 1969 : 130) เรียกนโยบายว่าแผนงานประจำ ซึ่งเป็นผลอันเกิดจากการต่อรองการปฏิบัติตามข้อตกลงและการประนีประนอมในการกำหนดเป้าหมาย การตรวจสอบทางเลือกการค้นหาวิธีเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการและอาจถือได้ว่านโยบายยังเป็นกฎและระเบียบที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจเพื่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่วนประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 14) ยังมีความเห็นว่านโยบายต้องมีขอบเขตและระยะเวลาในการใช้ครอบคลุมสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ดังนั้นนโยบายการวิจัยถือว่าเป็นแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อให้องค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยได้ปฏิบัติงานด้านการวิจัยอย่างถูกต้องและเหมาะสม อีกทั้งเป็นประโยชน์

กับฝ่ายบริหารในการส่งเสริมและสนับสนุนระดมทรัพยากรและความร่วมมือด้านการวิจัยจากแหล่งต่างๆ มาเกื้อหนุนกัน (สจิวรรณ ทรรพพสุ. 2540 : 46) ดังที่ประชุม รอดประเสริฐ (2535 : 23 – 27) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อกำหนดนโยบายจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน (Fundamental Factors) หมายถึง สิ่งต่างๆ ก็ตามที่ ผู้มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายจะต้องคำนึงถึงอยู่ตลอดเวลา เพราะถ้าหากไม่คำนึงถึงแล้วนโยบายที่กำหนดขึ้นจะเป็นนโยบายที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือเป็นนโยบายที่ขาดความถูกต้องสมบูรณ์จะเป็นสาเหตุก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติให้นโยบายนั้นบรรลุตามเป้าหมายได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผลประโยชน์ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้กำหนดนโยบายวิธีการหรือกระบวนการ การดำเนินนโยบายและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลและเอกสารต่างๆ 2) ปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในสังคมที่ผู้กำหนดนโยบายจะต้องคำนึงเพราะสิ่งแวดล้อมในสังคมมีผลกระทบต่อการกำหนดนโยบายทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ปัจจัยทางการเมืองและวัฒนธรรมทางการเมือง ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยทางภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ ส่วนประชุม รอดประเสริฐ (2533 : 26 – 27) กล่าวว่ากำหนดยโยบายเพื่อการใดก็ตามต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานความต้องการของคนส่วนใหญ่เหตุผลและความเป็นไปได้และความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ

การกำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยที่ผ่านมาประสบปัญหาความไม่ชัดเจนของนโยบายที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการวิจัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2534 : 3) เนื่องจากผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับนโยบายการวิจัยน้อยเกินไปส่งผลทำให้การพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยมีจำนวนน้อย (กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2537 : บทคัดย่อ) ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเป็นแนวทางหนึ่งที่จะชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นและคุณค่าความสำคัญของนโยบายและแผนที่จะต้องนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดไว้

ฉะนั้นนโยบายและแผนงานการวิจัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องกำหนดให้ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายการวิจัยในระดับชาติโดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆภายในโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวภา เจริญบุญ (2538 : 78) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของเพ็ญใจ พรหมเทศนานนท์ (2541 : 104) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตทั้งสองได้เสนอแนะในงานวิจัยที่สอดคล้องกันว่าผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมนโยบายและแผนงานการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมให้ครูผู้สอนได้พัฒนา

การเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมตามสภาพที่ได้ประสบอยู่ ส่วนวิเชียร เกตุสิงห์และคนอื่นๆ (2536 : 31) ได้กล่าวว่าการบริหารงานวิจัยในปัจจุบันควรมีการวางแผนทางการทำวิจัยให้มีความต่อเนื่องอันจะทำให้พบสภาพปัญหาได้ครบทุกมิติและมีความลุ่มลึกเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าได้อย่างสมบูรณ์ และนอกจากนั้น วิลลภ กันทรพย (2532 : 23) ได้กล่าวว่ายุทธศาสตร์สำหรับผู้ตัดสินใจและผู้กำหนดนโยบาย และแนวทางการวิจัยได้แก่การให้หลายๆฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเรื่องและแนวทางการวิจัยประกอบกับการวางแผนทิศทางของการวิจัยให้ชัดเจน อีกทั้งกำหนดเรื่องที่จะวิจัย และช่วงเวลาการวิจัยให้ชัดเจนส่วนเลเบรตัน (วิชัย ชาดะนัย. 2538 : 19 ; อ้างอิงจาก Lebreton. 1965 : 110 — 126) กล่าวว่า มาตรการการบริหารแผนนั้นจะต้องกำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบ กำหนดบทบาทและมอบหมายความรับผิดชอบแจ้งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในองค์กรทราบ และชี้แจงให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจการดำเนินงานการควบคุม การรายงานผลการปฏิบัติการตรวจสอบ และการประเมินผลข้อมูล

โดยสรุปบทบาทด้านนโยบายและการวางแผน หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้สนับสนุนนโยบายและแผนปฏิบัติการให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน มีความสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและตรงกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในบริบทของโรงเรียนมีทิศทางที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมบุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรจะต้องรับทราบทำความเข้าใจชี้แจงและมีส่วนร่วมในการดำเนินการควบคุม การรายงานผลปฏิบัติการ การตรวจสอบ และการประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน

3.3.2 บทบาทด้านความรู้การทำวิจัยของครู

กระบวนการจัดการศึกษานั้น “ครู” นับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูก็มีบทบาทหนึ่งที่จะต้องลงมือปฏิบัติในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด ฉะนั้นความรู้การทำวิจัยจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ครูจะต้องมีในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งอุทุมพร จามรมาน (2531 : 5) ได้กล่าวว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำวิจัยนั้นมักจะเป็นผู้ที่มีลักษณะเด่นๆ ทางด้านความรู้ ดังนั้นความรู้ หมายถึง ความจำ ความคิดแบบต่างๆ ในสมองของผู้เรียนความรู้เหล่านี้แสดงออกโดยพฤติกรรมของผู้เรียนทำการตรวจสอบได้โดยการทดสอบ ส่วนบลูม (รสริน ฤทธิโรจน์. 2539 : 13 ; อ้างอิงจาก Bloom. 1975 : 271) หมายถึงการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่องหรือเรื่องทั่วไประลึกได้ถึงวิธีการกระบวนการหรือสถานการณ์ต่างๆ โดยเน้น ความจำ โดยสรุปแล้วความรู้คือพฤติกรรมที่แสดงออกจากการจำและการระลึกได้ซึ่งเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากตำราหรือประสบการณ์ตรงของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องราวต่างๆ ความรู้ในที่นี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัด ความหมาย

ทฤษฎี วิธีการ ข้อเท็จจริง กฎระเบียบ ฯลฯ แล้วถูกเก็บมาไว้ที่สมองโดยสมองจะรวบรวมและสะสมไว้เพื่อสำหรับมาใช้ประโยชน์ต่อไป

ความรู้ทางการวิจัย หมายถึง ความรู้ที่ผู้วิจัยต้องการมาใช้ในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมองปัญหาการวิจัย การวางแผนการดำเนินงาน การใช้สถิติและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆได้ (นิภา ศรีไพโรจน์. 2541 : 1 – 3) และนักวิจัยที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถกล้าแสดงออกและมีความคิดริเริ่มในการเสนอและเตรียมแผนโครงการวิจัยได้ดีสามารถนำเอาข้อเสนอแนะจากบุคคลต่างๆ มาดำเนินแก้ปัญหา รู้จักคิดค้นวิธีการ และออกแบบเครื่องมือใช้ในงานวิจัยได้อย่างเหมาะสมและรู้จักการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สรุปผล วิเคราะห์ และเขียนรายงานได้ (สมพร พัฒนกำจร. 2535 : 11)

นอกจากนี้ไพโรจน์ แสงจันทร์ (2528 : 267 – 268) และธำรง ชูทัพและคณะ (2532 : 120 – 121) ได้เสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาครูโดยให้การส่งเสริมความรู้ทางทฤษฎีและเทคนิควิธีการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับอุทุมพร จามรมาน (2544 : 20 – 21) และครุรักษ์ ภิมมย์รักษ์ (2543 : 58) ได้กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่เป็นผู้นำในการส่งเสริมพัฒนาครูด้านความรู้ระเบียบวิธีวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ การเลือกและกำหนดปัญหา การกำหนดตัวแปร การตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดวิธีการหรือนวัตกรรมใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลการสรุปผลการวิจัย การเขียนรายงานและงานวิจัยของนภาพร สิงห์ทัด (2531 : 74 – 75) ได้ศึกษาการพัฒนาชุดการเรียนรู้การสอนรายบุคคลเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางการวิจัยสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่าสมรรถภาพทางการวิจัยที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา คือสมรรถภาพเกี่ยวกับความรู้การวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งได้แก่

1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย ประกอบด้วย
 - 1.1 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของการแสวงหาความรู้
 - 1.2 มีความรู้เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
 - 1.3 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของการวิจัยจุดมุ่งหมายการวิจัยและลักษณะของการวิจัย คุณสมบัติและลักษณะนักวิจัยจรรยาบรรณนักวิจัย
2. ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีการวิจัย ประกอบด้วย
 - 2.1 มีความรู้ความสามารถอธิบายขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการวิจัย
 - 2.2 มีความรู้เกี่ยวกับการกำหนดปัญหาในการวิจัย
 - 2.3 สามารถในการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือสมมติฐานในการวิจัยได้
 - 2.4 สามารถระบุตัวแปรที่สำคัญในการวิจัยได้
 - 2.5 มีความรู้ความสามารถในการเขียนเค้าโครงการวิจัยได้

- 2.6 มีความรู้ในแหล่งที่จะศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยได้
 3. ความรู้ความสามารถในการออกแบบวิจัย
 - 3.1 มีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการวิจัยประเภทต่างๆ
 - 3.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้การวิจัยขาดความเที่ยงตรงภายในและความเที่ยงตรงภายนอก
 - 3.3 มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคในการควบคุมตัวแปร
 - 3.4 สามารถเลือกและออกแบบวิจัยได้เหมาะสมกับปัญหาที่จะวิจัย
 4. ความรู้ความสามารถในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
 - 4.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 4.2 มีความรู้ในวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบต่าง ๆ
 - 4.3 มีความสามารถในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม
 5. ความรู้ความสามารถในการเลือกหรือพัฒนาเทคนิคและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 5.1 มีความรู้ในหลักการทั่วไปในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
 - 5.2 มีความรู้ความสามารถในการตรวจสอบ และหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยชนิดต่าง ๆ
 - 5.3 สามารถเลือกเครื่องมือชนิดต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับปัญหาการวิจัย
 6. ความรู้ความสามารถในการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย
 - 6.1 มีความรู้ในบทบาทของสถิติในการวิจัย
 - 6.2 มีความรู้ในข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 6.3 มีความสามารถในการเลือกใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล
 7. ความรู้ความสามารถในการอ่านและเขียนรายงานการวิจัย
 - 7.1 มีความรู้ความสามารถในการอธิบายส่วนต่างๆ ของรายงานการวิจัยได้
 - 7.2 มีความสามารถเข้าใจความแตกต่างระหว่างเค้าโครงการวิจัยและการรายงานวิจัย
 - 7.3 มีความรู้ความสามารถในการเขียนเผยแพร่งานวิจัย
 - 7.4 มีความรู้ความสามารถในการอ่านรายงานการวิจัยทางการศึกษา
- โดยสรุปบทบาทด้านความรู้การทำวิจัยของครู หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนซึ่งประกอบด้วย ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย ความรู้ความสามารถในการออกแบบวิจัย ความรู้ความสามารถในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ความรู้ความสามารถในการเลือก

หรือพัฒนาเทคนิคเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความรู้ความสามารถในการเลือกใช้สถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความรู้ความสามารถในการอ่านและเขียนรายงานการวิจัย

3.3.3 บทบาทด้านงบประมาณ

การบริหารงานมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยมีปัจจัยพื้นฐานในการบริหารที่สำคัญ คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ปัจจัยดังกล่าวที่กล่าวมานี้ในวงการบริหารยอมรับว่างบประมาณเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่การดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (จุมพล สวัสดิยากร. 2533 : 236) งบประมาณหมายถึง แผนการดำเนินงานทั่วไปที่แสดงถึงการจัดหาการใช้ทรัพยากรในช่วงระยะเวลาที่กำหนดและเป็นแผนงานสำหรับอนาคตที่แสดงในเชิงตัวเลข (เพ็ญศรี ภู่อุทัย. 2540 : 31) จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรและแสดงออกมาในรูปของโครงการกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามแผนที่ได้กำหนดไว้โดยมีขั้นตอนในการทำได้แก่การจัดเตรียม การอนุมัติและการบริหาร (ผดุง อัมพรมณี. 2542 : 18) การดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณมาพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเรื่องนี้กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2530 : 63) ได้เสนอแนะว่าควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยให้ทันเวลา และจำนวนที่เพียงพอแก่ครูโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับจิรพันธ์ ไตรทิพจรัส (2543 : 68) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนงบประมาณให้ครูสามารถทำวิจัยและใช้ผลการวิจัยมาบูรณาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นงบประมาณที่รัฐจัดสรรและอนุญาตให้ใช้จ่ายหรือก่องหนี่ผูกพันตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดในพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายสามารถนำมาจัดสรรใช้ในการวิจัย อีกทั้งเงินนอกงบประมาณเงินอื่นๆที่ไม่ใช่เงินงบประมาณแผ่นดิน เช่น เงินบำรุงการศึกษาเงินที่ผู้บริจาคโดยมีวัตถุประสงค์ ฯลฯ (ชาลี มณีศรี. 2528 : 119) และแหล่งที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยอีกทางหนึ่งก็คือมูลนิธิ บริษัทห้างร้าน หรือจากบุคคลต่างๆ มาพัฒนางานวิจัย (เจสสิยา บุรีภักดีและสมใจ จิตพิทักษ์. 2531 : 27)

นอกจากนั้นกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2530 : 63) ได้เสนอแนะแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดหาแหล่งงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภายนอกและในขณะเดียวกันโรงเรียนประถมศึกษาเองเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายในชุมชนเกือบทุกหมู่บ้านของประเทศจึงความใกล้ชิดกับชุมชนสามารถดึงชุมชนและองค์กรเอกชนเข้ามาสนับสนุนด้านงบประมาณในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมชาย เทพแสง (2543 : 21) กล่าวว่าโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนบุคคลต่างๆ ผู้ปกครองศิษย์เก่าได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือกิจกรรมการเรียนการสอนภายในโรงเรียน นอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษาช่วยกันจัดตั้งองค์กรสนับสนุนงบประมาณจากชุมชนต่างๆ ส่วนวิเชียร เกตุสิงห์ (2536 : 32) ให้ความเห็นว่าควรจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนงานวิจัยให้แก่ครูผู้สอนเพื่อพัฒนาศักยภาพ

กระบวนการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นและผู้บริหารโรงเรียนควรที่จะเข้ามาดูแลควบคุมงานเอกสาร และหลักฐานต่างๆเกี่ยวกับการรับ – การจ่ายเงิน การควบคุมเงินและการประเมินผลการใช้จ่ายเงิน (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2527 : 169 – 180) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 ค : 12 – 31) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนให้จัดสรรบุคลากร มาดูแลงานการเงินและอีกทั้งประสานงานให้ระบบการจัดการการรับ - การจ่ายให้ดำเนินการเป็นไป อย่างถูกต้องและคล่องตัว

โดยสรุปบทบาทด้านงบประมาณ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้เข้าไปเกี่ยวข้อง ทางการเงินเพื่อที่สนับสนุนช่วยเหลือครูผู้สอนได้ดำเนินการตามกิจกรรมหรือโครงการทำวิจัย ในชั้นเรียนโดยจัดหาแหล่งเงินอุดหนุนงานวิจัยจากบุคคล หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชนในท้องถิ่นและการจัดตั้งกองทุนเพื่อการทำวิจัยตลอดจนการประสานงานให้ระบบการจัดการ การรับ - การจ่ายเงินดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องและคล่องตัว

3.3.4 บทบาทด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

สำหรับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในที่นี้หมายถึงการจัดสื่อและวัสดุอุปกรณ์ สื่อทัศนูปกรณ์การเรียนการสอนที่จะอำนวยความสะดวกในขณะปฏิบัติการสอน ซึ่งเป็นงาน ส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของสื่อและวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง สิ่งที่ใช้ในการเรียนรู้ (ไชยยศ เรืองสุวรรณ. 2533 : 90) สื่อและวัสดุอุปกรณ์ ยังหมายถึงสิ่งที่ช่วยให้ครูและผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างสะดวกขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 40) เช่นเดียวกับ รินทิพย์ วาริน (2542 : 22) ได้สรุปว่าสื่อวัสดุอุปกรณ์และแหล่งการเรียนรู้ หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยี เทคนิควิธีการ และสถานที่ต่างๆ ที่เป็นแหล่งการเรียนรู้ ส่วนบังอร มธุรสสุวรรณ (2542 : 45) กล่าวว่าสื่อและวัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องมือให้ครูสามารถ ถ่ายทอดข้อเท็จจริงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและ เจตคติแก่ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง สามารถจดจำเรื่องราวต่างๆมีความรอบรู้มีความคิดเป็นของตนเองและสามารถเชื่อมโยง ประสบการณ์จากรูปธรรมไปสู่นามธรรมหรือจากนามธรรมไปสู่รูปธรรมได้โดยไม่ต้องอาศัย คำอธิบายจากครูผู้สอน

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ มาพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียนมาพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ดังที่จิรพันธ์ ไตรทิพจรัส (2543 : 68) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการส่งเสริมงานวิจัย ด้านทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ข้อมูลในห้องสมุด ศูนย์วิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวง ศึกษาธิการ (2542 : 33) กล่าวถึงผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์ ให้ครูทำการวิจัยอย่างเพียงพอและสุชาติ ประสิทธิ์รัฐและคณะ (2523 : 87) ; นงเยาว์ บัวทอง

(2543 : 60 — 62) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเครื่องคำนวณตู้เก็บเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ ตำรา เอกสารมีส่วนสนับสนุนทำให้งานวิจัยดำเนินเป็นไปอย่างคล่องตัว และกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 5) กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการศึกษา ในโรงเรียนให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยสื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ต่างๆ เข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา ดังที่สุภางค์ จันทวานิช (2534 : 23) ได้กล่าวว่าปัจจัย ที่ส่งผลทำให้งานวิจัยเกิด ผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก มาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน และงานวิจัยของพีรวัฒน์ วงษ์พรม (2533 : 139) ได้ศึกษาสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 10 ได้เสนอแนะให้ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยแก่ครูผู้สอน อย่างเพียงพอ ส่วนงานวิจัยของวันทนา ชูช่วย (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำวิจัย ในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการไม่ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการพัฒนางานการเรียน การสอนซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของลัสดา กองคำ (2541 : 44) ที่ได้ศึกษาสภาพการวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าการทำวิจัยในชั้นเรียน ให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและปรับปรุง การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม สนับสนุนสื่อและวัสดุอุปกรณ์ แหล่งข้อมูลในการทำวิจัยและงานวิจัยของวราภรณ์ คล้ายทองคำ (2535 : 153) พบว่าการส่งเสริมแหล่งวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับ เอกสาร ตำรา และแหล่งข้อมูลต่างๆ จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตัวครูและนักเรียน

โดยสรุปบทบาทด้านสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน มีส่วนช่วยเหลือครูผู้สอนในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยจัดหา เอกสาร ตำรา วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ แหล่งการเรียนรู้ ห้องสมุด สื่อทัศนูปกรณ์ ต่างๆ เพื่อสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีศักยภาพ มากยิ่งขึ้น

3.3.5 บทบาทด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

บรรยากาศและสภาพแวดล้อมนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน เป็นอย่างยิ่งเพราะจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยมากขึ้นพรรณนา คงประสิทธิ์ (2542 : 15) ได้กล่าวว่าบรรยากาศเป็นสภาพของสถานการณ์ต่างๆตามการรับรู้ของบุคคล และคาดหวังว่าจะเป็นเช่นนั้นซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพล ต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมส่งผลถึงความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของบรรยากาศว่าเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของบุคคลการรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานโดยบรรยากาศสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (สมยศ นาวิการ. 2539 : 193) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กมอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman. 1959 : 114 — 115) กล่าวว่าคนนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ความต้องการของคนแต่ละกลุ่มนั้นเป็นอิสระแก่กันและกันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในทางต่างกันกล่าวคือคนรู้สึกพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในการทำงานให้มากขึ้นและทางตรงข้ามหากคนที่รู้สึกไม่พึงพอใจในในการทำงานก็ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่างๆ เช่น การเกิดความท้อถอย การลดความสนใจในการทำงานจะทำให้ผลงานตกต่ำลง และงานวิจัยของเฮิร์ชเบิร์กมอสเนอร์และสไนเดอร์แมน (1959 : 113 — 115) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสิ่งที่จูงใจในการทำงานโดยศึกษา “ คนเราต้องการอะไรจากการทำงาน ” คำตอบที่พบก็คือความสุขจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าของงาน

ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางการวิจัยให้ครูผู้สอนสามารถแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องส่งเสริม กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนให้จงได้ ซึ่งนโยบายการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542 : 8) ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศทางการวิจัยเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้มีความสนใจและเห็นความสำคัญของการวิจัย เช่นเดียวกับกิตติ ดียัคคานนท์ (2532 : 123 — 125) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสิ่งจูงใจเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกอยากทำงาน ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานในฐานะผู้นำทางการศึกษาในสถานศึกษาถ้าบรรยากาศในการทำงานดีทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีไปด้วย เช่น การจัดห้องทำงานสะอาด โปร่งไม่อับและร่วมงานทุกคนตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา ยิ้มแย้มแจ่มใส บรรยากาศ เช่นนี้จะทำให้ทุกคนในองค์กรนั้นๆ อยากทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับรุ่ง เจนจิต (2532 : 25) กล่าวว่าบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางวิชาการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับครูหรือครูกับผู้บริหารโรงเรียนเพื่อช่วยแก้ไขปัญหในการทำงานและไสว พักขาว (2542 : 243) ได้กล่าวว่าบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องเป็นบรรยากาศแบบประชาธิปไตยทุกคนเคารพในสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกันบรรยากาศเป็นแบบร่วมมือมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดและประสบการณ์มากกว่าการแข่งขันซึ่งกันและกันบรรยากาศไม่เคร่งเครียดมีความสุขกับงานที่ทำ

กรมสามัญศึกษา (2532 : 32) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนก็มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ได้แก่สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจัดบริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ การเรียน ห้องเรียน ห้องประกอบครุภัณฑ์ต่างๆ ให้สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัย และสภาพแวดล้อมทางวิชาการ เช่นการจัดบรรยากาศภายในและนอกห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่มีชีวิตชีวน่าอยู่และร่มรื่น ส่วนสภาพแวดล้อมทางการบริหาร เช่นการดำเนินการใดๆภายในโรงเรียนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อสร้างความรัก ความผูกพัน เป็นมิตรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียวกันภายในโรงเรียนอันจะส่งผลทำให้เกิดการดำเนินการพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยในชั้นเรียนเกิดขึ้นภายในโรงเรียนอย่างแน่นอน

โดยสรุปบทบาทด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางการวิจัย หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการจัดบริเวณโรงเรียน อาคารประกอบการสอน อาคารเรียน ห้องเรียน ให้มีชีวิตชีวน่าอยู่ มีความสะอาดและปลอดภัย รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นประชาธิปไตยทุกคนเคารพในสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกันร่วมมือกันแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดและประสบการณ์มากกว่าการแข่งขันการให้คำปรึกษาซึ่งกันและบรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียดมีความสุขกับงานที่ทำ

3.3.6 บทบาทด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นส่วนสำคัญต่อองค์กรหากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพก็นับได้ว่าองค์กรมีทรัพยากรอันมีค่าที่จะนำความก้าวหน้ามาสู่องค์กรนั้นๆ (วาสนา เดชอุดม. 2528 : 1) การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2534 : 27) โดยเฉพาะภารกิจด้านการวิจัยครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติและพัฒนาการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนและคาร์เทเตอร์ (Cartetter. 1992 : 220) กล่าวสนับสนุนว่าการพัฒนากิจกรรมใดๆ ก็ตามจะต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 8) และจิรพันธ์ ไตรทิพจรัส (2543 : 68) ได้มีความเห็นสอดคล้องว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยเร่งรัดพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการทำวิจัยแล้วนำไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2533 : 2 – 4) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนโดยวิธีการอบรม ประชุม สัมมนา

การติดตามให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งชี้แนะทางการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น ไพโรจน์ แสงจันทร์ (2527 : 267 – 268) และรุ่ง เจนจิตและนก จันทรขจร (2534 : 24) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรครูทางการวิจัยโดยใช้กิจกรรมการอบรมทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ การประชุมสัมมนาการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร เสรีวัลลภ (2539 : 112) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการภายในโรงเรียนคือการอบรม การประชุม การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน การศึกษาเพิ่มเติม และบัณฑิต อินทรชั้น (2526 : 56) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยวิธีการบรรยาย การสาธิต การประชุมกลุ่มแบบซินดีเกต การสัมมนา การอภิปราย ส่วนบุญญา สาทร (2526 : 264 – 26) กล่าวว่าผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานสามารถทำงานให้แก่หน่วยงานนั้นๆ จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในระหว่างการทำงานโดยวิธีการศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน การศึกษาในสถานที่บางแห่งนอกเวลา การฝึกงานระยะสั้นๆ การศึกษาเรียนต่อเพื่อเพิ่มความรู้ การศึกษาดูงานต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 70) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการเสริมสร้างการพัฒนาให้เกิดความสมบูรณ์ได้นั้นจะต้องใช้กิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร การพัฒนาโดยส่งไปศึกษาต่อ

โดยสรุปบทบาทด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการเรียนการสอนทางด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยวิธีการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ การบรรยายและการสาธิต ฯลฯ

4. การรับรู้ (Perception)

ความหมายการรับรู้

การรับรู้เป็นลักษณะทางจิตวิทยาอย่างหนึ่งของมนุษย์ซึ่งหมายถึงกระบวนการที่มนุษย์มีประสบการณ์กับสิ่งเร้า (Stimulus) ซึ่งอาจเป็นวัตถุหรือเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยอวัยวะรับสัมผัส (Sense Organ) ซึ่งได้แก่ หู ตา จมูก ปาก และผิวหนัง แล้วตีความหมายตอบสนอง (Response) ออกมาโดยใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2539 : 129) และรอนโดล์ฟ (โสภณ พวงสุวรรณ. 2538 : 38 ; อ้างอิงจาก Rondolph. 1985 : 25) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลเป็นกระบวนการของบุคคลที่บุคคลจะทำการเลือกข้อมูลการรับข้อมูล จัดกระทำข้อมูลและแปลข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมโดยใช้ประสาทสัมผัสส่วนต่างๆ เพื่อจะได้เข้าใจถึงสิ่งต่างๆ หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ ส่วนเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2534 : 47) กล่าวว่า การรับรู้

ของบุคคลแต่ละคนในสิ่งต่างๆ ย่อมจะไม่เหมือนกันเพราะต่างคนต่างก็มีการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไป และเป็นการยากที่จะให้บุคคลดังกล่าวมีความคิดเห็นหรือเข้าใจที่ตรงกันในเรื่องเดียวกันด้วยเหตุนี้บุคคลแม้ว่าจะอยู่ภายในเหตุการณ์เดียวกันเห็นเหตุการณ์เดียวกันหรือมีข้อมูลเหมือนกันอาจตีความหมายของสิ่งที่เห็นหรือข้อมูลที่มีอยู่แตกต่างกันได้

โดยสรุปการรับรู้ หมายถึง กระบวนการภายในของบุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่รับเข้ามาด้วยอวัยวะสัมผัสทั้งห้าแล้วเกิดการแปลความหมายของสิ่งเร้ารอบๆตัวจนเกิดเป็นความรู้ความเข้าใจโดยอาศัยประสบการณ์เดิมในการแปลความหรือตีความกับสิ่งเร้าซึ่งการรับรู้ของบุคคลอาจจะแตกต่างกันออกไป

5. ตัวแปรที่ส่งผลต่อการรับรู้

องค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลและทำให้การรับรู้ของบุคคลแต่ละคนแตกต่างกัน คือคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลและขนาดของโรงเรียน

คุณลักษณะส่วนตัวบุคคล

คำว่า “ ลักษณะ ” ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง เครื่องมือหรือสิ่งที่บ่งบอกลักษณะ มิลตัน (Milton. 1981 : 76) ได้เสนอว่าคุณลักษณะส่วนตัวบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความสนใจ เจตคติ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทักษะความชำนาญและความต้องการเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนเฮาส์ (House. 1971 : 321 — 338) ได้กล่าวว่าความต้องการส่วนตัวบุคคลความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาและบุคลิกภาพเป็นตัวกำหนดศักยภาพการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโสภณ พวงสุวรรณ (2538 : 70 — 73) ; พัทธี วรกวิน (2524 : 35) ; พันธ์ หันนาคินทร์ (2538 : 40) ที่กล่าวว่า เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้ทางวิชาการ การฝึกอบรม แรงจูงใจ ความสนใจ ความคาดหวัง และบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ความสนใจ ความคาดหวัง อุปนิสัย ความรู้ และการฝึกอบรม และลักษณะหน่วยงานที่บุคคลสังกัด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะส่วนตัวบุคคลของครูผู้สอนในด้านประสบการณ์ในการสอน การฝึกอบรม บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูผู้สอนได้ปฏิบัติในตำแหน่งครูผู้สอน จนถึงปัจจุบัน เวลาในการปฏิบัติการสอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ดังที่เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2522 : 131 – 132) ได้กล่าวว่าความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาอบรม ซึ่งการมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามย่อมจะส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานนั้นได้ดี ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 67) กล่าวว่าเพราะประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกันบางคนได้รับความกดดันจากประสบการณ์อย่างหนึ่งก็มีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อของบุคคลนั้น และใช้เป็นเกณฑ์นั้นตัดสินเรื่องต่างๆและประสบการณ์การทำงานย่อมทำให้คนเกิดความชำนาญ ทำให้เกิดความผูกพันกับอาชีพและองค์กรด้วยเช่นเดียวกับมาลี จุฑา (2542 : 57) กล่าวว่าประสบการณ์ทำให้เกิดการพัฒนาชีวิตการที่ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก หรือผ่านงานมากย่อมรู้จักวิธีการปฏิบัติงาน เทคนิค ระเบียบ ข้อปฏิบัติต่างๆ ได้ดีและสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าครูผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

กิบสัน และเดมโบ (Gibson and Dembo. 1985 : 173 – 184) ได้กล่าวว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนได้เผชิญกับปัญหาในสภาพการณ์ที่หลากหลายจะช่วยให้ครูรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นและแอสตัน (Ashton. 1984 : 26 - 32) ได้กล่าวว่าประสบการณ์ในการสอนยังจะเป็นการเพิ่มความมั่นใจในการสอนให้กับครูผู้สอน ดังนั้นควรให้ครูผู้สอนได้มีประสบการณ์ในการสอนผู้เรียนในลักษณะที่ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอร์ (Goor. 1990 : 1956 - A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถและความอดทนในงานของครูผู้สอน พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนมาหลายปีจะรับรู้ความสามารถ และมีความอดทนในงานสูงกว่าครูที่อยู่ในช่วงฝึกหัดหรือครูที่เพิ่งเริ่มทำการสอน และงานวิจัยของ เชสเตอร์ (Chester. 1991 : 1956 – A) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ความสามารถของครูภายหลังจากเริ่มทำการสอนไปได้ 1 ปี กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่เพิ่งเริ่มประกอบวิชาชีพครูจำนวน 173 คน และครูฝึกหัดจำนวน 56 คน ผลการศึกษาพบว่า 1 ปีผ่านไปครูที่เพิ่งเริ่มประกอบวิชาชีพและครูฝึกหัดจะรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น

สรวง วรอินทร์ (2535 : 99 – 100) ได้ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร พบว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริการและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของบุบผา เป็ดทิพย์ (2543 : 79) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าอาจารย์

ที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไปมีปัญหาและความต้องการด้านงบประมาณการเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของเพ็ญใจ พรหมเทศนานนท์ (2541 : 98) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิดและงานวิจัยดังที่ได้กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยคาดว่าประสบการณ์ในการสอนของครูผู้สอนน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูผู้วิจัยจึงเลือกประสบการณ์ในการสอนเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

การได้รับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ (เสนาะ ดิยาวี. 2535 : 127) ส่วนเสถียร เหลืองอร่าม (2533 : 75) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงานในองค์การให้ดีขึ้นเช่นเดียวกับอรรถพรณ พรสีมา (2537 : 3) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคคลอย่างมีระบบเพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจมีความชำนาญและมีทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องหนึ่งถึงขั้นนำความรู้ในเรื่องนั้นไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดนแฮมและมิเชล (Denham and Michael. 1981 : 40) กล่าวว่า การที่ครูผู้สอนได้รับการฝึกอบรมนอกจากจะช่วยเพิ่มการรับรู้และความสามารถของครูตามความเป็นจริงแล้วยังทำให้ครูมีความมั่นใจในความรู้และมีความถนัดเกี่ยวกับเรื่องที่ตนได้ฝึกอบรมมาอย่างเป็นพิเศษ เช่นเดียวกับสมคิด บางโม (2539 : 14) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติ อันจะนำไปสู่มาตรฐานการทำงานที่สูงขึ้น และมาลัย จันทรเทศ (2540 : 9) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานขององค์การมีประสิทธิภาพทันต่อเหตุการณ์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

การฝึกอบรมมีความสำคัญและจำเป็นที่จะช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้และหาแนวทางปรับปรุงงานที่กำลังดำเนินอยู่ ช่วยป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีทั้งประโยชน์ต่อบุคคลโดยตรงในแง่การเสริมสร้างวิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การต่าง ๆ เป็นแนวทางในการศึกษาตลอดชีวิตและที่สำคัญเป็นวิธีการที่เพิ่มประสิทธิภาพ

ในการทำงานและใช้งบประมาณไม่มากนัก (เครือวัลย์ ล้อมอภิชาติ. 2531 : 6 - 7) และสาเหตุหรือความจำเป็นที่ทำให้องค์กรมีการฝึกอบรมคือเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การเปลี่ยนแปลงขององค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อมอยู่เสมอช่วยให้บุคลากรใหม่ๆสามารถปฏิบัติงานและเกิดความคุ้นเคยและรู้จักวิธีการทำงานและทันต่อความก้าวหน้าด้านวิทยาการใหม่ๆ เป็นการกระตุ้นบุคลากรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (อำพร วิริยโกศล. 2538 : 15) ดังที่ทองฟู ศิริวงศ์ (2536 : 7) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ทักษะและพัฒนาฝีมือในการทำงาน สมรรถนะของบุคคลในสังคมใดสังคมหนึ่งตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลในองค์กรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นและยังเป็นการรวมวิธีที่ช่วยป้องกันปัญหาและปรับปรุงคุณภาพงานเพื่อบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

จากงานวิจัยของวีรพล ฉลาดแย้ม (2544 : 70) ได้ศึกษาการวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าครูประถมศึกษาศึกษาร้อยละ 84.79 ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนอาจจะเป็นเพราะว่าครูไม่เคยศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยมาก่อนไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัยโดยตรง ไม่ผ่านการฝึกอบรมครูมีความรู้ไม่เพียงพอที่จะทำวิจัยได้ เช่นเดียวกับอารมณ ภาระพุดิ (2530 : บทคัดย่อ) พบว่าสภาพและความต้องการการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูสวนดุสิต ยังขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัยเนื่องจากครูไม่เคยผ่านการฝึกอบรมการวิจัย และขาดแหล่งความรู้สำหรับการวิจัย ดังนั้นการแก้ไขปัญหาที่ ครูไม่มีความรู้ก็ต้องมีการพัฒนาครูหรือหาแนวทางที่จะกระตุ้นครูให้สนใจที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนให้มากขึ้นโดยการฝึกอบรมการวิจัย ซึ่งพยุงค์ดี จันทรสรินทร์ (2541 : 6) กล่าวว่าการนำการวิจัยนำหน้าการเรียนการสอนโดยให้วิจัยในชั้นเรียนเป็นกิจกรรมสำคัญที่จะช่วยเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนซึ่งหากครูไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยก็จะไม่สามารถทำวิจัยได้ ฉะนั้นครูผู้สอนจะต้องผ่านการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียนจึงสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้

สรุปได้ว่าการฝึกอบรมคือกระบวนการพัฒนาคุณภาพของบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดีขึ้นและสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ต้องการอันจะเป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของบุคคลในองค์กรได้อย่างหนึ่ง เพราะบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องใด ๆ ย่อมจะมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เช่นเดียวกับผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียนย่อมจะมีความรู้ความเข้าใจมีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัยในชั้นเรียนจึงทำให้ผู้วิจัยเลือกการผ่านการฝึกอบรมเป็นตัวแปรอิสระที่น่าจะส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรินทร์ วินทะไชย์ (2541 : 136) ให้ข้อเสนอแนะว่าครูที่ได้รับการฝึกอบรมขณะประกอบวิชาชีพจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้กับครูโดยตรงแล้วยังจะเพิ่มความมั่นใจให้กับครูในเรื่องที่อบรมมาอย่างเป็นพิเศษ อีกทั้งยังจะเป็นแนวทางให้ครูได้นำความรู้เทคนิควิธีการต่างๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการผ่านการฝึกอบรมน่าจะส่งผลต่อการรับรู้ของครูเพิ่มขึ้น

บุคลิกภาพ

ความหมาย นักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้หลากหลายผู้วิจัยนำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาไว้ดังนี้

“บุคลิกภาพ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Personality มาจากคำว่า “Person” ซึ่งมาจากภาษาละติน หมายถึง หน้ากากที่ตัวละครสวมเล่นละครหรือแสดงบนเวทีในสมัยกรีกโบราณเพื่อแสดงไปตามที่บทบาทกำหนดไว้โดยทั่วไปเมื่อใช้คำว่าบุคลิกภาพของผู้ใดผู้หนึ่งจะพิจารณาขณะที่มองเห็นบุคคลนั้นเพียงผิวเผินและใช้ความรู้สึกเป็นเครื่องวินิจฉัยจากการที่เห็นลักษณะหน้าตา ท่าทาง ท่วงที กิริยา วาจา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งแห่งบุคลิกภาพของบุคคลด้วยส่วนประกอบของบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้นจะเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาบุคลิกภาพอีกส่วนหนึ่งเมื่อเกิดในตัวบุคคลแล้วจะคงอยู่เสมอไปได้เป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลตลอดเวลาและจะเห็นเช่นนั้นตลอดไป (ธำรง บัวศรี. 2526 : 47)

สุณีย์ ละกำป็น (2530 : 15) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ คือ ลักษณะส่วนรวมอันเป็นลักษณะของแต่ละบุคคลที่ปรากฏออกมาให้เห็นได้ เป็นรูปร่าง หน้าตา สติปัญญา ความรู้สึกนึกคิด ความสามารถ ความสนใจและปฏิภิกิริยาต่างๆ ที่สนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งแต่ละคนก็จะมีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไปตามอิทธิพลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

อะแนสตาสี (Anastasi. 1968 : 111) กล่าวว่าบุคลิกภาพของบุคคลเกิดจากปฏิภิกิริยาร่วมระหว่างพันธุกรรมกับสิ่งแวดล้อมพันธุกรรมอย่างเดียวกันในสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันย่อมก่อให้เกิดบุคลิกภาพของบุคคลที่ต่างกันแต่อย่างไรก็ตามในสภาพแวดล้อมที่เหมือนกันแม้ว่าบุคคลจะมีพันธุกรรมอย่างเดียวกันก็อาจก่อให้เกิดบุคลิกภาพที่ต่างกันได้

กู๊ด (Good. 1973 : 392) ได้ให้ความหมายไว้ว่าบุคลิกภาพเป็นปฏิกิริยาทางจิตวิทยาและสั่งโดยส่วนร่วมของบุคคลเกี่ยวกับการสังเคราะห์ในอารมณ์ จิตใจ พฤติกรรมและปฏิกิริยาต่อสิ่งแวดล้อมในวงกว้าง

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของตัวบุคคลรวมไปถึงลักษณะที่ปรากฏออกมาให้เห็นเป็นรูปร่าง หน้าตา สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ความสามารถ ความสนใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดทน ความกระตือรือร้นหรืออาจจะเกิดขึ้นจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพ คือ ความพยายามที่จะอธิบายและสรุปลักษณะโครงสร้างและการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลให้เป็นระบบมีระเบียบรัดกุมเข้าใจได้ละทฤษฎีจะมีหลักการที่ยึดมั่นแตกต่างกันในรายละเอียดที่เน้นหลักซึ่งไปในด้านต่างๆนักทฤษฎีแต่ละคนมีหลักการเหตุผลและความเชื่อมั่นเป็นของตนเอง ทฤษฎีของผู้ใดจะแพร่หลายไปมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความชัดเจนความยากง่ายในการอธิบายตลอดจนการตีพิมพ์เผยแพร่ให้ไปสู่แหล่งต่างๆ ได้กว้างขวางมากน้อยเพียงใด ซึ่งมีนักจิตวิทยาได้นำเสนอดังต่อไปนี้

ทฤษฎีบุคลิกภาพของลีโอนาร์ด วี การ์ดอน ได้ศึกษาบุคลิกภาพของบุคคลโดยสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพขึ้นหลายชุด เช่นแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพที่เรียกว่า Gordon Personal Profile ช่วยในการทดสอบบุคลิกภาพโดยพิจารณาองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

1. ด้านการมีอำนาจอิทธิพล (Ascendancy) เป็นลักษณะพฤติกรรมมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจอิทธิพลในด้านคำพูดคำสั่ง มีความคล่องตัวกระฉับกระเฉง มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระ ชอบเป็นผู้นำในการอภิปรายหรือกิจกรรมของกลุ่มเป็นผู้ที่เชื่อถือได้

2. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมที่มีความเพียรพยายามและตั้งใจปฏิบัติงานจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จหรือมุ่งมั่นในงานที่กระทำเป็นคนไว้วางใจได้และรับผิดชอบอย่างจริงจัง

3. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีอารมณ์ที่พอเหมาะ อารมณ์หนักแน่นมั่นคง สุขุมเยือกเย็น การทำตนให้เป็นอิสระจากความวิตกกังวล

4. ด้านการเข้าสังคม (Sociability) ได้แก่ ลักษณะของพฤติกรรมเกี่ยวกับการเข้าร่วมสมาคมกับผู้อื่นได้อย่างดี การชอบสมาคม ชอบคบเพื่อนหรือชอบแวดล้อมด้วยผู้คนชอบทำงานร่วมกับกลุ่มเป็นที่พอใจของกลุ่มหรือสมาคม (พรณพร หฤทัยถาวร. 2542 : 27 ; อ้างอิงจาก Gordon. 1963 : 3 — 12)

ทฤษฎีบุคลิกภาพของสปริงเกอร์ (Spranger) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของคนโดยอาศัยความนิยมในด้านต่างๆคนใดนิยมชมชอบด้านไหนหรือสิ่งใดสิ่งนั้นจะควบคุมบุคลิกภาพของเขาบุคลิกภาพของคนตามทฤษฎีของสปริงเกอร์นั้นแบ่งออกเป็น 6 แบบด้วยกันดังนี้ (อุทัย หิรัญโต. 2525 : 28 — 29)

1. ผู้ที่ยึดมั่นในทฤษฎีและเหตุผล (Theoretic life form) มีหลักการและระเบียบแบบแผนในการดำเนินชีวิต

2. ผู้ที่คิดเล็กคิดน้อย (Economic life form) ถือเอาความประหยัดและประโยชน์ในการประกอบกิจการงานต่างๆ

3. ผู้ที่ถือเอาความสวยงามเป็นจุดหมายสูงสุดในการประกอบกิจการงาน (Aesthetic life form) งานของคนพวกนี้ไม่จำเป็นจะต้องมีประโยชน์แต่ขอให้สวยงามเป็นที่พอใจของเขาก็ใช้ได้

4. พวกที่ชอบสนุกรสนาน (Social life form) ชอบอยู่ในหมู่คนหรือชอบอยู่ในเมืองชอบใช้ชีวิตตามธรรมเนียมสถาน

5. พวกที่ชอบมีอำนาจ (Political life form) ชอบเป็นใหญ่เหนือบุคคลอื่นชอบเป็นผู้นำ

6. พวกที่ยึดถือศาสนา (Religious life form) ยึดถือศาสนาและศีลธรรมเป็นสรณะเคร่งครัด หรือเรียกว่า พวกขัณฑ์ขัณฑ์

ทฤษฎีบุคลิกภาพของเชลคอน (Sheldon) แบ่งประเภทของบุคลิกภาพออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ โดยพิจารณาจากลักษณะทางร่างกายดังนี้ (บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ. 2527 : 9)

1. พวกที่มีรูปร่างอ้วน (Endomorphy) บุคลิกภาพประเภทนี้ ได้แก่ ลักษณะของบุคคลที่มีโครงร่างอ้วนกลมหรืออ้วนเตี้ย ร่างกายเต็มไปด้วยไขมัน ส่วนพุงยื่นหนาพวกนี้มักจะชอบสนุกรสนานรื่นเริง โกรธง่ายหายเร็ว กินจุ จู้จี้ขี้บ่น ชอบการสังสรรค์ทำอะไรซ้ำๆ ปล่อยอารมณ์ตามสบาย ชีวิตไม่รีบร้อนเป็นคนที่ยืดต่อการคบค้าสมาคม

2. พวกที่มีรูปร่างสูงใหญ่ (Ectomorphy) เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่มีลักษณะผอมสูงบาง หน้าอกแบนแฟบ ไหล่ห่อ มีลักษณะเคร่งขรึม เอาการเอางาน ไม่ชอบการเข้าสังคม มีความเครียดทางอารมณ์อยู่เป็นนิจ ตัดสินใจรวดเร็ว เด็ดขาด ชอบการสันโดษ

3. พวกที่มีรูปร่างสูงบางไว (Mesomorphy) เป็นบุคคลที่มีลักษณะไม่อ้วน ไม่ผอม แข็งแรง ชอบออกกำลังกาย ชอบผจญภัย

จากทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพของนักจิตวิทยาดังที่กล่าวมาข้างต้นชี้ให้เห็นว่าบุคลิกภาพนั้นเป็นเรื่องลักษณะของบุคคลที่บ่งบอกออกทางกาย ทางอารมณ์ ความรู้สึกที่มีอยู่ตัวของบุคคลมีการตอบสนองเมื่อมีสิ่งเร้าเกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

บุคลิกภาพของบุคคล

บุคลิกภาพ หมายถึง ทุกสิ่งที่ประกอบเป็นตัวบุคคลรวมทั้งลักษณะทางกายอารมณ์ ความรู้ความสามารถและการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพจะมีผลโดยตรงต่อกิจการงานชีวิตส่วนตัว และสังคม คุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพได้แก่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรับผิดชอบ ความมีอารมณ์มั่นคงหนักแน่น ความอดทน มานะ อุตสาหะ ความกระตือรือร้น (อาภรณ์ รัชมี. 2539 : 40) ส่วนกอร์ดอน (พรรณพร หฤทัยถาวร. 2542 : 32 ; อ้างอิงจาก Gordon. 1963 : 3 — 12) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพที่เหมาะสมจะต้องวัดพฤติกรรมของบุคคลในด้านการมีอำนาจ ความรับผิดชอบ ความมั่นคงทางอารมณ์การเข้าสังคม

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคลิกภาพนั้นสตีเฟน (Stephen. 1974 : 139 — 143) ได้ศึกษาบรรยายภาคเกี่ยวกับการสอนที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ดีขึ้น พบว่าสิ่งหนึ่งที่มีส่วนทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ คือบุคลิกภาพของครูผู้สอนซึ่งได้แก่

ความกระตือรือร้น ความกระตือรือร้น ความสนใจในวิชาเรียน และงานวิจัยของพีระ ตาปสนันท์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของนักวิชาการศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่าคุณลักษณะของนักวิชาการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนงานวิจัยของโสภณ พวงสุวรรณ (2538 : 132 – 133) ได้ศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามการรับรู้ของบุคคล พบว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบความเชื่ออำนาจภายในตนกับความเชื่ออำนาจภายนอกตน มีการรับรู้ปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีในด้านโครงสร้างและภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีการรับรู้ปัญหาในด้านการนโยบายและการวางแผน การจัดทำงบประมาณ และการควบคุมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งงานวิจัยของพรรณพร หฤทัยถาวร (2542 : 94 – 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ความหนักแน่นมั่นคง สุขุม เยือกเย็น การปฏิบัติตนให้ปราศจากความวิตกกังวล ความไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค การแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นการแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผล ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวพอสรุปได้ว่าบุคลิกภาพของบุคคลมีลักษณะที่แสดงออกทางกาย อารมณ์ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจบุคลิกภาพของบุคคลเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

แรงจูงใจ

ความหมาย

แรงจูงใจ (Motivation) ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายดังต่อไปนี้

ไทย ทิพย์สุวรรณกุล (2534 : 14) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นปัจจัยใดๆ ก็ตามที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาปัจจัยดังกล่าวอาจเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลนั้นเองหรือปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกตัวบุคคลนั้นก็ได้

ชมชื่น สมประเสริฐ (2542 : 11) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นองค์ประกอบภายในที่ผลักดันหรือกระตุ้นอินทรีย์ให้เกิดหรือยับยั้งพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายหรือมีทิศทางเพื่อสนองความต้องการของตน

วิภาพร มาพบสุข (2542 : 286) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่เกิดจากสิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความต้องการ แรงขับ หรือเกิดจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น เครื่องล่อใจต่างๆ แรงจูงใจของพฤติกรรมเหล่านี้จะมีพลังกระตุ้นและกำหนดพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง

ลูธันส์ (Luthans. 1992 : 147) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อไปให้ถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่ทำให้บุคคลากรทุ่มเทร่างกายแรงใจแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อผลิตผลงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีนักการศึกษาได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2542 : 236) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจอย่างมีหลักเกณฑ์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) หมายถึงสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลกระทำพฤติกรรมอันพึงปรารถนา เช่น ความสนใจ ตั้งใจเรียน และขยันหมั่นฝึกฝนทบทวนบทเรียนตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ต้งามแรงจูงใจภายในได้แก่

1.1 ความสนใจพิเศษ ถ้าเด็กคนใดมีความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) เป็นพิเศษต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งวิชาใดวิชาหนึ่งก็จัดว่าเด็กมีการจูงภายในกระตุ้นให้เด็กเอาใจใส่หมกมุ่นในสิ่งนั้นหรือวิชานั้นๆ

1.2 ความต้องการ เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า คนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้คนเรากระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความสบายใจ ความพอใจ

1.3 เจตคติ ความรู้สึกความนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นจัดเป็นการจูงใจภายในอีกอย่างหนึ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กที่ชอบวิชาคณิตศาสตร์ เห็นว่าวิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่เรียนสนุกทั้งเป็นวิชาที่มีประโยชน์ต่อชีวิตประจำวันเจตคติที่ดี (Positive Attitude) จะทำให้เด็กสนใจตั้งใจและขยันในการทำแบบฝึกหัดเป็น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดจากเครื่องล่อ (Incentives) ภายนอกมากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ได้แก่

2.1 เป้าหมาย คนที่มีเป้าหมายในการเรียนหรือการทำงานใด ๆ นั้นเป้าหมายจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า (Knowledge of Progress) เด็กที่มีโอกาสได้ทราบถึงความก้าวหน้าในการเรียน การทำงานหรือการทำกิจการใด ๆ แล้วความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าของตนจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เด็กเกิดแรงจูงใจได้ดีทำให้เด็กมีกำลังใจ (Encourage) ในการเรียน การทำงาน และการทำกิจกรรม การทำพฤติกรรมที่ต้งามต่อไปเครื่องล่อ หมายถึง สิ่งที่ครูผู้ปกครองและผู้บังคับบัญชานำมาใช้กระตุ้นนักเรียนบุตรหลานและผู้บังคับบัญชา

ให้เกิดแรงจูงใจในการทำดีทดสอบการชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การแข่งขัน (Competition) บังคับบัญชาให้เกิดแรงจูงใจในการทำดีทดสอบการชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การแข่งขัน (Competition)

อารี พันธมณี (2538 : 180) ได้แบ่งประเภทของการจูงใจตามที่มาของแรงจูงใจไว้ 3 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการทางร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ได้เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการน้ำ อาหาร พักผ่อน และปราศจากโรค เป็นต้น เราสามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำของคนเราคือจากความมากน้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ (เลือกสิ่งใดแสดงว่าต้องการสิ่งนั้นมาก) การโต้ตอบต่อสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจด้านสรีระวิทยาเพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่าแต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจให้มีสุขภาพดีและสดชื่นแรงจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความอยากรู้ อยากเห็น และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและความเอาใจใส่ใกล้ชิดจากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคมหรือแรงจูงใจที่เกิดการเรียนรู้ (Social Motivation) แรงจูงใจชนิดนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่มาจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคลและเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเราตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเราได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็กจากผลศึกษาวิจัย พบว่าเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเองฝึกหัดการช่วยเหลือตัวเองตามวัยจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีความต้องการความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกให้บุคคลมีความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจึงมักเริ่มจากครอบครัวเป็นลำดับแรก

3.2 แรงจูงใจ (Affiliative Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากผู้อื่น เป็นต้น แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self - Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนโดยทั่วไปต้องการได้รับการยกย่องจากสังคมซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

ทฤษฎีการจูงใจ

ปทฤษฎีการจูงใจตามแนวคิด เอิร์ชเบอร์ก (Herzberg) การจูงใจตามแนวคิดของเอิร์ชเบอร์ก (Herzberg) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานข้อสมมติฐานของแนวคิดนี้เชื่อว่าคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดี มีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพราะความ พึงพอใจในงาน จะช่วยเพิ่มความสนใจงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลงาน ในการผลิตให้สูงขึ้นในทางตรงข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ต่างๆ เช่นทำให้ลดความสนใจในงานเกิดความท้อถอยใน การทำงานยิ่งขึ้นทำให้ผลงานในการผลิต ตกต่ำลงเป็นต้น หน้าที่ของผู้บริหารก็คือจะต้องรู้วิธีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่สุด อันจะมีผลต่อผลิตผลที่สูงที่สุดด้วย ดังนั้นแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์กจึงกล่าวถึงองค์ประกอบ ที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจซึ่งสรุปออกได้เป็น 2 อย่างคือ (มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช. 2536 : (146 – 148)

1. องค์ประกอบแห่งความพอใจในงานเรียกว่าองค์ประกอบกระตุ้น (Motivator Factors) ซึ่งได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จ (Achievement)
- 1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (The Work Itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2. องค์ประกอบที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกว่าเป็นองค์ประกอบ ค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (Company Policy and Administration)
- 2.2 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)
- 2.3 เงินเดือน (Salary)
- 2.4 การปกครองบังคับบัญชาส่วนบุคคล (Interpersonal Supervision)
- 2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions)

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 161 – 162) กล่าวถึงแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์กสามารถ นำมาอธิบายแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนได้ คือ องค์ประกอบความพอใจในงาน จะเป็นองค์ประกอบกระตุ้นให้ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาถ้าหากโรงเรียนสร้างการยอมรับนับถือมีความเข้าใจในลักษณะของงาน และได้รับการกิจ ที่จะต้องรับผิดชอบชัดเจนไม่เกินความรู้ความสามารถก็จะเป็นแรงจูงใจ ให้ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในส่วนขององค์ประกอบที่ป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในงานเป็นองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) นั้นสามารถ อธิบายความถูกต้องของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการศึกษา

คือนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่สอดคล้องและเหมาะสมไม่แข็งตายตัว ซึ่งจะต้องเป็นการจัดการศึกษาสำหรับคนทั้งหมด (Education For All) อย่างทั่วถึงและให้ทุกส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All For Education) (ประเวศ วะสี. 2541 : 61) การมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นสาธารณะจะเป็นองค์ประกอบสำคัญให้เกิดแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence — Relatedness — Growth Theory E.R.G. Theory) อัลเดอร์เฟอร์ ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ทฤษฎีนี้ไม่ได้ยึดลำดับความต้องการตายตัวแบบมาสโลว์ ความต้องการชนิดต่างๆ ของอัลเดอร์เฟอร์ นั้นมีการเน้นหรือมุ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไปแต่ไม่ต้องการระดับความพอใจขั้นต่ำและเมื่อความต้องการระดับที่สูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าถูกกระตุ้นออกมาแม้ว่าความต้องการอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการนั้นก็อาจจะเป็นแรงจูงใจต่อไปอีก (ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2533 : 55)

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) มาสโลว์ได้อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ดังนี้ (จำนงค์ ภาษาประเทศ. 2535 : 17 - 18)

1. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลาและมากขึ้นเรื่อยๆ สิ่งที่มีมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้วเมื่อต้องการอย่างหนึ่งได้รับความตอบสนองความต้องการด้านอื่นๆ จะเกิดขึ้นแทนที่กระบวนการอย่างนี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปไม่มีวันยุติ
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ พฤติกรรมมนุษย์อีกต่อไปแต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบจะเป็นสิ่งจูงใจ
3. ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น เมื่อความต้องการในลำดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเต็มที่แล้วความต้องการในลำดับสูงขึ้นถัดไปจะเกิดขึ้นและมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการเรื่อย ๆ ไป

ทฤษฎีนี้สามารถอธิบายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเกิดจากความต้องการการยกย่องการยอมรับจากสังคม และนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ คือ สิ่งที่คุณคาดหวังโดยที่สิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้คุณแสดงพฤติกรรมจึงเรียกว่า “ การจูงใจ ”

(Motivation) (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2539 : 168) แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลตามที่นักทฤษฎี แก้วภรณ์. (2533 : 36 – 38) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนแรงจูงใจทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรมควบคุมทิศทางของพฤติกรรมตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ โดยได้กล่าวว่าการทำงานทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นงานอะไรสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้งานสำเร็จได้ผลดี คือความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เนื่องจากแรงจูงใจในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการทำงานพฤติกรรมที่แสดงออกก็จะเป็นไปในลักษณะเหนื่อยหน่ายไม่ตั้งใจไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้นการจูงใจมีความสำคัญดังนี้คือ 1) เป็นตัวพลัง เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากแรงผลักดันทางสรีรวิทยาในร่างกาย เช่น ความหิวความกระหายจะทำให้ร่างกายมีพลังเพิ่มขึ้นได้แก่ ทารกเมื่อหิวจะไม่ยอมนอนแต่จะร้องไห้ดิ้นรนจนกว่าจะได้รับอาหารมาบำบัดความหิว ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากความรู้สึกต่าง ๆ ได้แก่ ความกลัว ความกระวนกระวายใจ หรือความต้องการที่เรียนรู้ก็จะทำให้ร่างกายมีพลังมากขึ้น เช่น คนจะแบกของหนักหนัไฟได้โดยไม่รู้สึกเหนื่อยเนื่องจากกระวนกระวายใจและคนจะทุ่มเทเวลาในการเรียนรู้สิ่งที่ตนเองชอบโดยไม่รู้สึกเบื่อหน่ายหรือ่วงนอนเนื่องจากต้องการจะเรียนรู้สิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว 2) เป็นแรงเสริม การที่บุคคลแสดงความถี่ของพฤติกรรมเพิ่มขึ้นเป็นผลเนื่องมาจากการบุคคลมีแรงจูงใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นเช่นเมื่อบุคคลช่วยเหลือคนอื่นแล้วได้รับคำชมเชยเขาก็จะแสดงพฤติกรรม เช่นนี้อีกเพราะได้แรงเสริมทางสังคม

แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบดังนี้คือ 1) การมีความทะเยอทะยาน (Aspiration level) หมายถึงความมุ่งมั่นในความเป็นเลิศของงานที่ต้องการให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพเป็นการทำงานไม่ทำเพื่อมุ่งแก้ปัญหาเพียงอย่างเดียวแต่เป็นการทำเพื่อการพัฒนา 2) มีความหวังว่าตนจะประสบผลสำเร็จ (Risk – taking behavior) หมายถึงการทำงานทุกครั้งจะคำนึงถึงความสำเร็จและมีการสรุปผลงาน 3) มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น (Upward mobility) หมายถึง การมีความมุ่งมั่นในความก้าวหน้า ด้วยความพยายามทั้งด้านการเรียนและการทำงาน 4) มีความอดทนทำงานหนักได้เป็นเวลานานๆ (Persistence) หมายถึง มีความตั้งใจในการทำงานหนักอย่างไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยมีความอดทนต่อการทำงานหนักและเห็นว่าการมีความอดทนเป็นสิ่งสำคัญ 5) กล้าเผชิญอุปสรรค (Task tension) หมายถึง การมีความพยายามทำงานให้สำเร็จแม้จะถูกรบกวนถ้าทำงานไม่บรรลุเป้าหมายก็จะทำต่อไปจนสำเร็จโดยไม่ย่อท้อ 6) เห็นคุณค่าของเวลา (Time perception) หมายถึงมีความรู้สึกว่าเวลามีค่าควรทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จโดยรวดเร็ว การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดทุกครั้ง 7) มีความคิดคำนึงถึงอนาคต (Time perspective) หมายถึงการวางแผนการกำหนดเป้าหมายในอนาคตมาก เช่นการวางแผนการศึกษา การวางแผนการทำงาน การวางแผนครอบครัว 8) ชอบเลือกเพื่อนร่วมงานที่มี

ความสามารถ (Partner choice) หมายถึงในการเลือกเพื่อนร่วมงานจะคำนึงถึงความสามารถเป็นหลักมีความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ขยัน 9) พยายามผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ (Recognition behavior) หมายถึงการพยายามทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น 10) มีความอยากรู้ในความเด่น (Achievement behavior) หมายถึงการผลิตผลงานให้มีคุณภาพยินยอมให้ผู้อื่นประเมินผลงานของตนเองว่าเด่นหรือด้อยและยอมรับการปรับปรุงแก้ไข (เจียรนัย จิระโร. 2544 : 29 ; อ้างอิงจาก Hermans. 1970 : 353 — 363)

ส่วนเจียรนัย ทรงชัยกุล (2534 : 500) กล่าวว่าไว้ว่าลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงมีลักษณะดังนี้คือ 1) ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น บากบั่น เพียรพยายาม และให้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุความสำเร็จและมีความเป็นเลิศในผลงาน 2) พึ่งพาตนเองสามารถควบคุมตนเองและวิถีชีวิตของตนได้ โดยไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่น พรหมลิขิตโอกาสหรือโชค 3) เลือกทำงานที่มีเป้าหมายและเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนท้าทาย มีความเสี่ยงพอสมควรรวมทั้งมีเหตุมีผลและมีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง 4) มีความทะเยอทะยาน มีความหวังความสำเร็จในสิ่งที่ทำและมีความอดทนต่อความยากลำบาก ตลอดจนการรอคอยอันยาวนานได้ทั้งนี้เพื่อจะทำให้สิ่งต่างๆ ดีขึ้นในอนาคต 5) การทำงานอย่างมีแผนและเห็นคุณค่าของเวลา 6) การรับรู้ข้อมูลที่ย้อนกลับในทันทีเพื่อที่จะได้รับถึงผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของตนเอง 7) ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอและชอบการแข่งขันกับตนเองในการที่จะเพิ่มพูนความเจริญก้าวหน้าของตนเองอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุปว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือความต้องการที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือทุ่มเทร่างกายแรงใจแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่พรณี ชูทัยเจนจิต (2533 : 22) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการโดยเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าครูผู้สอนที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตัวเสริมหรือสิ่งจูงใจต่างๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจเลือกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน่าจะส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู

ขนาดของโรงเรียน

ลักษณะของโรงเรียนจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถบ่งชี้ถึงความแตกต่างในพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคล ดังที่ปีเตอร์สันและไวส์ (โสภณ พวงสุวรรณ. 2538 : 50 ; อ้างอิงจาก Peterson and White. 1982 : 179) ได้กล่าวว่าหน่วยงานที่สังกัดของบุคคลจะส่งผลทำให้การรับรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีความแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับเบเรเกธ (พนาลัย อยู่สำราญ. 2535 : 28 ; อ้างอิงจาก Bregeth. 1971 : 6293 — A) และเบนเดอร์

(Bender. 1973 : 3964 — A) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนำนวัตกรรมไปใช้ในการสอนพบผลที่สอดคล้องกันว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนในขนาดใหญ่กว่าจะนำนวัตกรรมไปใช้ในการสอนมากกว่าครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก เช่นเดียวกับ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 40) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่าขนาดของโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของเพิงใจ พรหมทัศนานนท์ (2541 : 98) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยพบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประยงค์ บุญคำมี (2544 : 181) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนกันดารจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าผู้บริหารโรงเรียนครูที่เป็นกรรมการโรงเรียน ครูวิชาการโรงเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีการปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาด้านจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลถาวรมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ . 05

จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าขนาดโรงเรียนจะส่งผลต่อการรับรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของโสภณ พวงสุวรรณ (2538 : 133 — 134) ได้ศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทวารวดีตามการรับรู้ของบุคคล พบว่าบุคคลที่มีขนาดหน่วยงานต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลในด้านความสามารถในด้านการปรับเปลี่ยนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนและคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ซึ่งมีนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

6.1 งานวิจัยในประเทศ

อำนวย ถาวร (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคกลาง 5 แห่ง พบว่าอาจารย์มีปัญหาด้านความรู้ ด้านการเงิน ด้านเวลาและด้านวัสดุอุปกรณ์ในการวิจัยอยู่ในระดับปานกลางและมีความต้องการด้านการเงิน

ด้านเวลา และด้านวัสดุอุปกรณ์ในการวิจัยอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้ในการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง

ไพโรจน์ แสงจันทร์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการทำงานวิจัยและความต้องการการทำงานวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง 5 แห่ง พบว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูมีความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัยมากที่สุดในทุกประเด็น แต่ที่มีความต้องการเร่งด่วน ก็คือความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัย เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารและบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำวิจัย

พร้อมพรรณ อุดมสิน (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการเสริมสมรรถภาพการวิจัยทางการศึกษาโดยใช้ครูผู้สอนและผู้บริหารในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่าครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา มีความต้องการด้านความรู้ทางการวิจัยเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพ ด้านการอ่านงานวิจัยที่เป็นภาษาง่ายๆ และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติมากที่สุด ส่วนความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ความรู้ทางสถิติอยู่ในระดับมาก

✓ พรีวัฒน์ วงษ์พรม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 10 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านความรู้ ด้านทักษะในการดำเนินการวิจัย ด้านการใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ ข้อมูลลงขาดประสบการณ์และการฝึกการดำเนินการวิจัยการเลือกและการสุ่มตัวอย่างประชากร การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ด้านการสนับสนุนจากบุคคล และหน่วยงาน ส่วนใหญ่จะไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ขาดบุคลากรผู้ช่วยการวิจัย กลุ่มโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครอง และตัวนักเรียนไม่สนใจและไม่เห็นประโยชน์ของการวิจัย 3) ด้านแหล่งความรู้และเครื่องอำนวยความสะดวก พบว่าส่วนใหญ่ขาดแหล่งค้นคว้าตำราและเอกสารอ้างอิง 4) ด้านส่วนตัวของครูผู้ทำวิจัยจะพบปัญหาในด้านการไม่มีเวลาและงบประมาณ 5) ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ส่วนใหญ่จะขาดงบประมาณสนับสนุนในการนำผลการวิจัยไปใช้และเผยแพร่และสรุปหาสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคได้ 2 ประการคือ 1. ตัวครูผู้ทำวิจัยจะครอบคลุมถึงความรู้และทักษะในระเบียบวิธีการวิจัยเวลาในการทำวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัย 2. สิ่งแวดล้อมและหน่วยงานจะครอบคลุมถึงการสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน แหล่งค้นคว้า เอกสาร ตำรา อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก เอกสารงานวิจัยใหม่ๆ และผู้เชี่ยวชาญที่จะให้คำปรึกษา

ปิยชาติ โชติพิพัฒน์และเทวินทร์ จันทศักดิ์ (2534 : 134) ได้ศึกษาสภาพความต้องการในการวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือพบว่าบุคลากรของสถาบันมีความต้องการในการวิจัยตามลำดับดังนี้ คือด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำวิจัย ด้านเงินอุดหนุนการวิจัย ด้านการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ด้านการเผยแพร่ผลการวิจัย

ด้านการประสานการวิจัย ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆรวมทั้งเอกสารประกอบการวิจัย ด้านเวลาที่ใช้ในการวิจัย ด้านผู้ช่วยนักวิจัยตลอดจนการนำผลงานวิจัยไปใช้

ศิวพร ดิลกโกมล (2534 : 93) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่า ครูภาษาอังกฤษที่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยและไม่เคยรับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยมีความต้องการที่จะวิธีพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภโชค ปิยสันต์ (2539 : 99 - 100) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากครูผู้ทำวิจัยจำนวน 29 คน ครูไม่ทำวิจัยจำนวน 40 คน ผู้บริหารหรือครูฝ่ายวิชาการจำนวน 15 คน และบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัยแก่ครูประถมศึกษาจำนวน 8 คน การศึกษาครั้งนี้ พบว่าปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของครู คือปัจจัยด้านตัวครู มีองค์ประกอบที่ผลักดันให้ดำเนินการวิจัยแก่ครู ได้แก่แรงจูงใจอยากพัฒนางานมีความเป็นนักวิชาการ แรงจูงใจจากตำแหน่งชื่อเสียงเกียรติยศและเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นปัจจัยด้านองค์ประกอบในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทุนในการทำวิจัย เวลาในการทำวิจัย แหล่งค้นคว้าข้อมูล วัสดุอุปกรณ์เพียงพอมีที่ปรึกษาในการทำวิจัยตลอดจนบรรยากาศทางวิชาการ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย พบว่าครูขาดสมรรถภาพในการวิจัยตั้งแต่การเลือกปัญหาในการวิจัย การวางแผนการวิจัย และยังพบว่าครูมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำวิจัยซึ่งมีความเห็นที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนนอกจากนี้ครูยังขาดการสนับสนุนในเรื่องทุน แหล่งศึกษาค้นคว้า และขาดที่ปรึกษาในการทำวิจัย

นิลอุบล มณีโชติและคนอื่นๆ (2541 : 98 - 100) ได้ศึกษาคุณลักษณะและปัจจัยในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัย โดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหาร - อาจารย์นักวิจัยและนักวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และมหาวิทยาลัยพายัพ จำนวน 232 คน พบว่าคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัยมี 6 ด้าน ประกอบด้วย การสนับสนุนของมหาวิทยาลัย การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการวิจัยกำหนดมาตรการทางการดำเนิน การวิจัยให้ชัดเจนและปฏิบัติได้ทุกระดับ มีการบริหารที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาโทและปริญญาเอกควบคู่กับการวิจัย เพื่อสนับสนุนการสอน กำหนดปรัชญาที่สามารถปฏิบัติได้อย่างมีเป้าหมาย บุคลากรมีอิสระทางวิชาการ มีการกำหนดภารกิจวิจัยปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัย ได้แก่ ปัญหาด้านงบประมาณมีจำกัดและการบริหารงบประมาณไม่คล่องตัว ด้านบุคลากรยังขาดความสนใจในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถทางการวิจัย

✓เพียงใจ พรหมทัศนานนท์ (2541 : 98 – 99) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปมีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ในด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในด้านด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิไลลักษณ์ อัครีวงศ์ (2541 : 27 - 29) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นว่าผลการวิจัยสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในด้านประยุกต์ในงานที่สอนเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและนำไปแก้ปัญหาพัฒนาท้องถิ่นและสังคม ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 236 คน พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าขาดการสนับสนุน ด้านการเงินและวัสดุอุปกรณ์ ขันตอนความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนยุ่งยาก รวมทั้งขั้นตอนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์มีความล่าช้า ส่วนปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ จำนวนชั่วโมงสอนมากเกินไป การจัดตารางสอนไม่เอื้ออำนวย ขาดผู้นำในการทำวิจัย ขาดความรู้ทักษะ ขาดแรงจูงใจที่เป็นตัวเงินหรือด้านชื่อเสียงเกียรติยศ รวมทั้งการเลือกหัวข้อหรือประโยชน์ในการทำวิจัย

สำนักวิจัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการทำงานวิจัยของอาจารย์สถาบันราชภัฏสวนดุสิตปีการศึกษา 2539 พบว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนมีความต้องการทำงานวิจัยในระดับมาก โดยต้องการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย ด้านเวลาและงบประมาณ ด้านบรรยากาศการวิจัยในสถาบัน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านการพัฒนาความรู้และเทคนิควิธีการวิจัยตามลำดับ ส่วนอาจารย์ที่เคยทำวิจัยมีความต้องการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย ด้านบรรยากาศการวิจัยในสถาบัน ด้านเวลา

และงบประมาณ ด้านการพัฒนาความรู้และเทคนิควิธี ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สูงกว่าอาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน

นางพนา พิชัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม การวิจัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่าครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการส่งเสริมด้านงบประมาณในการทำวิจัยและด้านการ เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อย

บุบผา เป็ดทิพย์ (2543 : 87) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการทำวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ในการสอนมีปัญหาและความต้องการในด้านการเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไปมีปัญหาและความต้องการมากกว่าอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 – 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน มานานจึงทำให้อาจารย์คิดที่จะศึกษาและทำงานวิจัยมากขึ้นประกอบกับอาจารย์ยังมีภาระ ครอบครัวยิ่งทำให้อาจารย์มีปัญหาและความต้องการด้านการเงินและการที่อาจารย์ที่มี ประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 – 10 ปี ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อยกว่าจึงทำให้ไม่สามารถนำเงินส่วนนั้นมาใช้สำหรับ การทำวิจัยได้จึงมีความต้องการด้านการเงินมากกว่าและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 ปี ขึ้นไปมีความรู้เรื่องแหล่งเงินทุนอุดหนุนสำหรับการทำวิจัยและรู้วิธีบริหารเงินสำหรับการวิจัย ได้เป็นอย่างดี

6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แซนเลอร์ (นงเยาว์ ภูแก้ว, 2531 : 60 ; อ้างอิงจาก Sandler, n.d. : 196 - A) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทจริงกับบทบาทในอุดมคติของศึกษานิเทศก์ โดยใช้ศึกษานิเทศก์และประธานคณะกรรมการเป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่าศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่า ลักษณะของโรงเรียนต่างกันมีบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทในอุดมคติในเรื่องการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การบริหารอาคารสถานที่แตกต่างกันโดยโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีบทบาท ที่เป็นจริงและบทบาทในอุดมคติมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ดีซอเทล (ณรงค์ สุทธิภักดี, 2531 : 47 ; อ้างอิงจาก Desautel, 1978 : 42 – A) ได้ศึกษาการรับรู้บทบาทในการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐดาโกตาเหนือ ประเทศสหรัฐอเมริกาผลการวิจัย พบว่าครูใหญ่มีความเห็นว่าตนใช้เวลาส่วนใหญ่ ในการจัดการเรียนการสอนและยังมีความคิดเห็นอีกว่าควรจะได้ปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้ให้มากกว่า

ที่ปฏิบัติอยู่แล้วกับเห็นว่าบทบาทการเป็นผู้นำในด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นบทบาทที่สำคัญสำหรับครูใหญ่

วาวอรันตู (เพียงใจ พรหมทัศนานนท์. 2541 : 52 ; อ้างอิงจาก Waworuntu. 1986 : 12 – 13) ได้ศึกษาความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอินโดนีเซีย พบว่าอาจารย์มีความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสาขาของงานมีผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์

ลิซ่า (Lisa. 1988 : 47 – 56) ได้ศึกษากระบวนการร่วมมือกันของทีมวิจัยซึ่งประกอบด้วย 5 คนและนักวิจัยจากมหาวิทยาลัย 2 คนโดยมีการพบปะกันทุกๆ อาทิตย์ในช่วง 2 ปี ในปีแรกมีการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดปัญหาซึ่งจะต้องมีความร่วมมือในการตั้งวัตถุประสงค์และในปีที่สองพวกเขาตระหนักว่าวัตถุประสงค์ของการวิจัยไม่ใช่การเปลี่ยนแปลง โรงเรียนแต่เป็นการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาโรงเรียนผลที่ได้รับจากความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ตามความรู้สึกของครู พบว่าถึงแม้ข้อค้นพบที่จะได้เป็นเพียงส่วนเล็กๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติแต่ครู 5 คน พบว่าในช่วง 2 ปีนี้ทำให้เขามีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและวิชาชีพมีความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย มีทักษะในการทำวิจัยมากขึ้นและพร้อมที่จะทำการวิจัยในโอกาสต่อไป

อเดล (Adele. 1989 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับครูในฐานะนักวิจัยกับแนวทางที่แตกต่างกันในการรอบรู้ พบว่าเขตการศึกษาต้องให้ออกาสครูเข้าร่วมในการวิจัยข้อเสนอแนะสำหรับนโยบายการพัฒนาบุคลากรเน้นการใช้โปรแกรมครุณักวิจัยพร้อมทั้งจัดให้มีการสนับสนุนจากเพื่อนและยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน ครูประสบปัญหาที่เกิดจากเวลาไม่เพียงพอ ความไม่แน่นอนความไม่สนใจของผู้บริหารแต่ถ้าเพื่อนให้การสนับสนุนก็จะทำให้แก้ปัญหาบางอย่างได้

เกอร์นีย์ (Gurney. 1988 : Abstract) ได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนแบบอิสระเพื่อพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของบุคลิกภาพและการศึกษาทางสังคมเป็นการดำเนินการกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับ 11 - 18 ในท้องที่ชนบทซึ่งผู้วิจัย คือครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรระดับโรงเรียนในระดับที่เป็นนวัตกรรมและมีการนำวิธีการวิจัยปฏิบัติการใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโปรแกรมการฝึกอบรมครูประจำการให้เป็นผู้วิจัยในระหว่างการฝึกอบรม พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการที่จะผลการปฏิบัติงานของตนเองและนำไปสู่การวิเคราะห์การสอนของตนเองในการวิพากษ์วิจารณ์ ผู้เข้ารับการอบรมได้ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และมีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียนและคุณภาพของชั้นเรียนและเกี่ยวกับข้อสรุปของความเข้าใจในกระบวนการซึ่งการปรับปรุงนั้นเป็นส่วนสนับสนุน

สเชมปี (Schempp. 1995 : 237 - 244) ได้ศึกษาเรื่องการเรียนรู้ในงานที่ทำ : วิเคราะห์การเสาะแสวงหาความรู้ของครูจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและวิเคราะห์เกณฑ์ที่ครูใช้ในการเสาะแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการสอนได้ประสบความสำเร็จ โดยศึกษากับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนรัฐบาล 2 คนที่อยู่ด้านตะวันตกเฉียงเหนือของประเทศสหรัฐอเมริกา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตและวิธีทัศนบันทึกภาพวิเคราะห์เอกสารสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการใช้เทคนิค Ethnographic เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาพบว่าเกณฑ์ที่วัดความรู้ของครูมี 5 องค์ประกอบ คือการปฏิบัติการและการดำเนินการในชั้นเรียน พฤติกรรมของครูด้านความรู้ เนื้อหาวิชาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูและเงื่อนไขภายนอกได้แก่กฎหมายและนโยบายของโรงเรียน

โดโรธี (Dorothy. 1997 : Abstract) ได้ศึกษาผลสะท้อนจากการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามหลักการสอนของตนเองโดยมีวิธีการวิจัยที่หลากหลายของครูฝึกสอน 7 คนที่สอนนักศึกษาผู้ใหญ่ 300 คน ในห้องเรียน 25 แห่ง ซึ่งมีความแตกต่างทางด้านภาษาชาติพันธุ์และการศึกษา พบว่านักศึกษาผู้ใหญ่มีปฏิกิริยาต่อหลักการสอนของครูฝึกสอนได้กล่าวว่าครูฝึกสอนควรจะต้องดูบทบาทการสอนของตนเองและจะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในระบบการสอนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเรียกความศรัทธาในการสอนของครูฝึกสอนให้มากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร จำนวน 3,042 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนในการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสัดส่วน ดังตารางการสุ่มตัวอย่างในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เล็ก	106	729	83
กลาง	97	946	107
ใหญ่	69	1,367	155
รวม	272	3,042	345

→ 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง จำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 3 ตอนดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามครูผู้สอนเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน การผ่านการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียน และขนาดของโรงเรียน โดยแบบสอบถามเป็นตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของครูผู้สอนโดยสอบถามพฤติกรรมที่ปฏิบัติของครูที่ดัดแปลงจากเครื่องมือวัดของอาภรณ์ รัตมี (2538 : 172 - 17) เพื่อใช้ในการวิจัยและผู้วิจัยได้ปรับข้อความเป็นบางส่วนโดยอาศัยฉบับเดิมเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยสอบถามพฤติกรรมที่ปฏิบัติของครูที่ดัดแปลงจากเครื่องมือวัดของเจียรนัย จิระโร (2544 : 165 - 166) เพื่อใช้ในการวิจัยและผู้วิจัยได้ปรับข้อความเป็นบางส่วนโดยอาศัยฉบับเดิมเป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร เป็นมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ได้แก่ บุคลิกภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนิยามศัพท์

3.3 สร้างข้อคำถามในแต่ละตอนดังนี้

3.3.1 สร้างแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้แก่ ประสบการณ์ในการสอน การได้รับการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

3.3.2 สร้างแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของอาภรณ์ รัตมี (2538 : 172 - 173) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของเจียรนัย จิระโร (2544 : 165 - 166) มีลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยประโยคข้อความพร้อมมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด รวมทั้งสิ้นจำนวน 25 ข้อ

3.3.3 สร้างแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองตามนิยามศัพท์เฉพาะมีลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยประโยคข้อความพร้อมมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 49 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์

3.5 นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 ใน 5 คนในการคัดเลือกข้อความ

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try out) ใช้กับครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดระนอง จำนวน 50 คน

3.7 นำผลมาวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ข้อความรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความแต่ละข้อกับคะแนน (Item Total Correlation) ผู้วิจัยได้เลือกข้อความของแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูได้แก่บุคลิกภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 22 ข้อ โดยเลือกข้อที่ค่า r ตั้งแต่ .2 ขึ้นไปซึ่งมีค่าระหว่าง .2222 ถึง .7887 และคัดเลือกข้อความของแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู จำนวน 46 ข้อ โดยเลือกข้อที่ค่า r ตั้งแต่ .2 ขึ้นไปซึ่งมีค่าระหว่าง .3423 ถึง .8654

3.8 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9133 ซึ่งวิเคราะห์เป็นด้านบุคลิกภาพ ได้ค่าความเชื่อมั่น .8562 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ค่าความเชื่อมั่น .8519 ส่วนแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9826 ซึ่งวิเคราะห์เป็นรายด้านนโยบายและการวางแผน

ได้ค่าความเชื่อมั่น .9333 ด้านความรู้การวิจัยของครู ได้ค่าความเชื่อมั่น .9324 ด้านงบประมาณ ได้ค่าความเชื่อมั่น .9440 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ได้ค่าความเชื่อมั่น .9575 ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมได้ค่าความเชื่อมั่น .9428 ด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน ได้ค่าความเชื่อมั่น .9189

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโทเพื่อให้ความเห็นชอบแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถาม จำนวน 345 ชุด ผ่านไปยังผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ตามลำดับโดยกำหนดเก็บแบบสอบถามคืนตามวัน เวลา ที่กำหนดและได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวน 309 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกชุด คิดเป็นร้อยละ 89.14

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยหาค่าสถิติและทดสอบสมมติฐานดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likerts Scale) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของครู

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

แบบสอบถามตอนที่ 3 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัย
ในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู

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

การแปลผลคะแนนคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู โดยใช้เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด.
2540 : 99 – 100)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติ / มีระดับการปฏิบัติ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติ / มีระดับการปฏิบัติ
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติ / มีระดับการปฏิบัติ
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติ / มีระดับการปฏิบัติ
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติ / มีระดับการปฏิบัติ
อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้
การคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู
และขนาดของโรงเรียนกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร
โดยใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient)
ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

5.4 วิเคราะห์ค่าสถิติถดถอยพหุคูณแบบ Enter เพื่อศึกษาการทำนายบทบาท
ของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยตัวแปรคุณลักษณะ
ส่วนบุคคลของครูและขนาดของโรงเรียน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

- 1.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- 1.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

- 2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$)
- 2.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2.1.4 ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient)

ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ค่าสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ในการทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t — distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน f — distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบนจากค่าเฉลี่ย (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน จากค่าเฉลี่ย (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2 adjusted	แทน	สัมประสิทธิ์ของการทำนายที่ปรับแล้ว
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่ง พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
SE.b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
X1	แทน	ประสบการณ์ในการสอน
X2	แทน	การได้รับการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน
X3	แทน	บุคลิกภาพ

X4	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
X5	แทน	ขนาดของโรงเรียน
Y1	แทน	นโยบายและการวางแผน
Y2	แทน	ความรู้การทำวิจัยของครู
Y3	แทน	งบประมาณ
Y4	แทน	สิ่งอำนวยความสะดวก
Y5	แทน	การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม
Y6	แทน	การพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน
Y	แทน	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร เป็นรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและขนาดของโรงเรียนกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและขนาดของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านความรู้การทำวิจัยของครู ด้านงบประมาณ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน ดังตารางที่ 2 - 8

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร ทั้ง 6 ด้านโดยรายด้าน

ด้าน	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	นโยบายและการวางแผน	3.39	0.86	ปานกลาง
2	ความรู้การทำวิจัยของครู	3.00	0.96	ปานกลาง
3	งบประมาณ	2.72	0.96	ปานกลาง
4	สิ่งอำนวยความสะดวก	2.88	0.94	ปานกลาง
5	การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม	3.10	0.96	ปานกลาง
6	การพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน	3.02	0.85	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.01	0.92	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร มีการปฏิบัติโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร ด้านนโยบายและการวางแผน

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารที่แจ้งเกี่ยวกับภารกิจและนโยบายการวิจัยของโรงเรียนให้ครูผู้สอนทราบอย่างทั่วถึง	3.68	0.96	มาก
2.	ผู้บริหารจัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน	3.46	0.97	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน	3.31	1.02	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	X	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
4.	ผู้บริหารจัดประชุมนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูผู้สอนปรับปรุงการเรียนการสอน	3.42	0.98	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการกำหนดแผนงานการทำวิจัยในชั้นเรียนของแต่ละกลุ่มสาระวิชา	3.40	1.06	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้กลุ่มสาระวิชา มีการกำหนดโครงการการทำวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละปีงบประมาณ	3.33	1.04	ปานกลาง
7.	ผู้บริหารติดตามดูแลการทำวิจัยของครูผู้สอนให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนงานการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.09	1.01	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.38	1.01	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ด้านนโยบายและการวางแผน โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารชี้แจงเกี่ยวกับการกิจและนโยบายการวิจัย ของโรงเรียนให้ครูผู้สอนทราบอย่างทั่วถึงมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ด้านความรู้การทำวิจัยของครู

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนเพื่อนำไปเป็นประเด็นในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	3.06	1.04	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารจัดหาเอกสาร วารสาร ตำราเกี่ยวกับทฤษฎีหลักการและแนวคิดการทำวิจัยในชั้นเรียน มาพัฒนาความรู้ครูผู้สอน	3.11	1.14	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะครูเกี่ยวกับการออกแบบวิธีการวิจัยในชั้นเรียน	3.03	1.06	ปานกลาง
4.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูผู้สอนในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในชั้นเรียน	3.10	1.11	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารเชิญผู้เชี่ยวชาญทางสถิติการวิจัยมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.74	1.05	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาครูเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	3.03	1.10	ปานกลาง
7.	ผู้บริหารให้คำแนะนำด้านการออกแบบการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน	3.00	1.07	ปานกลาง
8.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาการอ่านและเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครูผู้สอน	2.94	1.08	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.00	1.08	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ด้านความรู้การทำวิจัยของครูโดยรวมและรายด้านทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร ด้านงบประมาณ

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำโครงการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อของบประมาณ	3.08	1.11	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารจัดหาเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนจากบุคคลและหน่วยงานภายนอก	2.76	1.10	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารจัดสรรทุนจากรัฐบาลเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูผู้สอน	2.65	1.07	ปานกลาง
4.	ผู้บริหารจัดมาตรการการรับ — การจ่ายเงินการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นระบบถูกต้องและรวดเร็ว	2.70	1.12	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารให้บริการการยืมเงินตรงจ่ายแก่ครูผู้สอนสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.43	1.10	น้อย
6.	ผู้บริหารแจ้งแหล่งทุนอุดหนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้บุคลากรครูได้รับทราบอย่างทั่วถึง	2.80	1.08	ปานกลาง
7.	ผู้บริหารกำหนดระเบียบการเบิก — จ่ายเงินสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน	2.64	1.11	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		2.72	1.09	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร ด้านงบประมาณ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 5. ผู้บริหารให้บริการการยืมเงินตรงจ่ายแก่ครูผู้สอนสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนมีระดับการปฏิบัติต่ำ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาท
 ของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารจัดหาเอกสาร ตำรา วารสารในห้อง สมุดเพื่อใช้สำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่าง เพียงพอ	2.97	1.09	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารติดต่อและประสานงานแหล่งค้นคว้า ทางวิชาการในห้องสมุดและหน่วยงานภายนอก เพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.83	1.09	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก ในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ๆ ในการการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.96	1.08	ปานกลาง
4.	ผู้บริหารจัดระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของ โรงเรียนเพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.91	1.07	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารจัดสถานที่เฉพาะเพื่อการศึกษาค้นคว้า และเขียนรายงานการวิจัยของครูผู้สอน	2.83	1.05	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารให้บริการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ที่จะใช้ในการวิจัยในชั้นเรียน	2.93	1.08	ปานกลาง
7.	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวิธีการเทคนิค การเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำวิจัย ในชั้นเรียน	2.96	1.05	ปานกลาง
8.	ผู้บริหารจัดหาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับ การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียน	2.67	1.13	ปานกลาง
9.	ผู้บริหารจัดหาเอกสารรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาใช้สนับสนุน การทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครูผู้สอน	2.86	1.12	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		2.88	1.08	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวมและรายข้อทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศทางการวิจัยเพื่อกระตุ้นให้เกิดความสนใจและเห็นความสำคัญการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.08	1.06	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อโครงการวิจัยในชั้นเรียน	3.06	1.06	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น จัดให้มีห้องหรือมุมใดมุมหนึ่งสำหรับศึกษาค้นคว้า	3.03	1.10	ปานกลาง
4.	ผู้บริหารจัดระบบงานในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.07	1.05	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารจัดให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	3.23	1.08	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ร่วมมือกันในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย	3.14	1.08	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.10	1.07	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติของผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาท
 ของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1.	ผู้บริหารจัดให้การอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นครั้งคราวและต่อเนื่อง	3.04	1.07	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครูอย่างสม่ำเสมอ	2.90	1.03	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารจัดหาเอกสารและงานวิจัยในชั้นเรียนต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครูอย่างสม่ำเสมอ	3.01	1.04	ปานกลาง
4.	ผู้บริหารอนุญาตให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมการวิจัยในชั้นเรียนที่หน่วยงานอื่นจัดทุกครั้ง	3.71	1.04	มาก
5.	ผู้บริหารจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางการวิจัยในท้องถิ่นเป็นแกนนำการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.86	1.06	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.64	1.02	ปานกลาง
7.	ผู้บริหารจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนระหว่างกลุ่มโรงเรียน	2.69	1.08	ปานกลาง
8.	ผู้บริหารจัดการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ	2.74	1.06	ปานกลาง
9.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อเพื่อนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย	3.58	1.14	มาก
รวมเฉลี่ย		3.01	1.06	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ด้านบุคลิกภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมการทําวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรขนาด ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทําวิจัย ในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูด้านประสิทธิภาพในการสอน การผ่านการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและตัวแปรขนาดของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ในการทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ดังตารางที่ 10 - 12

ตาราง 10 วิเคราะห์ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ด้านประสิทธิภาพในการสอน การผ่านการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรขนาดของโรงเรียนร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

Model	SS	Df	MS	F
Regression	33. 50	5	6.70	11. 28**
Residual	179. 94	303	0.59	
Total	213. 44	308		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 10 พบว่าตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ด้านประสิทธิภาพในการสอน การผ่านการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรขนาดของโรงเรียนร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังตารางที่ 11

ตาราง 11 วิเคราะห์ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ด้านประสบการณ์ในการสอน การผ่านการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรขนาดของโรงเรียนสามารถร่วมกันทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ตัวแปร	b	SE.b	β	T
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู (y)				
คุณลักษณะส่วนบุคคลของครู				
ประสบการณ์ในการสอน (X1)	- 0.01	0.12	- 0.01	- 0.11
การได้รับการฝึกอบรมวิจัย (X2)	0.06	0.10	0.03	0.57
บุคลิกภาพ (X3)	0.09	0.13	0.05	0.72
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X4)	0.54	0.13	0.32	4.27**
ขนาดของโรงเรียน (X5)	- 0.17	0.05	- 0.17	- 3.12**
a = 0.80 R = 0.40 R ² = 0.16				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พบว่าตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เท่ากับ .40 ส่วนตัวแปรขนาดของโรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงลบกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เท่ากับ .40 ทั้งสองตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูได้ร้อยละ 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและตัวแปรขนาดของโรงเรียนตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ

ตัวพยากรณ์	b	SE.b	β	t	หมายเหตุ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.59	.09	.36	6.73**	R = .36
(Constant)	.64	.35		1.80	R ² = .13
					R ² adjusted = .12
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.06	.09	.36	6.91**	R = .39
ขนาดของโรงเรียน	-.17	.05	-.16	- 3.1**	R ² = .16
(Constant)	.95	.36		2.61**	R ² adjusted = .15

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่าตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรเท่ากับ .36 และสามารถอธิบายความแปรปรวนบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ร้อยละ 13 เมื่อเพิ่มตัวแปรขนาดของโรงเรียนเข้าไปในการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะเพิ่มเป็น .39 และสามารถอธิบายความแปรปรวนบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ร้อยละ 16 พบว่า

ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถค้นพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและตัวแปรขนาดของโรงเรียนสามารถอธิบายความแปรปรวนบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ร้อยละ 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และยังคงมีความแปรปรวนบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ยังอธิบายไม่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ร้อยละ 84

ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกณฑ์เท่ากับ .36 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจ

ในการพยากรณ์ลำดับที่สอง คือตัวแปรขนาดของโรงเรียนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกณฑ์เท่ากับ - 3.1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและขนาดของโรงเรียนกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูเท่ากับ .39

ในการสร้างสมการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y = .95 + .06 \text{ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน)}$$

จากสมการสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา มาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็มากขึ้นไปด้วย

$$Y = .95 + (-0.17) \text{ (ขนาดของโรงเรียน)}$$

จากสมการสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา มาก ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก

สรุปได้ว่าตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรขนาดของโรงเรียนสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 16

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร มีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู และขนาดของโรงเรียนกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร
3. ศึกษาตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและขนาดของโรงเรียนที่สามารถทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

สมมติฐานในการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการสอน การได้รับการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน บุคลิกภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน สามารถร่วมทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

วิธีการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2546 จำนวน 3,042 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ปีการศึกษา 2546 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้ครูผู้สอน จำนวน 345 คน โดยใช้ขนาดของโรงเรียนในการสุ่มแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสัดส่วนจากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 345 ฉบับ ได้รับคืนเป็นฉบับสมบูรณ์ 309 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.56 ของแบบสอบถามทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถามครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร จำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 3 ตอนดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่1 แบบสอบถามครูผู้สอนเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ประกอบด้วยประสบการณ์ในการสอน การผ่านการฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน และขนาดของโรงเรียน โดยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูด้านบุคลิกภาพโดยสอบถามระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ ที่ดัดแปลงจากเครื่องมือวัดของอาภรณ์ รัชมี เพื่อใช้ในการวิจัยและผู้วิจัยได้ปรับข้อความบางส่วนแบบสอบถามฉบับนี้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยสอบถามระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติที่ดัดแปลงจากเครื่องมือวัดของเจียรนัย จิระโร เพื่อใช้ในการวิจัยและผู้วิจัยได้ปรับข้อความบางส่วนแบบสอบถามฉบับนี้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่3 แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยสร้างเองเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 46 ข้อ

ในการสร้างเครื่องมือตอนที่ 3 สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทและผู้ที่ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วจึงนำมาแก้ไขปรับปรุง จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดระนอง จำนวน 50 คน จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตรวจหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร เป็นรายด้านและรายข้อ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและขนาดของโรงเรียนกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู และขนาดของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรสรุปผลดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านความรู้การวิจัยของครู ด้านงบประมาณ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนพบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรทั้ง 6 ด้าน โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู และขนาดของโรงเรียนกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูในด้านบุคลิกภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู และขนาดของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร พบว่าตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เท่ากับ .40 ส่วนตัวแปรขนาดของโรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงลบกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เท่ากับ .40 ทั้งสองตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูได้ร้อยละ 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยสามารถอภิปรายตามประเด็นสำคัญที่เป็นข้อค้นพบจากงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายการวิจัย ฉบับที่ 1 (2542 – 2544) ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่มีผลบังคับใช้จึงทำให้ช่วงเริ่มต้นของการดำเนินการจึงส่งผลทำให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรมีการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และอีกสาเหตุหนึ่งสืบเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะ วิธีการวิจัยในชั้นเรียนส่งผลให้การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพียงใจ พรหมทัศนานนท์ (2541 : 95) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นแรกเนื่องจากอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงอาจมีความรู้ ความสามารถในการทำงานวิจัยเป็นอย่างดีทำให้คาดหวังต่อบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนมองได้อย่างชัดเจน และอีกประเด็นหนึ่งที่มองกลับกันพบว่าผู้บริหารโรงเรียนสาธิตยังไม่ได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในโรงเรียนอย่างเพียงพอ

เท่าที่ควรจึงทำให้บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
จึงอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้
ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในด้านนโยบายและการวางแผนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อยังพบว่า
ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับการประชุม ชี้แจง ภารกิจและนโยบาย
การวิจัยของโรงเรียนให้ครูผู้สอนทราบอย่างทั่วถึง เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้ในวันที่ 20 สิงหาคม
พ.ศ. 2542 ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียน
ให้ครูผู้สอนได้รับทราบเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าว ซึ่งนโยบายยังเป็นตัวกำหนดทิศทาง
ในการวางแผนให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เช่นเดียวกับสัจจวรรณ
ทรรพวสุ (2540 : 46) กล่าวว่า การวิจัยก็ถือเป็นแผนงานหนึ่งที่ถูกกำหนดไว้เพื่อให้องค์กรหรือ
ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยได้มีแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งยังเป็น
ประโยชน์กับฝ่ายบริหารในการส่งเสริมสนับสนุนระดมทรัพยากรและร่วมมือด้านการวิจัย
จากแหล่งต่างๆ มาเกื้อหนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษาต่อไป

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในด้านงบประมาณเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยเกี่ยวกับการให้ยืมเงินอุดหนุน
แก่ครูผู้สอนสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรร
ให้ไม่เพียงพอในการบริหารงานในสถานศึกษาอยู่แล้ว ดังนั้นงบประมาณที่จะให้บริการ
ยืมเงินอุดหนุนแก่ครูผู้สอนสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนจึงมีน้อยหรืออาจจะไม่มีเลย
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางพญา พิษย์ (2543 : 82) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
ในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร
พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยในสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรไม่มีงบประมาณ
สนับสนุนการทำวิจัยให้กับครูผู้วิจัย

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ในด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารโรงเรียน
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับการอนุญาตให้ครูได้เข้ารับการอบรมการวิจัยในชั้นเรียน
ที่หน่วยงานอื่นจัดทุกครั้ง และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ลาศึกษาต่อเพื่อนำความรู้
ความสามารถไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะ
ผู้บริหารโรงเรียนได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรครูให้มีศักยภาพ
ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนโดยส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา หรือลาศึกษาต่อ
เพื่อนำความรู้และทักษะวิธีการต่างๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 8) และจิรพันธ์ ไตรทิพยจรัส (2543 : 68) กล่าวว่าไว้ว่าการพัฒนานุเคราะห์ในหน่วยงานให้มีความรู้ความเข้าใจและเกิดทักษะในการวิจัยสามารถนำสิ่งเหล่านั้นไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและขนาดของโรงเรียนกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร พบว่า

2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูเกี่ยวกับบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลิกภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรได้แสดงพฤติกรรมออกมาโดยตรงต่อการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และสังคมในด้านความมั่นใจในตนเอง ความรับผิดชอบ สุขุม ความอดทน มานะ ความกระตือรือร้น ความสนใจและการมีอารมณ์ที่มั่นคงแตกต่างกัน จึงส่งผลทำให้การรับรู้ของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุนีย์ ลำก้าปิ่น (2530 : 15) กล่าวว่าบุคลิกภาพของบุคคลคือลักษณะรวมของบุคคล เช่น รูปร่าง หน้าตา สติปัญญา ความรู้สึก ความสนใจ และความเชื่อมั่นของบุคคลที่ต่างกันจึงทำให้บุคลิกภาพของบุคคลนั้นแตกต่างกัน และงานวิจัยงานวิจัยของสตีเฟน (Stephen. 1974 : 139 – 143) กล่าวว่าบุคลิกภาพของครูในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความกระตือรือร้น กระตือรือร้น และมีความสนใจส่งผลทำให้การปฏิบัติงานจะดีตามไปด้วย อีกทั้งงานวิจัยของโสภณ พวงสุวรรณ (2538 : 132 – 133) ได้ศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัยทราวดี้ พบว่าบุคลากรมีการรับรู้นโยบายและการวางแผนการจัดทำงบประมาณและการควบคุมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของพรรณพร หุทัยถาวร (2542 : 94 – 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ความหนักแน่น สุขุมเยือกเย็น มีเหตุผล ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมของผู้นำของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนมีความต้องการ ความหวัง ความพยายามที่จะสร้างผลงานให้มีคุณภาพเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ ความทะเยอทะยาน และความสำเร็จในชีวิต

ซึ่งสอดคล้องกับเจียรนัย ทรงชัยกุล (2534 : 500) กล่าวว่าบุคคลที่มีความมุ่งมั่นเพียรพยายาม มีเป้าหมายที่ชัดเจน ความหวัง แผนงาน และปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้นเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง พรณี ชูทัยเจนจิต (2533 : 22) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นกิจกรรมซึ่งคนนำมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการโดยเฉพาะครูผู้สอนที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจะสูงขึ้นตามไปด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งเร้าหรือเครื่องล่อใจทำให้ครูผู้สอนเกิดความพอใจและสนใจในการปฏิบัติงาน และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานของบุคคลจะช่วยเพิ่มความสนใจ ความกระตือรือร้นและผลผลิตในการทำงานให้สูงขึ้น คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานของบุคคลจะส่งผลทำให้ผลผลิตในการทำงานสูง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2536 : 146 — 147)

2.3 ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยไม่เป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากการสุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กโดยประมาณสองในสามของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจึงทำให้ค่าสถิติที่ออกมาเป็นลบทำให้ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู ยังอีกประเด็นหนึ่งสืบเนื่องจากขนาดของโรงเรียนส่งผลต่อการรับรู้ของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรครูผู้สอนจำนวนน้อยครูผู้สอนจึงมีส่วนช่วยงานบริหารในสถานศึกษาจึงมีการรับรู้บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไปมีบุคลากรครูผู้สอนจำนวนมากครูผู้สอนจึงไม่มีส่วนช่วยงานบริหารในสถานศึกษาจึงน่าจะทำให้การรับรู้บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ ศรีดี (2542 : 100) พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กครูผู้สอนมีการรับรู้องค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพโรงเรียนสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรครูผู้สอนน้อยและผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้นมีโครงสร้างระบบการบริหารและการจัดการได้ดีสามารถเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานระหว่างกัน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างใกล้ชิดมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่หรือขนาดกลาง จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีความคล่องตัวและมีความพร้อมสูงส่งผลทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารงานที่มีคุณภาพสูง

3. ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและขนาดของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำนายบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูมีค่าค่อนข้างสูง โดยเฉพาะตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพียงตัวเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ร้อยละ 13 ทั้งนี้เพราะการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ครูผู้สอนจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของผู้เรียน

เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกับตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูได้ร้อยละ 16 ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะของโรงเรียนจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถบ่งชี้ถึงความแตกต่างในพฤติกรรมที่แสดงออกและการรับรู้ของครูผู้สอน ดังที่ปีเตอร์สันและไวส์ (โสภณ พวงสุวรรณ. 2538 : 40 ; อ้างอิงจาก Peterson and White. 1982 : 179) ได้กล่าวว่าหน่วยงานที่สังกัดของบุคคลจะส่งผลทำให้การรับรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ ศรีดี (2542 : 100) พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กครูผู้สอนมีการรับรู้องค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพโรงเรียนสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่หรือขนาดกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรครูผู้สอนน้อยและผู้บริหารโรงเรียนมีความกระตือรือร้นมีโครงสร้างระบบการบริหารและการจัดการได้ดีสามารถเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานระหว่างกันและสามารถการควบคุมกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างใกล้ชิดมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่หรือขนาดกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ดังนี้

1. จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชุมพรด้านงบประมาณเกี่ยวกับการให้ยืมเงินทดรองจ่ายแก่ครูผู้สอนการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารจัดการในสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่ง

สำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูผู้สอนเพื่อสะดวกในการดำเนินการสร้างและพัฒนา
นวัตกรรมการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากที่สุด

2. จากการศึกษา พบว่าตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ด้านแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำ
วิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำวิจัย
ในชั้นเรียนให้แก่ครูซึ่งอาจจะทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิจัย
ในชั้นเรียน การให้รางวัลแก่ครูที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัย
ในชั้นเรียนของครู เป็นต้น

3. จากการศึกษาตัวแปรที่พยากรณ์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม
การทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู พบว่าตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูเกี่ยวกับ
ความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียนเป็นสิ่งที่กระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนการจัดการศึกษา
จะต้องแสวงหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยี แหล่งการเรียนรู้ และนวัตกรรมทางการศึกษา
ให้มีความหลากหลาย เหมาะสม เพียงพอและทั่วถึง สิ่งเหล่านี้น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับ
ความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทของผู้บริหาร
โรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครู หรือโดยการเพิ่มตัวแปรที่จะศึกษา
ให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม
การทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูได้เพียงร้อยละ 16 จึงมีตัวแปรอื่นๆ ที่ยังไม่ทราบอีก

2. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูและ
ตัวแปรขนาดของโรงเรียนกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชุมพร พบว่าตัวแปรขนาดของโรงเรียน
มีความสัมพันธ์เชิงลบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการเลือกสุ่มตัวอย่างของการวิจัยจะไม่กระจาย
อย่างทั่วถึง จึงน่าจะมีการออกแบบการสุ่มตัวอย่างการวิจัยให้มีความกระจายมากกว่านี้

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในเขตพื้นที่
การศึกษาจังหวัดชุมพร

4. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม
การทำวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการสัมภาษณ์ครูผู้สอน ครูวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระต่างๆ
เพื่อผลการวิจัยที่ชัดเจนและแน่นอนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศรีเดชา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2534). *นโยบายและแนวทางการวิจัยทางการศึกษาการศาสนาและวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 2 พ.ศ.2535 - 2539*. กรุงเทพฯ :
คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2542). *นโยบายและแนวทางการวิจัยทางการศึกษาการศาสนาและวัฒนธรรม*.
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิติ ดยัคคานนท์. (2532). *นักบริหารทันสมัย*. กรุงเทพฯ : บัดเดอร์ฟลาย.
- กิติมา ปรีดีติลก. (2526). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- กรมวิชาการ. (2529). “สรุปรายงานการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยการศึกษาครั้งที่ 5 เรื่องการนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการศึกษา,” *วิจัยทางการศึกษา*. 17 (2) :
57 – 61.
- (2542). *วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2533). *นโยบายและแนวทางการวิจัยการศึกษาการศาสนาและวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2543). *รายงานผลการวิจัย*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
เอกสารรายงานวิจัยทางการศึกษาฉบับที่ 250 / 2543.
- กรมสามัญศึกษา. (2532). *การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน เอกสารลำดับที่ 5*.
กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2533). *เส้นทางใหม่ของการวิจัยพัฒนา*. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว. เอกสารการวิจัยทางการศึกษาฉบับที่
107 / 2533.
- (2537). *การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยปีงบประมาณ 2535-2536 ของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรมวิชาการ.
- (2542). *วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- คณะกรรมการการวิจัยการศึกษาการศาสนาและวัฒนธรรม. (2542). *นโยบายและแนวทางการวิจัยทางการศึกษาการศาสนาและวัฒนธรรมฉบับที่ 3 พ.ศ.2540 - 2544*. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). *แผนปฏิบัติการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการ (แผนที่ 20)*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ. ถ่ายเอกสาร.

- (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ครุรักษ์ ภิมภักษ์. (2543). *เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ฉะเชิงเทรา : งามช่าง.
- เครือวัลย์ ลีมอภิชาดิ. (2531). *หลักการและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและพัฒนา*. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์.
- จรินทร์ วินทะไชย์. (2541). *ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จิรพันธ์ ไตรทิพจรส. (2543, มกราคม). “การวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ในสถานศึกษากับการปฏิรูปสถานศึกษา : ฐานคิดในการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน,” *วิชาการ*. 3 (1) : 68 - 72.
- จุมพล สวัสดิการ. (2533). *หลักและวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สุวรรณภูมิ.
- เจียรนัย จิระโร. (2544). *บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- จำนงค์ ภาษาประเทศ. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของครู – อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เฉลียว บุรีภักดีและสมใจ จิตพิทักษ์. (2531, เมษายน). “มหาวิทยาลัยกับการะงานด้านการค้นคว้าวิจัย” *ศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา*. 1 (2) : 14 – 30.
- ชัยพจน์ รักราม. (2538, เมษายน – ธันวาคม). “การวิจัยในชั้นเรียน,” *วิจัยทางการศึกษา*. 25 (2 – 4) : 38 - 42.
- ชารี มณีศรี. (2528). *การบริหารงานธุรการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศิลปาบรรณาการ.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). *รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล*. ปรินูณานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2533). *เทคโนโลยีทางการสอน : การออกแบบและพัฒนา*. กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.

- ณรงค์ สุทธิภักดี. (2531). *การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2543, พฤษภาคม). “การวิจัยในชั้นเรียน,” *วิชาการ*. 3 (5) : 72 – 77.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2536). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรชัย ปุณณโชติ. (2532). *การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธำรง ชูทัพและคณะ. (2532, ตุลาคม – ธันวาคม). “การเพิ่มคุณภาพงานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา,” *การวิจัยทางการศึกษา*. 19 (4) : 119 – 127.
- ธำรง บัวศรี. (2526). *หลักการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เพ็ญวิทยา.
- นภาพร สิงห์หัต. (2531). *การพัฒนาชุดการสอนรายบุคคลเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพทางการวิจัยที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพรณ แก้วกรณ. (2533). *ผลการสนใจญาติต่อพฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยหลอดเลือดสมอง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- นิภา ศรีโพธิ์โรจน์. (2541). *ปัญหาในการทำวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิลอุบล มณีโชติและคนอื่นๆ. (2541). *ลักษณะและปัจจัยในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. (การอุดมศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- นงเยาว์ ภูแก้ว. (2531). *การศึกษายาทบทวนตัวกำหนดประสิทธิผลกับผลการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอของศึกษาธิการอำเภอผู้ผ่านและไม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรเตรียมศึกษาธิการอำเภอ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นงเยาว์ บัวทอง. (2543). “การส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกโดยใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้,” ใน *รวมบทความเรื่องครูมืออาชีพตามมาตรา 24*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. หน้า 54 - 62. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

- นางพวง พิชัย. (2543). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2534). *หลักการบริหารศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัทการพิมพ์จำกัด.
- บ๋อง มธุรสสุวรรณ. (2542). *การบริหารงานวิชาการระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2537). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต อินทรชั้น. (2526). *การสัมมนาการบริหารงานบุคลากร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2540). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุบผา เป็ดทิพย์. (2543). *ปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). *การบริหารโครงการ*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- (2535). *นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประยงค์ บุญคำมี. (2544). *ศึกษาการปฏิบัติงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียน กันดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ วะสี. (2541). *ปฏิรูปการศึกษายกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากความหายนะ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.
- ปราณี นุ่นน้อย. (2540). *การพัฒนาองค์ประกอบการประเมินงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยชาติ โชคพิพัฒน์และเทวินทร์ จันทรศักดิ์. (2534, มีนาคม). "สถานภาพและความต้องการในการวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ," *วิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. 2 (1) : 11 – 12.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2539). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม.

- ผดุง อัมพรมณี. (2542). *การจัดทำงบประมาณและโครงการในโรงเรียน*. กาญจนบุรี :
ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์. สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล. (2543). *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฝ่ายเจ้าหน้าที่. (2543). *แบบรายงานข้อมูลอัตราค่าจ้างครูและปริมาณงานในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร.*
- ฝ่ายวิจัยและประเมินผลการศึกษา. (2544). *รายงานผลการประเมินทางการศึกษาประจำปี
2544. ชุมพร : สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. เอกสารรายงานผล
การประเมินการศึกษาระดับที่ 21 / 2544.*
- พัชนี วรกวิน. (2524). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิริยะการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2538). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พยุงค์ศักดิ์ จันทรสุรินทร์. (2541, สิงหาคม). " การวิจัยในชั้นเรียน : ทางเลือกใหม่ของการ
นิเทศการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา," *วิชาการ*. 1 (8) : 2 – 12.
- พรรณิ ชูทัยเจนจิต. (2533). *แรงจูงใจและความต้องการ : เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยา
และสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนว*. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พรรณพร หฤทัยถาวร. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและพฤติกรรมผู้นำของ
ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล
ตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
- พิพัฒน์ โกศลวัฒน์. (2531, มีนาคม). " บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา,"
วิชาการ. 33 (3) : 6 – 9.
- พีระ ดาปสนันท์. (2537). *คุณลักษณะของนักวิชาการศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการ
ของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.*
- พีรวัฒน์ วงษ์พรหม. (2533). *สภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา10. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.*
- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). *บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สาย
วิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- พร้อมพรรณ อุดมสิน. (2528). รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการเสริมสมรรถภาพการวิจัยทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ญศรี ภู่อุทัย. (2540). *งบประมาณเพื่อวางแผนและควบคุมกำไรสำหรับผู้บริหารและนักลงทุน*. เชียงใหม่ : โกลบอลวิชั่นจำกัด.
- เพียงใจ พรหมทัศนานนท์. (2541). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2533). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรจน์ แสงจันทร์. (2527). *สภาพการวิจัยและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปิญญู สาธ. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2541). *มนุษย์กับสังคม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2536). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เยาวภา เจริญบุญ. (2538). *การศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). *ประวัติการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มติชน.
- รุ่ง เจนจิต. (2532). *การสร้างและเขียนรายงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น*. กรุงเทพฯ : ดันอ้อ.
- รุ่ง เจนจิตและกนก จันทร์ขจร. (2534). *กองพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา*. กรุงเทพฯ : กองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ. เอกสารการวิจัยการศึกษาอันดับที่ 107 / 2534.
- รสริน ฤทธิ์โรจน์. (2539). *ความรู้และเจตคติของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 4 สังกัดกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สิ่งแวดล้อม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- ลัดดา คำพลงาม. (2540). *กระบวนการและผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ที่มีต่อพฤติกรรมการสอน : พหุกรณีศึกษาของครูนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา กองคำ. (2541). *การศึกษาสภาพการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ คล้ายทองคำ. (2535). *การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัด การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนาพร ระเบียบทุกข์. (2541). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*.
กรุงเทพฯ : เลิฟแอนด์ลิฟเพรสจำกัด.
- วันทนา ชูช่วย. (2534). *การทำวิจัยในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภ กันทรัพย์. (2532, ตุลาคม – ธันวาคม). “การวิจัยการศึกษาในเอเชียและแปซิฟิก,”
วิจัยทางการศึกษา. 19 (4) : 18 – 29.
- (2534). *แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- (2541, มกราคม). “ผู้บริหารกับการวิจัยในสถานศึกษา,” *วิชาการ*. 1 (1) :
54 – 57.
- วาสนา เดชอุดม. (2528). *พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร*. ปริญญาโท ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย ชาดะน้อย. (2538). *ปัญหาการนำนโยบายการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของ โรงเรียนไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (นโยบายและการวางแผนสังคม).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2536, สิงหาคม – กันยายน). “สถานภาพของการวิจัยทางการศึกษา ในประเทศไทย,” *วิจัยการศึกษา*. 16 (6) : 21 – 26.
- วิเชียร เกตุสิงห์และคนอื่นๆ. (2536). *รายงานวิจัยเรื่องสถานภาพของการวิจัยทางการ ศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

- วินัย ดอนโคตรจันทร์. (2542). *ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุดรธานี*.
 ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาพร มาพบสุข. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วีรพล ฉลาดแย้ม. (2544). *การวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
 ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วิลัยลักษณ์ อัดธีรวงศ์. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง," วารสารพระจอมเกล้าลาดกระบัง*.
 6 (1) : 14 – 15.
- ศิวพร ดิลกโกมล. (2534). *ความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาเขตการศึกษา1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การมัธยมศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภโชค ปิยะสันต์. (2539). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ (การวิจัยและสถิติการศึกษา).
 เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สจิวรรณ ทรรพสุ. (2540). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สายใจ ศรีดี. (2542). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพกับสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา12*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ไสว พักขาว. (2542). *การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ : โครงการตำราวิชาการราชภัฏเฉลิมพระเกียรติ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และคณะ. (2523). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนีย์ ละกำป็น. (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
 วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- สุพัตรา สุภาพ. (2539). *สังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2524, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). “บรรยากาสที่เกื้อกูลต่อการวิจัยการศึกษา,” *ข่าวสารการวิจัยทางการศึกษา*. 5 (2) : 22 – 25.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). *การพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้*.
กรุงเทพฯ : ปฏิรูปการเรียนรู้จำกัด.
- สมคิด บางโม. (2439). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
นำอักษรการพิมพ์.
- สมชาย เทพแสง. (2543, ธันวาคม). “การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเชิงรุกตามธรรมนูญ
ศึกษา,” *วิชาการ*. 3 (12) : 16 – 21.
- สมพร เสรีวัลลภ. (2539). *การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถม
ศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร พัฒนากำจร. (2535). *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการเสนอผลงานทางวิชาการ
และงานวิจัย*. คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2518). *การบริการงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2539). *สิ่งเร้าและแรงจูงใจ : เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยา
ทั่วไป*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมยศ นาวิการ. (2539). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- โสภณ พวงสุวรรณ. (2538). *การศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสหวิทยาลัย
ทหารวดี : การรับรู้ของบุคคล*. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2522). *รายงานการวิจัยเรื่องระบบและโครงสร้างที่มีผลกระทบต่อ
การบริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สรวง วรอินทร์. (2535). *บทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ตามทรรศนะของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สรวงทิพย์ ภูกฤษณา. (2541). *การรับรู้บทบาทที่กำหนดบทบาทที่คาดหวังและบทบาท
ที่ปฏิบัติจริงของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยเขตภาคตะวันออก*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2528 ค). *การบริหารงานธุรการการเงิน และพัสดุชุดฝึกอบรมด้วยตนเองเล่มที่ 6*. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช.
- (2535). *คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : กองพัฒนาบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- (2536). *นโยบายการประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช.
- (2542). *นโยบายการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2542 – 2544)*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *บันทึกการศึกษาไทย 2543*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักวิจัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. (2541). *ความต้องการในการทำงานวิจัยของอาจารย์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ปีการศึกษา 2539*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อนันต์ สิงห์โตทอง. (2535). *บทบาทของศึกษานิเทศก์อำเภอด้านการพัฒนางานนิเทศใน โรงเรียนที่กั้นดารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา สรวาสี. (2540, มิถุนายน – กรกฎาคม). "การวิจัยในชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม," *ข้าราชการครู*. 17 (5) : 15 – 17.
- อาภรณ์ รัตมี. (2539). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อารีย์ พันธุ์มณี. (2542). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : เลิฟแอนด์ลิฟเพรส.
- อารีย์ เมธาภาคย์. (2539). *การทำนายเจตนาต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร จามรมาน. (2531). *อุดมมุ่งหมายทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ฟันนี่พับบลิชชิง.
- (2544). *การวิจัยในชั้นเรียนและในโรงเรียนเพื่อพัฒนานักเรียน*. กรุงเทพฯ : ฟันนี่.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2527). *หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : อนันตศิลป์การพิมพ์.
- อรพรรณ พรสีมา. (2537). *เทคนิคการฝึกอบรมทางเทคโนโลยีทางการศึกษา (Training Techniques in Education Technology)*. เอกสารประกอบการเรียนวิชาเทคโนโลยี 422 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อำนาจ ถาวร. (2526). *ปัญหาและความต้องการด้านการวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคกลาง*. ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อำพร วิริยะโกศล. (2538). *นโยบายการฝึกอบรมขององค์การธุรกิจในท้องถิ่น*. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- Adele Fiderer. (1989). *Teacher as researchers : A different way of knowing*. Columbia University.
- Anastasi, Anne. (1968, May). *Personality Development*. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Ashton, P. T. (1984). "Teacher efficacy : A motivational paradigm for effective Teacher Education," *Journal of Teacher Education*. 35 (5) : 26 – 32.
- Beattie, Catherine. (1989). "Action Research : A Practice in Need of Theory?," *Re – Interpreting Curriculum Research : Images and Arguments*. edited by Geoffrey Milbern, Ivor Goodson and Robert J. Clark. P. 110 – 112 ; Great Britain : Taylor and Francis Ltd.,
- Castetter, William B. (1992). *The Personnel Function in Education Administration*. 5th ed. New York : Macmillan Publishing.
- Chester, M.D. (1991, December). "changes in attitudes toward teaching and self – efficacy belifes within first – year teachers in urban school. Master's Thesis, Harvard University.," *Dissertation Abstracts International*. 52 (6) : 1956 A.
- Cronbach, Lee. J. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : Harper and Row.
- Cohen, B. J. (1979). *Introduction to Sociology*. New York : McGraw Hill Company.
- Deforest, P.A. (1992). The effect of consultation model and consultee personal teaching efficacy on ratings of consultant effectiveness and intervention acceptability. (CD – ROM). Abstract from : Proquest File : Dissertation Abstract Item : 9206486.
- Denham, G.H., and Michael, J.J. (1981, March). teachers' sense of efficacy : A definition of the Construct and model for further research. *Educational Research Quarterly*. 5 (3) : 39 – 61.

- Dorothy, Watson J. (1997, June). "Reflective Action Research Through Classroom Inquiry : Seven Workplace Teachers Examine Their Teaching Beliefs," (CD-ROM). Abstracts from : ProQuest File : Dissertation Abstracts Item : 9717180.
- Gibson, S., and Dembo, M.H. (1985, October). " teachers' sense of efficacy : An important factor in school improvement.," *The Elementary School Journal*. 86 (7) : 173 – 184.
- Gibson and others. (1988). *Organization : Behavior , Structure , Process*. 6th ed. Texas : Plano Business.
- Goor, M.B. (1990, December). self – efficacy beliefs and personal hardiness characteristics of teachers at three career stages. Doctoral dissertation. University of Virginia. *Dissertation Abstracts International*. 51 (3) : 1956 A.
- Herzberg, Frederick, Barnard Mausner and Barbara Bloch Snyderman. (1982) *The Motivation to Work*. 2nd ed., New York : John Wiley and Sons.
- House, Robert J. (1971, September). " A Path Goal Theory of Leader Effectiveness Administrative," *Science Quarterly*. 16 (8) : 321 – 338.
- Hoyle, Fric. (1969). *The role of the teacher*. London : Routedge and Kegan Paul.
- Hoy, Wayne K. and Miskel , Cecil G. (1991). *Educational Administration : Theory, Research And Practice*. 4th ed. New York : McGraw – Hill.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970, November). "Determining Sample Size for Research Activities at a Research University," *Educational and Psychological Measurement*. 30 (3) : 607 – 610.
- Lisa, Smulyan. (1971, September). " The Collaboration Process in Action Research," *Education Research Quarterly*. 25 (7) : 1987 – 1988.
- Luthans, F (1992). *Organizational Behavior*. 6th ed New York : Mc Graw – Hill.
- Marsh, Colin and Ken Stafford. (1984). *Curriculum : Australia Practices and Issues*. Australia : Mc Graw – Hill book Company Australia Pty Limited.
- Michael, Kenneth. (1992). *Developing teacher – researchers In high school : A case study of Aplanned in tervention*. University of Pennsylvania.
- Milton, Charles R. (1981). *Human Behavior in organization*. Englewood Cliff , New Jersey : Prentice – Hall.

- Schempp, P. G. (1995, Summer). " Learning on the Job : An Analysis of the Acquisition of a Teacher's Knowledge," *Journal of Research and Development in Education*. 14 (9) : 237 – 244.
- Stephen, Romine. (1974, December). " Student and Faculty Perceptions of an Effective University Instructional Climate," *Journal of Educational Research*. 68 (6) : 139 – 143.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ
อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ทัศนาก ทอภักดี
อาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. นางวรยา พลายเล็ก
ศึกษานิเทศก์ 9 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร
4. นางสุดา อุ่นเมือง
อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนเอกชัย อำเภอมะนัง จังหวัดสมุทรสาคร
5. นายวิวัฒน์ ไธสงกุล
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านเขาหลวง อำเภอละมั่ง จังหวัดชุมพร

ภาคผนวก ข
รายชื่อกลุ่มตัวอย่างและแบบสอบถามในการวิจัย

**บัญชีรายชื่ออำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร
ที่ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามการวิจัย**

1. อำเภอเมืองชุมพร
2. อำเภอปะทิว
3. อำเภอท่าแซะ
4. อำเภอสวี
5. อำเภอทุ่งตะโก
6. อำเภอพะโต๊ะ
7. อำเภอหลังสวน
8. อำเภอละแม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ ๔๔๔๔

วันที่ ๘ มิถุนายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวราภรณ์ มณีบางกา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ยุทธนา ไชยจุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ อาจารย์ทัศนาก ทองภักดี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบสอบถามให้ นางสาวราภรณ์ มณีบางกา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์ไพโรจน์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/ 4500

วันที่ 6 มิถุนายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววรารณ์ มณีบางกา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ยุทธนา ไชยจุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ สุภากิจ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบสอบถามให้ นางสาววรารณ์ มณีบางกา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1012/ 4501

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มิถุนายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววรรณ มณีบางกา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ยุทธนา ไชยจุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ นางวรยา พลายเล็ก ศิษยานิเทศก์ 9 และ อาจารย์สุดา อุ่นเมือง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจแบบสอบถาม ให้ นางสาววรรณ มณีบางกา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-2584119

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 077-559119 มือถือ 09-8669951



ที่ ทม 1012/4553

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

9 มิถุนายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวราภรณ์ มณีบางกา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ยุทธนา ไชยกุล เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ นายวิวัฒน์ ไรยสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาหลวง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวราภรณ์ มณีบางกา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ไพโรจน์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 077-559119 มือถือ 09-8669951



ที่ ทม 1012/ 4509

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 มิถุนายน 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดระนอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวราภรณ์ มณีบางกา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษายาทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ยุทธนา ไชยจุฑา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน จำนวน 50 คน ในโรงเรียนบางรืน โรงเรียนอนุบาลเมืองระนอง โรงเรียนชาติเฉลิม และ โรงเรียนหงาว สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดระนอง เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ในระหว่างเดือนมิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวราภรณ์ มณีบางกา ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 077-559119 มือถือ 09-8669951



ที่ ทม 1012/4 ๕๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มิถุนายน 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัด

เนื่องด้วย นางสาววรารักษ์ มณีบางกา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ยุทธนา ไชยจุฑา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน จำนวน 345 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววรารักษ์ มณีบางกา ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามิหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 077-559119 มีถือ 09-8669951

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

8 กรกฎาคม 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน อาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน

ด้วยดิฉันนางสาววรารมณ มณีบางกา นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการบริหารงานให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นและยังส่งผลไปสู่ครูผู้สอนและผู้เรียนมากที่สุด

ในการครั้งนี้ ดิฉันเห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่ง ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่จะนำไปสู่การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ถูกต้องสมบูรณ์ตามความเป็นจริง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่เป็นอยู่ คำตอบของท่านถือเป็นความลับ และจะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ใดทั้งสิ้น ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกข้อของท่าน และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาววรารมณ มณีบางกา)
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมที่ปฏิบัติของครูผู้สอนในด้านบุคลิกภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด

ขอความกรุณาครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม ตามพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริง และตามการรับรู้ของท่าน ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้นจะไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่อง () ที่เป็นความจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. ประสบการณ์ในการสอน

() น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

() 10 ปีขึ้นไป

2. ท่านได้รับการฝึกอบรมการวิจัยในชั้นเรียนในช่วง พ.ศ. 2542 - 2546

() ได้รับการฝึกอบรม 1 – 2 ครั้ง

() ได้รับการฝึกอบรม 3 ครั้งขึ้นไป

3. ขนาดของโรงเรียน

() ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)

() ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 300 คน)

() ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 พฤติกรรมที่ปฏิบัติของครูผู้สอน

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้อาศัยศึกษาพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงของครูผู้สอน ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมที่ปฏิบัติจริงของท่านมากที่สุดตามระดับค่าคะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|-----------------------------------|
| 1 หมายถึง | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อยที่สุด |
| 2 หมายถึง | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติน้อย |
| 3 หมายถึง | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติปานกลาง |
| 4 หมายถึง | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติมาก |
| 5 หมายถึง | ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติมากที่สุด |

ข้อที่	คุณลักษณะส่วนบุคคลของครู	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	ด้านบุคลิกภาพ					
1	ยอมรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเกิดความผิดพลาด.....					
2	สำรวจงานที่ค้างค้างของตนเองอยู่เสมอ.....					
3	พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง.....					
4	มีความกระตือรือร้นรับทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด.....					
5	มีความตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทน.....					
6	การพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างละเอียดก่อนตัดสินใจ.....					
7	ศึกษาปัญหางานที่ได้รับมอบหมายด้วยความละเอียดถี่ถ้วน.....					
8	ตรวจสอบความเรียบร้อยของงานทุกครั้งก่อนส่งงาน.....					

ข้อที่	คุณลักษณะส่วนบุคคลของครู	ระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
9	เตรียมอุปกรณ์ให้พร้อมก่อนลงมือปฏิบัติงาน...					
10	พิจารณาหรือเลือกอุปกรณ์การใช้งานอย่างถูกต้องและเหมาะสม.....					
11	แสวงหาความรู้และนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน.....					
12	ควบคุมอารมณ์ได้ทุกกรณีในการปฏิบัติงาน.....					
	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
13	สอนโดยมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ.....					
14	ค้นหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน.....					
15	ต้องการเห็นความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียน.....					
16	ช่วยเสนอแนะทางการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน.....					
17	จัดประสบการณ์กระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้.....					
18	แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในขณะปฏิบัติงานในการสอน.....					
19	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปปฏิบัติการได้ดียิ่งขึ้น.....					
20	คาดหวังผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้.....					
21	แสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับการชมเชยในการปฏิบัติงาน.....					
22	เสนอผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ...					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน

คำชี้แจง แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามถามการรับรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชุมพรใน 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านความรู้การทำวิจัยของครู ด้านงบประมาณ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน

โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย "✓" ลงในช่องที่ตรงกับระดับที่ผู้บริหารโรงเรียนของท่านได้ปฏิบัติจริง

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
	ด้านนโยบายและการวางแผน					
1	ผู้บริหารชี้แจงเกี่ยวกับภารกิจและนโยบายการวิจัยของโรงเรียนให้ครูผู้สอนทราบอย่างทั่วถึง..					
2	ผู้บริหารจัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน.....					
3	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน.....					
4	ผู้บริหารจัดประชุมนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูผู้สอนปรับปรุงการเรียนการสอน.....					
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการกำหนดแผนงานการทำวิจัยในชั้นเรียนของแต่ละกลุ่มสาระวิชา.....					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้กลุ่มสาระวิชามีการกำหนดโครงการการทำวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละปีงบประมาณ.....					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5
7	ผู้บริหารติดตามดูแลการทำวิจัยของครูผู้สอน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนงานการทำ วิจัยในชั้นเรียน.....					
ด้านความรู้การทำวิจัยของครู						
8	ผู้บริหารมีส่วนร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหาใน ชั้นเรียนเพื่อนำไปเป็นประเด็นในการทำวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน.....					
9	ผู้บริหารจัดหาเอกสาร วารสาร ตำราเกี่ยวกับ ทฤษฎีหลักการและแนวคิดการทำวิจัยในชั้น เรียนมาพัฒนาความรู้ครูผู้สอน.....					
10	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะครูเกี่ยวกับการออก แบบวิธีการวิจัยในชั้นเรียน.....					
11	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูผู้สอนในการ กำหนดกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในชั้นเรียน.....					
12	ผู้บริหารเชิญผู้เชี่ยวชาญทางสถิติการวิจัยมาให้ ความรู้แก่ครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน.....					
13	ผู้บริหารให้คำปรึกษาครูเกี่ยวกับการสร้าง เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....					
14	ผู้บริหารให้คำแนะนำด้านการออกแบบการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน.....					
15	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาการอ่านและเขียนราย งานการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครูผู้สอน.....					
ด้านงบประมาณ						
16	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำโครงการทำวิจัย ในชั้นเรียนเพื่อของบประมาณ.....					
17	ผู้บริหารจัดหาเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยใน ชั้นเรียนจากบุคคลและหน่วยงานภายนอก.....					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด
		1	2	3	4	5
18	ผู้บริหารจัดสรรทุนจากรัฐบาลเพื่อการทำวิจัย ในชั้นเรียนแก่ครูผู้สอน.....					
19	ผู้บริหารจัดมาตรการการรับ – การจ่ายเงิน การทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นระบบถูกต้องและ รวดเร็ว.....					
20	ผู้บริหารให้บริการการยืมเงินทดรองจ่ายแก่ครู ผู้สอนสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน.....					
21	ผู้บริหารแจ้งแหล่งทุนอุดหนุนการทำวิจัยใน ชั้นเรียนให้บุคลากรครูได้รับทราบอย่างทั่วถึง..					
22	ผู้บริหารกำหนดระเบียบการเบิก – จ่ายเงิน อุดหนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน.....					
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก						
23	ผู้บริหารจัดหาเอกสาร ตำรา วารสารในห้อง สมุดเพื่อใช้สำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่าง เพียงพอ.....					
24	ผู้บริหารติดต่อและประสานงานแหล่งค้นคว้า ทางวิชาการในห้องถิ่นและหน่วยงานภายนอก เพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน.....					
25	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวก ในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ๆ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน.....					
26	ผู้บริหารจัดระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ ของโรงเรียนเพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน..					
27	ผู้บริหารจัดสถานที่เฉพาะเพื่อการศึกษาค้น คว้าและเขียนรายงานการวิจัยของครูผู้สอน.....					
28	ผู้บริหารให้บริการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ที่จะใช้ในการวิจัยในชั้นเรียน.....					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่ สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
29	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวิธีการ เทคนิค การเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำวิจัย ในชั้นเรียน.....					
30	ผู้บริหารจัดหาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับ การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียน.....					
31	ผู้บริหารจัดหาเอกสารรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาใช้สนับสนุน การทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครูผู้สอน.....					
	ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม					
32	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศทางการวิจัยเพื่อ กระตุ้นให้เกิดความสนใจและเห็นความสำคัญ การทำวิจัยในชั้นเรียน.....					
33	ผู้บริหารจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อโครงการวิจัย ในชั้นเรียน.....					
34	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำ วิจัยในชั้นเรียน เช่น จัดให้มีห้องหรือมุมใดมุม หนึ่งสำหรับศึกษาค้นคว้า.....					
35	ผู้บริหารจัดระบบงานในโรงเรียนให้เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานการทำวิจัยในชั้นเรียน.....					
36	ผู้บริหารจัดให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน.....					
37	ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือกันในการให้ข้อ มูลเพื่อการวิจัย.....					
	ด้านการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน					
38	ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นครั้งคราวและต่อเนื่อง.....					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่ สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด
		1	2	3	4	5
39	ผู้บริหารจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการวิจัยใน ชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ของครูอย่างสม่ำเสมอ.....					
40	ผู้บริหารจัดหาเอกสารและงานวิจัยในชั้นเรียน ต่างๆเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะให้แก่ครูผู้สอน.....					
41	ผู้บริหารอนุญาตให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรม การวิจัยในชั้นเรียนที่หน่วยงานอื่นจัดทุกครั้ง.....					
42	ผู้บริหารจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทางการวิจัยในท้องถิ่นเป็นแกนนำการทำวิจัย ในชั้นเรียน.....					
43	ผู้บริหารเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ ข้อแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียน.....					
44	ผู้บริหารจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนะ การทำวิจัยในชั้นเรียนระหว่างกลุ่มโรงเรียน.....					
45	ผู้บริหารจัดการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนา ครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนในสถาบันการ ศึกษาต่างๆ.....					
46	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อเพื่อนำ ความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนาการ เรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย.....					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ค

ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อของแบบสอบถาม

ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อของแบบสอบถาม

ข้อ	คุณลักษณะส่วนบุคคลของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านบุคลิกภาพ				
1.	ยอมรับผิดหากงานที่ได้รับมอบหมายเกิด ความผิดพลาด	4.13	0.81	มาก
2.	สำรวจงานที่ค้างค้างของตนเองอยู่เสมอ	3.90	0.72	มาก
3.	พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง	4.35	0.65	มาก
4.	มีความกระตือรือร้นรับทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.21	0.71	มาก
5.	มีความตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความอดทน	4.26	0.65	มาก
6.	การพิจารณาข้อมูลต่างๆ อย่างละเอียด ก่อนตัดสินใจ	4.04	0.70	มาก
7.	ศึกษาปัญหางานที่ได้รับมอบหมายด้วย ความละเอียดถี่ถ้วน	3.99	0.75	มาก
8.	ตรวจสอบความเรียบร้อยของงาน ทุกครั้งก่อนส่งงาน	4.09	0.75	มาก
9.	เตรียมอุปกรณ์ให้พร้อมก่อนลงมือปฏิบัติงาน	3.72	0.72	มาก
10.	พิจารณาหรือเลือกอุปกรณ์การใช้งานอย่าง ถูกต้องและเหมาะสม	3.83	0.70	มาก
11.	แสวงหาความรู้และนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติ	3.81	0.76	มาก
12.	ควบคุมอารมณ์ได้ทุกกรณีในการปฏิบัติงาน	3.84	0.83	มาก
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				
13.	สอนโดยมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.92	0.77	มาก
14.	ค้นหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.74	มาก
15.	ต้องการเห็นความสำเร็จในการเรียน ของผู้เรียน	4.53	0.64	มากที่สุด

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะส่วนบุคคลของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16.	ช่วยเสนอแนะทางการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน	3.69	0.80	มาก
17.	จัดประสบการณ์กระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้	3.90	0.75	มาก
18.	แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในขณะปฏิบัติงานในการสอน	3.94	0.68	มาก
19.	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปปฏิบัติการได้ดียิ่งขึ้น	3.80	0.78	มาก
20.	คาดหวังผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.08	0.70	มาก
21.	แสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับการชมเชยในการปฏิบัติงาน	4.38	0.70	มาก
22.	เสนอผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	3.62	0.91	มาก

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
นโยบายและการวางแผน				
1.	ผู้บริหารชี้แจงเกี่ยวกับภารกิจและนโยบายการวิจัยของโรงเรียนให้ครูผู้สอนทราบอย่างทั่วถึง	3.68	0.96	มาก
2.	ผู้บริหารจัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน	3.46	0.97	ปานกลาง
3.	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียน	3.31	1.02	ปานกลาง
4.	ผู้บริหารจัดประชุมนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้ครูผู้สอนปรับปรุงการเรียนการสอน	3.42	0.98	ปานกลาง
5.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการกำหนดแผนงานการทำวิจัยในชั้นเรียนของแต่ละกลุ่มสาระวิชา	3.40	1.06	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารส่งเสริมให้กลุ่มสาระวิชา มีการกำหนดโครงการการทำวิจัยในชั้นเรียนในแต่ละปีงบประมาณ	3.33	1.04	ปานกลาง
7.	ผู้บริหารติดตามดูแลการทำวิจัยของครูผู้สอนให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนงานการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.09	1.01	ปานกลาง
ความรู้การทำวิจัยของครู				
8.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนเพื่อนำไปเป็นประเด็นในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	3.06	1.04	ปานกลาง
9.	ผู้บริหารจัดหาเอกสาร วารสาร ตำราเกี่ยวกับทฤษฎีหลักการและแนวคิดการทำวิจัยในชั้นเรียน มาพัฒนาความรู้ครูผู้สอน	3.11	1.14	ปานกลาง
10.	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะครูเกี่ยวกับการออกแบบวิธีการวิจัยในชั้นเรียน	3.03	1.06	ปานกลาง

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาให้แก่ครูผู้สอนในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในชั้นเรียน	3.10	1.11	ปานกลาง
12.	ผู้บริหารเชิญผู้เชี่ยวชาญทางสถิติการวิจัยมาให้ความรู้แก่ครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.74	1.05	ปานกลาง
13.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาครูเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	3.03	1.10	ปานกลาง
14.	ผู้บริหารให้คำแนะนำด้านการออกแบบการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูผู้สอน	3.00	1.07	ปานกลาง
15.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาการอ่านและเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครูผู้สอน	2.94	1.08	ปานกลาง
งบประมาณ				
16.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดทำโครงการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อของบประมาณ	3.08	1.11	ปานกลาง
17.	ผู้บริหารจัดหาเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนจากบุคคลและหน่วยงานภายนอก	2.76	1.10	ปานกลาง
18.	ผู้บริหารจัดสรรทุนจากรัฐบาลเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูผู้สอน	2.65	1.07	ปานกลาง
19.	ผู้บริหารจัดมาตรการการรับ – การจ่ายเงินการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นระบบถูกต้องและรวดเร็ว	2.70	1.12	ปานกลาง
20.	ผู้บริหารให้บริการการยืมเงินทดรองจ่ายแก่ครูผู้สอนสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.43	1.10	น้อย
21.	ผู้บริหารแจ้งแหล่งทุนอุดหนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้บุคลากรครูได้รับทราบอย่างทั่วถึง	2.80	1.08	ปานกลาง
22.	ผู้บริหารกำหนดระเบียบการเบิก – จ่ายเงินอุดหนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ชัดเจน	2.64	1.11	ปานกลาง

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สิ่งอำนวยความสะดวก				
23.	ผู้บริหารจัดหาเอกสาร ตำรา วารสารในห้องสมุดเพื่อใช้สำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอ	2.97	1.09	ปานกลาง
24.	ผู้บริหารติดต่อและประสานงานแหล่งค้นคว้าทางวิชาการในห้องถิ่นและหน่วยงานภายนอกเพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.83	1.09	ปานกลาง
25.	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ ในการการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.96	1.08	ปานกลาง
26.	ผู้บริหารจัดระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศของโรงเรียนเพื่อใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.91	1.07	ปานกลาง
27.	ผู้บริหารจัดสถานที่เฉพาะเพื่อการศึกษาค้นคว้าและเขียนรายงานการวิจัยของครูผู้สอน	2.83	1.05	ปานกลาง
28.	ผู้บริหารให้บริการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นที่จะใช้ในการวิจัยในชั้นเรียน	2.93	1.08	ปานกลาง
29.	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวิธีการเทคนิคการเรียนรู้ระหว่างครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.96	1.05	ปานกลาง
30.	ผู้บริหารจัดหาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียน	2.67	1.13	ปานกลาง
31.	ผู้บริหารจัดหาเอกสารรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาใช้สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครูผู้สอน	2.86	1.12	ปานกลาง

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	X	S.D.	ระดับ
การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม				
32.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศทางการวิจัยเพื่อกระตุ้นให้เกิดความสนใจและเห็นความสำคัญการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.08	1.06	ปานกลาง
33.	ผู้บริหารจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อโครงการวิจัยในชั้นเรียน	3.06	1.06	ปานกลาง
34.	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น จัดให้มีห้องหรือมุมใดมุมหนึ่งสำหรับศึกษาค้นคว้า	3.03	1.10	ปานกลาง
35.	ผู้บริหารจัดระบบงานในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.07	1.05	ปานกลาง
36.	ผู้บริหารจัดให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน	3.23	1.08	ปานกลาง
37.	ผู้บริหารส่งเสริมความรู้ร่วมมือกันในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย	3.14	1.08	ปานกลาง
การพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน				
38.	ผู้บริหารจัดให้การอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นครั้งคราวและต่อเนื่อง	3.04	1.07	ปานกลาง
39.	ผู้บริหารจัดประชุมเชิงปฏิบัติการการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครูอย่างสม่ำเสมอ	2.90	1.03	ปานกลาง
40.	ผู้บริหารจัดหาเอกสารและงานวิจัยในชั้นเรียนต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครูอย่างสม่ำเสมอ	3.01	1.04	ปานกลาง
41.	ผู้บริหารอนุญาตให้ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมการวิจัยในชั้นเรียนที่หน่วยงานอื่นจัดทุกครึ่ง	3.71	1.04	มาก

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
42.	ผู้บริหารจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางการวิจัยในท้องถิ่นเป็นแกนนำ การทำวิจัยในชั้นเรียน	2.86	1.06	ปานกลาง
43.	ผู้บริหารเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.64	1.02	ปานกลาง
44.	ผู้บริหารจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้และ ทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนระหว่างกลุ่ม โรงเรียน	2.69	1.08	ปานกลาง
45.	ผู้บริหารจัดการศึกษาดูงานเกี่ยวกับการ พัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนใน สถาบันการศึกษาต่าง ๆ	2.74	1.06	ปานกลาง
46.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อเพื่อนำ ความรู้ความสามารถไปใช้ในการพัฒนาการ เรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย	3.58	1.14	มาก

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววราภรณ์ มณีบางกา
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 17 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2514
สถานที่เกิด	อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	68 หมู่ที่ 9 ตำบล บางมะพร้าว อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	อาจารย์ 1 ระดับ 4
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดปิยะพัฒนาราม ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัด ชุมพร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2526	ประถมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนบ้านน้ำตก
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสวนศรีวิทยา
พ.ศ. 2536	อนุปริญญาการศึกษา (สุขศึกษา) จากวิทยาลัยครู สุราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2538	การศึกษามหาบัณฑิต (การประถมศึกษา) จากสถาบัน ราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2546	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ