

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ปริญญาพนธ์
ของ
เพียงใจ พรหมทัศนานนท์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
เมษายน 2541
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปัญหานี้อย่างถี่ถ้วนแล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชมพันธุ์ ฤกษ์ ๗ อยู่ธยา)
..... กรรมการ
(ดร.จารุวรรณ สกลสุ)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชมพันธุ์ ฤกษ์ ๗ อยู่ธยา)
..... กรรมการ
(ดร.จารุวรรณ สกลสุ)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปัญหานี้อย่างถี่ถ้วนแล้ว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสวิมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ 30 เดือน เมษายน พ.ศ. 2541.

ประกาศขอบคุณการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.ชมนันท์ กุญชร ๓ อยู่ธยา ประธานกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์
ดร.จารุวรรณ สกุลคู กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ คำแนะนำ
และข้อคิดเห็นที่มีคุณค่า ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากมาย
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ ที่ได้กรุณา
เป็นกรรมการสอบปากเปล่า ตลอดจนได้กรุณาให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ทำให้การวิจัย
ครั้งนี้สมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จิตรสุกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์กาญจนา
จิตต์วัฒน์ และ ดร.อรุณศรี อนันตรศิริชัย ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็นแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม
ตลอดจนผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอระลึกถึงพระคุณพ่อ-แม่ บุรพคณาจารย์ ครู-อาจารย์ ที่ได้สอนสั่ง รวมทั้ง
พระครูปลัดจรรยา หมอเมือง ตลอดจนผู้ช่วยเหลือสนับสนุนผู้วิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อม จนทำให้
ผู้วิจัยมีกำลังใจและก่อให้เกิดความสำเร็จของการวิจัยตามความมุ่งหมายทุกประการ

เพียงใจ พรหมทัศนานนท์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	8
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	8
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
สมมติฐานการวิจัย	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน	14
การส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียน	15
ความหมายของการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน	15
รูปแบบของการวิจัยในโรงเรียน	16
แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน	19
องค์ประกอบที่ส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน	25
บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน	33
การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน	33
การให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน	36
การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน	37
การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน	39
การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยใน โรงเรียน	41

โรงเรียนสาธิต	44
ประวัติโรงเรียนสาธิต	44
ความสำคัญของโรงเรียนสาธิต	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
งานวิจัยในต่างประเทศ	51
 3 วิธีดำเนินการวิจัย	 53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	55
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	 67
ลักษณะที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	 91
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	91
วิธีการดำเนินการค้นคว้า	91
การวิเคราะห์ข้อมูล	92

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
อภิปรายผล	95
ข้อเสนอแนะ	104
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	105
 บรรณานุกรม	 107
 ภาคผนวก	 119
 ประวัติย่อผู้วิจัย	 129

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจํานนตามสังกัด	54
2	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับคํานึงพิจารณาตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง	62
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของอาจารย์ตํอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมให้เกิด ความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ	69
4	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของอาจารย์ตํอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการให้ความยอมรับ นับถืออาจารย์ผู้ทําวิจัยในโรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ	71
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของอาจารย์ตํอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการให้ความสําคัญกับ การวิจัยในโรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ	73
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของอาจารย์ตํอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการมีความรับผิดชอบ ต่ออาจารย์ผู้ทําวิจัยในโรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ	75
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของอาจารย์ตํอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมความ ก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทําวิจัยในโรงเรียน พิจารณาเป็น รายข้อ	77
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของอาจารย์ตํอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต พิจารณาเป็นรายด้าน.....	79

9	เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์จําแนกตามเพศตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต พิจารณาเป็นรายด้าน	80
10	เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ จําแนกตามวุฒิการศึกษาตอบทบทของผู้บริหาร โรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต พิจารณาเป็น รายด้าน	81
11	เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ จําแนกตามขนาดโรงเรียน ตอบทบทของผู้บริหาร โรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตพิจารณาเป็น รายด้าน	83
12	เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ จําแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตอบทบท ของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต พิจารณาเป็นรายด้าน	84
13	เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการ ส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้านเป็นรายคู่ พิจารณาตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	86
14	เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการ ส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยใน โรงเรียนสาธิตเป็นรายคู่ พิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน	87
15	เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการ ส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนเป็นรายคู่ พิจารณาตามประสบการณ์ ในการทำงาน	88
16	เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยจําแนกตามตำแหน่ง พิจารณา เป็นรายด้าน	89

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 ลำดับชั้นการสร้างแบบสอบถามทักษะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต 56

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การวิจัยเป็นเสมือนหัวใจของการพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้เพราะวิทยาการต่าง ๆ ในสังคมปัจจุบัน ได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วตามสภาวะของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาในทุก ๆ ด้าน การที่มนุษย์จะศึกษาและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ใด ๆ ก็ตาม ย่อมต้องอาศัยพื้นฐานของการศึกษาค้นคว้าวิจัย และทดลอง เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ รวมทั้งการแก้ปัญหา ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ตามแนวนโยบายการศึกษาของแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พุทธศักราช 2540 - 2544 ได้ระบุว่า ให้มีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ มีความสามารถในการรับและปรับเทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเร่งผลิตนักวิจัยทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 82 - 85) ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการ (2534 : 6) จึงได้กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา โดยให้ความสำคัญของการวิจัยเพื่อพัฒนาคน พัฒนางาน และการใช้ผลงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 20) โดยกำหนดให้มีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเนื้อหาสาระ และกระบวนการเรียนการสอนและต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับกองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2537 : 38) ที่ได้ระบุว่า ควรให้มีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีความรู้ด้านการวิจัย และทำหน้าที่วิจัยโดยตรง และควรส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งตรงกับแนวทางการพัฒนาการศึกษาทั่วโลก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2534 : 5) ระบุว่า แนวทางการพัฒนาการศึกษาทั่วโลก ได้พยายามให้ครูผู้สอนเป็นนักวิจัยและปรับปรุงบทบาทของการวิจัยให้เข้ากับการเรียนการสอนได้โดยอัตโนมัติ

สำหรับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษา พันธณีย์ วิทโคต (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาแนวทางการพัฒนาและการใช้วัตกรรมการจัดการเรียน การสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยของการใช้วัตกรรมการ จัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยน้อยหรือไม่รู้เลย และนำผลการวิจัยไป ใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนน้อยมากหรือไม่เลย ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2534 : 3) ที่ระบุว่า ปัญหาการส่งเสริมการวิจัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ที่สำคัญได้แก่ การกำหนดทิศทางการวิจัยยังไม่ชัดเจนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้ ผู้บริหารขาดความรู้ความสามารถในการวิจัย รวมทั้งยังขาดเทคนิควิธีการและการให้คำปรึกษาแนะนำ ในการทำวิจัยในสถานศึกษา ยังไม่มีประสิทธิภาพ และกองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวง ศึกษาธิการ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยประจำปี งบประมาณ 2535 - 2536 ของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับ นโยบายการวิจัยน้อย วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยไม่เพียงพอ กับ ความต้องการ รวมทั้งบุคลากรขาดความเข้าใจในงานด้านวิจัย ส่งผลให้การบริหารงาน และการ ดำเนินงานวิจัยไม่บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้

โรงเรียนสาธิตคือโรงเรียน ซึ่งวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยตั้งขึ้น โดยมีความมุ่งหมาย 3 ประการคือ ประการแรก สำหรับเป็นที่ฝึกสอน ฝึกงาน สังเกตและศึกษาของนิสิตวิทยาลัยหรือ มหาวิทยาลัย ผู้ซึ่งกำลังศึกษาเล่าเรียนในทางวิชาการ ประการที่สอง สำหรับเป็นที่วิจัยในเรื่อง ทฤษฎีการสอน การปกครอง การวัดผล การแนะแนว การทำหลักสูตร เพื่อให้วิชาการศึกษาหรือที่ เรียกว่าวิชาครู ไปได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และได้ประโยชน์แก่นักเรียนสาธิตไปด้วยในตัวและ ประการที่สาม สำหรับเป็นที่แสดงให้เห็นแก่บุคคลทั่วไป หรือเรียกสั้น ๆ ว่า "สาธิต" ในเรื่องสำคัญ ต่าง ๆ ของการศึกษา เช่น วิธีสอนต่าง ๆ วิธีแนะแนว การทำโรงเรียนมัธยมแบบประสม การทำ โรงเรียนประถมที่ถูกต้อง การปกครองแบบประชาธิปไตย ในปัจจุบันโรงเรียนสาธิตสังกัดทบวง มหาวิทยาลัยมีทั้งสิ้น 13 โรง จัดตั้งขึ้นเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่สำคัญดังกล่าวคือ เป็นสถานที่แสดงภาค ปฏิบัติของทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย เอง นิสิตและครูจากสถาบันอื่น และครูประจำการทั่วไป เป็นสถานที่จัดประสบการณ์ตรงให้แก่ นิสิต

คณะศึกษาศาสตร์ หรือคณะครุศาสตร์ ให้เป็นที่ฝึกหัดสอน หรือเป็นที่ฝึกหัดงานพิเศษ ตลอดจน ให้บริการอื่น ๆ เช่น เป็นศูนย์กลางของอุปกรณ์การสอนที่โรงเรียนแห่งอื่นอาจขอความช่วยเหลือ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่จัดการศึกษาแก่นักเรียนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และสนองนโยบายของรัฐอีกด้วย โดยเปิดสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539 : 22 - 26)

การบริหารงานโรงเรียนสาธิตให้สามารถทำหน้าที่จนบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรหลายประการ เช่น คน งบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการจัดการ แต่อย่างไรก็ตาม ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายนั้น นับได้ว่า "คน" มีความสำคัญที่สุด

ภิญโญ สาร (2523 : 35) ระบุว่า "ในระบบสังคมของโรงเรียน บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ จะสวยงามดีแค่ไหนเพียงใด หลักสูตรแบบเรียน ตลอดจนอุปกรณ์การสอน การเรียนจะวิเศษขนาดไหนก็ตาม จะไม่มีความหมายเลย ถ้าคนที่จะใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสามารถที่จะใช้ หรือไม่มีความตั้งใจ หรือความพึงพอใจที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมความว่า ความเจริญของวงการศึกษารับกับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษา ซึ่งมีหลายฝ่ายหลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญที่สุดมี 2 ประการคือ ผู้บริหารการศึกษา กับผู้สอนคือ ครู" สำหรับครูผู้สอนนั้นจัดเป็นตัวจักรสำคัญ ของงานโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูผู้สอนในโรงเรียนสาธิต ควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการสอนและมีการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะได้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และเพื่อสามารถให้คำแนะนำแก่นิสิตฝึกสอน ฝึกงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ เนื่องมาจากเป้าหมายของการดำเนินการเรียนการสอนทุกศาสตร์สาขาวิชา ต่างมุ่งที่จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนให้บรรลุจุดประสงค์ที่พึงปรารถนา

ในด้านความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์โรงเรียนสาธิต เนื่องจากอาจารย์โรงเรียนสาธิตทำการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ถือว่ารายวิชาที่สอนเป็นรายวิชาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่สามารถนำชั่วโมงการสอนเป็นรายวิชาเหล่านั้นมานับเป็นผลงานทางวิชาการได้ ทั้ง ๆ ที่ทำหน้าที่สอน เช่นเดียวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย เพียงแต่ต่างระดับการศึกษาเท่านั้น แต่ถ้าอาจารย์ของคณะศึกษาศาสตร์ไปสอนในโรงเรียนสาธิตตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ รายวิชานิตเทศการฝึกสอนและฝึกงาน สามารถนำชั่วโมงสอนประจำวิชาตามหลักสูตรดังกล่าว

มานับเป็นผลงานทางวิชาการได้ (หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/28797 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2525) ดังนั้น หากอาจารย์โรงเรียนสาธิตประสงค์จะทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ จะต้องไปสอนในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย อีกทั้งต้องมีผลงานการสอนในมหาวิทยาลัยย้อนหลังอีก 3 ปี จึงจะนำมาเป็นผลงานทางวิชาการได้ นอกเหนือจากปัญหาดังกล่าวแล้ว อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนสาธิตยังมีการะงานมากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัย กล่าวคือ อาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมีชั่วโมงสอนคนละ 14 - 18 ชั่วโมง/สัปดาห์ และไม่ได้ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว หากยังต้องมีหน้าที่เป็นอาจารย์ประจำชั้น ตรวจการบ้านของนักเรียน ดูแลและควบคุมความประพฤติของนักเรียนอย่างใกล้ชิด ดูแลการทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ ของนักเรียน และคนอื่น ๆ ด้วยเหตุดังกล่าวนี้จึงทำให้อาจารย์โรงเรียนสาธิตไม่ค่อยมีโอกาสนำผลงานทางวิชาการ เขาวพา เดชะคุปต์ ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องการทาวิจัยของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตว่าอาจารย์โรงเรียนสาธิตมีการะงานมาก ทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่มิมีเวลาและยังขาดความรู้ (เขาวพา เดชะคุปต์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพียงใจ พรหมทัตคานนท์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2540) ซึ่งสอดคล้องกับอาไฟ จิตต์วัฒน ที่กล่าวว่าอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตยังขาดความรู้ในเรื่องของการทาวิจัย และที่สำคัญยังไม่เข้าใจระเบียบของการทาวิจัย (อาไฟ จิตต์วัฒน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพียงใจ พรหมทัตคานนท์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2540) และในทำนองเดียวกัน ประเสริฐ วิเศษกิจ กล่าวว่า สภาพทางเศรษฐกิจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทาวิจัยของอาจารย์ เพราะอาจจะมีผลมาจากฐานะทางการเงินจึงทำให้ไม่มีเวลาอุทิศให้กับการทาวิจัยอย่างเต็มที่ เพราะงานวิจัยเป็นงานที่ต้องใช้ระยะเวลา และความอดทนสูง (ประเสริฐ วิเศษกิจ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพียงใจ พรหมทัตคานนท์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2540) ทางด้านทองสุข ชันทอง ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า อาจารย์ในโรงเรียนสาธิตยังขาดความสามารถ อาจารย์ส่วนมากไม่ทาวิจัยเพราะขาดความรู้ความสามารถ และความชำนาญทางการวิจัย (ทองสุข ชันทอง เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพียงใจ พรหมทัตคานนท์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2540)

สภาพดังกล่าวของโรงเรียนสาธิตในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีผลเชื่อมโยงไปถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน หากได้มีการศึกษาและวิเคราะห์ถึงสาเหตุหรือสภาพปัญหา ย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่องการจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก มอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner and Snyderman. 1959 : 114 - 115) ที่กล่าวว่าคนนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งแยกออกได้เป็น 2 กลุ่ม ความต้องการแต่ละกลุ่มนั้นเป็นอิสระแก่กันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในทางต่างกัน กล่าวคือเมื่อคนรู้สึกพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจและความกระตือรือร้นในการทำงานให้มากขึ้น และในทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่าง ๆ เช่น เกิดความท้อถอย ลดความสนใจในการทำงาน จะทำให้ผลงานตกต่ำลง

เฮิร์ซเบิร์ก มอสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman. 1959 : 113 - 115) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยศึกษาว่า "คนเราต้องการอะไรจากงาน" คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าจะแยกองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบคือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง (Motivator) ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือแรงจูงใจภายใน (Motivational Factors) มีอยู่ 5 ประการคือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement)

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบชนิดนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุ้นหรือแรงจูงใจภายนอก (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือน (Salary) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superior, Subordinate, Peers) สถานะของอาชีพ (Status) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความมั่นคงในงาน (Security) และวิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical)

องค์ประกอบ ทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งสำคัญที่คนต้องการและจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นแรงจูงใจภายในนั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกศึกษาแรงจูงใจภายใน 5 ด้าน และแรงจูงใจภายนอกอีกบางด้านเท่านั้น คือ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชาและสภาพการทำงาน ทั้งนี้ โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบกับแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก

นอกจากนี้ กรมสามัญศึกษา (2531 : 3 - 4) ได้กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจแก่ผู้บริหารโรงเรียน 5 ประการคือ

1. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ปฏิบัติราชการตามที่กรมสามัญศึกษาได้มอบหมายให้ ทั้งในด้าน การบริหารโรงเรียน และรับผิดชอบงานราชการของส่วนราชการนั้น ๆ
 2. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการครูและลูกจ้างของโรงเรียน นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กระทรวง กรม จังหวัด มอบหมายให้เป็นครั้งคราว
 3. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้รับผิดชอบการเรียนการสอน การอบรม การสร้างสรรค์ พฤติกรรมอันดีงามที่พึงประสงค์ และการเลือกอาชีพอนาคตของเยาวชนในโรงเรียน
 4. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้จัดทำการศึกษาข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติกำหนด กรอบแผนงาน กำหนดผู้รับผิดชอบตามนโยบาย ติดตามผลงาน แก้ปัญหา พัฒนางาน สร้างขวัญ และกำลังใจ ยกย่องเชิดชู และประเมินผลเพื่อการพัฒนา ประชาสัมพันธ์และรายงานสู่ประชาชน จังหวัด กรม กระทรวง
 5. ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ชุมชน อันประกอบด้วย บ้าน วัด โรงเรียน ตามนโยบายของชาตินา เรื่องแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง
- ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ครอบคลุม บทบาทหน้าที่สำหรับผู้บริหารโรงเรียน นั้น กรมสามัญศึกษาได้กำหนดขั้นตอนงานการปฏิบัติงานไว้เป็น 6 ขั้นตอนคือ
- ขั้นตอนที่ 1 กำหนดนโยบาย และชี้แนะปฏิบัติงานโรงเรียน
- ผู้บริหารเป็นผู้วิเคราะห์นโยบายจากหน่วยเหนือ คือ กรม กระทรวง รัฐบาล นามาวาง เป็นนโยบายของโรงเรียน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ชัดเจนให้ผู้ถือปฏิบัติสามารถเข้าใจ ได้ตรงกัน และนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกรอบของแผนงาน

ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดกรอบแผนงานโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ตามนโยบายใน

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อให้สอดคล้องกับแผน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดให้ทำในระยะเวลาใด มีขอบเขตกว้างแคบมากน้อยเพียงใดตามความเหมาะสมของแต่ละแผน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดผู้รับผิดชอบ แผนงาน งาน โครงการ กิจกรรม

ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดให้ผู้รับผิดชอบ โดยการพัฒนาองค์การและจัดตั้งเป็นคณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน หรือเป็นส่วนบุคคล ทุกขั้นตอนของนโยบายแผนงาน งาน โครงการ กิจกรรม โดยสามารถควบคุม ตรวจสอบ ติดตามงานได้ทุกระยะขั้นตอนจนกว่างานนั้นจะสัมฤทธิ์ผล ตามที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 กระตุ้น เร่งรัด

ผู้บริหารเป็นผู้พัฒนาด้วยการกระตุ้น เร่งรัด ให้ผู้รับผิดชอบ แผนงาน โครงการ กิจกรรม ดำเนินตามนโยบาย เพื่อให้งานนั้นดำเนินการไปตามกำหนดเวลาของแผน

ขั้นตอนที่ 5 การติดตาม และนิเทศ

ผู้บริหารจำเป็นต้องควบคุม ติดตาม ดูแล และนิเทศ ช่วยแก้ปัญหา พัฒนางาน สร้างขวัญ และกำลังใจ เพื่อให้งานนั้นเป็นไปตามแผนและโครงการ จึงจำเป็นต้องกำหนดการติดตามผลงานนั้น เป็นระยะสั้น ระยะยาว ตามความจำเป็น เพื่อผู้บริหารจะได้สังเกตและดูความเคลื่อนไหวของงาน และยังเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าเราได้ทำงานภายใต้ความสนใจและดูแลอย่างใกล้ชิด

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลงาน เพื่อการพัฒนาประชาสัมพันธ์และรายงาน

ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดรูปแบบแนวการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประชาสัมพันธ์และการรายงานผลต่อประชาชน จังหวัด กรม กระทรวง

ด้วยเหตุและผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์จะศึกษาทัศนะของอาจารย์คอบบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ให้เกิดคุณภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทักษะของอาจารย์ตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ และตำแหน่ง
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการปรับปรุงพัฒนาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อีกทั้งจะทำให้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต อันจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนอื่น ๆ ที่สนใจอีกด้วย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะของอาจารย์และทักษะของผู้บริหารตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่

- 1.1 การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต
- 1.2 การให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต

- 1.3 การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียนสาธิต
- 1.4 การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต
- 1.5 การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยใน

โรงเรียนสาธิต

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัด

ทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัด

ทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 โดยใช้วิธีการสุ่มแบ่งระดับชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงานของ
อาจารย์ และตำแหน่ง จำแนกดังนี้

3.1.1 เพศของอาจารย์

3.1.1.1 หญิง

3.1.1.2 ชาย

3.1.2 วุฒิการศึกษาของอาจารย์ จำแนกเป็น

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ขนาดโรงเรียนที่อาจารย์ปฏิบัติงานอยู่ จำแนกเป็น

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 500 - 1,499 คน)

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คน

ขึ้นไป)

3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ จำนวนเป็น

3.1.4.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อย (น้อยกว่า 5 ปี)

3.1.4.2 ประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง (ตั้งแต่ 5-10 ปี)

3.1.4.3 ประสบการณ์ในการทำงานมาก (มากกว่า 10 ปี)

3.1.5 ตำแหน่ง

3.1.5.1 ผู้บริหาร

3.1.5.2 อาจารย์

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของอาจารย์และทักษะของผู้บริหารต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนมี 5 ด้านคือ

3.2.1 การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต

3.2.2 การให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต

3.2.3 การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียนสาธิต

3.2.4 การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต

3.2.5 การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัย

ในโรงเรียนสาธิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่, ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539

2. อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำสาย ก ของโรงเรียนสาธิตที่พ้นระยะการทดลองปฏิบัติราชการ และอาจารย์อัตราจ้าง

3. บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

4. การส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ
ผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการวิจัยในโรงเรียน ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่

4.1 การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่
ผู้บริหารส่งเสริมให้มีนโยบายและแผนปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียน สนับสนุนด้านเงินทุนและจัดหาอุปกรณ์
ประกอบการวิจัย เช่น เอกสาร ตำรา หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สนับสนุนอาจารย์แต่ละคนให้มี
โอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และติดตามผลการปฏิบัติงานวิจัยของอาจารย์เป็นระยะอย่าง
ต่อเนื่อง

4.2 การให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่
ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย รับฟังความคิดเห็นและยอมรับความสามารถของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน
จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์การวิจัยในโรงเรียน รวมทั้ง
การเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย

4.3 การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้น
อาจารย์ให้เห็นความสำคัญของการวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ สนับสนุนอาจารย์ให้ศึกษาค้นคว้า
หาความรู้เพิ่มเติม จัดการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านการวิจัยแก่อาจารย์ ส่งเสริม
อาจารย์ให้แสดงผลการวิจัยไปใช้ และปฏิบัติงานด้วยกระบวนการทางวิจัยอยู่เสมอ

4.4 การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร
เอาใจใส่การปฏิบัติงานวิจัยของอาจารย์อย่างเต็มที่ แนะนำให้คำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจาก
การทำวิจัยของอาจารย์ และหาทางช่วยเหลืออาจารย์ที่ยังไม่เคยทำการวิจัยให้มีโอกาสทำการวิจัย

4.5 การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน
หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์มีกำลังใจงานการปฏิบัติงานวิจัย การให้ความดีความชอบ
แก่อาจารย์ผู้ผลิตผลงานวิจัย การใช้ผลงานวิจัยเพื่อรับตำแหน่งที่สูงขึ้น การแนะนำช่วยเหลืออาจารย์
ฯให้ส่งผลงานวิจัยเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งให้มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่
การงานในระดับที่สูงขึ้นอีกด้วย

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของอาจารย์โรงเรียนสาธิต จานเนกเป็น
2 กลุ่มคือ

5.1 วุฒิปริญญาตรี

5.2 วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียน โดยยึดจากจำนวนนักเรียนของแต่ละโรงเรียนเป็นเกณฑ์ คือ

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500 คนถึง 1,499 คน

6.1.1 โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (กำแพงแสน)

6.1.2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น

6.1.3 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (มัธยม)

6.1.4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

6.1.5 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยบูรพา

6.1.6 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

6.1.7 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

6.1.8 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ปัตตานี)

6.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ คือ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

6.2.1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6.2.2 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ประถม)

6.2.3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

6.2.4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ประถม)

6.2.5 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (มัธยม)

7. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่อาจารย์ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง หรือหลายโรงเรียนรวมกัน จำแนกเป็น 3 กลุ่มคือ

7.1 ประสบการณ์การทำงานน้อย คือ ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์เป็นเวลา น้อยกว่า 5 ปี

7.2 ประสบการณ์การทำงานปานกลาง คือ ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์เป็นเวลา ตั้งแต่ 5 - 10 ปี

7.3 ประสพการณ์ในการทำงานมาก คือ ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์เป็นเวลา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

8. การทำวิจัย หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบและมีความมุ่งหมายอย่างแน่นอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลหรือหลักการบางอย่างที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการนำวิชาการนั้นมาประยุกต์ อาจจะทำเป็นรายบุคคลหรือหมู่คณะ หรือเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ หรืองานวิจัยที่ได้รับงบประมาณ หรือทุนสนับสนุนทั้งจากหน่วยงานราชการหรือเอกชน

9. ทักษะ หมายถึง ความรู้สึกรู้สีกหรือความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งอาจจะเป็นไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ สามารถวัดออกมาได้เป็นคะแนนจากการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและนำไปคำนวณทางสถิติ และแปลความหมายทักษะได้

สมมติฐานการวิจัย

1. อาจารย์ในโรงเรียนสาธิตพิเศษชายและพิเศษหญิงมีทักษะว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกัน
2. อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทักษะว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกัน
3. อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทักษะว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกัน
4. อาจารย์โรงเรียนสาธิตที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทักษะว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกัน
5. ผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนสาธิตมีทักษะว่าผู้บริหารมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน
2. การส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียน
3. บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน
4. โรงเรียนสาธิต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ที่ต้องรับผิดชอบในการสร้างคุณภาพที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดแก่นักเรียนเท่าที่จะพึงกระทำได้ ด้วยการรับหน่วยงานในโรงเรียนให้เป็นหน่วยงานที่แข็งแกร่ง มีสมรรถภาพมีจิตสำนึกพร้อมที่จะบุกเบิกสร้างสรรค์สิ่งงาน และแก้ปัญหา โดยให้แต่ละคนรู้บทบาทหน้าที่ของตน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีชีวิต มีจุดหมาย มีความสำเร็จที่ดี เพื่อการหล่อเลี้ยงให้มีกำลังใจ เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียนเองนั้นจะต้องสร้างคุณงามความดี มีความจริงใจต่อครูผู้ร่วมงาน มีภาวะผู้นำที่ดี ทุ่มชีวิตให้กับงานพาหน่วยงานทั้งปวงให้ปฏิบัติงานบทบาทหน้าที่ของตนไปอย่างดี และดีที่สุด ของแต่ละบทบาท (นิเชต สุนทรพิทักษ์. 2529 : 4) ในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารยุคปัจจุบันมีงานต่าง ๆ เป็นจำนวนมากที่ต้องรับผิดชอบ โดยเฉพาะนักเรียน บรรจง พงศาสดร์ (2536 : 2) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรกระตุ้นให้ครูอาจารย์ให้ความสนใจกับบรรยากาศทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น หามาตรการต่าง ๆ มาเร่งรัดให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง รับผิดชอบตนเอง และสังคม รู้จักหาเทคนิค หรือกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนมาช่วยเสริม ผู้บริหารต้องช่วยครูในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งในด้านเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ การจัดกระบวนการเรียน

การสอนให้ครูมีทักษะในการสอน เพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ที่สูงขึ้น และเปลี่ยนแปลงวิธีเพื่อลดความเบื่อหน่ายจำเจและซ้ำซาก

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดหน่วยงาน และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

การส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้ครูได้มีการศึกษาค้นคว้าด้านการวิจัย เพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องทราบทิศทางการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนเป็นอย่างดี เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานการวิจัยในโรงเรียน ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนอย่างแท้จริง

ความหมายของการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

ความหมายของคำว่า ส่งเสริมตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2526 : 777) ให้ความหมายของการส่งเสริมว่า หมายถึง เกื้อหนุนหนุนหลัง เชิดชู คอรั (Cory. 1951 : 258) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมไว้ว่า การส่งเสริม คือ การช่วยเหลือ และให้การแนะนำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ความเจริญก้าวหน้า ความเข้าใจ ความร่วมมือ การฝึกปฏิบัติ รวมทั้งการกระตุ้นและการปรับปรุงการทำงาน และปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น วัฒนาสูตรสุวรรณ (ม.ป.ป. : 51) ให้ความเห็นว่า การส่งเสริม หมายถึง การเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ส่วนคำว่า การวิจัยในโรงเรียน อีระชัย ปุณณชาติ (2532 : 8) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในโรงเรียน ว่า การวิจัยในโรงเรียนหรือชั้นเรียน หมายถึง การหาความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับสภาพการณ์ของการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน หรือเพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคต่อการเรียน โดยอาศัยวิธีการทาง

วิทยาศาสตร์ นอกจากค้นหาความรู้ใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ แล้ว ยังหมายความว่ารวมถึงการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ เช่น สื่อการเรียนการสอน หรืออุปกรณ์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน หรืออาจเป็นการดัดแปลงอุปกรณ์ประเภทอื่นมาใช้ในการเรียนการสอนก็ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องดำเนินการโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน หมายถึง การทำให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ครูโรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านการศึกษาค้นคว้าหรือการคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย

รูปแบบของการวิจัยในโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของการวิจัยในโรงเรียน ได้มีบุคคลและหน่วยงานได้กล่าวถึงรูปแบบของการวิจัยในโรงเรียนไว้ดังนี้

ธีระชัย ปุณณโชติ (2532 : 8) ได้กล่าวถึง รูปแบบของการวิจัยในโรงเรียนว่าการวิจัยในโรงเรียนหรือในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2536 : 5) ให้ความเห็นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยเพื่อมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นครั้ง ๆ ไป ผลของการวิจัยใช้ได้เฉพาะกลุ่มที่ทำการศึกษานั้น จะนำไปอ้างอิงกลุ่มอื่นไม่ได้ เพราะมองขอบเขตในวงจำกัด เป็นการวิจัยปัญหาของแต่กันชั้นเรียนของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนเฉพาะชั้น ในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการวิจัย นิยมใช้วิธีการสำรวจหรือทดลองหรือการศึกษาเฉพาะกรณี แล้วแต่ลักษณะของปัญหาที่ต้องการจะศึกษา

วัลลภ กันทรพิทย์ (2534 : 113) ได้จำแนกรูปแบบการวิจัยในโรงเรียนออกเป็น 5 รูปแบบคือ

1. การวิจัยสำรวจ เป็นการวิจัยเพื่อหาคำตอบโดยไม่กำหนดกฎเกณฑ์อะไรมากมาย มักเป็นการสำรวจประเด็นที่อยากรู้ แล้วออกแบบไปหาคำตอบ ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า เป็นการศึกษาลักษณะความเป็นจริงตามสภาพในเรื่องต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูล และรายงานลักษณะที่มีอยู่ในสภาพการณ์นั้น ๆ เช่น สำรวจทัศนคติของนักเรียน สำรวจอาชีพ ผู้ปกครอง สำรวจโรงเรียน สำรวจชุมชน และสำรวจปัญหาการเรียนการสอน

2. การวิจัยหาความสัมพันธ์ เป็นการศึกษาค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ตั้งแต่สองตัวขึ้นไป เช่น ศึกษาวิธีสอนของครูกับผลการเรียนของนักเรียน หรือศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนกับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

3. การวิจัยเปรียบเทียบ มีลักษณะคล้ายกับ 2 แบบแรก ในช่วงสถิตินั้น การวิจัยเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์เป็นการแสดงว่าตัวแปร 2 ตัว สัมพันธ์กันหรือไม่ มีอิทธิพลต่อกันหรือไม่ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป็นการศึกษาค้นหาเหตุและผลทางการศึกษา ในกรณีที่ไม่สามารถศึกษาด้วยการทดลอง เช่น การศึกษาว่าอะไรเป็นสาเหตุให้นักเรียนสอบตกซ้ำชั้น การศึกษาสาเหตุที่ทำให้นักเรียนทะเลาะวิวาทกัน เป็นต้น

4. การวิจัยแบบทดลอง เป็นการวิจัยทดลองแบบหุตะเภา โดยกำหนดกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลอง การวิจัยแบบนี้ทางสังคมศาสตร์มักจะมีจุดอ่อนมากเกี่ยวกับการควบคุมตัวแปร เพราะมนุษย์ไม่เหมือนสัตว์อื่น ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้วิจัยสามารถกำหนดค่าต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระได้ตามต้องการ แล้วศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับ อีระชัย ปุณณโชติ (2532 : 5) ที่ให้ความเห็นว่า การวิจัยแบบทดลองมี 2 ประเภท คือการทดลองในสนาม และการทดลองในสภาพธรรมชาติ เช่น ทดลองกับนักเรียนขณะเรียนอยู่ในห้องเรียนปกติและการทดลองในห้องปฏิบัติการ เป็นการกระทำในห้องปฏิบัติการ ซึ่งสามารถจะจัดและควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ การทำวิจัยแบบทดลอง ตัวแปรที่ผู้วิจัยเป็นผู้เปลี่ยนค่าเรียกว่า ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรที่เป็นผลตามมา เรียกว่า ตัวแปรตาม เพราะมีค่าเปลี่ยนแปลงไปตามค่าของตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจทำให้ตัวแปรตามมีค่าเปลี่ยนแปลงได้ แต่ผู้วิจัยควบคุมไม่ให้มีค่าเปลี่ยนแปลง เรียกว่า ตัวแปรควบคุม

5. การวิจัยเชิงทดลองและพัฒนา เป็นการวิจัยที่ใช้เด็กกลุ่มเดียว ไม่ต้องไปเปรียบเทียบวิธีสอนแบบดั้งเดิมกับวิธีสอนใหม่ คิดวิธีสอนแบบใหม่มาแล้ว พัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ และสอนเสร็จแล้วสำรวจดูความเข้าใจ ดูพื้นฐานปัญหา เอามาปรับปรุงใหม่สอนเด็กกลุ่มเดิมในบทเรียนต่อไป ประยุกต์ไปเรื่อย ๆ วัลลภ กันทรพยัคฆ์ ได้กล่าวอีกว่า การวิจัยทดลองและพัฒนานั้น ถ้าครูไปใช้ในโรงเรียนแล้วศึกษาหลักการ วิธีการให้ดี จะเป็นการพัฒนาสื่อ พัฒนาอุปกรณ์การสอน และพัฒนากิจกรรมการสอน นับว่าเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมากที่สุด และได้กล่าวสรุปว่า การวิจัยที่จะมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุด ก็คือ การวิจัยโดยผู้ที่ทำการสอนเอง

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2537 : 2 - 19) ได้เสนอรูปแบบของการวิจัยในโรงเรียนโดยได้กำหนดกระบวนการของการวิจัยที่สำคัญไว้ 5 ขั้นตอนคือ

1. ศึกษาสภาพปัญหาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อหาลักษณะของปัญหา และนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษา หรือเปรียบเทียบผลของการใช้นวัตกรรมการศึกษาในภายหลัง
2. การออกแบบนวัตกรรม ในด้านต่อไปนี้
 - 2.1 โครงสร้าง/ส่วนประกอบ เช่น นวัตกรรมนี้ควรประกอบด้วยคู่มือครู กิจกรรม และสื่อ เครื่องมือวัดพฤติกรรม แบบทดสอบ เป็นต้น
 - 2.2 ลักษณะของนวัตกรรม เช่น บอกที่มาของแนวคิด/ทฤษฎีที่นำมาพัฒนาบอกถึงลักษณะของนวัตกรรม สื่อ และเครื่องมือที่ใช้ เป็นต้น
 - 2.3 ลักษณะการนำไปใช้ เช่น มีการอบรมครู มีการวัดหรือทดสอบนักเรียนก่อนและหลังการใช้ช่วงเวลาประมาณ 1 ภาคเรียน เป็นต้น
3. การสร้าง หรือพัฒนานวัตกรรม ตามแนวหรือกรอบของรูปแบบนวัตกรรมที่กำหนดไว้
4. การทดลอง แบ่งเป็น 2 ระยะคือ
 - 4.1 การนำนวัตกรรมไปทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวนวัตกรรม เพื่อการปรับปรุงในแต่ละส่วน เช่น การลำดับขั้นตอนของเนื้อหาวิชา ความเป็นไปได้ของกระบวนการความถูกต้องของเนื้อเรื่อง ความเหมาะสมกับสถานการณ์จริง เป็นต้น
 - 4.2 การนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสถานการณ์จริง เป็นการทดลองเพื่อหาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของนวัตกรรมนั้น เพื่อการพัฒนาต่อไป
5. การประเมินผล ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิควิธีเดียวกันกับการศึกษาสภาพปัญหา การเก็บข้อมูลทำเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการทดลอง และเมื่อจบสิ้นการทดลองแล้ว ข้อมูลที่ได้นี้ จะนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับข้อมูลพื้นฐานก่อนใช้นวัตกรรม เพื่อเป็นข้อสรุปและยืนยันประสิทธิภาพของนวัตกรรมนั้น ถ้าผลการทดลองสามารถลดหรือแก้ปัญหาก็แสดงว่า นวัตกรรมนั้นมีคุณค่า และนำไปขยายผลได้ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ต่อไป

จะเห็นว่า รูปแบบของการวิจัยในโรงเรียน เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนหรือช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

การทำงานวิจัยในโรงเรียน นับได้ว่าเป็นงานที่ค่อนข้างจะท้าทาย ชวนให้คิดอยากลองทำ อยากติดตาม เกิดความกระตือรือร้น ใครรู้ใครเห็น ในบางครั้งต้องใช้เวลา นาน เพราะเป็นงานที่ละเอียดถี่ถ้วน แฮริส (Harris. 1969 : 3) ให้ความเห็นว่า เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัย เป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งประการหนึ่ง สำหรับส่งเสริมทักษะความสามารถด้านการวิจัยให้กับครู และมีความจำเป็นยิ่งที่ผู้บริหารหรือครูใหญ่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของครู สุนทร สุนันทชัย (2527 : 87 - 94) ได้แนะนำวิธีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนไว้หลายวิธี ผู้บริหารโรงเรียนสามารถที่จะเลือกนำเอาวิธีการดังกล่าวนี้ไปปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสม คือ 1) ประชุมครูในลักษณะที่ส่งเสริมความรู้ของครู 2) การจัดห้องสมุดสำหรับโรงเรียน 3) การอบรมครู 4) การทดลองทางวิชาการ 5) การจัดกลุ่ม หรือคณะกรรมการให้มีหน้าที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ 6) การพบปะเป็นรายบุคคล 7) การเยี่ยมห้องเรียนและการดูการศึกษานในโรงเรียนอื่น 8) การสาธิต 9) การฟังปาฐกถา การบรรยาย การอภิปราย 10) การส่งเสริมให้เป็นสมาชิกของสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ทางวิชาการ 11) ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และ 12) การประเมินผลประสิทธิภาพของครู ณาพร สิงห์ต (2531 : 36) ได้ศึกษาพบว่า สมรรถภาพทางด้านการวิจัยของผู้นำ หรือผู้บริหารโรงเรียนมีความจำเป็น และมีความสำคัญยิ่งที่จะช่วยเสริมสมรรถภาพทางด้านการวิจัยให้แก่ครู และบุคลากรการศึกษาประจำการในฐานะนักวิจัยประจำโรงเรียน ซึ่งสมรรถภาพพื้นฐานทางการวิจัยที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรประจำการ จะช่วยให้ความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการวิจัยและจะเป็นการเอื้ออำนวยให้มีความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรของหน่วยงานต่าง ๆ หรือนำความรู้ทางการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา เทคนิควิธีสอน ตลอดจนสื่อการเรียนการสอนอันเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2533 : 2 - 4) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิจัย นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ผู้สอนทั้งในระดับประถมศึกษา

มัธยมศึกษา และมหาวิทยาลัย จากการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา เรื่อง
เส้นทางการหม่ของการวิจัยพัฒนา เมื่อวันที่ 11 - 13 กันยายน 2533 ณ โรงแรมลพบุรีอินน์
อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยได้เสนอแนวทางการพัฒนาและการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน
ดังนี้

1. แนวนโยบายและยุทธศาสตร์ของการวิจัยในโรงเรียน

- 1.1 ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนางานวิจัยในสวนภูมิภาค รวมทั้งส่งเสริมให้มีแหล่งข้อมูล
สนเทศการวิจัยในระดับท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่จัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานด้านการวิจัย การอำนวยความสะดวก
สะดวกและชี้แนะข้อมูล แหล่งค้นคว้าอ้างอิง และการบริการให้คำปรึกษา
- 1.2 ควรส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของนักวิจัย และสนับสนุนครูผู้สอนให้มีความรู้
ทางวิจัยเพิ่มขึ้น และเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้ดำเนินการวิจัย
- 1.3 ผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความสำคัญ และสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ
เพื่อการวิจัยของแต่ละหน่วยงานให้เพียงพอ เหมาะสม และสอดคล้องกับความเป็นจริงของการพัฒนา
การศึกษา
- 1.4 จะต้องส่งเสริมให้มีการจัดการวิจัยที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของผู้ใช้
และให้มีการร่วมมือกันดำเนินการวิจัย การกำกับดูแล ติดตามผลการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง
- 1.5 ควรสนับสนุนให้มีครูมาประสานงานการวิจัย การรวบรวมและเผยแพร่ผลงาน
วิจัยในทุกระดับ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้เพื่อกำหนดนโยบายวางแผน และ
แก้ปัญหาการศึกษาของชาติอย่างกว้างขวาง

2. คุณภาพงานวิจัยในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการศึกษา

- 2.1 จะต้องช่วยกันส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งในด้านวิธีสอน
และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะนำไปแก้ปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียน
- 2.2 ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและสนับสนุน
เกี่ยวกับงบประมาณเพื่อการวิจัยอย่างเพียงพอ รวดเร็วและตรงเวลา รวมทั้งการหาแหล่งเงินทุน
เพื่อการวิจัย ทั้งภาครัฐและเอกชน

2.3 ควรให้มีศูนย์สารสนเทศทางการวิจัย โดยใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ รวมทั้งการประสานความร่วมมือที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลงานวิจัย และอื่น ๆ ให้หน่วยงานต่าง ๆ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงในทุก ๆ หน่วยงาน

2.4 จะต้องให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางด้านการวิจัยในทุกหน่วยงาน การศึกษากันอย่างจริงจัง ซึ่งจะต้องกระทำให้รูปรูปของการอบรม สัมมนา ติดตามให้คำปรึกษาการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องจนทำวิจัยได้สำเร็จ และควรให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครูมีหลักสูตรการทำวิจัย และภาคปริญญานิพนธ์ในหลักสูตรปริญญาตรี

2.5 จะต้องช่วยกันสร้างความตระหนักให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนเห็นความสำคัญของการทำวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนในหน้าที่ของตนเอง รู้จักแบ่งเวลาเพื่อการพัฒนาการจัดตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการทำวิจัย

2.6 ทุกหน่วยงานควรเร่งส่งเสริมให้มีการนำผลวิจัยไปใช้ในทุก ๆ ด้านเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการที่จะแก้ปัญหาของแต่ละท้องถิ่น

2.7 ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบกับการวิจัยทางการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการเผยแพร่งานวิจัยทางการศึกษา ไปถึงมือผู้ใช้อย่างทั่วถึง และต้องคำนึงถึงการ จัดทำรูปแบบที่เข้าใจง่าย และมีแนวทางการนำไปใช้ที่ชัดเจน เหมาะสมกับการนำไปใช้ในสายงานต่าง ๆ เช่น นักบริหาร นักวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน เป็นต้น

2.8 ควรส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ผลิตผลงานวิจัย ทั้งที่เป็นงานวิจัยขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยให้กำลังใจ การยอมรับ และให้เกียรติแก่ผู้ผลิตงานวิจัยตามที่เหมาะสมและถือเป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบด้วย

3. การพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3.1 ควรให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยแก่ครู โดยการจัดตั้งเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาการวิจัยในระดับจังหวัด ในแต่ละจังหวัดควรมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสาน

ที่ชัดเจนทั้งในด้านภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของแต่ละท้องถิ่น

3.2 จะต้องจัดตั้งศูนย์สารสนเทศในระดับเขตการศึกษา จังหวัด และกลุ่มโรงเรียน เพื่อบริการข่าวสารและการอำนวยความสะดวกในการใช้เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการศึกษาค้นคว้า ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษานในแต่ละท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3.3 ควรเน้นให้ทุก ๆ หน่วยงานทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ตลอดจนถึงระดับผู้ปฏิบัติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยกับการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะในระดับสถาบันการศึกษาจะต้องมีครูผู้นำทางการวิจัยทุก ๆ สถาบันการศึกษา

3.4 รัฐต้องให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการท้าวิจัยและควรให้ภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามดูแล และประเมินผลอย่างใกล้ชิด

3.5 ควรให้มีการอบรม ประชุม สัมมนา ให้ความรู้ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติงานวิจัยให้กับครูอาจารย์ผู้สอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งชี้แนะแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยกระบวนการของการวิจัย ให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น

3.6 จะต้องสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันในระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในการแลกเปลี่ยนข่าวสาร หรือข้อมูลทางการวิจัยการศึกษา อาจมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ที่เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ระหว่างผู้ทำการวิจัยกับผู้นำผลของการวิจัยไปใช้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

3.7 จะต้องช่วยกันสร้างขวัญกำลังใจสำหรับนักวิจัยในท้องถิ่น ให้มีความมุ่งมั่นในงานวิจัย เพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างแท้จริง โดยเฉพาะพัฒนางานสอนตามหน้าที่ที่รับผิดชอบในโรงเรียน

3.8 ควรให้ความสำคัญต่อครูในสถาบันการศึกษาที่ได้ผลิตผลงานการวิจัย เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่รัฐมอบให้ เช่น การเผยแพร่เกียรติคุณของนักวิจัย การคัดเลือกผลการวิจัยที่ดีเด่นทั้งในระดับจังหวัด เขตการศึกษา และประเทศ

3.9 ควรให้มีการปลูกฝังจริยธรรม และจรรยาบรรณของนักวิจัยในท้องถิ่นเพื่อสร้างความรักและศรัทธาต่อการพัฒนาการวิจัย

3.10 ควรจัดทำมีชมรมนักวิจัยในแต่ละจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ประสานกิจกรรมการวิจัยกับการพัฒนาการเรียนการสอนในห้องเรียน

3.11 ควรกำหนดบทบาทของเครือข่ายการวิจัย และหน้าที่ของเครือข่ายให้ชัดเจน

3.12 จะต้องจัดตั้งองค์กรและบุคลากรการประสานงานวิจัยในระดับเขตการศึกษา และระดับจังหวัด ให้เป็นหน่วยงานอิสระทางการวิจัย ทั้งนี้ไม่เพียงแต่หน่วยงาน สังกัดกระทรวง ศึกษาธิการเท่านั้น แต่รวมถึงหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษาเอกชน เป็นต้น จะได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานวิจัยด้วย

3.13 จะต้องจัดตั้งคณะกรรมการวิจัยในเครือข่ายทางการวิจัยระดับต่าง ๆ โดยมี คำสั่งแต่งตั้งของกระทรวงศึกษาธิการ

3.14 จะต้องจัดทำเอกสารเป้าหมายของการดำเนินงานชี้แจงให้ผู้อยู่ในเครือข่ายทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและความมั่นใจในการทำงานวิจัย

3.15 ควรสร้างระบบการประสานงานของเครือข่ายการวิจัยที่ชัดเจน โดยพิจารณา ถึงปัญหาอุปสรรค และความต้องการทั้งในระดับปฏิบัติ และระดับบริหารในแต่ละหน่วยงาน ทั้งใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.16 จะต้องช่วยกันประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาของชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยีการของกระบวนการวิจัย

นอกจากนี้ กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2534 : 4 - 5) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิจัย นักวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษ และอาจารย์ผู้สอนในระดับ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และวิทยาลัยครูทั่วประเทศ จากการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยทางการ ศึกษา เมื่อวันที่ 5 - 9 สิงหาคม 2534 ณ โรงแรมวันป้อม เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยได้กำหนด บทบาทและทิศทางของการวิจัยในโรงเรียน รวมทั้งแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการวิจัย และพัฒนาการวิจัย ในโรงเรียนดังนี้

1. การกำหนดบทบาทและทิศทางของการวิจัยโรงเรียน

1.1 การจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจะได้ผลหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับ การวางแผนการจัดการ และการประสานงาน รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณไปสู่หน่วยงาน การศึกษา ทั้งระดับกรม ระดับเขตการศึกษา และระดับจังหวัดอย่างเหมาะสม

1.2 ทุก ๆ หน่วยงานการศึกษาจะต้องมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนต่อการกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการนำเทคนิคการวิจัยนำทางการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการพัฒนาครูให้เป็นครูอาชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างแท้จริง

1.3 บทบาทของผู้วิจัยในชั้นเรียน ควรเป็นการวิจัยปฏิบัติการ

1.4 การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับผู้วิจัยในการทําผลงานวิชาการทำให้เข้าใจตรงกัน โดยเฉพาะการนำเทคนิคการวิจัยไปใช้ในระบบโรงเรียน

1.5 การแต่งตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายการวิจัยในระดับท้องถิ่น โดยกระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายที่เด่นชัด รวมทั้งการกำหนดเครือข่ายองค์การให้คำแนะนำปรึกษาในการทําริวิจัย หรือผลงานทางวิชาการในระดับท้องถิ่นให้ชัดเจน

1.6 ผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา จะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริมและยั่วยุให้เกิดความต้องการในการสร้างสรรค์ผลงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการวิจัยในโรงเรียน และพัฒนาการวิจัยในโรงเรียน

2.1 ควรใช้หลักนิเทศภายในโรงเรียนให้ครูเกิดความตระหนักในการทําริวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะเป็นผลงานทางวิชาการในการขอทดแทนตำแหน่งได้ด้วย โดยมีข้อสังเกตว่าครูส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นในการทําริวิจัยอย่างไร หรือจะใช้กระบวนการทําริวิจัยอย่างไร

2.2 การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นสิ่งจำเป็นของครูในการนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลการทําริวิจัย หรือผลงานทางวิชาการในระดับชั้นเรียน

2.3 การนำระบบข้อมูลการวิจัยโดยให้มีศูนย์สนเทศการวิจัยในหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องในระดับเขตการศึกษา และระดับจังหวัดอย่างจริงจัง

2.4 การให้ความสำคัญต่อผลการวิจัยในห้องเรียน โดยการช่วยกันเผยแพร่และยกย่องเชิดชูผู้ผลิตผลงานอย่างต่อเนื่อง

2.5 หน่วยงานต้นสังกัดที่มีโรงเรียนอยู่ในความควบคุม จะต้องกำหนดเป็นนโยบายหลักที่ชัดเจนว่า การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่จะละเลยไม่ได้

รุ่ง เจนจิต และกนก จันทร์ขจร (2534 : 24) ให้ความเห็นว่า แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนให้มีคุณภาพ สิ่งที่สำคัญคือ ความสำเร็จของการวิจัยขึ้นอยู่กับกระบวนการวิจัย การทำวิจัยให้ดูเป็นตัวอย่าง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการวิจัยไปสู่โรงเรียน และสนับสนุนครูให้ทำวิจัยสำรวจ และวิจัยทดลองเพื่อพัฒนางานในหน้าที่

นอกจากนี้ วิชัย ตันศิริ (2534 : 21) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า งานวิจัยจะพัฒนาได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับขึ้นอยู่กับระบบการวิจัย และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ผลิตกับผู้บริโภค ทั้งนี้เพราะงานวิจัยถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบของการทำงานในทุกหน่วยงาน ผลงานวิจัยส่วนหนึ่งเพื่อคนอื่นบริโภค อีกส่วนหนึ่งเพื่อตนเองบริโภคในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ

บัญชา อึ้งสกุล (2537 : 18) ให้ความเห็นว่า การส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ครูได้มีศึกษาค้นคว้าด้านการวิจัยเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาจกล่าวได้ว่า แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน เป็นเทคนิคและวิธีการของการให้ความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคล และหน่วยงานหลายหน่วย รวมทั้งการสนับสนุนให้มีปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

การบริหารเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้ปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียน ได้มีกำลังใจและสามารถทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น เฮิร์ซเบิร์ก มอสเนอร์และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman. 1959 : 60 - 63) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจเพื่อให้นักปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด ชนิดแรกเรียกว่า ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจหรือแรงจูงใจภายใน (Motivational factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน องค์ประกอบชนิดนี้มีความสำคัญอยู่ในระดับสูงมากในการทำผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจและกำลังใจที่จะทำงาน ปัจจัยที่ 2 เป็นปัจจัยค่าจูงหรือแรงจูงใจภายนอก (Hygiene Factors) ที่จะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะทำงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่ชอบทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน ซึ่งมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. การจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ และความพึงพอใจในการจัดการของผู้บริหาร
4. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
5. ลักษณะงานที่ทำถ้าตรงกับความสามารถของบุคลากรก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
6. การบังคับบัญชา องค์ประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึกไวกว่าคนงานชาย
7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ฝุ่นน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงานและ
10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

แฮร์ริส (Harris. 1969 : 3) กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานค้นคว้าวิจัยของครู ที่สมควรจะได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างยิ่ง ผู้บริหารหรือครูใหญ่จะต้องมีความรู้สึกเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ

ของครู ทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานค้นคว้าวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ เลิฟเวลล์ (Lovell. 1980 : 109) ที่ให้ความเห็นว่า การสร้างสิ่งจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำ ใ้มน้าวให้บุคคล เกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่ง ญานูญ สาร (2519 : 159) ให้ความเห็นว่า ในการบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้นักลกรทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่สำคัญ 5 อย่างคือ

1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจเป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติ มีอำนาจ กระจาตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ำให้ที่นั่งทำงานที่ดี มี ห้องทำงานส่วนตัว ใต้ะหัวหน้างานใหญ่กว่าใต้ะบุคลากรอื่น หรือวัตถุอย่างอื่นที่เป็นพิเศษ เพื่อสนอง ความดีความชอบ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกันและ
5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน อันเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 56 - 57) ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การส่งเสริม ำให้เกิดสิ่งจูงใจ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรมีหลักาน การจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความพึงพอใจดังนี้

1. ต้องพยายามทำความเข้าใจลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล โดยมีประวัติการ ทำงานของแต่ละคนที่ทันสมัยอยู่เสมอ
2. ศึกษาความต้องการและความสนใจที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับ บัญชา ความต้องการความสนใจนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ
3. การำให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ หรือท้าทายความ สามารถบ้าง แต่ต้องคอยสังเกตดูว่า เกินกำลังความสามารถของเขาหรือไม่

4. พยายามวิเคราะห์หาจุดอ่อน และจุดเด่นในการปฏิบัติงานของแต่ละคน และหาทางให้เขามีโอกาสได้ใช้จุดเด่นในการทำงานให้มากที่สุด
5. การสอนงานและแนะนำวิธีทำงานในส่วนที่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติผิดหรือส่วนที่เป็นจุดอ่อนในการทำงานของเขา ทั้งนี้อาจจะเป็นการฝึกอบรมหรือพัฒนาให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานก็ได้
6. ถ้าลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดปฏิบัติงานได้ดี และถูกต้องควรรับชมเชยหรือแสดงพฤติกรรมการยอมรับในการทำงานที่ดีของเขาทันที
7. ต้องมีความมั่นใจว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
8. พยายามเปิดโอกาสให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยผู้บริหารอาจจะมีส่วนร่วมเพื่อสังเกต หรือให้คำปรึกษาแนะนำ
9. พยายามกระตุ้นให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดที่มีต่อการทำงาน วิธีการทำงาน หรือปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้มากที่สุด เพราะเขาเป็นผู้ปฏิบัติ ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานเขาย่อมรู้จักว่า
10. ระบบข้อมูลข่าวสารจะต้องทั่วถึง เพื่อไม่ให้เกิดข่าวลือ หรือความเข้าใจผิด
11. ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่จะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องงาน ถ้าปัญหานั้นจะมีผลกระทบต่อองค์การ แต่จะต้องคำนึงถึงความถูกต้องเป็นหลัก
12. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แสง เสียง เหล่านี้จะมีผลเสริมให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข จะเป็นการเสริมสร้างทัศนคติทางบวกในการทำงาน

วิชัย โกลสุวรรณจินดา (2531 : 75 - 78) ให้ความเห็นที่ องค์ประกอบของการส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจต่อการนำไปใช้ในการบริหารองค์การที่สำคัญคือ

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ จะจูงใจให้คนใช้ความสามารถของเขาได้เต็มที่ แต่ทั้งนี้ต้องให้เหมาะสมกับคนที่มีความสนใจและกระตือรือร้นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะของแต่ละคน และต้องไม่ลืมว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อคนหนึ่ง อาจไม่เป็นการท้าทายต่ออีกคนหนึ่งก็ได้

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการทำงานเอง เขาก็จะมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น อย่างไรก็ตาม อาจมีบางคนที่ต้องการเป็นเพียงผู้ตาม และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

3. การให้การยกย่อง คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอไม่ว่าจะอยู่ในฐานะไหน และตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี การยกย่องในบางกรณีอาจให้ในรูปแบบให้สิทธิพิเศษ เช่น ที่จอดรถ ห้องพักรับประทานอาหาร เพื่อแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีสถานภาพเหนือผู้อื่นก็ได้

4. การให้ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานที่ให้ความรับผิดชอบที่เหมาะสมก็เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้ปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น นอกจากนี้ การใช้แผนการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจด้วย เพราะก่อให้เกิดการคาดหวังว่าจะได้รับอำนาจความรับผิดชอบและบารมีมากขึ้น จากการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งนั้น

5. ความมั่นคงและปลอดภัย การให้ความมั่นใจว่าจะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ จะเป็นการจัดความกล้า และสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการจูงใจด้านหนึ่งและด้านอื่นๆ ประกอบกับการให้ความเป็นธรรมในการทำงานจะส่งผลต่อการจูงใจมากขึ้น

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตัวเองนั้น จะต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน ผู้บริหารจึงไม่ควรบอกทุกอย่างว่าควรทำงานอย่างไรทุกขั้นตอน เพราะอาจเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ การแก้ปัญหานี้นอกจากการให้ความเป็นอิสระมากขึ้นแล้ว ผู้บริหารต้องวางรูปแบบงานให้มีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

7. การเติบโตด้านส่วนตัว เป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเติบโตด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากขึ้น โดยการฝึกอบรม การให้ทำงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ

8. โอกาสในการก้าวหน้า เป็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งปรารถนาของผู้บริหารงาน การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์การที่มีการขยายงานและมีตำแหน่งเพิ่มอยู่เสมอย่อมสร้างแรงจูงใจได้มากกว่าองค์การที่คงที่และไม่เติบโต และไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง

9. การแข่งขัน การยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่นจะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และมีความมานะพยายามมากขึ้น เพื่อให้ได้การยกย่องชมเชยบ้างนั่นเอง

กิติ ตย์คตานนท์ (2532 : 123 - 125) ให้ความเห็นว่า ในการที่จะส่งเสริมสิ่งจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกอยากทำงาน ผู้บริหารควรจะใช้วิธีการดังนี้

1. การชมเชย หัวหน้าจะต้องชมเชยผู้ปฏิบัติงานในโอกาสที่เหมาะสม และเป็นการเพิ่มกำลังใจในการทำงานให้แก่เขา
2. การยกย่องให้เกียรติและให้การยอมรับจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภาคภูมิใจที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับของสังคมรอบ ๆ ตัวเขา และจากผู้บังคับบัญชา
3. การให้ความเป็นมิตร ลูกน้องจะรู้สึกอบอุ่นเมื่อหัวหน้าให้ความเป็นมิตรอย่างจริงจัง
4. การให้ความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง
5. การให้ร่วมคิด การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมคิดกับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในโอกาสอันควร เช่น ร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนงาน แก้ปัญหา เป็นต้น จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของด้วย
6. การร่วมทำงาน การที่ผู้บังคับบัญชาร่วมมือทำงานกับลูกน้อง ในบางโอกาสจะสร้างความพอใจให้แก่เขามาก เนื่องจากเขามีความรู้สึกว่าหัวหน้าให้ความเป็นกันเอง และยอมรับเห็นดีเห็นชอบร่วมกับเขาด้วย
7. การจัดงานให้เหมาะสมกับคน ทั้งชนิดและปริมาณของงาน ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานที่ตนถนัด มีปริมาณของงานเหมาะสมกับความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความสนุกเต็มใจไม่เบื่อหน่าย

8. ช่วยเหลือเมื่อติดขัดหรือมีปัญหาเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดปัญหา หรือข้อขัดข้องในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าช่วยเหลือแก้ไขปัญหา หรือข้อขัดข้องต่าง ๆ เหล่านั้นด้วย วิธีการต่าง ๆ เช่น ให้คำแนะนำ ร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหาลงมือร่วมแก้ปัญหาลือข้อขัดข้องกับผู้ปฏิบัติงานด้วย เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาน่าทอคทั้ง หรือปล่อยให้เขาทำงานอย่างโดดเดี่ยว

9. ให้อำนาจการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจเป็นอย่างมาก ถ้าเขาได้ทราบผลการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะ ๆ จะทำให้เขาภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของเขา ถ้าพบข้อบกพร่องเขาจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์

10. ให้มีการแข่งขัน ผู้บังคับบัญชาที่ฉลาดจะพยายามยั่วยู่ให้มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มบุคคล เช่น ให้รางวัลหรือคำยกย่องชมเชยผู้ชนะจะมีผลเป็นการยั่วยู่ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้ดียิ่งขึ้น ๆ เพื่อที่จะชนะอีกฝ่ายหนึ่ง

11. พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ตักกลุ่มเล็ก โดยการกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่กระทำตัวให้เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี จะเป็นอิทธิพลที่ดึงดูดคนส่วนน้อยที่เลืือให้กระทำดีตามไปด้วย

12. การมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้คนอยากทำงาน เมื่อมีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ก็จะทำให้ทำงานได้รวดเร็ว

13. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ก็เป็นหน้าที่อีกประการหนึ่งที่สำคัญของผู้นำ ถ้าบรรยากาศในการทำงานดี ทั้งทางกายและทางจิตใจ เช่น ห้องทำงานสะอาด โปร่ง ไม่อับทึบ ให้อากาศถ่ายเทสะดวก ผู้ร่วมงานทุกคนตั้งแต่ผู้บังคับบัญชายืนยิ้มแจ่มใส ไม่มีการขบขันนินทาใส่ร้ายกัน บรรยากาศเช่นนี้จะทำให้ทุกคนในที่นั้นอยากทำงาน

14. การให้รางวัลในโอกาสอันควร อาทิ การให้การยกย่องสรรเสริญ ชมเชย การเลื่อนยศ เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้สิ่งตอบแทนทางวัตถุ เช่น เงินเดือน

15. การทดสอบ ถ้ามีการทดสอบการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อยู่เสมอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกดี และข้อผิดพลาดในการทำงานของเขา จะทำให้เขาได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดให้ดีขึ้น และภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานของเขาเอง

อาจกล่าวได้ว่า การส่งเสริมการทําริวิจัยในโรงเรียน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานวิจัยมีกำลังใจ และสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในโรงเรียนนั้นที่จะช่วยสนับสนุน และกระตุ้นให้ครูผู้ทําริวิจัยในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการที่จะนำหลักการจูงใจในการทำงานไปใช้ในการส่งเสริมการทําริวิจัยในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และเกิดความพึงพอใจต่อครูผู้ปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน เป็นความจำเป็นที่จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการปฏิบัติการสอนของครู เพื่อนำข้อค้นพบจากผลการวิจัยของตนไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของตนเอง หรือแก้ปัญหการเรียนการสอนที่ประสบอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ กมล ภูประเสริฐ (2535 : 121) ที่ได้ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่ต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นเพราะมีปัญหเกี่ยวกับการสอนของครู ครูส่วนใหญ่ไม่สามารถโยงทฤษฎี หลักการที่ได้เรียนมาไปสู่การปฏิบัติได้ ครูจึงเน้นการสอนด้านเนื้อหาเป็นสำคัญ ดังนั้นในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู ครูจึงควรมุ่งทําริวิจัยชั้นเรียน หรือภายในโรงเรียนของตน เพื่อศึกษาหาความรู้ หรือวิธีการที่จะนำมาใช้แก้ไขปัญหการเรียนการสอน หรือปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์ (2536 : 84) ได้วิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในและนอกระบบ โดยเฉพาะมีการฝึกอบรมซ้ำให้มีความรู้ 3 ด้านคือ หลักสูตร เนื้อหา และวิธีสอนใหม่ ๆ โดยการฝึกอบรมครูให้เรียนรู้ และนำไปจัดกิจกรรมที่มีเทคนิคใหม่ ๆ เช่น การสอนด้วยกระบวนการทางวิจัย ส่วนผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการต่าง ๆ รวมทั้ง การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนที่สำคัญคือ

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน
2. การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทําริวิจัยในโรงเรียน
3. การให้ความสำคัญกับงานวิจัยในโรงเรียน

4. การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และ
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน

งานการส่งเสริมที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน เมอร์รีย์ (Murry. 1938 : 164) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จเป็นความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จ ในกิจกรรมต่าง ๆ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ต้องการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายาม ที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงเด่นที่ตั้งไว้ ซึ่ง แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961 : 121 - 126) ได้กล่าวถึง ลักษณะของความสำเร็จว่า ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ๆ คือ

1. มีความรับผิดชอบสูง แสวงหาโอกาส เพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไขปัญหามีอยู่
2. มีเป้าหมายระดับกลาง เพราะหากไม่ประสบผลสำเร็จแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจ ดังนั้น จึงไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป เพื่อลดความเสี่ยงและให้ความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง
3. ต้องการให้รับข้อมูลกลับที่ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อการตัดสินใจของตนในงานครั้งต่อไป
4. ต้องการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถ เพื่อให้เขาจะได้พยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมผู้ที่มีความสามารถ ความรู้สึกเช่นนี้จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จสูงต่อไป

มูมอ (Moomaw. 1984 : 22 - 28) ได้อธิบายถึงหลักการที่นำไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญคือ

1. ผู้บริหารต้องมีความกระฉับกระเฉงในหน้าที่ และเป้าหมายของสถาบัน
2. ผู้บริหารต้องพัฒนาอาจารย์ให้เป็นกลุ่มผู้นำ เพื่อช่วยในการบุกเบิกความรู้ และการปฏิบัติงาน การพัฒนากลุ่มผู้นำอย่างนี้ จำเป็นต้องจัดหาแหล่งทรัพยากร เปิดโอกาสในการฝึกและพัฒนาผู้นำ จัดหาทุนเพื่อพัฒนาผู้นำ หรือจัดหาบริการช่วยสนับสนุน
3. ต้องกระตุ้นให้มีความคิดใหม่ ๆ มีการสนับสนุนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ มีการศึกษาทดลอง และให้มีการนำไปเผยแพร่ และ
4. ต้องมีการประเมินผลโดยประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดดำเนินการไปแล้ว เพื่อจะได้ปรับปรุงเป้าหมายและนำไปคิดพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มิใช่ประเมินเพียงโครงการทางวิชาการหรือกิจกรรมเท่านั้น ต้องประเมินอาจารย์และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วย การประเมินนี้จะนำไปสู่การอภิปรายร่วมกัน แก้ไขปัญหาร่วมกัน ถ้าทำได้ผลดีจะนำไปสู่ความไว้วางใจกันในสัมพันธไมตรี และเป็นการจูงใจด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ พัทยา สายหู สุภางค์ จันทรวณิช และอุทุมพร ทองอุไทย (2526 : 54-55) ที่ให้ความเห็นว่า ในการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนย่อมอยู่ที่ความต้องการของผู้บริหารที่จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย หรือคำสั่งที่ชัดเจน มีการจัดกำลังบุคลากร งบประมาณ และวัสดุส่งเสริมการวิจัยที่เหมาะสม ซึ่งเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 56) ให้ความเห็นว่า การที่ผู้บริหารจะบริหารให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักในการจูงใจ โดยพิจารณาว่า 1) ได้สร้างแรงจูงใจ หรือผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นน่าสนใจ ทำท่ายความสามารถ และอยากทำงานเพิ่มขึ้นหรือยัง 2) ผู้ได้บังคับบัญชาหรือไม่ว่า ผู้บริหารคาดหวังอะไรจากเขาในการปฏิบัติงาน และเขาต้องทำอะไรเพื่อให้ถึงมาตรฐานขององค์การที่กำหนดไว้และโกวิท ประวาลพุกษ์ (2531 : 31) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาพความสำเร็จของงานตลอดแนว และมีการสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์การ โดยมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่สำคัญ คือ 1) จัดให้มีการประชุมสังเคราะห์นโยบายร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติ 2) ร่วมกันตรวจสอบความสอดคล้องและความสมบูรณ์ของสภาพความสำเร็จในทุก ๆ ระดับของงานตั้งแต่ปัจจัยการดำเนินงาน ผลผลิตไปจนถึงผลกระทบ 3) ร่วมกันประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของโรงเรียน 4) มีการตกลงกันว่าจะพัฒนางานของแต่ละบุคคลโดยถือว่าเป็นสัญญาสุภาพบุรุษทุกคนต้องรักษาคำมั่นสัญญา และกลุ่มต้องช่วยกันติดตามตรวจสอบ ช่วยเหลือให้แต่ละบุคคลหรือแต่ละโรงเรียนบรรลุ

เป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามกำหนดเวลา และ 5) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติตาม แนวดังกล่าว โดยการเยี่ยมเยียนติดตาม และให้กำลังใจ ตลอดจนเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ ผู้ปฏิบัติเป็นระยะ และได้อธิบายถึงลักษณะที่สำคัญของการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้ 1) ความไว้วางใจต่อการลงมือปฏิบัติ องค์การที่ดีนั้นต้อง ลงมือปฏิบัติไปเรื่อย ๆ มากกว่าที่จะคิดหาข้อเท็จจริงให้สมบูรณ์แล้วจึงลงมือปฏิบัติ 2) ความ ใกล้ชิดกับผู้รับบริการองค์การที่ดีต้องคำนึงถึงคุณค่า และคุณประโยชน์ขององค์กร แสวงหาผู้รับ บริการ ความต้องการของผู้รับบริการควรนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการออกแบบ ปรับปรุง ค้นหา บริการและผลผลิตที่จะเป็นผลงานหลักขององค์การ 3) การพึ่งพาตนเองและประกอบภาระกิจ 4) การผลิตผลงานโดยผ่านคน การปฏิบัติอย่างเหมาะสมต่อพนักงานทุก ๆ ระดับเป็นสิ่งจำเป็น การสร้างขวัญและกำลังใจ และการเคารพในบุคคลเป็นพื้นฐานชักจูงให้ทุก ๆ คน เสียสละให้ องค์การหาประโยชน์ให้แก่องค์กร 5) การสร้างค่านิยมองค์กรจะต้องแสดงให้เห็นถึงค่านิยมของ องค์การ ในทางปฏิบัติอย่างชัดเจนและค่านิยมร่วมกันนี้มีความสำคัญมากกว่าเทคโนโลยี และ ทรัพยากรต่าง ๆ มาก การประเมินก็จะต้องแสดงให้เห็นถึงการตรวจสอบค่านิยมเหล่านี้ อยู่ตลอดเวลา 6) การสร้างจากพื้นฐานเดิม การพัฒนาองค์กรต้องเริ่มจากสิ่งที่องค์กรชำนาญ อยู่แล้ว โดยสร้างจากลักษณะประสบความสำเร็จ และความสามารถสูงของบุคลากร 7) การทำให้รูปแบบง่าย ๆ องค์การต้องทำให้รูปแบบง่าย ๆ ที่จะทำงานได้คล่อง ใช้การบริหาร ระดับสูงน้อย ๆ และ 8) ความยืดหยุ่นคล่องตัว องค์การนั้นจะต้องมีส่วนของการยืดหยุ่นเข้าสู่ ส่วนกลาง และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม เช่น การปฏิบัติการแก้ไขต้องกระจายให้ลง ส่วนงานปฏิบัติแต่ค่านิยมที่สำคัญ ๆ ต้องยึดถือร่วมกันเป็นส่วนกลาง นโยบายต้องเป็นส่วนกลาง แต่การปฏิบัติย่อมมีความหลากหลายไปตามกลุ่มบุคคลที่ทำงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ นทีทิพย์ สมเกียรติกุล (2533 : 7) ซึ่งกล่าวว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จ ควรมีลักษณะดังนี้ 1) องค์การต้องยืดหยุ่น มีระบบงานที่ดี สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา 2) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3) เป้าหมายขององค์การเป็น ที่ยอมรับของพนักงานทุกระดับ 4) มีการสื่อสารระบบเปิด ผู้บริหารไว้วางใจเกี่ยวกับการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ 5) โครงสร้างระบบขององค์การจะเกี่ยวกับจุดประสงค์ หน้าที่ และสภาพแวดล้อมของ

องค์การ 6) กระจายงานในเรื่องการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานประจำวันที่แก่ระดับล่างของ
องค์การ และ 7) ขวัญกำลังใจของพนักงานคืออยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ มะลิ กุสันติสัมพันธ์
(2533 : 21) ที่ว่าผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถสร้างขวัญให้แก่สมาชิกผู้ร่วมงานเพื่อให้ทุกคน
ทำงานด้วยความสมัครใจ ตั้งใจมีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัยและสามารถมองเห็น
เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานองค์การ จึงมีส่วนสำคัญในการ
สร้างสรรค์พัฒนา และรักษาขวัญของสมาชิกในองค์กรนั้น

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน เป็นการกระตุ้นและ
สนับสนุนให้ครูทำวิจัยในโรงเรียนจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องจัดกระบวนการ
บริหารให้เอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยในโรงเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของครูผู้ทำ
วิจัยในโรงเรียน เพื่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียนของครูอย่างแท้จริง

2. การให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

การให้ความยอมรับนับถือเป็นการบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน
มีความรับผิดชอบ และสามารถทำงานวิจัยในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เอิร์ชเบอร์ก มอสเนอร์
และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman. 1959 : 114) ได้ระบุว่า การให้
ความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสูงจากที่กระตุ้นมนุษย์จากสถานะที่เป็นกลางให้ไปอยู่ในสถานะที่อยากทำงาน
ซึ่งจะทำให้คนเกิดความรู้สึกว่า 1) งานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ น่าทำเพื่อหมาย เป็นสิ่งที่ท้าทายและ
ต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ 2) มีอิสรภาพที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถนำ
ความคิดริเริ่มของตนเองได้อย่างเต็มที่ 3) มีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จบรรลุ
วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มหรือหน่วยงาน 4) ได้รับการยอมรับนับถืออย่างจริงจังใน
ผลสำเร็จของงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากผู้บังคับบัญชาและ 5) การทำงานนั้นทำให้ผู้ทำ
เกิดการพัฒนาตนเองได้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ พอร์เตอร์
และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler. 1968 : 75) ให้ความเห็นว่า เมื่อบุคคลได้ตั้ง
ความคาดหวังในผลแห่งการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน การได้รับยกย่อง ความก้าวหน้า
ในการทำงานแล้วผลนั้นเป็นไปตามความคาดหวัง ย่อมเกิดความพึงพอใจ และทำงานอย่างมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ลิเคิร์ต (Likert. 1961 : 770) ที่ให้ความเห็นว่า

ผู้บริหารจะต้องทำให้แต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของตน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ คอปเปลแมน (Kopelman. 1986 : 24) ให้ความเห็นว่า การตั้งเป้าหมาย การบริหารงานโดยยึดจุดประสงค์ การคัดเลือกการฝึกอบรม และการพัฒนาผู้นำ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตขององค์การโดยผ่านบุคลากรที่ทำงานในองค์การนั้น กรมสามัญศึกษา (2529 : 22) ได้กำหนดวิธีการดำเนินงานของผู้บริหารที่สำคัญ คือ การส่งเสริมมาตรการที่จะสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และลดปัญหาต่าง ๆ ที่จะทำลายขวัญกำลังใจในการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีผลงานดีเด่นด้วยการใช้วัตรกรรมในกระบวนการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมเสนอผลงานดีเด่น การส่งเสริมให้มีการเยี่ยมชมผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ผลงานเป็นฐานในการสร้างความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงาน และวิชัย โกลสุวรรณจินดา (2531 : 75) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีหลักการเพื่อส่งเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สำคัญคือ 1) บุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเอง เขาจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น 2) คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอไม่ว่าจะอยู่ในฐานะไหนและตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และ 3) การยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่น จะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และมีความมานะพยายามมากขึ้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชยบ้างนั่นเอง

สรุปได้ว่า การให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน เป็นการให้เกียรติและการยกย่องอาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถในด้านวิจัย ซึ่งผู้บริหารต้องทำให้อาจารย์เกิดกำลังใจ และความภาคภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเอง รวมทั้งเผยแพร่ผลการวิจัยให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย

3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน

การวิจัยในโรงเรียนถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การนำการวิจัยเข้าไปช่วยทำให้การเรียนการสอน และนำผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของ โรงเรียนได้นั้น อาจารย์ผู้วิจัยใช้หลักสูตรต้องสามารถวิจัยได้ และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ทันเวลา

และถูกต้องกับสภาพปัญหาความเป็นจริง และมีผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ควบคู่กันไป แฮสส์ (Hass. 1957 : 13) ได้ชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของการส่งเสริมครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญ คือ จะต้องส่งเสริมและปรับปรุงด้านวิชาชีพครู และครูทุกคนจะต้องศึกษาและทดลองวิจัยกันอย่างจริงจัง เพื่อความก้าวหน้าในการสอน ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ไคท์ (Kyte. 1960 : 217) ได้เสนอวิธีปรับปรุงคุณภาพของครูโดยการสนับสนุนครูให้ทำการทดลองวิจัยการสอนโดยใช้เนื้อหาวัสดุ อุปกรณ์ วิธีสอน และวิธีจัดชั้นเรียนใหม่ ๆ ให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์กับครูคนอื่น ซึ่งกำลังทดลอง หรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องเดียวกัน ฝึกให้เป็นผู้บรรยาย ปาฐกถาในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในระดับโรงเรียน และท้องถิ่น สนับสนุนให้ครูได้เขียนบทความ หรือหนังสือเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ หรือจัดทำทำงานในด้านที่มีความสามารถ หรือมีความสนใจเป็นพิเศษ ฟอสเตอร์ (Foster. 1968 : 291) ให้ความเห็นว่าการที่จะกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงทักษะความรู้ ความเข้าใจ ความคิดและทัศนคติ ควรจัดกิจกรรมต่อไปนี้ให้เป็นประจำต่อเนื่องกัน คือ 1) ประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน 2) การประชุมปฏิบัติงานระหว่างเปิดภาคเรียนครูร้อนเพื่อสนองความต้องการของครู และสนับสนุนด้านการเงินสำหรับค่าใช้จ่ายให้กับครูที่มาประชุม 3) จัดให้มีสาธิตการสอนภายในโรงเรียน 4) มีการพบปะระหว่างครูที่มีการสอนวิชาเดียวกัน ชั้นเดียวกัน มีกลุ่มศึกษาตามความสนใจ 5) นำเอาปัญหาหัวเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประชุมปฏิบัติการของครูภายในโรงเรียน กลุ่มศึกษา และการสาธิตการสอนไปประกอบเป็นเนื้อหาวิชาของรายวิชาที่ครูศึกษาในวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยระหว่างเปิดภาคฤดูร้อน และ 6) มีเจ้าหน้าที่ที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครู เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะต้องไม่วัดผลการทำงานของครู แต่เป็นผู้ร่วมงานกับครูในการวางแผนเพื่อจัดประสบการณ์และกิจกรรมนักเรียน ซึ่งจะเป็นผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1979 : 433) ให้ความเห็นว่าการสร้างของหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับระดับของการทำงานอย่างมีระบบแบบแผน ซึ่งสอดคล้องกับ สุกางค์ จันทวานิช (2528 : 44) ที่ให้ความเห็นว่าการสร้างของหน่วยงานและระบบการบริหาร เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยทางการศึกษา องค์ประกอบด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ได้แก่ การจัดให้มีศูนย์ข้อมูลพื้นฐานที่ดีและ

พร้อมที่จะหยิบข้อมูลมาใช้ได้ มีเอกสาร และวรรณคดีที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับการทำวิจัยแต่ละเรื่อง มีคณะนักวิจัยที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว มีอุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยและมีทุนสำหรับการวิจัย ส่วนองค์ประกอบของระบบการบริหาร ได้แก่ การจัดหาและกระจายบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการวิจัยอย่างเหมาะสม มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงและมีช่องทาง หรือเครือข่ายสำหรับการเผยแพร่และการติดต่อในการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ ฌาปนาร์ ลิงทัตต์ (2531 : 36) ที่ได้รายงานถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัยให้แก่ครู และบุคลากรประจำทางการศึกษา ในฐานะนักวิจัยประจำโรงเรียนว่าสมรรถภาพพื้นฐานทางการวิจัยที่จำเป็นสำหรับครู และบุคลากรประจำการจะช่วยให้มีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย จะเป็นการเอื้ออำนวยให้ความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรของหน่วยงานต่าง ๆ และนำความรู้ทางด้านการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา เทคนิควิธีสอน ตลอดจนเลือกการเรียนการสอน อันเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่ง วัลลภ กันทรพัญ์ (2534 : 118) กล่าวว่าสรุปได้ว่า ในการนำวิจัยเข้าสู่โรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมองโรงเรียนในรูปของระบบคือ มองให้เห็นความสัมพันธ์ภารกิจขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบโรงเรียนทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตให้ชัดเจน เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียน อาจจะเป็นปัญหาที่ระดับปัจจัย หรือระดับกระบวนการ หรือระดับผลผลิต การวิจัยจะเข้ามามีส่วนช่วยในการหาคำตอบว่า ได้เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องอะไรบ้างในระบบโรงเรียนนั้น ๆ บัญชา อึ้งสกุล (2537 : 42) ให้ความเห็นว่าการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนเป็นการมองเห็นประโยชน์ของงานวิจัยที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นครูเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การให้ความสำคัญกับงานวิจัยในโรงเรียน เป็นการมองเห็นคุณค่าประโยชน์ของงานวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องกระตุ้นให้อาจารย์แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

4. การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

ความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แมคลาเน่ (McClarney. 1964 : 98) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบเป็นพันธะผูกพัน

ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และเป็นความรับผิดชอบต่อการที่จะต้องรายงานและ
 พร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้เสมอ พ็อฟเนอร์ และเชอร์วูด (Pfiffner and Sherwood.
 1965 : 160 - 165) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) หน้าที่การงานที่มี
 ลักษณะคล้ายกัน ก็ควรรวมกันให้อยู่ในความรับผิดชอบของผู้หนึ่งผู้ใดเสีย 2) คุณสมบัติและความ
 สามารถของบุคคลที่จะมอบหมายความรับผิดชอบว่าเป็นอย่างไร ควรจะมอบหมายหน้าที่ความ
 รับผิดชอบประเภทใด เพียงใดให้ได้หรือไม่ และ 3) บางกรณีสถานการณ์ไม่เหมือนกัน แต่มีลักษณะ
 คล้ายคลึงกัน หรืองานที่มีลักษณะหน้าที่การงานมากกว่าหนึ่งอย่าง ในกรณีเช่นนี้ หากต้องการรวมกัน
 เพื่อมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้หนึ่งผู้ใด ให้พิจารณาจากความสำเร็จของงาน หรือการปฏิบัติงาน
 นั้นว่า มีความเข้มแข็งไปทางใด ก็ให้ถือว่างานชิ้นนั้นเป็นงานประเภทนั้น ๆ อันเป็นแนวทางใน
 การที่จะสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานที่ตนชอบ และได้มีโอกาสใช้
 ความสามารถเพื่อเสริมสร้างงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ฟลิปโป (Flippo. 1966 : 121)
 ที่ระบุว่า ความรับผิดชอบ เป็นพันธะผูกพันในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ สำหรับ
 เชสเตอร์ (Chester. 1966 : 226 - 288) ได้วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหาร
 โรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูศึกษาทดลอง
 วิจัยเทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีการสอน
 เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดโครงการ
 ให้ครูในโรงเรียนสลับเปลี่ยนกันเยี่ยมเยียนชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดหาวิทยากรมาช่วยใน
 การประชุมปฏิบัติการ การประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน ประเมินผลและติดตามผลการประชุม
 ปฏิบัติงาน การประชุมปรึกษาและการสาธิตการสอน จัดประชุมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธี
 วิจารณ์งานของครูแบบดีเพื่อก่อให้เกิดกำลังใจ ให้ครูมีเวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมประชุม
 อภิปรายปัญหาการสอนให้ครู ได้มีเวลาสำหรับงานสอนมากขึ้น ให้มีส่วนร่วมในการเลือกวัสดุทัศน-
 วัสดุและอุปกรณ์การสอนอื่น ๆ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครู
 ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือ หรือบทความเกี่ยวกับวิชาครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอนส่งเสริมให้ครู
 ใช้โครงการสอนเพื่อปรับปรุงการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลการเยี่ยมห้องเรียน และจ่ายเงิน

ค่าเบี่ยงเบนค่าที่หักให้แก่วิชาการซึ่งสอดคล้องกับ กิบป์ (Gibb. 1969 : 316-320) ที่ทำให้เห็นว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหาร คือความพยายามก่อให้เกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นพลังให้มีการดำเนินการเป็นไปตามแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ ประสานพลังต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงาน และทำหน้าที่เป็นต้นแบบ ในการใช้พลังเหล่านั้น สำหรับ เบลก มูตัน และวิลเลียมส์ (Blake, Mouton and Williams. 1981 : 30) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารทางวิชาการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศในการวิจัย และงานวิชาการที่มีคุณภาพอันเป็นลักษณะของผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนา (Developer) ซึ่ง กิติ ศยัคตานนท์ (2532 : 60) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนา มักใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานใหม่ ๆ กระตุ้นให้เขาเป็นตัวของตัวเอง รู้จักความรับผิดชอบ ชยัน และมีความคิดสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน เป็นพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแล เพื่อให้อาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนได้รับความช่วยเหลือ ทั้งในด้านความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

การวิจัยในโรงเรียนเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของข้าราชการครูและอาจารย์ด้านหนึ่ง ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการบริหารบุคคล โดยยึดหลักปฏิบัติกันมาตั้งแต่ดั้งเดิม ว่าเป็นการทำให้บุคคลมีความชอบที่ได้รับด้วย เนื่องจากบุคคลที่มีความพึงพอใจเท่านั้นจึงจะสามารถนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ฟลิปโป (Flippo. 1971 : 556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ฐานะทางสังคม การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 397) ที่ทำให้เห็นว่า สภาพานการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การใดก็ตาม ควรมีการทำให้เขาเห็นรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อน

ตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจ และกำลังขวัญที่ดี อันเป็นหลักของการทำให้باه็นใจความดีความชอบแก่ข้าราชการ เสนาะ ดีเยาว์ สุปรางค์ ศรีจิตร์ภิมุข และนิยะดา ชูณหงส์ (2527 : 144) กล่าวว่า การให้باه็นใจความดีความชอบเป็นระบบของการประเมินผลที่จัดทำขึ้น เพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง โดยปกติผู้พิจารณาคือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง การพิจารณาผลงานอาจไม่ทำเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงิน และไม่จำเป็นต้องอาศัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การพิจารณาที่ซ้ำกันมากคือ การพิจารณาผลงานที่ได้ทำโดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 6 ประการคือ 1) เพื่อประเมินผลการทำงานของบุคคล 2) เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร 3) เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน 4) เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร 5) เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน และ 6) เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Beach, 1975 : 311) สำหรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น วิสเลอร์ และฮาร์เปอร์ (Whisler and Harper, 1972 : 1 - 2) ให้ทัศนะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละคนในหน่วยงานนั้น ได้แก่ การประเมินในเรื่องกระบวนการทำงาน หรือวิธีทำงาน พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคน มีความรู้ ความสามารถ ความอดทน ฯลฯ ในการทำงาน นั้นอย่างไร ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานว่า ได้ปริมาณและคุณภาพมากน้อยเพียงไร ตลอดจนการทำงานของแต่ละคนได้ช่วยให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานเพียงใดและมีปัญหาอุปสรรคอะไรที่ต้องแก้ไขบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับคณะกรรมการข้าราชการครู (ม.ป.ป. : คานา) ซึ่งได้กำหนดการขอเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูสายงานการสอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการขอกำหนดค่าให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไปนั้น คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดค่าให้ข้าราชการครูผู้นั้น จะต้องแสดงผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสอน 7 ประการคือ 1) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสอนโดยตรง เช่น เอกสารประกอบการสอน/แผนการสอน เอกสารคำสอน ชุดการสอน หนังสือเรียนแบบหน่วย ในการสอน และอื่น ๆ 2) หนังสือเสริมประสบการณ์ 3) งานแปล 4) งานประดิษฐ์ 5) งานวิจัย 6) บทความทางวิชาการ และ 7) ผลงานในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งแสดงความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญ

สาขาวิชาที่สอดคล้องกับหน้าที่ของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติ ตามปริมาณและคุณภาพของเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด สำหรับงานวิจัย ครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ควรคำนึงถึงแนวทางการวิจัยในเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ 1) การพัฒนางานที่รับผิดชอบ งานวิจัยนั้นจะนำไปพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้หรือไม่ 2) การนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง ผลงานวิจัยนอกจากเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ จะต้องมีส่วนต่อผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นที่สามารถนำไปใช้อย่างได้ผล และเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษารวมทั้ง 3) ความเป็นประโยชน์ของผลวิจัย ผลการวิจัยจะต้องไม่คลุมเครือ การแปลความของข้อมูลต้องชัดเจน ผลงานจะต้องปรากฏในรูปแบบที่ทุกคนสามารถตีความหรือเข้าใจความหมายได้ถูกต้องในทิศทางเดียวกัน 4) ความลึกซึ้งของการวิจัยจะต้องอาศัยข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าอย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง 5) ความรอบรู้ในเรื่องที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยจะต้องศึกษาข้อมูลในเรื่องนั้น ๆ อย่างถี่ถ้วน และถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้อย่างจริงจังในเรื่องที่ศึกษา และสามารถขยายผลให้บุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้สอนในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 6) ความทันสมัยของเรื่องที่จะทำการวิจัย (วัลลภ กันทรพิชัย. 2531 : บทบรรณาธิการ)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2533 : 45) ได้เสนอว่า ควรส่งเสริมการศึกษาวิจัยที่สัมพันธ์กับการเรียนการสอนโดยตรง งานวิจัยตามสาขาวิชาควรได้รับการเน้นควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงควมของประเทศชาติ เพราะงานวิจัยตามสาขาจะส่งเสริมให้การเรียนการสอนที่ผูกพันแนบแน่นกับความก้าวหน้าในทางวิชาการอย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาความรู้หรือการพัฒนาประเทศในระยะยาวต่อไป

อาจกล่าวได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนเป็นบ่งชี้ความชอบตามภาระหน้าที่ของอาจารย์ที่เกิดจากผลของการที่อาจารย์ได้ทำการวิจัยในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ผลงานการวิจัยของอาจารย์เป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่ง เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของอาจารย์ให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน เป็นพฤติกรรม การปฏิบัติตามหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้อาจารย์ในโรงเรียน มีการปฏิบัติงานด้านการศึกษาค้นคว้า หรือการคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยโดยอาศัยทักษะ

การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน ที่สำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน การให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญของงานวิจัยในโรงเรียน การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

โรงเรียนสาธิต

ประวัติโรงเรียนสาธิต

การจัดการศึกษาในระยะเริ่มต้นของประเทศไทย โรงเรียนที่เคยจัดตั้งที่มีลักษณะเหมือนโรงเรียนสาธิต เมื่อ พ.ศ. 2475 ชื่อว่า โรงเรียนประถมวัดหัวลำโพง เป็นโรงเรียนฝึกหัดงานของแผนกวิชาครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมาได้ย้ายมาตั้งอยู่ที่สนามกีฬาแห่งชาติ และได้เปลี่ยนชื่อใหม่ว่า โรงเรียนหอวัง โรงเรียนหอวังได้ทำหน้าที่ของโรงเรียนสาธิตจนถึง ปี พ.ศ. 2487 จึงได้ล้มเลิกไป (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2532 : 4 - 12)

ในปี พ.ศ. 2495 วิทยาลัยวิชาการศึกษา ได้จัดตั้งโรงเรียนประสานมิตร ขึ้นกับกรมวิสามัญศึกษา ต่อมาเมื่อกระทรวงศึกษาธิการตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงขึ้น กรมวิสามัญศึกษาจึงได้โอนโรงเรียนนี้ให้แก่กรมการฝึกหัดครู และได้สังกัดในแผนกสาธิตและทดลอง เมื่อโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา โรงเรียนประสานมิตรได้รับการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงครั้งใหญ่ เพื่อจัดตั้งเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามนโยบายและปรัชญาการศึกษาของวิทยาลัยวิชาการศึกษาในปี พ.ศ. 2498 โรงเรียนได้ใช้ชื่อใหม่ว่า "โรงเรียนมัธยมสาธิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร" นับเป็นโรงเรียนมัธยมสาธิตแห่งแรกในประเทศไทย ปัจจุบันคือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) ทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ. 2496 กระทรวงศึกษาธิการได้โอนโรงเรียน "พิบูลบำเพ็ญ" ไปสังกัดวิทยาลัยวิชาการศึกษา กรมการฝึกหัดครู เพื่อจัดตั้งเป็นโรงเรียนสาธิต ชื่อว่า โรงเรียน "พิบูลบำเพ็ญ"

วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน ปัจจุบันคือ โรงเรียนสาธิต "พิบูลบาเพ็ญ" มหาวิทยาลัยบูรพา เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2497 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งหน่วยสาธิตในแผนกฝึกหัดครูมัธยม โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พญาไท สังกัดกรมสามัญศึกษา ปัจจุบันคือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2499 กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งโรงเรียนประถมสาธิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ปัจจุบันคือโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เปิดสอนระดับชั้นเด็กเล็ก ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ในปี พ.ศ.2501 แผนกวิชาครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขยายงานมาเป็นคณะครุศาสตร์ ได้เห็นความจำเป็นในการจัดตั้งโรงเรียนสาธิต เพื่อการฝึกหัดครูชั้นปริญญาชั้นแทนโรงเรียนมัธยมหอวัง (ซึ่งล้มเลิกไปในปี พ.ศ.2487) จึงได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้น และให้ชื่อว่าโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดแบ่งออกเป็นสองหน่วยงาน คือ สาธิตฝ่ายประถมและสาธิตฝ่ายมัธยม มีอาจารย์ใหญ่คนเดียวกันทำหน้าที่ประสานงานทั้งสองหน่วย ต่อมาในปี พ.ศ.2512 คณะครุศาสตร์ได้ปรับปรุงระบบงานเพื่อให้โรงเรียนสาธิตทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการให้แก่อาจารย์และนิสิตคณะครุศาสตร์ได้ดียิ่งขึ้น โดยให้โรงเรียนสาธิตฝ่ายประถม และฝ่ายมัธยม มีอาจารย์ใหญ่ของตนเอง ทำหน้าที่บริหารโรงเรียน ทำการสอนระดับประถมศึกษา ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2511 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดตั้งขึ้น โดยการควบคุมและอำนวยการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2512 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นหน่วยงานระดับภาควิชา สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ ในระยะแรกเปิดรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา 2519 ได้ขยายชั้นเรียน โดยรับนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นปีแรก และตั้งแต่ปี พ.ศ.2523 คณะศึกษาศาสตร์มีโครงการพิเศษ รับนักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เข้าเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย แนวศิลปศาสตร์

เพื่อเป็นการส่งเสริมการศึกษาของชาวไทยมุสลิมภาคใต้ และในปีการศึกษา 2526 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี โดยการประสานงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ให้ขยายโครงการเพื่อรับนักเรียนจากโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เข้าศึกษาต่อในโรงเรียนสาธิต ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แนววิทยาศาสตร์ และแนวศิลปศาสตร์ อย่างละ 1 กลุ่ม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนชาวไทยมุสลิมได้ศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และมีโอกาสเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น ปัจจุบันทำการสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2513 โรงเรียนสาธิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ก่อตั้งขึ้น ทำการสอนระดับชั้นประถมศึกษา ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2514 ได้ก่อตั้งโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ทำการสอนในระดับประถมศึกษา ก่อน แล้วจึงขยายถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

ในปี พ.ศ.2516 ได้ก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทำการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2532 : 16)

ในปี พ.ศ.2517 ก็ได้ก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ทัศนศิลป์ เมื่อเริ่มดำเนินการเปิดรับนักเรียน 2 ระดับคือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และมัธยมศึกษาปีที่ 1 ปัจจุบันทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ

และในปี พ.ศ.2523 ทางมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีนโยบายให้เปิดดำเนินการโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน เพื่อจะได้สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และเป็นการส่งเสริมขยายงานทางด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในชุมชนด้วย โดยให้คณะศึกษาศาสตร์เป็นฝ่ายรับผิดชอบในการจัดดำเนินการเรียนการสอน ปัจจุบันทำการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2539 : 20)

รายชื่อโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ประจำปี 2539

ชื่อโรงเรียน	ชื่อย่อของโรงเรียน
1. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	สาธิตเกษตร
2. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (กำแพงแสน)	สาธิตเกษตร(กำแพงแสน)
3. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น	สาธิตขอนแก่น
4. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ประถม)	สาธิตจุฬาฯ (ประถม)
5. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (มัธยม)	สาธิตจุฬาฯ (มัธยม)
6. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	สาธิตเชียงใหม่
7. โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยบูรพา	สาธิตบูรพา
8. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน	สาธิตปทุมวัน
9. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(ประถม)	สาธิตประสานมิตร (ประถม)
10.โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(มัธยม)	สาธิตประสานมิตร (มัธยม)
11.โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง	สาธิตรามคำแหง
12.โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร	สาธิตศิลปากร
13.โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ปัตตานี)	สาธิตสงขลาฯ

ที่มา : โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2539 : 20)

โรงเรียนสาธิต มีจำนวนอาจารย์และจำนวนนักเรียนในปี พ.ศ.2539 ดังต่อไปนี้

ชื่อสถาบัน	จำนวนอาจารย์	จำนวนนักเรียน
1. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	285	3127
2. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (กำแพงแสน)	78	1150
3. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น	48	779
4. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ประถม)	113	1700
5. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (มัธยม)	132	1423
6. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	80	882
7. โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยบูรพา	70	1100
8. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน	110	1811
9. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(ประถม)	114	1625
10.โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(มัธยม)	125	1600
11.โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง	130	1340
12.โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร	40	431
13.โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ปัตตานี)	60	634

ที่มา : โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2539 : 20)

ความสำคัญของโรงเรียนสาธิต

โรงเรียนสาธิตมีความสำคัญในการปรับปรุงวิชาชีพครู เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า ทดลองวิธีการทางภาคปฏิบัติของวิชาครู

เต็มสิริ บุญสิงห์ และฮาโรลด์ บรินิกา (Punyasinh and Brinegar. 1969 :

1 - 2) ได้กล่าวถึงโรงเรียนสาธิตในประเทศไทยว่า ในทางปฏิบัติจะเห็นว่า โรงเรียนสาธิตทำหน้าที่หลายประการ คือ นอกจากให้การศึกษแก่เด็กในโรงเรียนอย่างดีแล้ว ได้เปิดโอกาสให้นักเรียนฝึกหัดครูหรือผู้ทำงานเกี่ยวกับการศึกษาได้เข้าไปสังเกตและศึกษางาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ

ของโรงเรียนได้ โดยทั่วไปสถานฝึกหัดครูทุกแห่งควรมีโรงเรียนสาธิตของตัวเอง อย่างน้อยที่สุด
หนึ่งโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใด หรือทั้งหมดดังนี้

1. เพื่อจัดประสบการณ์ด้านวิชาชีพอย่างกว้างขวาง และเข้มแข็งต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษา
ฝึกหัดครู เช่น เป็นที่สังเกตการสอน สาธิตการสอน และฝึกหัดสอน
2. เพื่อทำการวิจัย และทดลอง
3. เพื่อส่งเสริมการฝึกหัดครูด้วยการแสดงความเป็นผู้นำอันที่จะก่อให้เกิดความ
ก้าวหน้าในวงการฝึกหัดครู

สำหรับการใช้โรงเรียนสาธิตให้ได้ประโยชน์มากที่สุดนั้น ถือว่าอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต
มีบทบาทที่สำคัญ ดังที่ ไวท์ (White. 1965 : 896 - 897) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่อันสำคัญ
ของโรงเรียนสาธิตว่า หน้าที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนสาธิตก็คือ จัดการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน
ให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ และหน้าที่สำคัญรองลงมาก็คือใช้เป็นสถานที่สังเกตการสอนของนิสิตฝึกสอนฝึกงาน
ดังนั้น อาจารย์ที่ทำการสอนในโรงเรียนสาธิตควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ
ในการสอน และสามารถให้คำแนะนำแก่นิสิตฝึกสอนฝึกงานได้เป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า โรงเรียนสาธิตมีความสำคัญทั้งในด้านเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า
ทดลองวิธีการทางภาคปฏิบัติของวิชาชีพครู และเป็นสถานที่สำหรับให้นิสิต นักศึกษาที่เรียนวิชาครูเข้าบ
ทำการฝึกสอน หรือฝึกงาน ก่อนที่จะออกปฏิบัติหน้าที่ครูที่ดี นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่สำคัญที่สุดของ
โรงเรียนสาธิต คือจะต้องจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กให้ดีที่สุดให้เป็นตัวอย่างได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยด้านบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียน
ทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยยังศึกษาไม่พบว่ามีผู้ทำการวิจัยในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอ
ผลงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงดังนี้

พรเพ็ญ บพิธสัมพิทา (2532 : 46) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัยของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัยคือ

ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบาย การบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินที่ได้รับ ตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก สามารถทำนายการทำงานหรือการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ถูกต้องร้อยละ 71.16

สมาใจ จิตพิทักษ์ (2534 : 10) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพ การวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยที่สำคัญมีดังนี้ 1) จากปัจจัย ประเภทลักษณะบุคคลรวมสิบสามตัวแปร โดยจำแนกเป็นปัจจัยด้านชีวสังคมสิบตัวแปร และปัจจัย ด้านจิตวิทยาสามตัวแปร พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การเข้าร่วมกิจกรรมปะทะสังสรรค์ทางวิชาการ การอ่านวารสารต่างประเทศเกี่ยวกับการวิจัย เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย เวลาในอุดมคติในการทำวิจัย ทศนคติ แรงจูงใจในสัมฤทธิ์ และความมุ่งมั่นอนาคต จากปัจจัยประเภท ลักษณะหน่วยงานหกตัวแปร พบว่า มีเพียงสองตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ขนาดของหน่วยงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน ส่วนปัจจัยประเภทสภาพแวดล้อม พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัยและการประสานความเข้าใจในหมู่นักวิจัยเอง 2) จากการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า เหตุผลหรือแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ในเชิงพัฒนาตนเองที่สำคัญ ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อเสียง เกียรติยศ การยอมรับ ได้รับการยกย่องรายได้ ค่าตอบแทน ในเชิงพัฒนาวิชาการ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น อยากทราบ สนใจใคร่รู้ เพื่อนำผลมาใช้ในการเรียนการสอน พัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนการสอน แสวงหาความรู้ ข้อเท็จจริง ข้อมูลใหญ่ ๆ เพื่อตอบคำถามปัญหาข้อสงสัย ข้อข้องใจ ในเชิงพัฒนาสังคม ได้แก่ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาประเทศ เป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์ เป็นความรับผิดชอบต่อชื่อเสียงของหน่วยงานมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536 : 6) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพการวิจัยทางการศึกษานในประเทศ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย นักวิจัยในหน่วยงานมีความคิดเห็น

แตกต่างกันในเรื่องแรงจูงใจในการทำวิจัย กล่าวคือ นักวิจัยในหน่วยงานส่วนกลาง เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัยจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารของหน่วยงานที่จะให้ความสนใจ และให้การสนับสนุน มีทุนทำวิจัยเพียงพอ มีอิสระในการทำงาน มีข้อมูลพื้นฐานที่ทันสมัย และตัวนักวิจัยเองต้องมีใจรักที่จะทำงานวิชาการ ส่วนนักวิจัยในหน่วยงานในส่วนภูมิภาค เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย ได้แก่ ต้องการชื่อเสียงเพื่อสถานภาพทางสังคม และมีความอยากรู้อยากเห็น เห็นประเด็นที่น่าศึกษาวิจัย ส่วนนักวิจัยในหน่วยงานสถาบันอุดมศึกษา เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย ได้แก่ การทำวิจัยจะเป็นการเสริมงานประจำที่ทำอยู่แล้ว ปัจจัยรองลงไปก็คือ ผู้บริหารสนใจรับรู้และให้การสนับสนุน และตัวนักวิจัยจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็น เห็นประเด็นที่จะศึกษาวิจัย และมีใจรักที่จะทำงานวิชาการ

บัญชา อึ้งสกุล (2537 : 90) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษาที่ 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนโดยรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มนวิภา อนันตะเศรษฐกุล (2538 : 61) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันฯ ที่สำคัญคือ การขาดอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำวิจัย การขาดแหล่งเงินอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน และการมีภาระด้านการเรียนการสอนมากเกินไป

งานวิจัยในต่างประเทศ

ชมิทซ์ (Schmitz. 1976 : 61 - 80) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การได้รับการยอมรับและความสำเร็จของงานเป็นตัวสำคัญที่ทำให้ครูมัธยมศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนเลทัม และเวกซ์ลีย์ (Latham and Wexley. 1981 : 57) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอันเนื่องมาจากการได้รับเงินพิเศษเพิ่มเติม มีผลน้อยมากจนไม่เห็นเด่นชัด ส่วน

การชมเชยด้วยวาจาและความชื่นชมน่าจะมีประสิทธิภาพในการเพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยมากกว่า และในตนเองเดียวกัน แม็คคีชี (McKeachie. 1983 : 25 - 26) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย พบว่า การขาดความเคารพและการยอมรับในงานวิจัยของแต่ละคนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยให้ลดลงและจากการศึกษาของ วาวอรันตู (Waworuntu. 1986 : 12 - 13) ได้ศึกษาความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอินโดนีเซีย พบว่า ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสาขาของงานมีผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์

จะเห็นได้ว่า การได้รับการยอมรับในความสำเร็จของงานและการชมเชยด้วยวาจาและความชื่นชมนั้นจะส่งผลต่อศักยภาพการทำงานและมีผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้างานไม่ชื่นชมกับผลงานวิจัยที่ดีก็จะมีผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย และนอกจากตัวผู้บริหารในสถานที่ทำงานแล้วผู้ร่วมงานที่เข้ากันไม่ได้ก็ส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยเช่นกัน

จากงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ในการบริหารงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและส่งเสริมปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยและทำให้ผู้ปฏิบัติงานวิจัยเกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา สถานที่ตั้งของหน่วยงาน และการส่งเสริมการวิจัยของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยของอาจารย์ในสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 จำนวน 1,385 คน แบ่งตามขนาดของโรงเรียนเป็น 2 ขนาด ได้แก่ อาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 638 คน อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 747 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 จำนวน 93 คน โดยนำจำนวนทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่างและอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 299 คน ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัด

ลำดับที่	ชื่อสถาบัน	ผู้บริหาร		อาจารย์	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	7	7	285	62
2	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (กำแพงแสน)	7	7	78	17
3	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น	6	6	48	10
4	โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ประถม)	8	8	114	25
5	โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (มัธยม)	8	8	132	28
6	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	6	6	80	17
7	โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยบูรพา	6	6	70	15
8	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน	9	9	110	24
9	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ประถม)	10	10	114	25
10	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (มัธยม)	7	7	125	27
11	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง	7	7	130	28
12	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร	6	6	40	8
13	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์(ปัตตานี)	6	6	60	13
	รวม	93	93	1,385	299

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

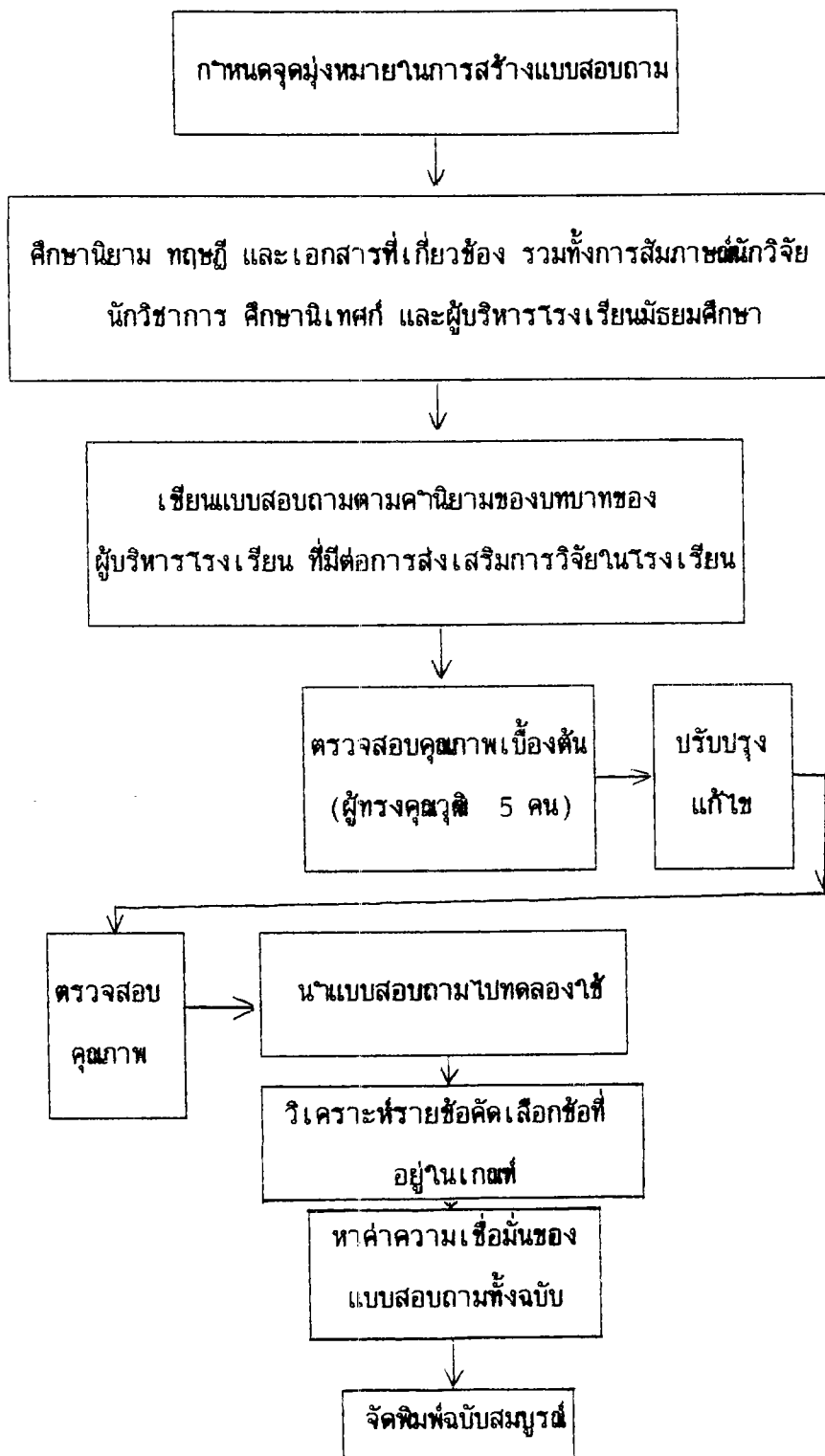
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับทัศนะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งมี 5 ด้านได้แก่

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ
2. การให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ
3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ
4. การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

จำนวน 10 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามทัศนะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต
ที่มีการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต

จากภาพประกอบ 1 เป็นการแสดงลำดับขั้นการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
ค้นคว้า ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม

1.1 เพื่อสร้างแบบสอบถามทัศนคติของอาจารย์ต่อผู้บริหารโรงเรียนสาธิต สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัยที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ซึ่งมี 5 ด้าน ประกอบด้วย

- การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน
- การให้การยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน
- การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน
- การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน
- การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยใน

โรงเรียน

1.2 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

2. ศึกษานิยาม ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง และศึกษาแบบสอบถามของ วิทยุพร

วัฒนเจริญ (2525 : ภาคผนวก) พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : ภาคผนวก) สมใจ จิตพิทักษ์
(2534 : ภาคผนวก) และบัญชา อึ้งสกุล (2537 : ภาคผนวก) มนวิภา อนันตะเศรษฐกุล
(2538 : ภาคผนวก) รวมทั้งการสัมภาษณ์นักวิจัย นักวิชาการและผู้บริหารโรงเรียนสาธิต
ผู้ให้คำสัมภาษณ์ ได้แก่ ผศ.ดร.เยาวพา เดชะคุปต์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) อาจารย์อำไพ จิตต์วัฒน
รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)
อาจารย์ประเสริฐ วิเศษกิจ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) อาจารย์ทองสุข ชันทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและการสัมภาษณ์ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม

มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติ
ปานกลาง ปฏิบัติมาก และปฏิบัติมากที่สุด และนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท
เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity)

4.1 รศ.ดร.ชมพันธุ์ ฤกษ์ชู ณ อยุธยา หัวหน้าแผนกวิชาการอุดมศึกษา
ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.2 ดร.จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์ประจำแผนกวิชาการอุดมศึกษา
ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.3 รศ.ดร.คมเพชร ฉัตรสุกกุล หัวหน้าภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.4 ผศ.กาญจนา จิตต์วัฒน์ หัวหน้าภาควิชาการจัดการ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม

4.5 ดร.อรุณศรี อนันตรศิริชัย นักวิชาการศึกษา กองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ
กระทรวงศึกษาธิการ

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้บริหาร
และอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดกรมสามัญศึกษา จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก
(Discrimination) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ

6. การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ กระทำโดยการรวบรวมคะแนน
ทั้งหมดของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน และเรียงคะแนนจากสูงไปต่ำ นำแบบสอบถามทั้งหมดมา
เป็นตัวแทนในการหาค่าอำนาจจำแนก หาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความแปรปรวน
(Variance) แต่ละข้อของทั้งสองกลุ่ม จากนั้นนำมาหาค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม
โดยใช้ t-test

7. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธี α -Coefficient

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน และโรงเรียนของท่าน

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. วุฒิการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
3. ขนาดโรงเรียน
 - () โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)
 - () โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)
4. ประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์
 - () น้อยกว่า 5 ปี
 - () ตั้งแต่ 5 - 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
5. ตำแหน่ง () ผู้บริหาร (ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยครูใหญ่
 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ รองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 () อาจารย์ (ได้แก่ อาจารย์ประจำสาย ก)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย
ในโรงเรียนสาธิต

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต
ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนของผู้บริหารอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย /
ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของท่าน

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร				
		ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ มากที่สุด
01	<u>การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยใน โรงเรียน</u> จัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการทำ วิจัยที่ชัดเจน					
02	ประชุมชี้แจงคณะอาจารย์เพื่อให้ทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และบทบาทที่อาจารย์ต้องทำการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
	<u>การให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน</u>					
03	ให้การยกย่อง ชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัย					
04	ให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย ..					
	<u>การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน</u>					
05	กระตุ้นให้อาจารย์ทำวิจัยเพื่อปรับปรุงกระบวนการ การเรียนการสอน					
06	ส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยหรือค้นคว้าหาความรู้ ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร				
		ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ มากที่สุด
07	<u>การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน</u> จัดระบบการดูแลเอาใจใส่อาจารย์ให้ทำการวิจัยที่ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน					
08.	พยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
	<u>การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของ อาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน</u> <u>การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน</u>					
09	กระตุ้นให้อาจารย์เห็นประโยชน์และความสำคัญ ของการทำวิจัยอันเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพของ อาจารย์					
10	การผลิตรายงานวิจัยในโรงเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งใน การพิจารณาความดีความชอบ					

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่งถึงผู้บริหารโรงเรียนสาธิตทั้ง 13 แห่ง

2. การส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือแนะนำตัวไปให้ผู้บริหาร และอาจารย์โรงเรียนสาธิต โดยทางไปรษณีย์มีเจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัย พร้อมปิดแสตมป์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งคืนทางไปรษณีย์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 392 ฉบับ ได้รับคืน 326 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.16 และแบบสอบถามทั้ง 326 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนพิจารณาตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนที่ได้รับคืน (ฉบับ)	ร้อยละของแบบสอบถาม ที่ได้รับคืน
1. เพศ		
ชาย	106	32.5
หญิง	220	67.5
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	112	34.4
สูงกว่าปริญญาตรี	214	65.6
3. ขนาดของโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	90	27.6
โรงเรียนขนาดใหญ่	236	72.4

ตาราง 2 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนที่ได้รับคืน (ฉบับ)	ร้อยละของแบบสอบถาม ที่ได้รับคืน
4. ประสบการณ์ในการทำงาน ของอาจารย์		
น้อยกว่า 5 ปี	16	4.9
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	75	23.0
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	245	72.1
5. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	77	23.6
- บริษัทยาตรี	6	7.80
- สูงกว่าบริษัทยาตรี	71	92.20
อาจารย์	249	76.4

การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 326 ฉบับ มาจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่ม คือ เพศของอาจารย์ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน และ ตำแหน่ง ใช้วิธีตรวจให้คะแนน นำหาค่าสมมติของตัวเลือกที่เป็นคำตอบในแต่ละข้อ ดังนี้

- ให้คะแนน 1 เมื่อตอบในช่อง 1 ที่หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด
 ให้คะแนน 2 เมื่อตอบในช่อง 2 ที่หมายถึง ปฏิบัติน้อย
 ให้คะแนน 3 เมื่อตอบในช่อง 3 ที่หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
 ให้คะแนน 4 เมื่อตอบในช่อง 4 ที่หมายถึง ปฏิบัติมาก
 ให้คะแนน 5 เมื่อตอบในช่อง 5 ที่หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

2. นำคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ทักษะของอาจารย์ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย นำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยจำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในแต่ละด้าน ตามสมมติฐานข้อ 1,2,3,5 โดยหาค่า t (t-test) และตามสมมติฐานข้อ 4 โดยใช้ One Way Analysis of Variance ความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป และในกรณีพบว่า มีนัยสำคัญทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารและทักษะของอาจารย์ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยวิเคราะห์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้คะแนนการแปลความหมายของเบสท์ (Best. 1983 : 181 - 185) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง	ปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง	ปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง	ปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	ปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	หมายถึง	ปฏิบัติน้อยที่สุด

3.2 ตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์
 ตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัด
 ทบวงมหาวิทยาลัยโดยจำแนกตาม เพศ วัยการศึกษา และขนาดโรงเรียน โดยการใช้ทดสอบความ
 ต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test

3.3 ตามความมุ่งหมายข้อ 2 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์
 การทำงานแตกต่างกันตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยใน
 โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทดสอบโดยใช้ One Way Analysis of Variance

3.4 ตามความมุ่งหมายข้อที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและอาจารย์
 ตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัด
 ทบวงมหาวิทยาลัย ทดสอบโดยใช้ t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 59)
2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 64)
3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 3.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้ t-test แบบเทคนิค 25
 เปอร์เซ็นต์ของกลุ่มสูงต่ำ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 185)
 - 3.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธี Alpha Coefficient
 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 170 - 171)
4. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
 - 4.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ตาม
 สมมติฐาน ข้อ 1,2,3,5 ใช้สถิติ t-test (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2534 : 180)

4.2 ทดสอบความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
ตามสมมติฐาน ข้อ 4 ใช้ One Way Analysis of Variance เมื่อพบความแตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ
(Scheffe) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2536 : 113)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอสัญลักษณ์ในการแปลความหมายข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นความเสรี (Degrees of Freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะเสนอผลในรูปแบบตารางแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ทัศนคติของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อ

การส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยใน 5 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน การให้การยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพิจารณาเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2.1 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์เพศชายและเพศหญิงตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน

2.2 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ที่มีวุฒิคุณวุฒิและสูงกว่าปริญญตรีตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน

2.3 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน

2.4 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน

2.5 เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในแต่ละด้านและรวมทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของอาจารย์ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยใน 5 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน การให้การยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพิจารณาเป็นรายข้อ รายด้านและรวมทุกด้าน รายละเอียดดังตาราง 3 ถึงตาราง 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของอาจารย์ต่องานของผู้บริหารโรงเรียน
สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ
ของงานวิจัยในโรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ทัศนคติของอาจารย์ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัย	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร n = 326	
		$\bar{X}$	S.D.
1.	จัดทำนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการท วิจัยที่ชัดเจน	2.91	0.95
2.	ประชุมชี้แจงคณะอาจารย์เพื่อให้ทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และบทบาทที่อาจารย์ต้องทำการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	2.87	1.06
3.	สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการท วิจัย		
4.	จัดหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการท วิจัย	2.85	0.95
5.	จัดหาอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการท วิจัย	2.72	0.98
6.	จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการท วิจัย เช่น จัดให้มีห้องหรือมุมใดมุมหนึ่งสำหรับศึกษาค้นคว้างานวิจัย	2.58	0.90
7.	ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัด เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ ต่ออาจารย์ผู้ท วิจัย	2.74	0.93
8.	จัดทำมีการรวบรวมข้อมูลสนเทศการวิจัยด้านการ พัฒนาการเรียนการสอน เพื่อทำการวิจัย ..	2.73	0.94

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	ทัศนะของอาจารย์ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัย	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร n = 326	
		$\bar{X}$	S.D.
9.	ติดตามดูแลการทำวิจัยของอาจารย์ให้เป็นไปตาม เป้าหมายของแผนปฏิบัติการวิจัย	2.63	0.98
10.	ติดตามการทำวิจัยของอาจารย์เพื่อหาข้อ บกพร่องจุดเด่นและจุดด้อย	2.63	0.97
	รวม	2.74	0.83

จากตาราง 3 พบว่า อาจารย์มีทัศนะตอบทบทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนโดยรวมผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$, S.D. 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
 สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการให้ความยอมรับนับถืออาจารย์
 ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ทัศนะของอาจารย์ ด้านการให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยใน โรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร n = 326	
		$\bar{X}$	S.D.
11.	ให้การยกย่อง ชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัย	2.88	1.02
12.	ให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย ..	2.63	0.90
13.	สนับสนุนให้อาจารย์ผู้ทำวิจัยเป็นผู้แทนเข้าร่วม ประชุม สัมมนา ด้านการวิจัยเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอน	2.74	1.00
14.	จัดให้อาจารย์มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้าน ความรู้และประสบการณ์การทำงานวิจัย	2.69	1.02
15.	ให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายในการ บริหารงานวิจัย	2.62	1.03
16.	จัดและส่งเสริมให้อาจารย์มีส่วนร่วมรับผิดชอบใน โครงการวิจัยของโรงเรียน	2.83	0.98
17.	ส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถทาง การวิจัยเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้ครู	2.78	1.04
18.	สนับสนุนให้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถด้าน การวิจัยเป็นครูพี่เลี้ยงงานการทำงานวิจัยของครู ...	2.62	1.08

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	ทัศนะของอาจารย์ ด้านการให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยใน โรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร n = 326	
		$\bar{X}$	S.D.
19.	ส่งเสริมให้อาจารย์ในสายวิชาเดียวกันได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรื่องการทำวิจัยซึ่งกัน และกัน	2.56	1.01
20.	สนับสนุนให้นำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้เป็นที่ ประจักษ์แก่คนทั่วไป	2.64	1.04
	รวม	2.70	0.88

จากตาราง 4 พบว่า อาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนด้านการให้การยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน โดยรวม ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$, S.D. = 0.88) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
 สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยนโรงเรียนสาธิต ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยน
 โรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ทัศนะของอาจารย์ ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยนโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร n = 326	
		$\bar{X}$	S.D.
21.	กระตุ้นให้อาจารย์ทำวิจัยเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน	2.88	0.95
22.	ส่งเสริมให้อาจารย์มีการทำวิจัยหรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	2.91	0.95
23.	สนับสนุนและให้ออกาสานการทำวิจัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่อาจารย์.....	2.84	1.00
24.	เปิดโอกาสให้อาจารย์ไปค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในเวลาที่ว่างจากการสอน...	2.75	1.02
25.	ส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย	2.89	1.04
26.	ติดต่อประสานงานเพื่อแสวงหาแหล่งความรู้หรือที่ปรึกษางานวิจัยให้อาจารย์ทราบ	2.76	0.97
27.	จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติงานวิจัย	2.82	1.00
28.	จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการทางการวิจัยเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของอาจารย์	2.79	0.99

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ทัศนะของอาจารย์ ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร n = 326	
		$\bar{X}$	S.D.
29.	จัดให้มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเสริมความรู้ เรื่องการวิจัยแก่อาจารย์	2.81	0.94
30.	นำผลการวิจัยในโรงเรียนไปใช้เพื่อวางแผน และกำหนดนโยบายของโรงเรียน	2.59	1.01
	รวม	2.81	0.87

จากตาราง 5 พบว่า อาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน โดยรวม ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$, S.D. = 0.87) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของอาจารย์ที่ตอบบทของผู้บริหารโรงเรียน
 สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์
 ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ทักษะของอาจารย์ ด้านการมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัย ในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร n = 326	
		$\bar{X}$	S.D.
31.	จัดระบบการดูแลเอาใจใส่อาจารย์ให้ทำการวิจัยที่ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน	2.69	0.95
32.	พยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	2.71	0.96
33.	ให้ความช่วยเหลืออาจารย์ในการแก้ปัญหาในการ ดำเนินงานวิจัย	2.70	1.02
34.	มีส่วนร่วมในการให้การนิเทศเกี่ยวกับการวิจัย แก่อาจารย์	2.67	1.03
35.	มีส่วนร่วมในการแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ ใน การแก้ปัญหาที่นำไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน	2.67	0.97
36.	ส่งเสริมให้มีอาจารย์ผู้นำด้านการวิจัย เพื่อจูงใจ อาจารย์ให้ทำวิจัย	2.79	0.95
37.	จัดระบบงานในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของอาจารย์ เช่น ความเป็นอิสระ กล้าคิด ค้นคว้าและวิจัยทดลองความคิดใหม่ ๆ	2.72	0.93

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ทัศนะของอาจารย์ ด้านการให้มีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัย ในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร $n = 326$	
		$\bar{X}$	S.D.
38.	มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและพิจารณาหัวข้อวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	2.66	0.94
39.	มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหา จนได้ แนวทางที่จะนำไปสู่การวิจัย	2.65	0.98
40.	มีส่วนร่วมในการคิดหาทางเลือกนวัตกรรมเกี่ยวกับการ การเรียนการสอนเพื่อการวิจัย เช่น สื่อหรือ อุปกรณ์การเรียนการสอน	2.62	0.99
	รวม	2.69	0.86

จากตาราง 6 พบว่า อาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ด้านการให้มีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน โดยรวมผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.69$, S.D = 0.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนคติของอาจารย์ต่องบบาทของผู้บริหารโรงเรียน
 สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 การงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน พิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่	ทัศนคติของอาจารย์ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร n = 326	
		$\bar{X}$	S.D.
41.	กระตุ้นให้อาจารย์เห็นประโยชน์และความสำคัญ ของการทำวิจัยอันเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพของ อาจารย์	2.90	0.91
42.	การผลิตงานวิจัยในโรงเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งใน การพิจารณาความดีความชอบ	2.56	0.98
43.	พิจารณาให้ความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ทำการวิจัย แล้วนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานในหน้าที่	2.59	0.98
44.	ให้โอกาสอาจารย์ผู้มีผลงานวิจัยได้ศึกษาต่อเพื่อ การเลื่อนวิทยฐานะของตน	2.75	1.00
45.	ให้การสนับสนุนผลงานวิจัยของอาจารย์เพื่อนำไป ขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.92	0.98
46.	เปิดโอกาสให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยสามารถกลับ เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น ..	2.61	1.03
47.	ส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยมีโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	2.71	1.00
48.	มอบหมายภาระหน้าที่ให้อาจารย์ผู้มีผลงานวิจัยได้รับ ผิดชอบในงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงขึ้น	2.71	1.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ทัศนะของอาจารย์ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร n = 326	
		$\bar{X}$	S.D.
49.	สนับสนุนให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยได้รับการ คัดเลือกเป็นผู้นำทางวิชาการ	2.69	0.98
50.	สนับสนุนให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยนำผลงานมาเป็น ส่วนหนึ่งในการได้รับตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้นกว่าเดิม	2.69	1.02
	รวม	2.71	0.87

จากตาราง 7 พบว่า อาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริม
การวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัย
ในโรงเรียนโดยรวม ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$, S.D = 0.87) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตอน 2 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ จำแนกตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการทำงาน และตำแหน่ง ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สาคิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาคิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในแต่ละด้าน ดังตาราง 9 ถึงตาราง 16

ตาราง 9 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ จำแนกตามเพศ ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน สาคิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาคิต พิจารณาเป็นรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน	ทัศนะของอาจารย์จำแนกตามเพศ				t
	ชาย n = 106		หญิง n = 220		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ ของงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.73	0.82	2.75	0.84	-0.18
2.ด้านการให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.77	0.88	2.67	0.87	1.01
3.ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัย ในโรงเรียนสาธิต	2.80	0.85	2.81	0.89	-0.06
4.ด้านการมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.70	0.83	2.68	0.87	0.22
5.ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงานของอาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.79	0.86	2.67	0.88	1.18
รวม	2.76	0.80	2.71	0.82	0.47

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
 สาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน พิจารณาเป็นรายด้าน

ทัศนะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร n = 326	
	$\bar{X}$	S.D.
การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน	2.74	0.83
การให้การยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน	2.70	0.88
การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน	2.81	0.87
การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน	2.69	0.86
การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน	2.71	0.87
รวม	2.73	0.81

จากตาราง 8 พบว่า อาจารย์มีทัศนะต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน โดยรวม ผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = 0.81) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

จากตาราง 9 พบว่า ทักษะของอาจารย์เพศชายและเพศหญิงต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะของอาจารย์เพศชายและเพศหญิงต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต พิจารณาเป็นรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียนสาธิต	ทักษะของอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา				t
	ปริญญาตรี n = 112		สูงกว่าปริญญาตรี n = 214		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ ของงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.59	0.84	2.83	0.82	-2.47*
2.ด้านการให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.55	0.88	2.78	0.87	-2.19*
3.ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัย ในโรงเรียนสาธิต	2.70	0.86	2.86	0.87	-1.59
4.ด้านการมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.59	0.86	2.74	0.86	-1.51

ตาราง 10 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียนสาธิต	ทัศนะของอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา				t
	ปริญญาตรี n = 112		สูงกว่าปริญญาตรี n = 214		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5.ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานของอาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.65	0.89	2.74	0.86	-0.93
รวม	2.61	0.81	2.79	0.80	-1.84

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ทัศนะของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี
ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยรวม
ทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทัศนะของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและ
สูงกว่าปริญญาตรี ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียน
สาธิต ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนสาธิตและด้านการให้การ
ยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยทัศนะของอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทัศนะของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี
ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ต่อบทบาทของผู้บริหาร
โรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต พิจารณาเป็นรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียนสาธิต	ทัศนะของอาจารย์จำแนกตามขนาด โรงเรียน				t
	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดใหญ่		
	n = 90		n = 236		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ ของงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.55	0.84	2.82	0.82	-2.60*
2.ด้านการให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.46	0.87	2.79	0.87	-3.12*
3.ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัย ในโรงเรียนสาธิต	2.61	0.88	2.88	0.86	-2.46*
4.ด้านการมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.40	0.85	2.80	0.84	-3.82*
5.ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานของอาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.44	0.91	2.81	0.84	-3.27*
รวม	2.50	0.82	2.82	0.79	-3.25*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า ทักษะของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ตอบทบทวนของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยทักษะของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทักษะของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งโดยรวมและทุกด้าน

ตาราง 12 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานตอบทบทวนของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต พิจารณาเป็นรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยใน โรงเรียนสาธิต	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการส่งเสริมให้เกิดความ สำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	327	1.64	2.39
	ภายในกลุ่ม	323	221.05	0.68	
	รวม	325	224.32		
2. ด้านการให้ความยอมรับนับถือ อาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน สาธิต	ระหว่างกลุ่ม	2	3.19	1.60	2.08
	ภายในกลุ่ม	323	248.18	0.77	
	รวม	325	251.37		

ตาราง 12 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยใน โรงเรียนสาธิต	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
3. ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัย ในโรงเรียนสาธิต	ระหว่างกลุ่ม	2	7.42	3.71	5.04*
	ภายในกลุ่ม	323	239.32	0.74	
	รวม	325	246.74		
4. ด้านการมีความรับผิดชอบต่อ อาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน สาธิต	ระหว่างกลุ่ม	2	4.16	2.08	2.85
	ภายในกลุ่ม	323	236.01	0.73	
	รวม	325	240.17		
5. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานของอาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	ระหว่างกลุ่ม	2	5.11	2.56	3.41*
	ภายในกลุ่ม	323	242.17	0.75	
	รวม	325	247.28		
	ระหว่างกลุ่ม	2	4.35	2.18	3.41*
	ภายในกลุ่ม	323	209.95	0.65	
	รวม	325	214.30		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตอบคำถามของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตอบคำถามของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียนสาธิต และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตอบคำถามของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียนสาธิตและด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต จึงทดสอบคะแนนเป็นรายคู่ โดยการทดสอบด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ตาราง 13 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ที่ตอบคำถามของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้านเป็นรายคู่ พิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน

ทักษะของอาจารย์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	ตั้งแต่ 5-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป น้อยกว่า 5 ปี			
	$\bar{X}$	2.53	2.78	2.94
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.53	-	0.25*	0.41*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.78		-	0.16
น้อยกว่า 5 ปี	2.94			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับตั้งแต่ 5 - 10 ปี และทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 - 10 ปี ตอบบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนสาธิตโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตอบบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนสาธิตโดยรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี

ตาราง 14 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ตอบบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียนสาธิต เป็นรายคู่ พิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน

ทักษะของอาจารย์จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	ตั้งแต่ 5-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป น้อยกว่า 5 ปี			
	$\bar{X}$	2.55	2.86	3.15
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.55	-	0.31*	0.60*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.86		-	0.29
น้อยกว่า 5 ปี	3.15			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี ตอบบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย

ในโรงเรียนสาธิต ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียนสาธิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และทัศนะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ค่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทัศนะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี

ตาราง 15 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิตเป็นรายคู่ พิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน

ทัศนะของอาจารย์จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	ตั้งแต่ 5-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป น้อยกว่า 5 ปี			
	$\bar{X}$	2.51	2.75	3.02
ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	2.51	-	0.24*	0.51*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	2.75		-	0.27
น้อยกว่า 5 ปี	3.02			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ทัศนะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป กับตั้งแต่ 5 - 10 ปี และทัศนะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับตั้งแต่ 5 - 10 ปี ค่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยใน

โรงเรียนสาธิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทัศนะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ด้านการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และทัศนะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตอบทบทวนของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของอาจารย์ผู้ทำงานวิจัยในโรงเรียนสาธิตมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทัศนะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี

ตาราง 16 เปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยจำแนกตามตำแหน่งพิจารณาเป็นรายด้าน

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียนสาธิต	ทัศนะของอาจารย์จำแนกตามตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร n = 90		อาจารย์ n = 236		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ ของงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.89	0.75	2.70	0.85	1.85
2.ด้านการให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.79	0.90	2.67	0.87	1.00
3.ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัย ในโรงเรียนสาธิต	2.86	0.84	2.79	0.88	0.71
4.ด้านการมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.71	0.90	2.68	0.85	0.19

ตาราง 16 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียนสาธิต	ทัศนะของอาจารย์จำแนกตามตำแหน่ง				t
	ผู้บริหาร n = 90		อาจารย์ n = 236		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5.ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้า ในตำแหน่งการทำงานของอาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต	2.74	0.94	2.70	0.85	0.29
รวม	2.80	0.83	2.71	0.81	0.82

จากตาราง 16 พบว่า ทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทัศนะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ และตำแหน่ง
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 จำนวน 93 คน โดยนำจำนวนทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง และอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ร้อยละ 80 ของจำนวนอาจารย์ที่เป็นประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 299 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วยข้อความถาม

ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน

ด้านการให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน

ด้านการมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

จำนวนด้านละ 10 ข้อ รวม 50 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติมาก และปฏิบัติมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล กระทำโดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้ง 13 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 392 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 326 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.16

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติที่คำนวณค่าต่าง ๆ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS ดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนะของผู้บริหารและอาจารย์ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมทุกด้าน และนำเสนอเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 5 ระดับ คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติมาก และปฏิบัติมากที่สุด
2. เปรียบเทียบทศนะของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม
 - 2.1 เปรียบเทียบทศนะของอาจารย์เพศชายและเพศหญิง ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต
 - 2.2 เปรียบเทียบทศนะของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต

2.3 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต

2.4 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต

2.5 เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สรุปได้ดังนี้

1. ทักษะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตโดยรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ทักษะของอาจารย์เพศชายและเพศหญิงต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1
3. ทักษะของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตโดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต และด้านการให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ทักษะของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่
 ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตโดยรวม
 ทุกด้าน และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตาม
 สมมติฐานข้อที่ 3

5. ทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี
 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยใน
 โรงเรียนสาธิตโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตาม
 สมมติฐานข้อที่ 4 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ใน
 การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตอบบทบาทของผู้บริหาร
 โรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยใน
 โรงเรียนสาธิต และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยใน
 โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อ
 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย
 ในโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้านเป็นรายคู่ และเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์ตอบบทบาทของ
 ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียนและด้านการส่งเสริม
 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต พบว่า ทักษะ
 ของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป กับประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี
 และทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ตั้งแต่ 5 - 10 ปี ตอบบทบาท
 ของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการให้ความสำคัญ
 กับการวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อ
 การส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตโดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา
 เป็นรายด้าน พบว่า ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต
 ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5

อภิปรายผล

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ทักษะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนสาธิตโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มิได้ศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยประมาณสองในสามของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จึงอาจมีความรู้ความสามารถในการทำงานวิจัยมาแล้วเป็นอย่างดี ทำให้คาดหวังต่อบทบาทในการส่งเสริมการทำงานวิจัยของผู้บริหารในโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ประกอบกับผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังว่าโรงเรียนสาธิต เป็นแหล่งของ การศึกษาค้นคว้าและวิจัยด้านการเรียนการสอนและการสาธิตวิธีสอนใหม่ ๆ ดังวัตถุประสงค์ของการก่อตั้งโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) ที่ว่าเป็นสถานที่ศึกษาค้นคว้า และวิจัยเกี่ยวกับการเจริญเติบโตของเด็กและทดสอบหลักวิชาประถมศึกษาของมหาวิทยาลัย (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ม.ป.ป. : 65) จึงน่าจะมีการทำงานวิจัยกันเป็นจำนวนมาก และผู้บริหารน่าจะให้การสนับสนุนและส่งเสริม แต่จากผลการวิจัยนี้พบว่า ตามทักษะของอาจารย์กลับมองเห็นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยเพียงระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารของโรงเรียนสาธิตยังมิได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมอย่างเพียงพอ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตควรที่จะเพิ่มบทบาทของตนเองเกี่ยวกับการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนให้มากขึ้น (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ม.ป.ป. : 65 - 70) ทั้งนี้ด้วยบทบาทของความเป็นสาธิตของโรงเรียน ที่มีจุดมุ่งหมายหลักสำคัญที่จะศึกษาค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับการเจริญเติบโตของเด็ก จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตทุกคนจะต้องให้การสนับสนุนในการทำวิจัย ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยของไพโรจน์ แสงจันทร์ (2527 : 267) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการวิจัยและความต้องการในการทำงานวิจัยของอาจารย์ วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางพบว่า มีการส่งเสริมให้เพิ่มจำนวนนักวิจัย และคุณภาพการวิจัย โดยให้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยทั้งในสภาพปัจจุบัน

และแนวโน้มการทำวิจัยในอนาคต โดยวางเป้าหมายและโครงการในเชิงจำนวนและคุณภาพ ทางสร้างหัวหน้าที่ทำการวิจัย โดยสนับสนุนให้ทำงานวิจัยร่วมกับอาจารย์อื่น ๆ หรือร่วมกับหน่วยงานอื่น และจัดการฝึกอบรมความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัยทั้งในระดับทฤษฎีและเชิงปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นอกจากนั้นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการวิจัยในโรงเรียนสาธิตจะเป็นการสนับสนุนให้อาจารย์ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ดังผลการวิเคราะห์นโยบายและติดตามผลการวิจัยของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534) ของมนวิภา อนันตะเศรษฐกุล (2538 : 217) ที่ว่า มีการสนับสนุนให้มีการทำวิจัยในทุกสาขาวิชาชีพที่สถาบันฯ เปิดสอน ส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อการเรียนการสอนในสาขาต่าง ๆ อย่างเพียงพอ สร้างทฤษฎีหรือความรู้ใหม่เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ให้มีการวิจัยที่ช่วยพัฒนาการประกอบอาชีพของประชาชน ส่งเสริมการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และจากแนวนโยบายด้านการวิจัยในแผนระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2533 - 2547) ของทบวงมหาวิทยาลัย (คณะกรรมการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาวของทบวงมหาวิทยาลัย. 2533 : 20 - 28) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ การนำผลงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาการประกอบอาชีพของประชาชนหรือการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยพยายามบูรณาการด้านการวิจัย การเรียนการสอนและการบริการทางวิชาการแก่สังคมให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และให้บังเกิดผลในการปฏิบัติอย่างแท้จริง

2. ทิศนะของอาจารย์เพศชายและเพศหญิง ต่อบทบาทผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากทั้งอาจารย์เพศชายและเพศหญิงส่วนใหญมีความรู้พื้นฐานทางการวิจัยมาบ้างแล้ว เมื่อมาอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบเดียวกัน มีประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน จึงอาจมีผลทำให้ทัศนะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มิได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง

เพศ อาจารย์เพศชายและเพศหญิงจึงมีโอกาสดำเนินงานเท่า ๆ กัน จากผลงานวิจัยของมณูญ บุญเชิด (ชนิษฐา คุณาลัย. 2537 : 105 ; อ้างอิงมาจาก มณูญ บุญเชิด. ม.ป.ป.) พบว่า เพศมีได้ทำให้แนวทางการทำงานแตกต่างกัน จึงทำให้อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเป็นไปในทางเดียวกัน ดังนั้น เพศจึงไม่น่าจะมีอิทธิพลเกี่ยวกับทักษะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีการส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียนสาธิต

3. ทักษะของอาจารย์ที่มีวุฒิภาวะครูและสูงกว่าปริญญาตรีต่อบทบาทผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีการส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการขยายโอกาสทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีเพิ่มมากขึ้น อาจารย์ที่มีวุฒิภาวะครูสามารถศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่ โดยเรียนในหลักสูตรภาคพิเศษที่เรียน แต่เฉพาะวันเสาร์และวันอาทิตย์ หรือหลังเวลาราชการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิภาวะครูและสูงกว่าปริญญาตรีมีทักษะที่ใกล้เคียงกัน ดังการวิจัยของ สนธิ คชสิงห์ (ครูณี โยเผือก. 2534 : 98 ; อ้างอิงมาจาก สนธิ คชสิงห์. ม.ป.ป.) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิภาวะครูและปริญญาโทมีทัศนคติในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่จากผลการวิจัยนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า ทักษะของอาจารย์ที่มีวุฒิภาวะครูและสูงกว่าปริญญาตรี ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต และด้านการให้การยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เป็นผู้มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา จึงสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และได้รับการสนับสนุนให้ทำงานวิจัยจึงอาจทำให้มองเห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทต่อการส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียนสาธิตได้ชัดเจนมากกว่าทักษะของอาจารย์ที่มีวุฒิภาวะครู ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของปิยะชาติ โชคพิพัฒน์ และเทวิน จันทรรักดี (2533 : 57) เรื่อง สถานภาพและความต้องการในการวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่พบว่า บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีปัญหาและอุปสรรคในการใช้ผลงานวิจัยมากกว่าบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในเรื่องงานวิจัยที่ผลิตมาไม่ตรงกับความต้องการในการใช้และขาดความรู้ในการศึกษางานวิจัย

4. ทักษะของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่
 ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ในแต่ละ
 ด้านและโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ
 สมมติฐานที่ตั้งไว้โดยทักษะของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ตอบบทบาทของผู้บริหาร
 โรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทักษะของ
 อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่
 มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการวิจัยในโรงเรียน โดยเฉพาะการมีศูนย์ข้อมูลพื้นฐาน
 ที่ดี การมีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก รวมทั้งงบประมาณสำหรับการส่งเสริมการวิจัย
 ในโรงเรียนอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2530 : 174 - 175)
 ที่ได้ศึกษาพบว่าความเสมอภาคของการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาโดยทั่วไป โรงเรียนขนาดใหญ่
 พิเศษหรือโรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากจะเป็นโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร หรือโรงเรียนระดับ
 จังหวัดจะมีทรัพยากรทางการศึกษาที่ดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อีกทั้งอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
 ขนาดใหญ่ สามารถปรับปรุงระบบการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของ
 โลกยุคโลกาภิวัตน์ ดังจะเห็นได้จากกองวิจัยทางการศึกษา (2534 : 4) ที่ส่งเสริมให้
 อาจารย์หาความรู้เพิ่มเติมและให้มีการอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจเพื่อเป็นประโยชน์ต่อ
 การทำวิจัยที่สำคัญ ๆ นอกจากนี้โรงเรียนขนาดใหญ่มักมีความพร้อมที่จะส่งเสริมอาจารย์ให้ทำ
 วิจัยในโรงเรียน ประกอบกับอาจารย์ส่วนใหญ่มักให้ความสนใจกับการทำวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียน
 การสอนและการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น

5. ทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี
 และ 10 ปีขึ้นไป ตอบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน
 สาธิต โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้าน พบว่า ทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี
 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตอบบทบาของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน
 สาธิต ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียนสาธิต และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าใน
 ตำแหน่งงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี เป็นอาจารย์รุ่นใหม่ เป็นรุ่นที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสนุกกับการได้ทำงานแปลกใหม่อยู่เสมอ หรือ อาจารย์เหล่านี้อาจเคยมีประสบการณ์การทำงานวิจัยมาบ้างแล้ว หรืออาจมีโครงการจะทำงานวิจัยต่อไป สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี อาจเป็นช่วงระยะเวลาที่อาจารย์เริ่มเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่สนใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ประกอบกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี เริ่มเคยชินกับสภาพในการทำงานของตนเอง (มงคล แก้วพรวงาม. ม.ป.บ. ; อ้างอิงมาจาก ชนิษฐา คุณาลัย. 2537 : 106) จึงมักจะปฏิบัติงานไปตามกิจวัตรประจำวัน โดยไม่คิดทำงานวิจัยหรือไม่เคยทำงานวิจัยมาก่อน ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็นอาจารย์ที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ได้ร่วมปฏิบัติงานกับผู้บริหาร กันมาอย่างใกล้ชิดมานาน อีกทั้งผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเอง และยังคงได้เห็นผลงานในการบริหารงานของผู้บริหารมานาน ประกอบกับตนเองมีประสบการณ์การทำงานวิจัยมาบ้างแล้ว เพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ทำให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนคติของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า ทัศนคติของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป กับทัศนคติของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี และทัศนคติของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับทัศนคติของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน อาจมีวัยที่ใกล้เคียงกันกับผู้บริหารหรือเป็นรุ่นพี่รุ่นน้องกัน

มาก่อนเป็นส่วนใหญ่ การร่วมกันปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ มักจะขอความคิดเห็นหรือปรึกษาหารือร่วมมือกันเสมอ ทำให้เกิดความเคารพนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าและด้วยที่ด้วยอาศัยกันในการปฏิบัติงานเสมอมา ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี เริ่มเคยชินกับสภาพในการทำงานของตนเองจึงมักปฏิบัติงานไปตามกิจวัตรประจำวันโดยไม่ได้มีความคาดหวังในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตน เป็นวัยของการสร้างครอบครัว และดูแลสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็นครอบครัวใหม่ อาจจะรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้ และขาดขวัญและกำลังใจจากการศึกษางานวิจัยของ ชนิษฐา คุณาลัย (มจร. แก้วพวงงาม. ม.ป.ป. ; อ้างอิงมาจาก ชนิษฐา คุณาลัย. 2537 : 106) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเพาะช่าง พบว่า อาจารย์มีความเห็นว่า สิ่งที่ต้องปฏิบัติมากที่สุดในการทำงานคือการส่งเสริมความรู้ทั่วไปทางวิชาการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ และอาชีพ โดยบางรายขอให้กำลังใจแก่อาจารย์ผู้ริเริ่มจัดดำเนินการด้วยเหตุนี้ จึงอาจทำให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีทัศนคติต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างกัน

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีทัศนคติต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี เป็นอาจารย์รุ่นใหม่ เป็นรุ่นที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสนุกกับการทำงานอยู่เสมอ หรืออาจมีความรู้พื้นฐานและมีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาบ้างแล้ว จึงทำให้มีทัศนคติแตกต่างจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุชาติ ปภากจณ์. 2539 : 145 - 146) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน หรือประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ตอบบทบาของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียนสาธิตและด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ที่สะสมไว้มีความรู้ความสามารถในเรื่องของการวิจัย และต้องทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสาธิต (โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ม.ป.ป. : 651) ซึ่งเป็นสถานที่ศึกษาค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับการเจริญเติบโตของเด็ก ประกอบกับสามารถนำผลการวิจัยนั้นขอผลงานทางวิชาการได้ (เอกสารประกอบการฝึกอบรมสัมมนา มศว. 2531 : 4 - 7) เช่นเดียวกับไพโรจน์แสงจันทร์ (2527 : 265 - 270) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการวิจัยและความต้องการของการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานมีความต้องการในการทำวิจัย นอกจากนั้น ยังเห็นความสำคัญของการทำวิจัย ซึ่งอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีทักษะตอบบทบาของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต แตกต่างจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี ในระดับที่มากกว่า อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี เริ่มจะเคยชินกับสภาพการทำงานของตนเอง จึงมักจะปฏิบัติงานไปตามกิจวัตรโดยไม่คิดทำงานวิจัยหรือไม่เคยทำงานวิจัยมาก่อนเลย ดังนั้น อาจารย์ทั้งสองกลุ่มจึงมีทักษะตอบบทบาของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างกัน

สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีทักษะตอบบทบาของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี เป็นอาจารย์ที่เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาบ้างแล้ว ทำให้มีความรู้ในเรื่องการวิจัย และเป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

สนใจที่จะหาความรู้ใหม่ ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน (บัญชา อึ้งสกุล. 2537 : 18) เช่นเดียวกับ สมใจ จิตพิทักษ์ (2532 : ภาคผนวก) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การทำวิจัยเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จึงมีทัศนคติต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างจากทัศนคติของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี ในระดับที่มากกว่า ในด้านการให้ความสำคัญของโรงเรียนสาธิต

ทัศนคติของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี กับทัศนคติของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีทัศนคติต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ย่อมต้องการการเป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่สูงขึ้น ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี เป็นอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี และอยู่ในวัยที่กำลังสร้างฐานะ ทำให้มีการรับผิดชอบทั้งงานหน้าที่การงานและภาระในครอบครัว อาจจะรู้สึกเบื่อหน่ายท้อแท้ และขาดกำลังใจ จากงานวิจัยของ มงคล แก้วพวงงาม (คุณาลัย. 2537 : 106 ; อ้างอิงมาจาก มงคล แก้วพวงงาม) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 25 - 40 ปี เป็นวัยที่กำลังสร้างฐานะ และทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายและขาดกำลังใจในการทำงาน จากเหตุและผลดังกล่าว จึงทำให้ทัศนคติของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป แตกต่างจากทัศนคติของอาจารย์ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี ในด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต ส่วนทัศนคติของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีทัศนคติแตกต่างกันในด้านนี้ อาจเป็นเพราะเมื่อเข้าทำงานได้ 3 - 5 ปี อาจารย์ใหม่ที่มีความกระตือรือร้น

ในการทำงานที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานของตน ดังผลการวิจัยของดวงเดือน พันธุมนาวัน (วิชัย เอียดบัว. ม.ป.ป. ; อ้างอิงมาจาก ดวงเดือน พันธุมนาวัน. 2538 : 128) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับนวัตกรรมของครู พบว่า ครูที่รับนวัตกรรมมากจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และครูที่มีความเชื่อมั่นสูงมักมาจากโรงเรียนที่มีบรรยากาศที่ดีทางสังคมในการทำงานและในโรงเรียนที่มีการบริหารงานและการส่งเสริมอาจารย์มากด้วย จึงทำให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีทักษะที่ดีต่องานและวิชาที่สอน ซึ่งต่างจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี ที่เริ่มจะกลายเป็นคนเฉื่อยชา คือมีอาการท้อแท้ และหมดหวัง จึงทำให้อาจารย์ไม่คาดหวังต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ดังนั้น จึงทำให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีทักษะต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างกัน

6. เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและอาจารย์อยู่ในหน่วยงานและสังกัดเดียวกัน ตามหลักการการทำงานของโรงเรียนสาธิต อาจารย์ผู้ทำหน้าที่บริหารในโรงเรียนสาธิต จะต้องทำหน้าที่สอนด้วย และอาจารย์ผู้สอนเองก็ต้องทำหน้าที่ในการบริหารงานด้วย ดังนั้น ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสาธิต จึงไม่สามารถแยกบทบาทและหน้าที่ของตนเองออกจากกันได้อย่างชัดเจนจึงทำให้ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม มีมุมมองบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตเหมือนกัน อันเป็นผลทำให้ผู้บริหารและอาจารย์มีทักษะต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตไม่แตกต่างกัน ดังที่ ไวท์ (White. 1965 : 897 - 913) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่อันสำคัญของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตว่า มีหน้าที่สำคัญในการจัดแผนงานด้านการเรียนการสอนและทำหน้าที่สังเกตการสอนของนิสิตฝึกสอนและฝึกงาน ดังนั้น อาจารย์โรงเรียนสาธิตควรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยและทบวงมหาวิทยาลัยดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตควรจัดทำนโยบายและแผนงานให้เป็นรูปธรรม โครงการทำวิจัยในโรงเรียนสาธิตให้เป็นรูปธรรม โดยจัดทำเป็นระบบดังนี้
 - 1.1 ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการวิจัยกับอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต เช่น เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยมาให้ความรู้
 - 1.2 สนับสนุนให้มีโครงการทำวิจัยในโรงเรียนให้มากขึ้น เช่น การทำวิจัยเดี่ยว หรือกลุ่มเพื่อขอผลงานทางวิชาการ หรือเพื่อเผยแพร่ผลงานการวิจัยของโรงเรียน โดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ
 - 1.3 ผู้บริหารควรลดภาระงานสอนเพื่อเอื้อต่ออาจารย์ที่กำลังทำงานวิจัยเพื่อให้มีเวลาในการค้นคว้ามากขึ้น
 - 1.4 สนับสนุนด้านงบประมาณสำหรับงานวิจัยแต่ละเรื่อง
 - 1.5 จัดให้มีห้องสำหรับทำงานวิจัย จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อและหนังสือต่าง ๆ เพื่อศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัย
 - 1.6 มีการประเมินติดตามดูแล การทำงานวิจัยทุก 3 เดือน หรือ 6 เดือน เพื่อติดตามความก้าวหน้าของงานวิจัย
 - 1.7 ควรจัดทำมีเอกสารเผยแพร่ผลงานวิจัยของโรงเรียน
2. ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตและอาจารย์ในโรงเรียนสาธิตได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้ความเข้าใจงานวิจัยระหว่างกันและกัน ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน
3. ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตอาจจัดให้มีการร่วมโครงการทำวิจัยระหว่างโรงเรียนสาธิตต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือการสร้างทฤษฎีใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน และเผยแพร่ต่อไป

4. ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตควรมีเป้าหมายให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสาธิตได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในโรงเรียน อบรมพัฒนาและประชุมปฏิบัติการทางการวิจัยเพื่อให้อาจารย์สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เพิ่มเติมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการท้าววิจัยและเห็นความสำคัญของการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนมากขึ้น

5. ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีขนาดเล็ก มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยในโรงเรียน จัดหาให้มีแหล่งวิทยากรต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์และเชื้อต่ออาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กได้ใช้เป็นแนวทางต่อไป

6. ควรให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี ได้รับการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน กระตุ้นและชี้แนะให้อาจารย์ปรับปรุงการเรียนการสอน โดยใช้งานวิจัยเป็นพื้นฐาน และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพิ่มเติม โดยผู้บริหารอาจจัดให้มีหลักสูตรการอบรมปฏิบัติงาน ทั้งในระยะเตรียมปฏิบัติและปฏิบัติแล้ว เพื่อเป็นการเสริมประสบการณ์การทำงานให้อาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมีความรู้ ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนต่อไป

7. ควรให้ผู้บริหารโรงเรียนสาธิต และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสาธิตได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิจัยในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และมีทัศนคติที่ดียิ่งขึ้นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจทำงานวิจัยต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ตามนโยบายของมหาวิทยาลัยให้ชัดเจนและกว้างขวางยิ่งขึ้นไป เพื่อให้ทราบภาพรวมเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต กับตัวแปรต่าง ๆ เช่น เพศ

วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง และเวลาที่ใช้ในการทำงาน
ในโรงเรียนสาธิต เพื่อจะเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มี
ต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหาร
โรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ในตัวแปรอื่น ๆ เช่น อายุ ประสบการณ์
ในการบริหารงาน เพื่อจะเป็นข้อมูลในการกำหนดมาตรฐานในการบริหารงานวิจัยในโรงเรียน
สาธิตให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์และผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริม
การวิจัยในโรงเรียนสาธิตต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมล ภูประเสริฐ. แนวทางการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาผลงานวิชาการ. เอกสารรายงานการวิจัยทางการศึกษา อันดับที่ 134/2535 กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2535. อัดสำเนา.

กองวิจัยทางการศึกษา, กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยประจำปีงบประมาณ 2535 - 2536 ของกรมวิชาการ. 2537, อัดสำเนา.

———. การนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการศึกษา. สรุปผลการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับวิจัยทางการศึกษา กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2537. อัดสำเนา.

———. คู่มือการวิจัยขั้นพื้นฐาน. โครงการอบรมวิจัยปฏิบัติการเชิงพัฒนาระดับโรงเรียน กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2535. อัดสำเนา.

———. รูปแบบการอบรมวิจัยปฏิบัติการเชิงระดับโรงเรียน. เอกสารสรุปผลการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2534. อัดสำเนา.

———. เส้นทางใหม่ของการวิจัยพัฒนา. เอกสารการวิจัยทางการศึกษา อันดับที่ 107/2533. อัดสำเนา.

กิติ ตยัคดานนท์. นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย, 2532.

โกวิท ประวาลพุกษ์. ยุทธวิธีสายแทง. คู่มือการใช้รูปแบบการติดตามและประเมินโครงการกองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง, 2531.

———. เส้นทางใหม่ของการวิจัยพัฒนา. เอกสารการวิจัยทางการศึกษา อันดับที่ 107/2533. อัดสำเนา.

ชนิษฐา คุณาลัย. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตเพาะช่าง. ปริทัศน์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.

คณะกรรมการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว ทบวงมหาวิทยาลัย. อุดมศึกษาไทย : สู่อนาคตที่ท้าทาย รายงานการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว (พ.ศ.2533-2547). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ประสิทธิภาพของการมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ :
 พันนี้พับลิชชิ่ง, 2539.

———. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง, 2535.

———. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544). กองแผนงาน,
 2539.

———. สภาพการวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง, 2536.

คณะกรรมการข้าราชการครู, กระทรวงศึกษาธิการ. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งบริหารในสถานศึกษา.
 กรุงเทพฯ : โอเดียนสโรว์พิมพ์, ผ.บ.บ, อัดสำเนา.

จรรยา สุวรรณทัต. "สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์," วารสารสาธิตศึกษาศาสตร์.
 5 : 156 - 165 ; ตุลาคม - ธันวาคม 2529.

ชลลดา จิตติวัฒนพงศ์. การจัดการศึกษาไทยในทศวรรษหน้า : มุมมองของผู้เชี่ยวชาญ. 41 ปี
 กรมวิชาการ, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการวิจัยเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2534.

ครูณี ใยเผือก. ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน.
 ปรินทิพพันธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534.
 อัดสำเนา.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. ทฤษฎีต้นไม้วิจัยธรรม การวิจัยและพัฒนาฟุตบอล. 2538 (อัดสำเนา).

ทองสุข ชันทอง. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพียงใจ พรหมทัศนานนท์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่
 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง, เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2540

ธีระชัย บุณยเชติ. การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

นทีทิพย์ สมเกียรติกุล. "การพัฒนาองค์กร," ในเอกสารการประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา
เรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา. เอกสารหมายเลข 1 หน้า
 1/1 - 1/7, กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.

- นภาพร สิงห์ดี. การพัฒนาชุดการสอนรายบุคคลเพื่อเสริมสมรรถภาพทางการวิจัยสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- นิเชต สุนทรพิทักษ์. เอกสารการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รุ่นที่ 23. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2529.
- บรรจง พงศาสดร์. คำบรรยายของอธิบดีกรมสามัญศึกษา ปี พ.ศ.2536. ไดอารีกรมสามัญศึกษา, กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2536.
- บัญชา อึ้งสกุล. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมต่อการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษาที่ 12. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.
- ปิยะชาติ โชคพิพัฒน์ และเทวินทร์ จันทรศักดิ์. รายงานการวิจัยสถานภาพและความต้องการในการวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2533.
- ประเสริฐ วิเศษกิจ. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพียงใจ พรหมทัศนานนท์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม), เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2540.
- ฝึกหัดครู, กรม, กระทรวงศึกษาธิการ. การศึกษาความต้องการของเด็กและเยาวชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2527.
- พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยาเขตประสานมิตร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- พัทธา สายหู สุวงศ์ จันทวานิช และอุทุมพร ทองอุไทย. "สภาพการวิจัยทางการศึกษาของประเทศไทย," ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 2526 : 54 - 55 ; สิงหาคม - กันยายน 2526.
- พันธุ์ชัย วิทโคโต. สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2536.

- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย สมภาพปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข. กรุงเทพฯ : หน่วยงานในเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2533.
- ไพโรจน์ แสงจันทร์. สภาพการวิจัยและความต้องการในการทำงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครู กลุ่มภาคกลาง. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ✓ ภิณฑร วัฒนเจริญ. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.
- ✓ ภิญญา สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2523.
- มนวิภา อนันตะเศรษฐกุล. การวิเคราะห์นโยบายและติดตามผลการวิจัยของสถาบันเทคโนโลยี ราชมนคลในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534). วิทยานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- ✓ มะลิ ภูสันติสัมพันธ์. ขวัญในการทำงานของครูโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) ในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544). กรุงเทพฯ : สำนักนคยบายและแผนอุดมศึกษา, 2538.
- เยาวพา เดชะคุปต์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพียงใจ พรหมทัศนันทน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม), เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2540.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2526.
- ✓ รุ่ง เจนจิต และกนก จันทร์ขจร. การพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา. เอกสารการวิจัยทางการศึกษา อันดับที่ 107/2534 กรุงเทพฯ : กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ 2534, อัดสำเนา.

- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศึกษาศาสตร์, 2536.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. ลับ-เฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยอนุเคราะห์ไทย, ม.ป.ป.
- ✓ วัลลภ กันทรพย์. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน. แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนเพื่อการขยายโอกาสการศึกษา, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2534.
- . "บทบรรณาธิการ," วารสารการวิจัยทางการศึกษา. 18(3) : กรกฎาคม-กันยายน 2531 กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2531.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. ความลับขององค์การ. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิชาการและพัฒนาระบบงาน, ธนาคารกรุงเทพ, 2531.
- ✓ วิชัย ดันศิริ. การพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา. เอกสารการวิจัยทางการศึกษา อันดับ 107/2534 กรุงเทพฯ : กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ, 2534. อัดสำเนา.
- วิชาการ, กรม กระทรวงศึกษาธิการ. หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2531 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2531). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.
- . หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2534 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.
- ศรีนครินทร์วิโรฒ, มหาวิทยาลัย. โอกาสก้าวหน้าในราชการของข้าราชการสาย ก. เอกสารประกอบการฝึกอบรม/สัมมนา งานฝึกอบรม กองการเจ้าหน้าที่ 2531. (อัดสำเนา).
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. นโยบายและแนวทางการวิจัยทางการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2535 - 2539. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2534.
- สมาเจ จิตพิทักษ์. "ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทร์วิโรฒ," บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2534.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดวงกมล, 2521.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. คุณภาพงานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา. สรุปคำบรรยายในการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา ครั้งที่ 7 เอกสารการวิจัยทางการศึกษา อันดับที่ 107/2534, กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ, 2534. อุดรธานี.

สาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, โรงเรียน. การแข่งขันกีฬาสาธิตสามัคคี ครั้งที่ 21.

กรุงเทพฯ : สาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.

สาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง, โรงเรียน. การแข่งขันกีฬาสาธิตสามัคคี ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : สาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532.

สาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, โรงเรียน. สาธิต 40 ปี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดินอ้อแกรมมี, ม.ป.ป.

สามัญศึกษา กรม, กระทรวงศึกษาธิการ. การพัฒนาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2524.

สามัญศึกษา กรม, กระทรวงศึกษาธิการ. ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2531.

———. ทิศทางการศึกษาของกรมสามัญศึกษา ปี 2530. 2529. อุดรธานี

———. สถิติการศึกษาฉบับย่อกรมสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2535. กองแผนงาน, 2535. อุดรธานี.

———. สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539). ฝ่ายแผนงาน, 2534, อุดรธานี.

สุนทร สุนันท์ชัย. "การส่งเสริมความรู้ของครู," คู่มือครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา.

กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2527. อุดรธานี.

สุภาวงศ์ จันทวานิช. บรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2528.

- สภาค วิริยธิน. การนำ O.D. ไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ในเอกสารการประชุม
สัมมนาผู้บริหารการศึกษา, เอกสารหมายเลข 15 กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.
อัสสัณา.
- เสนาะ ตีเยาว์ สุปราณี ศรีจักรวิมุข และนิยะดา ชูทองศ์. การบริหารงานบุคคล.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.
- อาไพ จิตต์วัฒน์. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, เพียงใจ พรหมทัศนานนท์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่
โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม), เมื่อวันที่ 26
มกราคม 2540.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหาร ทักษะ และการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสำนวน
การพิมพ์, 2530.
- Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work. 2n ed.
New York : The Macmillan Company, 1975 .
- Best, John W. Research in Education. 3rd. New Jersey : Printice-
Hall, 1981.
- Blake, Robert R., Jane Srygley Mouton and Martha Shipe Williams.
The Academic Administrator Grid. San Francisco : Jossey Bass
Publishing, 1981.
- Chester, Nolte M. An Introduction to School Administration : Selected
Reading. New York : the McMillan Company, 1966.

Cory, Durward. Incentives in the Inservice Education of Teacher.

North Central Association Quarterly, 25 April, 1951.

Flippo, Edwin B. Management : A Behavioral Approach. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1966.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. 3rd ed.

New York : McGraw-Hill, 1971.

Foster, Richard L. "The Search for Change," Educational Leadership.

25 : 28 - 29 ; January, 1968.

Gibb, Jack R. "Dynamics of Leadership," in Thomas J. Sergiovanni.

Organizations and Human Behavior Focus on School. pp.316-320 :

New York : McGraw-Hill, 1969.

Gilmer, Von Haller B. and others. Industrial Psychology. 2nd ed.,

New York : McGraw-Hill Book Co., 1966.

Good, Carter V. "Role," Dictionary of Education. 3 rd ed., New York :

McGraw-Hill Book Co., 1973.

Haas, C. Glen "In-service Education Today," In-Service Education.

Fifty-Sixty Yearbook of the National Society for the Study of Education, pp. 13-34, Chicago : the University of Chicago Press, 1957.

Harris, Ban M. In-Service Education : A Guide to Better Practice.

Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1969.

Herzberg, Frederick, Barnard Mausner and Barbara Bloch Snyderman.

The Motivation to Work. 2nd ed., New York : John Wiley and Sons, Inc., 1959.

Kopelman, Richard E. Managing Productivity in Organizations : A

Practical People - Oriented Perspective. New York : McGraw-Hill Book Company, 1986.

Kyte, G.C. How to Supervise. Boston : Houghton Mifflin Co., 1960.

Latham, G.P., and K.N. Wexley. Increasing Productivity through

Performance Appraisal. Reading, Massachusetts : Addison-Wesley, 1981.

Likert, Rensis. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill

Book Co., 1961.

Lovell, R.B. Adult Learning. New York : John Wiley & Sons, Inc.,

1980.

McClarney, William J. Management Training. Homewood, Illinois :

Richard D. Irwin Inc., 1964.

- McCleary, Lloyd E. and Stephen P. Hencley. Secondary School Administration. New York : Dodd, Mead and Co., 1970.
- McClelland, David C. The Achieving Society. Princeton, New Jersey : Van Nostrand, 1961.
- McKeachie, W.J. "Faculty as a Renewable Resource," In New Directions for Institutional Research/Number 40. R.G. Baldwin and R.T. Blackburn (Eds.). San Francisco : Jossey-Bass, 1983.
- Moomaw, W. Edmund. "Participatory Leadership Strategy," In Leadership Roles of Chief Academic Officers. pp.22-28 edited by David G. Brown, San Francisco : Jossey-Bass, Inc., 1984.
- Murry, H.A. Explorations in Personality. New York : Oxford University Press. 1938.
- Pfiffner, John M. and Frank P. Sherwood. Administrative Organization. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall Inc., 1965.
- Porter, L.W. and E.E. Lawler. Managerial Attitudes and Performance. Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1968.
- Punyasingh Tamsiri and Harold Brinegar. Demonstration School. Bangkok : Kurusapha Press, 1969.

Schmitz, G.L. "Job Satisfaction among Secondary School Administrators,"
Educational Administration Quarterly. 5 : 61 - 80 ; 1976.

Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior.
New York : McGraw-Hill Book Company, 1979.

Waworuntu, Bob. The Research Productivity of Faculty in Indonesia
Public Higher Education. New York : State University of
New York, 1986.

Whisler, Thomas L. and Shirley F. Harper. Performance Appraisal.
New York : Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1972.

White, Norman Dean. "The Status and Potential of College Controlled
Laboratory Schools," (unpublished doctoral dissertation, George
Peabody College for Teachers, 1964), Dissertation Abstracts.
Michigan : University Microfilms, Inc., 26 : 896 - 897 ; August,
1965.

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร โทร.5644

ที่ ทม 1007/1388 วันที่ 8 สิงหาคม 2540

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวเพียงใจ พรหมทัศนานนท์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รศ.ดร.ชมพันธุ์ ภูษธร ๗ อรุณยา ประธาน

ดร.จรรุภกร สกลคุ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความเห็นชอบคือ ขอความร่วมมือให้อาจารย์ในโรงเรียนสาธิต ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 7 หน้า แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต
 2. การวิจัยครั้งนี้ไม่มีเจตนาที่จะประเมินการปฏิบัติงานของบุคคล หรือหน่วยงานใด การตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง และบริสุทธิ์ใจของท่านในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยเป็นส่วนรวม มิได้แยกเป็นรายบุคคลหรือโรงเรียนแต่อย่างใด
- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับคุณสมบัติของท่าน และโรงเรียนของท่าน
1. ตำแหน่ง () ผู้บริหาร (ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ รองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ
() อาจารย์ (ได้แก่ อาจารย์ประจำสาย ก)
 2. เพศ
() ชาย
() หญิง
 3. วุฒิการศึกษา
()ปริญญาตรี
() สูงกว่าปริญญาตรี
 4. ขนาดโรงเรียน
() โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500 - 1,499 คน)
() โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)

4. ประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์

- () น้อยกว่า 5 ปี
 () ตั้งแต่ 5 - 10 ปี
 () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนะของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนของผู้บริหารอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร				
		ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ มากที่สุด
	<u>การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยใน โรงเรียน</u>					
1.	จัดทำนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการท วิจัยที่ชัดเจน					
2.	ประชุมชี้แจงคณะอาจารย์เพื่อให้ทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และบทบาทที่อาจารย์ต้องทำการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
3.	สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการท วิจัย					
4.	จัดหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการท วิจัย					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร				
		ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ มากที่สุด
5.	จัดหาอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำวิจัย					
6.	จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัย เช่น จัดให้มีห้องหรือมุมใดมุมหนึ่งสำหรับศึกษาค้นคว้างานวิจัย					
7.	ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดหาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ ต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัย					
8.	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลสนเทศการวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อทำการวิจัย ..					
9.	ติดตามดูแลการทำวิจัยของอาจารย์ให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการวิจัย					
10.	ติดตามการทำวิจัยของอาจารย์เพื่อให้รู้ปัญหาข้อบกพร่องจุดเด่นและจุดด้อย					
<u>การให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน</u>						
11.	ให้การยกย่อง ชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัย					
12.	ให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย ..					
13.	สนับสนุนให้อาจารย์ผู้ทำวิจัย เป็นผู้แทน เข้าร่วมประชุม สัมมนา ด้านการวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร				
		ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ มากที่สุด
14.	จัดให้อาจารย์มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้าน ความรู้และประสบการณ์การวิจัย					
15.	ให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายในการ บริหารงานวิจัย					
16.	จัดและส่งเสริมให้อาจารย์มีส่วนร่วมรับผิดชอบใน โครงการวิจัยของโรงเรียน					
17.	ส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถทาง การวิจัยเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้ครู					
18.	สนับสนุนให้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถด้าน การวิจัยเป็นครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยของครู					
19.	ส่งเสริมให้อาจารย์ในสายวิชาเดียวกันได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการทำวิจัยซึ่งกัน และกัน					
20.	สนับสนุนให้นำผลการวิจัยไปเผยแพร่ให้เป็น ประจักษ์แก่คนทั่วไป					
	<u>การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน</u>					
21.	กระตุ้นให้อาจารย์ทำวิจัยเพื่อปรับปรุงกระบวน การเรียนการสอน					
22.	ส่งเสริมให้อาจารย์มีการทำวิจัยหรือค้นคว้าหา ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร				
		ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ มากที่สุด
23.	สนับสนุนและให้โอกาสในการทำวิจัยเพื่อเพิ่มพูน ความรู้แก่อาจารย์.....					
24.	เปิดโอกาสให้อาจารย์ไปค้นคว้าหาความรู้จาก แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในเวลาที่ว่างจากการสอน...					
25.	ส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการทำวิจัย					
26.	ติดต่อประสานงานเพื่อแสวงหาแหล่งความรู้หรือ ที่ปรึกษางานวิจัยให้อาจารย์ทราบ					
27.	จัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติงานวิจัย					
28.	จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการทางการวิจัยเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของอาจารย์					
29.	จัดให้มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเสริมความรู้ เรื่องการวิจัยแก่อาจารย์					
30.	นำผลการวิจัยในโรงเรียนไปใช้เพื่อวางแผน และกำหนดนโยบายของโรงเรียน					
<u>การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน</u>						
31.	จัดระบบการดูแลเอาใจใส่อาจารย์ให้ทำการวิจัยที่ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตน					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร				
		ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ มากที่สุด
32.	พยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
33.	ให้ความช่วยเหลืออาจารย์ในการแก้ปัญหาในการ ดำเนินงานวิจัย					
34.	มีส่วนร่วมในการให้การนิเทศเกี่ยวกับการวิจัย แก่อาจารย์					
35.	มีส่วนร่วมในการแสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ ใน การแก้ปัญหาที่นำไปสู่งานวิจัยในชั้นเรียน					
36.	ส่งเสริมให้มีอาจารย์ผู้นำด้านการวิจัย เพื่อจูงใจ อาจารย์ให้ทำวิจัย					
37.	จัดระบบงานในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ของอาจารย์ เช่น ความเป็นอิสระ กล้าคิด ค้นคว้าและวิจัยทดลองความคิดใหม่ ๆ					
38.	มีส่วนร่วมในการเสนอแนะและพิจารณาหัวข้อวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
39.	มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัญหา จนได้ แนวทางที่จะนำไปสู่การวิจัย					
40.	มีส่วนร่วมในการคิดหาทางเลือกนวัตกรรมเกี่ยวกับ การเรียนการสอนเพื่อการวิจัย เช่น สื่อหรือ อุปกรณ์การเรียนการสอน					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร				
		ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ มากที่สุด
	<u>การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของ อาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน</u> <u>การมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน</u>					
41.	กระตุ้นให้อาจารย์เห็นประโยชน์และความสำคัญ ของการทำวิจัยอันเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพของ อาจารย์					
42.	การผลิตงานวิจัยในโรงเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งใน การพิจารณาความดีความชอบ					
43.	พิจารณาให้ความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ทำการวิจัย แล้วนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานในหน้าที่					
44.	ให้โอกาสอาจารย์ผู้มีผลงานวิจัยได้ศึกษาต่อเพื่อ การเลื่อนวิทยฐานะของตน					
45.	ให้การสนับสนุนผลงานวิจัยของอาจารย์เพื่อนำไป ขอเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
46.	เปิดโอกาสให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยสามารถกลับ เปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น ..					
47.	ส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยมีโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน					
48.	มอบหมายภาระหน้าที่ให้อาจารย์ผู้มีผลงานวิจัยได้รับ ผิดชอบในงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงขึ้น					

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียน	ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร				
		ปฏิบัติ น้อยที่สุด	ปฏิบัติ น้อย	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ มากที่สุด
49.	สนับสนุนให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยได้รับการ คัดเลือกเป็นผู้นำทางวิชาการ					
50.	สนับสนุนให้อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยนำผลงานมาเป็น ส่วนหนึ่งในการได้รับตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้นกว่าเดิม					

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวเพ็ญใจ พรหมทัศน์นันท์
 เกิดวันที่ 7 เดือนตุลาคม พ.ศ.2505
 สถานที่เกิด อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 61/24 หมู่ 2 ตำบลบ้านฉาง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
 12000
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
 กรุงเทพมหานคร 10110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2524 มัธยมศึกษาปีที่ 5 จากโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) กรุงเทพมหานคร 10110

พ.ศ.2528 ศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกสุขศึกษา
 จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร

พ.ศ.2541 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา)
 จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ
ของ
เพียงใจ พรหมทัศนานนท์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการอุดมศึกษา
เมษายน 2541

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์คํอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยนโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยนโรงเรียนสาธิต การให้การยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทําวิจัยนโรงเรียนสาธิต การให้ความสำคัญกับการวิจัยนโรงเรียนสาธิต การมีความรับผิดชอบตออาจารย์ผู้ทําวิจัยนโรงเรียนสาธิต และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของอาจารย์ผู้ทําวิจัยนโรงเรียน โดยจำแนกตามตำแหน่ง เพศ วุฒิกการศึกษา ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ด้านการทํางานและตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานนโรงเรียนสาธิต ปีการศึกษา 2539 จำนวน 392 คน ได้มาจากการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่าวัดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยนโรงเรียนสาธิต สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test และ F-test (One way Analysis of Variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทัศนะของอาจารย์โรงเรียนสาธิตคํอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยนโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ทัศนะของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานโรงเรียนขนาดต่างกันและประสบการณ์ด้านการทํางานต่างกัน คํอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยนโรงเรียนสาธิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทัศนะของอาจารย์เพศชายและเพศหญิง และทัศนะของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี คํอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยนโรงเรียนสาธิตไม่แตกต่างกัน
3. ทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์คํอบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยนโรงเรียนสาธิตไม่แตกต่างกัน

THE ROLES OF DEMONSTRATION SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING
RESEARCH IN THE DEMONSTRATION SCHOOLS, MINISTRY
OF UNIVERSITY AFFAIRS

AN ABSTRACT

BY

PIENGJAI PROMTASNANON

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University

April 1998

The purpose of this research was to study and to compare the demonstration school instructors, perception of the roles of the administrators in promoting research in the demonstration schools, Ministry of University Affairs in five aspects, namely, promoting success of school research, respecting teachers who were carrying out school research, attaching due importance to school research, exhibiting responsibility for such teachers, and giving better prospects for advancement in job positions for them. The instructors were classified by sex, educational qualifications, school sizes, teaching experiences, and position

The research sample consisted of 392 instructors of the demonstration schools in Ministry of University Affairs in the academic year 1996, chosen through a stratified random sampling. The tool employed for data collection was a set of rating-scale questionnaires to determine the roles of demonstration school administrators in promoting research in the demonstration schools. The statistics used include arithmetic means, standard deviation, t-test and F-test (One way ANOVA).

The findings were as follows :

1. The demonstration school instructors perceived the roles of the school administrators in promoting research in the demonstration schools in all aspects and each aspect at the moderate level.

2. The demonstration school instructors working in different school sizes and the instructors with different teaching experiences perceived the roles of the school administrators in promoting research in the demonstration schools differently at .05 statistical difference, while the instructors with different sexes and different academic degrees

did not perceive differently the roles of the school administrators in promoting research in the demonstration schools.

3. The administrators and the instructors of the demonstration schools did not perceive differently the roles of the school administrators in promoting research in the demonstration schools.