

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย สารระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การบริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน การวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารการศึกษา

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 4) ได้ให้คำนิยามว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะจัดดำเนินการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยให้มีผลผลิตคือผู้เรียนที่มีคุณภาพ ส่วน ชีระวุฒิ ประทุมพนรัตน์ (2529 : 1) ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่ผู้บริหารการศึกษาร่วมกันทำ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เจริญทุก ๆ ด้าน และในกระบวนการจัดกิจกรรมนั้นมีการใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ และวิธีการให้เกิดประโยชน์สูงสุด สวงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษาโดยใช้ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมการบริหารการศึกษาเป็นการอำนวยความสะดวกและการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ทั้งหมดของโรงเรียน รวมทั้งงานธุรการด้วย หน้าที่ทั้งหลายของโรงเรียนนั้นจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายในการศึกษาเป็นหลักในการพิจารณา ส่วนไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529 : 8) กล่าวว่า เป้าหมายที่แท้จริงของการบริหารการศึกษา คือการพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ คุณธรรมและค่านิยม พร้อมที่จะสนองการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่ผู้บริหารการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาร่วมมือกันกระทำเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในทุก ๆ ด้าน โดยมีการใช้ทรัพยากรบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การบริหารงานโรงเรียนในระดับประถมศึกษา

การบริหารโรงเรียนในระดับประถมศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยภารกิจในการบริหารอย่างน้อย 4 งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานบุคลากร งานงบประมาณ งานวิชาการ โดยมีงานวิชาการเป็นหลัก ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุน ส่งเสริมงานวิชาการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งงานเหล่านี้มีเป้าหมายร่วมกันคือ ให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำทรัพยากรในการบริหารโรงเรียนที่สำคัญ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น ในการบริหารงานโรงเรียน จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญทั้งคนและงานพร้อมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2538 : 8) ในการบริหารงานตามภารกิจที่กล่าวมาข้างต้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมายนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทที่สำคัญ ดังที่นักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้

ไวส์ (Wiles 1967 : 261 – 267 ; อ้างอิงมาจาก วิภา นรสิงห์ 2545 : 8) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมี ดังต่อไปนี้

1. บทบาทในด้านมนุษยสัมพันธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข
2. บทบาทในฐานะผู้นำ การเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ คือสามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้มาทำงานด้วยความเลื่อมใส มั่นใจและเต็มใจ เพื่อให้งานสำเร็จ
3. บทบาทในการจัดและอำนวยการในหน่วยงาน ผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีเป้าหมายอันเดียวกัน ในการที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
4. บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความรอบคอบในการมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถพิเศษ เพราะจะทำให้รู้สึกว่าเป็นที่ต้องการของหน่วยงานและงานที่ได้รับมอบหมายนั้น เขาสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย
5. บทบาทในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องช่วยสร้าง ความมั่นใจในตนเองให้กับครู หาทางที่จะให้ครูได้แสดงความสามารถของตน รู้สึกว่าตนมีความสำคัญเป็นที่ต้องการของหมู่คณะ โดยการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งเสริมให้ครูก้าวหน้า ตลอดจน บริการและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในรูปแบบ

แบบต่าง ๆ ทั้งนี้ นอกการการสร้างความขงวัญกำลังใจในการทำงานแล้ว การพัฒนาบุคลากรย่อมเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยการเชิญวิทยากรมาบรรยาย จัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ นำครูไปเยี่ยมชมโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ จัดห้องสมุดสำหรับครูให้มีหนังสือเพื่อการค้นคว้าหาความรู้ ทั้งนี้ เพื่อช่วยพัฒนา ความคิด ความรู้ที่จะนำมาใช้ในห้องเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงพอสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาท และภาวะผู้นำในการจูงใจและการเสริมสร้างกำลังใจแก่ครู เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิจิตร ศรีธำณ (2523 : 40) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

1. บทบาทในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่เอาใจใส่ดูแลและกระตุ้นครูให้ตื่นตัวในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2. บทบาทในการบริหารบุคลากร ผู้บริหารมีหน้าที่ที่จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะงาน พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยให้เขามีความรู้ ความสามารถในการสอนและการดำเนินการกิจที่ได้รับมอบหมาย

3. บทบาทในการจัดหาเงินและเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจะต้องรู้จักแสวงหาความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรสำหรับส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาของโรงเรียน

4. บทบาทในการประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี เพราะการที่จะอธิบายให้คนทั้งหลายรู้ว่า โรงเรียนกำลังทำอะไรอยู่ แล้วคิดจะทำอะไรต่อไปนั้น เป็นจุดสำคัญที่เราจะได้รับการสนับสนุนจากภายนอก

รวิวรรณ ชินะตระกูล (2538 : 90) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรมีบทบาทดังนี้

1. ศึกษานโยบายการจัดการศึกษาของต้นสังกัดสถานศึกษา
2. ศึกษาโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อกำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษา

3. ชี้แจงให้บุคลากรรับทราบ และเห็นความสำคัญของโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างความเข้าใจในแนวการดำเนินงานของสถานศึกษา

4. ร่วมวางแผนการดำเนินงานกับบุคลากรในสถานศึกษา

5. จัดตั้งกรรมการที่ปรึกษาโครงการ

6. ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานตามโครงการต่าง ๆ ในสถานศึกษา นิเทศติดตาม

7. ประเมินผลและเผยแพร่ผลงาน

8. ให้อำนาจและกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งสรุปผลการดำเนินงาน เสนอต่อต้นสังกัดตามเวลาที่กำหนด

9. ศึกษาหาความรู้ในการบริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับด้านการบริหารงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคลและงานอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 5-12) กำหนดบทบาทของ ผู้บริหารโรงเรียนตามแนวการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. จัดกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสม โดยจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข เรียนรู้แบบองค์รวม เรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง เรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นและเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ของตนเอง

2. สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยการสร้างแนวร่วมการปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลายและการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ

3. การบริหารจัดการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ กล่าวคือ การจัดการเรียนรู้ให้เด็กเรียนด้วยความสุข พัฒนาค้นเองเต็มตามศักยภาพ ให้ครูมีความสุขในการสอน เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามาทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร

4. การวิจัยเพื่อพัฒนา การดำเนินปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ดั่งนั้นจำเป็นต้องมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและต้องดำเนินการในทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้ข้อมูลมาใช้ ปรับปรุง พัฒนางานอย่างเหมาะสมกับสภาพการทำงานอันจะนำไปสู่การปฏิบัติการกระบวนการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในการปฏิรูปการกระบวนการเรียนรู้นั้น เน้นการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อหาคำตอบใหม่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารงาน สิ่งสำคัญ อีกประการหนึ่งซึ่งจะทำให้การวิจัยเกิดผลคุ้มค่าก็คือ การนำผลการวิจัยไปใช้ ทั้งในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้ การเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 24 - 26) กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการปฏิรูปด้านการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

1. จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพจริง มีวิธีการเรียนรู้และมีทักษะแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ด้วยตนเอง

2. จัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

3. จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการจัดแหล่งความรู้ที่หลากหลาย เช่น ห้องสมุด และการจัดเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นต้น

4. จัดการเรียนการสอนโดยให้บุคลากร องค์กรและสถาบันในท้องถิ่นมีส่วนร่วม เช่น นำปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งวิทยากรและสถานประกอบการมาช่วยจัดการเรียนการสอน

5. จัดให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อศึกษาสภาพปัญหาจากการเรียนการสอน การแก้ปัญหาอย่างมีระบบและสามารถนำผลการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน

6. ประเมินผลตามสภาพจริง โดยเน้นการประเมินผลควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนและประเมินผลจากการปฏิบัติงานจริง

6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

7. จัดให้มีระบบการนิเทศติดตาม และประเมินผลภายใน

8. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ทุกฝ่าย ด้วยวิธีการต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 67) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับผู้เรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนไว้ในธรรมนูญโรงเรียนที่มีแผนในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษา

3. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา บริหารจัดการให้อิทธิพลอำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิด พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู การทำงานเป็นทีมพนักงำล้งระหว่างกลุ่มวิชา เพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ให้ได้ตามมาตรฐานหลักสูตร

4. พัฒนาสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นห้องเรียน

5. จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อช่วยเหลือและแนะนำครู ในด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

จึงสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนเป็นงานที่สำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ชัดเจน ในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนสามารถปฏิบัติภารกิจทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป

งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ งานวิชาการ งานอาคารสถานที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังต้องมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศทางวิชาการ การจัดสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียน ตลอดจนการจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ได้ปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร และ แนวปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 453) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมาย คำว่า บทบาท หมายถึง การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้

สุพัตรา สุภาพ (2525 : 58) ได้อธิบายถึงความหมายว่า บทบาท คือ การปฏิบัติตาม สิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ เช่น บทบาทของครู คือ อบรมสั่งสอนนักเรียน โดยสถานภาพจะ กำหนดว่าบุคคลนั้น ๆ มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรอย่างหนึ่งในสังคม บุคคลที่มีสถานภาพต่าง ๆ กันจะมีบทบาทต่างกันด้วยหรือแม้แต่ว่าสถานภาพเดียวกันก็อาจจะมีบทบาทต่างกันได้

วุฒิ สุวรรณรังสี (2541 : 2) อธิบายความหมายของบทบาทไว้ว่าบทบาท คือ พฤติ กรรมของบุคคลที่แสดงออกตามหน้าที่หรือตำแหน่งที่มีให้เป็นที่รู้เห็นของบุคคลอื่น

สรุป บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของสถานภาพ หรือตำแหน่งทางสังคม

คเนเชวิช (Knezevich :16 -18 ; อ้างอิงมาจาก เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ 2536 : 31 –33) ได้เสนอบทบาทสำคัญในการบริหารงานและ โรงเรียน ของผู้บริหารไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้กำหนดทิศทางของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง มีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณ โครงการและการบริหารโดยยึด วัตถุประสงค์และผลงาน
2. เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจคน กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร และมีทักษะในกระบวนการกลุ่ม
3. เป็นนักวางแผน ผู้บริหารมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นต้องมีความรู้มีความเข้าใจในแผน
4. เป็นผู้ตัดสินใจ ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของ การตัดสินใจ และมีความสามารถในการตัดสินใจ
5. เป็นผู้จัดองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบขยายงาน และกำหนดโครงสร้าง ขององค์การขึ้นใหม่จึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตรขององค์การ และพฤติกรรมขององค์การ

6. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถาบัน เพื่อเพิ่มคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไร เปลี่ยนแปลงอย่างไร และควรเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ใด
7. เป็นผู้ประสาน ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิถีเนื้องานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดี จึงสามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. เป็นผู้สื่อสาร ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์
9. เป็นผู้แก้ไขความขัดแย้ง ผู้บริหารต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง และแก้ปัญหาความขัดแย้งได้
10. เป็นผู้แก้ปัญหา ปัญหามีความหมายกว้างกว่าความขัดแย้ง ปัญหาไม่จำเป็นต้องลงเอยด้วยความขัดแย้ง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและแก้ปัญหา
11. เป็นผู้จัดระบบ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง ต้องเข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์
12. เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้อการเจริญและพัฒนาการของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษา
13. เป็นผู้บริหารบุคคล ผู้บริหารต้องมีความสามารถในเทคนิคของการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงานและการปฏิบัติงานของบุคคล
14. เป็นผู้บริหารทรัพยากร ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการเงินและงบประมาณ มีความสามารถในการบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ การบำรุงรักษาตลอดจนหาการสนับสนุนจากภายนอก
15. เป็นผู้ประเมินผล ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์
16. เป็นนักประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อความหมาย รู้จักวิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อวิธีการต่าง ๆ
17. เป็นประธานในพิธีการ เป็นบทบาทที่จำเป็นอย่างหนึ่งของผู้บริหารซึ่งต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่าง ๆ ที่กล่าวมาเพื่อแสดงบทบาทนี้

การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการเรียนการสอนของครู ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คือการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริง โดยมีครูเป็นผู้ผลิตงานวิจัยและเป็นผู้ริโภคผลการวิจัยหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือครูเป็นนักวิจัยในชั้นเรียน โดยทั่วไปแล้ว ประชากรเป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียนจะถูกจำกัดเป็นกลุ่มนักเรียนในความรับผิดชอบของครูนักวิจัยเท่านั้นและข้อความที่รู้ได้ มักจะมีความเฉพาะคือ จะเกี่ยวกับสภาพปัญหาและผลการพัฒนานักเรียนในชั้นเรียนของครูนักวิจัยเป็นสำคัญ ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2544 : 9) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการวิจัยประเภทปฏิบัติการ (Action Research) คือการวิจัยมีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้ปฏิบัติงานจริงด้วย เพราะเป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยมีครูเป็นผู้ทำวิจัย จึงเรียกว่าการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research : CAR) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า การวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research : CR) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเพื่อนำผลไปพัฒนาและถ้าพบข้อบกพร่องก็ทำการวิจัยและนำผลไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิยม (2538 : 6) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2542 : 5) กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ได้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเอง ให้ตนเองและกลุ่มผู้ร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน

สุภาเพ็ญ จริยะเศรษฐ์ (2542 : 15) ให้ความหมายไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่ทำโดยครู ของครู และเพื่อครู เป็นการวิจัยที่ครูผู้ซึ่งตั้งปัญหาในการเรียนการสอนออกมา และครูซึ่งต้องแสวงหาข้อมูล เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ ผลการวิจัยคือคำตอบที่ครูเป็นผู้นำไปใช้ในการแก้ปัญหาของตน

ธีรชัย ปุณณโชติ (2529 : 8) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการหาความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ของการสอนในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน หรือเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ นอกจากค้นหาความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ แล้ว ยังหมายรวมถึง การ

ประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เช่น สื่อการเรียนการสอนหรืออุปกรณ์ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน หรืออาจเป็นการดัดแปลงอุปกรณ์ประเภทอื่นมาใช้ในการเรียนการสอนก็ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องดำเนินการโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

อุทุมพร จรมรรณ (2544 : 1) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือการแก้ปัญหาให้นักเรียนบางคน บางเรื่อง เพื่อพัฒนา (ปรับปรุงนักเรียนอ่อน เสริมนักเรียนเก่ง) นักเรียนคนนั้น กลุ่มนั้น เพื่อจะได้เรียนทันเพื่อน กลุ่มใหญ่ หรือได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพของเขา

กวินน์ เมทเททัล (Gwynn Mettetal 2000 : บทคัดย่อ ; อ้างอิงมาจาก บัญชา แสสนทวี 2545 : 7) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการออกแบบการวิจัยเพื่อช่วยครูค้นหาวางเกิดอะไรขึ้นบ้างในห้องเรียนของครู และใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นนั้นตัดสินใจอย่างชาญฉลาดเพื่ออนาคต วิธีการวิจัยสามารถกระทำได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงบรรยายหรือทดลองก็ได้

วาสนา ประवालพฤษ์ (2541 : 98) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากความต้องการที่จะพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดผลกับผู้เรียนในทางที่ดีขึ้นเหมาะสมขึ้นและมีคุณค่ามากขึ้น

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2540 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการวิจัยในชั้นเรียน คือ การพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพได้อย่างเหมาะสมเกิดประสิทธิผล มีประสิทธิภาพที่สุด ในชั้นเรียน เพราะการวิจัยในชั้นเรียนไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการค้นหาคำตอบอย่างเป็นระบบหรือเป็นแต่ศึกษาหาคำตอบโดยอาศัยวิธีที่น่าเชื่อถือได้เท่านั้น แต่ยังเน้น ที่ การแก้ปัญหาในชั้นเรียน

จึงพอสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการแก้ปัญหา พัฒนาและปรับปรุงการเรียน การสอนอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์โดยครูผู้ปฏิบัติการสอน ซึ่งมีมุมมองที่มากด้วยประสบการณ์ เข้าลึกถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในชั้นเรียน การทำวิจัยจะช่วยให้ครูได้ค้นหาสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมกับชั้นเรียนของตน ทำให้ครูสามารถแปร ผลการวิจัยเป็นการกระทำจริงได้ในชั้นเรียน

ลักษณะและประเภทของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ซึ่ง กองการวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2535 : 2) ได้ระบุว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน
2. เพื่อศึกษาแนวทางหรือนวัตกรรมต่างๆ ที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอน

3. เพื่อนำนวัตกรรมที่เหมาะสมมาพัฒนาและทดลองใช้ ตามกระบวนการวิจัยส่วนประเภทของวิจัยในชั้นเรียน วัลลภ กันทรพัย (2534 : 20) ได้จำแนกการวิจัยในชั้นเรียนออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

3.1 การสำรวจ เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งรวบรวมข้อมูลและสภาพความเป็นจริง เช่น สำรวจปัญหาการเรียนการสอน สำรวจทัศนคติของนักเรียน เป็นต้น

3.2 การวิจัยเปรียบเทียบ เป็นการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เช่นการเปรียบเทียบนักเรียนที่เรียนโดยใช้ชุดพัฒนาการอ่านจับใจความภาษาอังกฤษระหว่างคะแนนก่อนเรียนกับหลังเรียนว่าแตกต่างกันหรือไม่ เป็นต้น

3.3 การวิจัยหาความสัมพันธ์ เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไปว่าสัมพันธ์กันหรือไม่ เช่นการศึกษาวิธีสอนของครูกับผลการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

3.4 การวิจัยทดลอง ชีรชัย ปุณณโชติ (2529 : 2) ให้ความเห็นว่า การวิจัยทดลองมี 2 ประเภท คือการทดลองในสนาม และการทดลองในสภาพธรรมชาติเช่นทดลองกับนักเรียนขณะเรียนอยู่ในห้องเรียนปกติและการทดลองในห้องปฏิบัติการ เป็นต้น

4. การวิจัยและพัฒนา เป็นการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่ต้องการพัฒนามีการสร้างผลงานบนพื้นฐานของผลการวิจัย นำผลงานที่สร้างไปทดลองสอบภาคสนามที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่นำไปใช้จริง มีการแก้ไขข้อบกพร่องจากที่ได้พบในการทดสอบภาคสนามจนกระทั่งผลงานที่สร้างขึ้นบรรลุจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้

จึงพอสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีลักษณะและประเภทของการวิจัยที่แตกต่างกันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับผลที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยจริง ๆ และคุณประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อครูผู้สอนได้ก็ต่อเมื่อได้ศึกษาหลักสูตร วิธีการของกระบวนการวิจัยให้ดีแล้ว การวิจัยก็จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุด

ขั้นตอนและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

เคมมิส (Kemmis 1996 : 29 ; อ้างอิงมาจาก บัญชา แสนทวี 2545 : 7 – 8) ได้อธิบายกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของ เลวิน (Lewin 1946 : บทคัดย่อ) ไว้ว่ากระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Plan) เป็นการกำหนดการทำงานที่ใช้ผลของการวิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องแก้ไข ป้องกัน หรือพัฒนา มาทำเป็นแผนปฏิบัติงาน เช่น ครูกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องทำการวิจัยได้แล้ว ก็ทำการวิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริง เลือกแนวทางในการแก้

ปัญหา รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมสำหรับใช้ในการแก้ปัญหา หลังจากนั้นจึงทำแผนการสอน ที่มี การนำนวัตกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาแล้วทำการวัดผลและประเมินผลการใช้นวัตกรรม ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ในขั้นการวางแผนนี้ครูต้องคิดวางแผนเพื่อทำกิจกรรมต่อไปนี้ คือ กำหนดปัญหา เลือกลงและนำนวัตกรรมไปใช้นวัตกรรม

2. การปฏิบัติตามแผน (Action) หลังจากครูจัดทำแผนการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว ครูนำแผนที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติ

3. สังเกตผลที่เกิดจากการปฏิบัติ (Observe) ขั้นตอนนี้ครูจะทำการสังเกตผล การปฏิบัติงานของตนพร้อมทั้งมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการใช้นวัตกรรม วิเคราะห์ข้อมูลและ นำเสนอผลที่ได้จากการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหานั้น ๆ

4. การสะท้อนความคิด (Reflect) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่นำผลจากการปฏิบัติและ การสังเกตผลของการทำงานมารวบรวม วิเคราะห์ผลเสีย สรุปผล สะท้อนข้อมูลย้อนกลับไปสู่การวางแผนต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 8) ได้สรุปขั้นตอนการวิจัย ในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

1. การตั้งประเด็นปัญหา ครูควรตั้งประเด็นปัญหาในการวิจัยจากประสบการณ์ของ ครูหรือผู้ทำการวิจัยเอง ซึ่งจะช่วยให้ได้ประเด็นปัญหาการวิจัยที่แท้จริง เช่น การสังเกตพฤติ กรรมการเรียนของนักเรียนแล้วจดบันทึกไว้ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ได้ประเด็นปัญหาการวิจัยที่แท้ จริงแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

2. แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา ครูจะต้องศึกษาเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ปรึกษานักวิชาการชั้นนำ (Master Teacher) เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

3. วางแผนการสอน ครูจะต้องเตรียมการสอน สื่อและนวัตกรรมตามแนวทางใหม่ ที่กำหนดไว้ รวมทั้งสร้างเครื่องมือวัดผลประเมินผลการสอนไว้ด้วย

4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการสอนที่กำหนดไว้ โดยเน้นผู้เรียนได้ ทำกิจกรรมตามแนวทางใหม่ที่เลือกมาใช้ตามแผนการสอน

5. ประเมินผลการสอน ครูจะต้องทำการวัดผลและประเมินผลการสอนซึ่งอาจวัดผล ก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียนตามแนวทางที่กำหนดไว้ แล้วสรุปผลการสอนว่าแก้ปัญหา ได้หรือไม่อย่างไร บางครั้งจำเป็นต้องปรับปรุงการเรียนการสอน แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพิ่ม เดิมหรือกระทำซ้ำหลายรอบ เพื่อแก้ปัญหาให้ได้

6. รายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำเพิ่มการวิจัยปฏิบัติการสรุปผล การแก้ปัญหาการปฏิบัติงานตลอดปีการศึกษา ครูก็จะได้เพิ่มปฏิบัติการหลายเรื่อง หลายเพิ่ม

ถ้าครูได้แก้ปัญหาในการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเป็นประจำ จะช่วยให้มีการพัฒนางาน พัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาเด็ก พัฒนาคู และพัฒนาวิชาชีพครูแบบยั่งยืนอย่างเป็นระบบ

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2543 : 8) ให้ความเห็นว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนากิจการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีกระบวนการวิจัย ดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ขั้นนี้ เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งจะทำให้ครูพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาและสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ควรจะเป็น ขั้นตอนนี้จะนำไปสู่ปัญหาของการวิจัยและแหล่งข้อมูล

2. กำหนดวิธีในการแก้ปัญหา เมื่อครูได้วิเคราะห์ปัญหาจากการศึกษาในขั้นที่ 1 เพื่อให้ให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหา ในขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากวารสาร บทความและตำรา ซึ่งจะช่วยให้เห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ขั้นตอนนี้ จะนำไปสู่ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์และผลที่คาดว่าจะได้รับ

3. พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม จากขั้นที่ 2 ครูจะได้ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา ซึ่งอาจจะเป็นวิธีหรือนวัตกรรมที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหา ขั้นตอนนี้ จะนำไปสู่ตัวแปรที่ศึกษา และวิธีการที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหา

4. นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ในขั้นนี้ ครูนำวิธีการหรือนวัตกรรมที่สร้างขึ้นในขั้นที่ 3 ไปใช้ โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป ขั้นตอนนี้ ต้องมีเครื่องมือและวิธีรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

5. สรุปผล นำผลข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุปผลและเขียนรายงาน ตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1-4 ในขั้นตอนนี้ จะได้ผลการวิจัยที่นำไปสู่การพัฒนากิจการการเรียนการสอนหรือการแก้ปัญหา

จึงพอสรุปขั้นตอนและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนได้ดังนี้ คือเริ่มต้นด้วยการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้อง กำหนดรูปแบบหรือวิธีการใช้แก้ปัญหา ออกแบบงานวิจัย การสร้างเครื่องมือ การทดลอง การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ สรุปผลที่ได้และรายงานผล

ประโยชน์และคุณค่าของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยที่จะมีคุณประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุด คือ การวิจัยโดยครูผู้สอน ซึ่งเป็นคำกล่าวที่นักการศึกษาทุกท่านเห็นพ้องต้องกันเช่นนั้น ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนเป็นผู้ใช้หลัก

สูตรและการที่ครูผู้สอนจะนำผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหลักสูตรได้นั้นครูผู้สอนต้องใช้เครื่องมือที่เรียกว่า การวิจัย ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่ใช้ในการพัฒนา การเรียนการสอน ซึ่ง พยุงศักดิ์ จันทร์สุรินทร์ (2541 : 5) ได้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการวิจัยโดยครูผู้สอนไว้ว่า การวิจัยจะช่วยในการปรับปรุงด้านวิชาชีพครู และครูผู้สอนที่ทำการศึกษา และทดลองวิจัยกันอย่างจริงจังแล้ว จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการสอน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งเกิดความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม (2538 : 6 - 8) กล่าวว่า การที่ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่กับการสอนได้นั้นจะเกิดประโยชน์ ดังนี้

1. นักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. วงวิชาการศึกษา จะมีข้อความรู้และนวัตกรรมทางการเรียนการสอนที่เป็นจริงเกิดขึ้นมากมายอันเป็นประโยชน์ต่อครูและเพื่อนครู
3. วัฒนธรรมในการทำงานของครู ครูจะพัฒนาการสอนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) เพื่อครูมีคุณสมบัติเป็นผู้แสวงหาความรู้ในศาสตร์แห่งการสอนอย่างต่อเนื่อง จนเป็นผู้มีวิถียุทธศาสตร์แกร่งกล้าในการสอน เรียกได้ว่า เป็นครูรอบรู้หรือครูปรมาจารย์ (Master teacher)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 77) ได้สรุปประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า เมื่อครูทำวิจัยสำเร็จ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

1. นักเรียน โดยทั่วไปนักเรียนในชั้นเรียน มีความรู้ ความสามารถและทักษะพื้นฐานแตกต่างกัน บางคนเรียนรู้ได้เร็ว บางคนเรียนรู้ช้าและหากครูยังใช้รูปแบบการสอนแบบเดียว นักเรียนกลุ่มนี้จะเรียนตามไม่ทันและอาจสร้างปัญหาให้กับครู กับโรงเรียนและสังคม การวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างมีหลักการ แล้วคิดหาทางแก้ปัญหาจนสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนให้ดีขึ้น นักเรียนเกิดการใฝ่เรียนรู้และในที่สุดจะมีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรพึงประสงค์และไม่มีปัญหาการเรียนอีกต่อไป

2. ครู ทำให้ครูทราบผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้สามารถแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งจะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับครูผู้นั้นตลอดจนสามารถนำผลงานงานเกิดจากการวิจัยในชั้นเรียนมาขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้อีกด้วย

3. โรงเรียน เนื่องจากกิจกรรมการวิจัยในชั้นเรียน เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ สภาพปัญหาจากการเรียนการสอนในระดับภาพรวมของโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของวงการวิชาการโดยภาพรวม

4. วงการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนจะก่อให้เกิดการขยายองค์ความรู้ในด้านเทคนิค การสอน แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสื่อประกอบการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้วิชาชีพครูยกระดับกลายเป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาทั่วไป

กองการวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2543 : 3) กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า เป็นการพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอน เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติและเป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้า ของการวิจัยทางการศึกษา

จึงสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นเสมือนหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีประโยชน์ต่อครูที่จะช่วยให้ครูสามารถสร้างทฤษฎีหรือฐานความรู้ที่สำคัญ สำหรับการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งการแก้ปัญหาและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง

การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

คอรี่ (Cory 1951 : 258 ; อ้างอิงมาจาก อนงค์ เพชรรัถย์ 2544 : 13) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมไว้ว่า การส่งเสริม คือการช่วยเหลือและให้คำแนะนำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ความเจริญก้าวหน้า ความเข้าใจ ความร่วมมือ การฝึกปฏิบัติรวมทั้งการกระตุ้น การปรับปรุงการทำงาน และปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งกว่า วัฒนา สุตรสุวรรณ (ม.ป.ป. : 51) ให้ความเห็นว่า การส่งเสริม หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะคติ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่ง และตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2526 : 777) ให้ความหมายของการส่งเสริมว่า หมายถึง เกื้อหนุนหนุนหลัง เชิดชู ดังนั้น การบริหารเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน การบริหารเพื่อส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน ได้มีกำลังใจและสามารถทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น เฮอร์ซเบิร์กมัสเนอร์และ ซไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman 1959 :113 – 115) ได้ศึกษาพบว่าองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่แบ่งออกเป็น 2 ชนิด ชนิดแรกเรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน องค์ประกอบชนิดนี้ที่ความสำคัญอยู่ในระดับสูงมากในการให้ผูปฏิบัติเกิดความพึงพอใจและกำลังใจที่จะทำงาน ปัจจัยที่สองเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในงาน เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมใน

การทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารจัดการศึกษาของ เฮิร์ซเบิร์กมัสนอร์และซไนเดอร์แมน (Herzberg Mausner and Snyderman 1959 : 113 – 115) พบว่าปัจจัยค่าจูนนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมากที่จะส่งผลต่อความรู้สึกพอใจในการทำงานของตนแต่มีความสำคัญเพียงเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น

กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmre and others 1960 : 91 ; อ้างอิงมาจาก สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ 2541 : 141 – 142) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการได้แก่

1. ความมั่นคงในงาน การได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. การจัดการ ได้แก่ความพึงพอใจในงานที่ทำและพึงพอใจในการจัดการของผู้บริหาร
4. ค่าจ้าง หมายถึงค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
5. ลักษณะงานที่ทำถ้าตรงกับความสามารถของบุคลากรก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
6. การบังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคมคือการอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในการทำงาน
8. การคมนาคม การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ เสียง แสง ให้อากาศ น้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงาน
10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาลที่อยู่อาศัย วันหยุด

ซึ่งเป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและ ฮารีต (Hayyis 1969 : 3) กล่าวว่าสิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานคั่นคว้าวิจัยของครูและเห็นว่าสมควรที่จะได้รับความสนใจและเอาใจใส่อย่างยิ่ง เพราะปัจจัยที่ทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานคั่นคว้าวิจัยของครูได้ดีกว่าการปรับปรุงในด้านใดทั้งสิ้น

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 56 – 57) ให้ความเห็นว่า การส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรมีหลักจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความพึงพอใจ ดังนี้

1. ต้องพยายามทำความรู้จักลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล โดยมีประวัติการทำงานของแต่ละคนที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

2. ศึกษาความต้องการและความสนใจที่จะปฏิบัติงานของลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการความสนใจนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ
3. การให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ หรือท้าทายความสามารถบ้างแต่ต้องคอยสังเกตดูว่าเกินกำลังความสามารถของเขาหรือไม่
4. พยายามวิเคราะห์หาจุดอ่อน และจุดเด่นในการปฏิบัติงานของแต่ละคน และหาทางให้เขามีโอกาสได้ใช้จุดเด่นในการทำงานให้มากที่สุด
5. การสอนงานและแนะนำวิธีทำงาน ในส่วนที่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติผิด หรือส่วนที่เป็นจุดอ่อนในการทำงานของเขา ทั้งนี้อาจจะเป็นการฝึกอบรมหรือพัฒนาให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานก็ได้
6. ถ้าลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี และถูกต้องควรชื่นชมหรือแสดงพฤติกรรมการยอมรับในการทำงานที่ดีของเขาทันที
7. ต้องมีความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง
8. พยายามเปิดโอกาสให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยท่านอาจจะมีส่วนร่วมเพื่อสังเกตหรือให้คำปรึกษาแนะนำ
9. กระตุ้นให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้แสดงความคิดที่มีต่อการทำงาน วิธีการทำงาน หรือปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้มากที่สุด เพราะเขาเป็นผู้ปฏิบัติ ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานเขาย่อมรู้ดีกว่า
10. ระบบข่าวสารจะต้องทั่วถึงเพื่อไม่ให้เกิดข่าวลือ หรือความเข้าใจผิด
11. ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่จะทำได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องการทำงานถ้าปัญหานั้นจะมีผลกระทบต่อองค์กร แต่ต้องคำนึงถึงความถูกต้อง
12. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แสง เสียง เหล่านี้จะมีส่วนเสริมให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีความสุขจะเป็นการสร้างทัศนคติทางบวกในการทำงาน

วิชัย โกลสุวรรณจินดา (2531 : 75 – 78) ให้ความเห็นว่างค์ประกอบของการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจต่อการนำไปใช้ในองค์กรที่สำคัญคือ

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ และจูงใจให้คนใช้ความสามารถของเขาได้อย่างเต็มที่ แต่ทั้งนี้ต้องให้เหมาะสมกับคนที่มีความสนใจและกระตือรือร้นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะของแต่ละคนและต้องไม่ลืมว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อคนหนึ่งอาจจะไม่ท้าทายต่ออีกคนหนึ่งก็ได้

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางในการทำงานเอง เขาก็จะมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น อย่างไรก็ตามก็อาจมีบางคนที่ต้องการเป็นเพียงผู้ตามและปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

3. การให้การยกย่องคนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยอยู่เสมอไม่ว่าจะอยู่ในฐานะไหน และตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมที่เหมาะสมแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

4. การให้ความรับผิดชอบ การมอบหมายงาน การมอบหมายงานที่ได้รับผิดชอบที่เหมาะสมก็เป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้ปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น นอกจากนี้การใช้แผนการเลื่อนตำแหน่งที่ดีจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจด้วย เพราะก่อให้เกิดการคาดหวังที่จะได้รับอำนาจ ความรับผิดชอบและมีมากขึ้นจากการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

5. ความมั่นคงและปลอดภัย การให้ความมั่นใจว่าจะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การถูกลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้จะเป็นการจัดความกล้า และสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการจูงใจด้านหนึ่งและถ้านำไปใช้ประกอบกับการให้ความเป็นธรรมในการทำงานจะส่งผลต่อการจูงใจมากขึ้น

6. การเป็นอิสระในการทำงานคนงานที่มีความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตัวเองนั้นจะต้องการเป็นอิสระในการทำงาน ผู้บริหารจึงไม่ควรบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไร ทุกขั้นตอน เพราะอาจเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ การแก้ปัญหาอื่นนอกจากการให้ความเป็นอิสระมากขึ้นแล้ว ผู้บริหารต้องวางรูปแบบงานให้มีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

7. การเติบโตด้านส่วนตัว เป็นการส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสเติบโตด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากขึ้น โดยการฝึกอบรม การให้ดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ

8. โอกาสในการก้าวหน้า เปิดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งปรารถนาของผู้บริหาร

9. การแข่งขัน การยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่นจะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น และมีความมานะพยายามมากขึ้น เพื่อให้ได้ยกย่องชมเชยบ้างนั่นเอง

จะเห็นได้ว่า การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานวิจัยมีกำลังใจและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในโรงเรียนนั้นที่จะช่วยสนับสนุน และกระตุ้นให้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อการที่จะนำหลักการจูงใจในการทำงานไปใช้ในการส่งเสริมการ

ทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นอย่างเหมาะสมและเกิดความพึงพอใจต่อครูผู้ปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการบริหาร และการจัดการต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นอย่าง มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนที่สำคัญ คือ ประการที่หนึ่ง ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ประการที่สอง การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ประการที่สาม การให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียน ประการที่สี่ การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนและประการที่ห้าการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

สรุปว่า การส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนได้มีการปฏิบัติงานด้านการศึกษาและค้นคว้าหรือคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยเพื่อนำผลไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนที่เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน

แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

ฮาริส (Harris 1969 : 3 ; อ้างอิงมาจาก วิภา นรสิงห์ 2545 : 14) กล่าวว่า เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัย เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้ครูมีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย และเป็นการเอื้อให้การนำความรู้ทางการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ฟอสเตอร์ (Foster 1968 : 291 ; อ้างอิงมาจาก วิภา นรสิงห์ 2545 : 19) ให้ความเห็นว่าการที่จะกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีการเปลี่ยนทักษะ ความรู้ ความเข้าใจ ความคิดและทัศนคติควรจัดกิจกรรมต่อไปนี้เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง คือ ประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน ประชุมปฏิบัติงานในระหว่างปิดภาคเรียนฤดูร้อน เพื่อสนองความต้องการของครูและสนับสนุนด้านการเงินสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ให้กับครูที่มาประชุม จัดให้มีการสาธิตการสอน และมีการพบปะระหว่างครูที่มีการสอนวิชาและชั้นเดียวกัน

สุนทร สุนันท์ชัย (2527 : 87 – 94) ได้เสนอแนะวิธีการส่งเสริมความสามารถของครูในการวิจัยในชั้นเรียนไว้หลายประการ เช่น ประชุมครูเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การจัดห้องสมุดสำหรับโรงเรียน การอบรมครู การทดลองทางวิชาการ การจัดกลุ่มหรือคณะกรรมการให้มีหน้าที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ การพบปะเป็นรายบุคคล การเยี่ยมห้องเรียน การศึกษาดูงานในโรงเรียนอื่น การสาธิต การบรรยาย การอภิปราย การส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกของ

สมาคมที่มีวัตถุประสงค์ทางวิชาการ ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อเลื่อน วิทยฐานะและการประเมินผลประสิทธิภาพของครู

นอกจากนี้ กองการวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2534 : 2-4) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิจัย นักวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ และอาจารย์ผู้สอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และวิทยาลัยครูทั่วประเทศ จากการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายใน โรงเรียนให้ครูเกิดความตระหนักในการทำวิจัย เพื่อพัฒนาด้านการเรียนการสอน ซึ่งจะเป็ผลงานทางวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วย โดยมีข้อสังเกตว่าครูส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ แต่ไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นในการทำวิจัยหรือจะใช้กระบวนการอย่างไร
2. การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นสิ่งจำเป็นของครูในการนำไปใช้เป็นหลักฐานข้อมูลการทำวิจัยหรือผลงานทางวิชาการในระดับชั้นเรียน
3. การนำระบบข้อมูลการวิจัย โดยมีศูนย์สารสนเทศการวิจัยในหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องในระดับเขตการศึกษาและระดับจังหวัดอย่างจริงจัง
4. การให้ความสำคัญต่อผลการวิจัยในห้องเรียน โดยการช่วยกันเผยแพร่และยกย่องเชิดชูผู้ผลิตผลงานอย่างต่อเนื่อง
5. หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนว่า การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามภาระหน้าที่นี้ด้วย
6. สนับสนุนครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจทางการวิจัยเพิ่มขึ้นและเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูผู้ดำเนินการวิจัย
7. สนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพื่อการทำวิจัยให้เพียงพอ เหมาะสม และสอดคล้องกับความจำเป็นของการพัฒนาการศึกษา
8. พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย โดยการอบรม สัมมนา การทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง
9. ช่วยกันสร้างความตระหนักให้ครูในโรงเรียนเห็นความสำคัญของการทำวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนในหน้าที่ของตนเอง
10. ให้การยอมรับและให้เกียรติแก่ผู้ทำวิจัยตามสมควรและถือเป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบด้วย

รุ่ง เจนจิตและกนก ขวัญขจร (2534 : 24) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนว่า ควรมีการจัดอบรมให้ครูรู้เทคนิค กระบวนการวิจัย มีการทำวิจัยให้ดูเป็นตัวอย่าง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการวิจัยและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนางานในหน้าที่

เพียงใจ พรหมทัศนานนท์ (2541 : 104) ได้เสนอแนะวิธีการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยไว้ว่า ควรจัดให้มีนโยบายและ แผนงานการวิจัยในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยแก่ครู โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาให้มาให้ความรู้ สนับสนุนให้มีโครงการทำวิจัยในโรงเรียน มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในโรงเรียน โดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ควบคู่กับการเรียนการสอน ของครู เพื่อเอื้อต่อการทำวิจัยและให้มีเวลาศึกษา ค้นคว้ามากขึ้น สนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อ การทำวิจัย จัดให้มีห้องหรือมุมใดมุมหนึ่งสำหรับงานวิจัย จัดหาวัสดุอุปกรณ์และหนังสือต่าง ๆ เพื่อศึกษา ค้นคว้าในการทำวิจัย มีการประเมิน ติดตาม ดูแล การทำวิจัยตามแผนที่ที่กำหนดไว้ เพื่อทราบความก้าวหน้าของการดำเนินการทำวิจัย จัดให้มีเอกสารเผยแพร่งานวิจัยของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ความเข้าใจงานวิจัยระหว่างกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2543 : 14) สรุปว่าผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้น ให้ครูพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ส่งเสริมให้ครูค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการทางการวิจัยในชั้นเรียนอย่าง ต่อเนื่อง เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอน

จะเห็นได้ว่า แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นเทคนิคและวิธีการของ การให้ความช่วยเหลือ หรือสนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการ เรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเป็นอย่างดีจากผู้บริหารโรงเรียน ในด้านปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 22 ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้ เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนา ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพและหมวด 4 มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้นถ้าพิจารณาในสาระบัญญัติดังกล่าวจะเห็นว่า

เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน ซึ่งทุกคนจะต้องศึกษาเรียนรู้และทำความเข้าใจให้เกิดขึ้นในจิตวิญญาณของความเป็นครู เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือยืนยันว่าครูปรารถนาให้นักเรียนรู้จักคิดในระดับสูง (Think at a High Level) นอกจากความรู้ความคิดสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่ อันแสดงถึงความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ต้องการให้ครูเป็นครูมืออาชีพ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง 2544 : 11 – 13)

ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักอยู่เสมอว่า ครูเป็นพลังสำคัญในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของการจัดการศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและการสนับสนุนจากครูเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกับการบริหารเพื่อส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน ได้มีกำลังใจในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวให้ครูร่วมมือดำเนินงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการจูงใจ

กิติมา ปรีดีดิถ (2529 : 161 – 162) กล่าวว่า การจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนช่วยในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่ทำงานได้แสดงความรู้ ความสามารถและกระทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและรู้จักใช้การจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

การใช้คนให้เป็นประโยชน์เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น นับว่าเป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่ของผู้บริหารทุกระดับ วิธีการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังกล่าวได้นั้น มีอยู่หลายประการ เช่น การใช้ภาวะผู้นำ การจัดระบบงานที่เหมาะสม การจัดสวัสดิการที่ดี การฝึกอบรม ตลอดจนการส่งเสริมกำลังใจ อย่างไรก็ตาม มีอีกวิธีการหนึ่งคือการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า ขวัญ ของคนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอันมาก จะเห็นว่า คนที่มีความรู้ ความสามารถแม้ไม่สูงนักแต่ถ้ามีขวัญดี การทำงานอาจจะได้ผลมากกว่าคนที่มีความรู้ ความสามารถสูงก็เป็นได้

โยเดอ (Yoder 1959 : 445) ให้คำนิยาม ขวัญในลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงานว่า ขวัญ คือ องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ตามความหมายนี้ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่สนุกสนานและมีความมั่นคงในการทำงาน ก็เรียกว่าเป็นผู้มีขวัญดี แต่ถ้ารู้สึกตรงกันข้าม ก็เรียกว่าขวัญไม่ดี

เดวิส (Davis 1951 : 416) กล่าวว่าขวัญ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความมีอารมณ์ดี และความมั่นใจ เป็นต้น

พอสรุปได้ว่า ขวัญ คือ สภาวะของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีผลต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทิต (Tead 1936 : 106) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ประกอบด้วย

1. บทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าหากว่าผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ก็ย่อมจำทำให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา

2. การมอบหมายงาน การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติ หรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะเป็นการทำลายฝันของเขาด้วย แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็เกิดขึ้นตามมา

3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของคน เป็นอันมาก และมีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรบังเกิดความสบายใจ

4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน เช่นระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างถูกต้องก็จะมีผลกระทบต่ขวัญและกำลังใจมากที่สุด

5. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง หากผู้ร่วมงานไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความคับข้องใจและทำลายขวัญของเขาด้วย

6. การให้บำเหน็จรางวัล บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความดีของเขา โดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจน การชมเชย ให้รางวัลเป็นพิเศษ จะเป็นการทำให้เขามีขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นวิธีหนึ่งที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 56 – 62) ได้สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของครู ซึ่งมีหลายประการคือ ความเข้าใจและความพอใจในแนวนโยบายการบริการงานของโรงเรียน การได้มอบหมายภารกิจ และหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ในโรงเรียน การได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และเป็นธรรม

ในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานนั้น นอกจากผู้บริหารโรงเรียน จะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู ดังกล่าวข้างต้นแล้ว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 5) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องพยายามส่งเสริมให้ครูได้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีขึ้น เช่น ให้คำชมเชยเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จ ให้คำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล เมื่อครูเกิดปัญหากับนักเรียนหรือผู้ปกครอง เอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพทั้งทางกายและทางใจของครู รับฟังคิดและชอบในการบริหารงาน กระทำตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติตน ตลอดจนการส่งเสริมให้เข้าร่วมฝึกอบรมอยู่เสมอ

นอกจากนี้ อุทัย หิรัญโต (2523 : 182-184) กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจว่าผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเป็นที่ปรึกษาช่วยชี้ทางแก้ปัญหาในการปรับปรุงตนเอง การให้รางวัล การชมเชย การสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เหล่านี้ล้วนเป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการจูงใจ

จึงสรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ครูให้การสนับสนุนและร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจและเต็มใจ ดังนั้นจึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ เช่นเดียวกับการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนที่จะต้องอาศัยกระบวนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

3. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เกื้อกูลในการทำวิจัยในชั้นเรียน

สุภางค์ จันทวานิช (2528 : 44) ได้อธิบายบรรยากาศที่เกื้อกูลให้การวิจัยในชั้นเรียนสำเร็จประกอบด้วย ปัจจัยหลัก 3 ด้าน คือ

3.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับนักวิจัย เป็นนักวิจัยที่เกี่ยวกับความรู้ในระบบการศึกษา ความรอบรู้ในสังคมศาสตร์บางด้าน ความรอบรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ความรอบรู้ในเชิงทฤษฎี ในด้านที่จะทำวิจัยเพื่อเป็นพื้นฐานของการวิจัย ความสามารถในการเชิงวิเคราะห์ วิจัย ความสามารถในการถ่ายทอดผลงานวิจัย

3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของหน่วยงานที่ต้องมีข้อมูลพื้นฐาน มีเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง มีคณະนักวิจัยที่ผ่านการอบรม มี

อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย ระบบการบริหารของหน่วยงานที่ดี มีการจัดหาบุคลากรและทรัพยากรทางการวิจัย มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ผู้นำมีประสิทธิภาพสูง มีช่องทางที่จะเผยแพร่งานวิจัย

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับบริบทของการวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการวิจัย เช่น การแสวงหาความจริง ความใจกว้างในการรับฟังคำติชมและการเปลี่ยนแปลงค่านิยมต่อการ ศึกษาที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ความต้องการงานวิจัย ผลตอบแทนที่ไม่ใช่วัตถุ ความสัมพันธ์ อันติระหว่างระบบการศึกษาต่อระบบย่อยอื่น ๆ ความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : 52-53) กล่าวว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับ เครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์

นอกจากนี้ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2542 : 30-33) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัย ซึ่งมี 6 ปัจจัยด้วยกันคือ

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางชีวสังคม หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับ ตัวบุคคลทั้งที่ติดตัวมาแต่เกิดและที่ได้รับเพิ่มเติมในภายหลัง ซึ่งได้แก่ ตัวแปรเกี่ยวกับ อายุ วุฒิทางการศึกษา การศึกษาอบรมเพิ่มเติม ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย การเข้าร่วมเสวนาทางวิชาการ และการอ่านวารสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. ปัจจัยด้านเชิงวิทยาศาสตร์ และลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย หมายถึง ผลรวมของการประเมินความเชื่อมั่นอย่างเป็นระบบ อันเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาของนักวิจัย ซึ่ง เกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่ออธิบายปัญหา ความมุ่งมั่นต้องการ ทำงานให้เกิดความสำเร็จ ความรับผิดชอบต่อผลของงานและการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านความคาดหวังในความสามารถของตนเองในการทำวิจัย หมายถึง การตัดสินใจความสามารถของตนเองว่ามีความสามารถที่จะนำทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการวิจัย

4. ปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย หมายถึง สิ่งสนับสนุน การทำงานวิจัยให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จ โดยมีตัวแปรเกี่ยวกับแหล่ง ค้นคว้าข้อมูล เงินทุนสนับสนุนการวิจัย วัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำวิจัย เวลาในการทำวิจัย การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและผลตอบแทนที่จะได้รับการวิจัย เวลาในการทำวิจัย การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและผลตอบแทนที่จะได้รับการวิจัย เป็นต้น

5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้การวิจัย หมายถึง ลักษณะกระบวนการ ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะหรือเจตคติของอาจารย์ที่จะทำวิจัย ซึ่งมีตัวแปรเกี่ยวกับความเป็นต้น แบบของอาจารย์ การสนับสนุนงานวิจัยของผู้วิจัย การมีส่วนร่วมในงานวิจัยในระยะเริ่มแรก การ ไม่ติดยึดกับรูปแบบของสถิติในการวิจัย และการส่งเสริมให้ผู้วิจัยสร้างมโนทัศน์ในการวิจัย เป็นต้น

6. ปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบัน โดยมีตัวแปรเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมประชุมสัมมนาภายในสถาบัน การบริการทางวิชาการ การวิจัยและการพัฒนาอาจารย์ เป็นต้น

จึงพอสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัยที่สำคัญ ประกอบด้วยปัจจัยเกี่ยวกับสภาพลักษณะของหน่วยงาน การจัดสภาพแวดล้อมและการจัดบรรยากาศทางวิชาการของหน่วยงาน

กองการวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2534 : 4 – 5) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิจัย นักวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์และอาจารย์ผู้สอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและวิทยาลัยครูทั่วประเทศ จากการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา ได้กำหนดบทบาทและทิศทางของการวิจัยในโรงเรียนรวมทั้งแนวทางการพัฒนาครูเพื่อการวิจัยและพัฒนาการวิจัยในโรงเรียน ดังนี้

1. การกำหนดบทบาทและทิศทางของการวิจัย

1.1 การจัดอบรมเพื่อส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจะได้ผลหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับ การวางแผน การจัดการและการประสานงาน รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณไปสู่หน่วยงานทางการศึกษา ทั้งระดับกรม ระดับเขตการศึกษา และระดับจังหวัดอย่างเหมาะสม

1.2 ทุก ๆ หน่วยงานทางการศึกษาจะต้องมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนต่อการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการนำเทคนิคการวิจัยนำหน้าการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการพัฒนาครูให้เป็นครูอาชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างแท้จริง

1.3 บทบาทของผู้วิจัยในชั้นเรียน ควรเป็นการวิจัยปฏิบัติการ

1.4 การสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับผู้วิจัยในการทำผลงานทางวิชาการให้เข้าใจตรงกัน โดยการนำเทคนิคการวิจัยไปใช้ในระบบโรงเรียน

1.5 การแต่งตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายการวิจัยระดับท้องถิ่น โดยกระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดเครือข่ายองค์กรให้คำแนะนำปรึกษาในการวิจัยหรือผลงานทางวิชาการในระดับท้องถิ่นให้ชัดเจน

1.6 ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา จะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ส่งเสริมและช่วยให้ครูเกิดความต้องการในการสร้างสรรค์ผลงาน ทั้งเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. แนวทางการพัฒนาครูเพื่อการวิจัยในโรงเรียนและการพัฒนาการวิจัยในโรงเรียน

2.1 ควรใช้หลักนิเทศภายใน โรงเรียนให้ครูเกิดความตระหนักในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งได้ด้วย

โดยมีข้อสังเกตว่าครูส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นในการทำวิจัยอย่างไรหรือใช้กระบวนการอย่างไร

2.2 การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสิ่งจำเป็นครูในการนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลการทำวิจัยหรือผลงานทางวิชาการในระดับชั้นเรียน

2.3 การทำระบบข้อมูลการวิจัยโดยจัดให้มีศูนย์สนเทศการวิจัยในหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องในระดับเขตการศึกษาและระดับจังหวัดอย่างจริงจัง

2.4 การให้ความสำคัญต่อผลการวิจัยในชั้นเรียน โดยการช่วยกันเผยแพร่และยกย่องเชิดชูผู้ผลิตผลงานอย่างต่อเนื่อง

2.5 หน่วยงานต้นสังกัดที่มีโรงเรียนอยู่ในความควบคุม จะต้องกำหนดเป็นนโยบายหลักที่ชัดเจนว่า การสนับสนุนการส่งเสริมให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่จะละเลยไม่ได้

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังกล่าวข้างต้นพอจะประมวลได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับกระบวนการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบเชื่อถือได้และนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารและการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านคือ

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน
2. การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
3. การให้ความสำคัญกับกาทำวิจัยในชั้นเรียน
4. การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน
5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นบทบาทการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนของครู

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นบทบาทการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบได้แก่

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน

มอริ (Murry 1938 : 164 ; อ้างอิงมาจาก อนงค์ เพชรรัศมี 2544 : 26) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จเป็นความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่าง ๆ มีความต้องการทำงานอย่างอิสระมีความเพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงที่ตั้งไว้ ซึ่งแมคเคลิแลนด (McClelland 1961 : บทคัดย่อ ; อ้างอิงมาจาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2538 : 28) ได้ศึกษาพบว่าสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือความต้องการสัมฤทธิ์ผลซึ่งหมายถึงความปรารถนาจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จไปด้วยดี พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ และ มูมอร์ (Moomaw 1984 : 24 – 28) ได้อธิบายถึงหลักการที่นำไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญสี่ประการ คือประการที่หนึ่ง ผู้บริหารต้องมีความกระฉับกระเฉงในหน้าที่และเป้าหมายของสถาบัน ประการที่สอง ผู้บริหารต้องพัฒนาครูให้เป็นกลุ่มผู้นำเพื่อช่วยในการบุกเบิกความรู้และการปฏิบัติงานการพัฒนากลุ่มผู้นำอย่างนี้จำเป็นต้องจัดหาแหล่งทรัพยากรเปิดโอกาสในการฝึกและพัฒนาผู้นำจัดหาทุนเพื่อพัฒนาผู้นำช่วยเหลือจัดหาบริการช่วยสนับสนุน ประการที่สามต้องกระตุ้นให้มีความคิดใหม่ๆ มีการสนับสนุนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ มีการศึกษาทดลองและให้มีการนำไปเผยแพร่ และประการที่สี่ ต้องมีการประเมินผลโดยการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดดำเนินการไปแล้ว เพื่อที่จะได้ปรับปรุงเป้าหมายและนำไปคิดพัฒนาสิ่งใหม่ มิใช่ประเมินเพียงโครงการทางวิชาการหรือกิจกรรมเท่านั้น ต้องมีการประเมินครู และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วยการประเมินนี้จะนำไปสู่การอภิปรายร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกันถ้าทำได้ผลดีจะนำไปสู่ความไว้วางใจกันในสัมพันธไมตรีและเป็นการจูงใจด้วย พัทธา สายหู และคนอื่น ๆ (2526 : 54) ให้ความเห็นว่าการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียนย่อมอยู่ที่ความต้องการของผู้บริหารที่จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย หรือคำสั่งที่ชัดเจนมีการจัดกำลังบุคลากร งบประมาณ และวัสดุส่งเสริมการวิจัยที่เหมาะสม

โกวิท ประวาลพุกฤษ์ (2531 : 31) ได้กล่าวว่าผู้บริหารต้องมีภาพความสำเร็จของงานตลอดแนว และมีการสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร โดยมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่สำคัญคือ ประการแรก จัดให้มีการสังเคราะห์นโยบายร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติ

ประการที่สอง ร่วมกันตรวจความสอดคล้องและความสมบูรณ์ของสภาพความสำเร็จในทุก ๆ ระดับของงานที่ตั้งแต่ปัจจัยการดำเนินงานผลผลิตไปจนถึงผลกระทบ ประการที่สาม ร่วมกันประเมินจุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน ประการที่สี่ มีการตกลงกันว่า จะพัฒนาของแต่ละบุคคล ถือเป็นสัญญา และกลุ่มต้องช่วยกันติดตามตรวจสอบ ช่วยเหลือให้แต่ละบุคคลหรือแต่ละโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่ให้สัญญาไว้ตามเวลาที่กำหนด และประการที่ห้า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติตามแนวดังกล่าว โดยการเชื่อมโยงได้ถามและให้กำลังใจ ตลอดจนเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติเป็นระยะ

มูมอร์ (Moomaw 1984 : 24 – 28 ; อ้างอิงมาจาก บัญชา อึ้งสกุล 2537 : 36) ได้อธิบายถึงหลักการที่นำไปสู่ความสำเร็จ คือ

1. ผู้บริหารต้องมีความกระฉับกระเฉงในหน้าที่และเป้าหมายของสถาบัน
2. ผู้บริหารต้องพัฒนาอาจารย์ให้เป็นผู้นำ เพื่อช่วยในการบุกเบิกความรู้และปฏิบัติงานการพัฒนาของกลุ่มผู้นำอย่างนี้ จำเป็นต้องจัดหาแหล่งทรัพยากร เปิดโอกาสในการฝึกฝนและพัฒนาผู้นำ จัดหาทุนเพื่อพัฒนาผู้นำหรือจัดหาบริหารช่วยสนับสนุน
3. ต้องกระตุ้นให้มีความคิดใหม่ ๆ มีการประดิษฐ์ใหม่ ๆ มีการทดลองและให้มีการเผยแพร่
4. ต้องมีการประเมินผลโดยผลกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดดำเนินการไปแล้ว เพื่อจะได้ปรับปรุง
5. เป้าหมายและนำไปคิดพัฒนาสิ่งใหม่ มิใช่ประเมินเพียงโครงการทางวิชาการหรือกิจกรรมเท่านั้น ต้องประเมินอาจารย์และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วยการนี้จะนำไปสู่การอภิปรายร่วมกัน แก้ไขปัญหาาร่วมกัน ถ้าทำได้ผลดีจะนำไปสู่ความไว้วางใจกันในสัมพันธไมตรีและการจงใจด้วย

นทีทิพย์ สมเกียรติกุล (2533 : 7) กล่าวว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จควรมีลักษณะดังนี้

1. องค์การต้องยืดหยุ่น มีระบบงานที่ดีสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. เป้าหมายขององค์การเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกระดับ
4. มีการสื่อสารระบบเปิด ผู้บริหารไว้วางใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ
5. โครงสร้างระบบขององค์การจะเกี่ยวกับจุดประสงค์ หน้าที่และสภาพแวดล้อมขององค์การ
6. กระจายงานในเรื่องการตัดสินใจเกี่ยวกับงานประจำวันให้แก่ระดับล่าง

7. ขวัญกำลังใจของพนักงานคืออยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียนผู้บริหารส่งเสริมให้มีนโยบายและแผนปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนด้านเงินทุนและจัดหาอุปกรณ์การวิจัย เช่น เอกสาร ตำราหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สนับสนุนครูแต่ละคนให้มีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และติดตามผลการปฏิบัติงานวิจัยของครูเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

2. การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การให้การยอมรับนับถือเป็นการบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เฮิร์ซเบอร์ก มัสเนอร์ และชไนเดอร์ (Herzberg Mausner and Snyderman 1959 :114) ได้ระบุไว้ว่า การให้ความยอมรับนับถือเป็นปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นมนุษย์จากสถานะที่เป็นกลางให้ไปอยู่ในสถานะที่อยากทำงานซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกว่า ประการแรก งานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อหน่าย เป็นสิ่งท้าทายและต้องใช้ความพยายามเต็มที่ ประการที่สอง มีอิสระที่จะทำตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถใช้ความคิดริเริ่มของตนเองได้อย่างเต็มที่ ประการที่สามมีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มหรือหน่วยงาน ประการที่สี่ ได้รับการยอมรับนับถืออย่างจริงจังให้ผลสำเร็จของงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชา และ ประการที่ห้า การทำงานนั้นทำให้ผู้ทำเกิดการพัฒนาตนเองได้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ส่วนพอตเตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawler 1968 :75; อ้างอิงมาจาก อนงค์ เพชรรัถย์ 2544 : 28) ให้ความเห็นว่า เมื่อบุคคลได้ตั้งความคาดหวังในผลแห่งการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน การได้รับการยกย่อง ความก้าวหน้าในการทำงาน แล้วผลนั้นเป็นไปตามความคาดหวัง ย่อมเกิดความพึงพอใจ และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ ลิเกิร์ต (Likert 1970 - 770; อ้างอิงมาจาก อนงค์ เพชรรัถย์ 2544 : 26) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารจะต้องทำให้แต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกที่ตนเป็นที่ยอมรับนับถือ และได้รับการสนับสนุนในความสำคัญของตนเองผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงทักษะ ความรู้ ความเข้าใจความคิดและทัศนคติ ควรจัดกิจกรรมต่อไปนี้ให้เป็นประจำต่อเนื่องกัน ก็จะทำให้เห็นได้ว่า การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัย ในชั้นเรียนเป็นการให้เกียรติและการยกย่องครูที่มีความรู้ ความสามารถในด้านการวิจัย ซึ่งผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ และเกิดแรงบันดาลใจเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ มีความภาคภูมิใจ ในผลงานวิจัยของตนเองรวมทั้งช่วยเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นที่ยอมรับและรู้จักกันอย่างแพร่หลาย

3. การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในการวิจัยในชั้นเรียนเข้าไปช่วยในการเรียนการสอนและนำผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนได้นั้นครูผู้ใช้หลักสูตรต้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ทันเวลาและถูกต้องกับสภาพปัญหาความเป็นจริงและมีผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพควบคู่กันไป แฮส (Hass 1957 : 13 ; อ้างอิงมาจาก อนงค์ เพชรรัศมี 2544 : 30) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญ คือ จะต้องส่งเสริม ปรับปรุงด้านวิชาชีพครูและครูทุกคนจะต้องศึกษาและทดลองวิจัยอย่างจริงจังเพื่อความก้าวหน้าในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูเกิดความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ไคท์ (Kyte 1960 : 217 ; อ้างอิงมาจาก อนงค์ เพชรรัศมี 2544 : 30) ได้เสนอวิธีปรับปรุงคุณภาพของครู โดยการสนับสนุนครูให้ทำการทดลองวิจัยการสอน โดยใช้เนื้อหาวัสดุ อุปกรณ์ วิธีสอนและวิธีจัดชั้นเรียนใหม่ ๆ ให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์กับครู คนอื่น ๆ ที่ทำการทดลอง หรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องเดียวกัน ฝึกให้เป็นผู้บรรยาย กิจกรรมต่าง ๆ ในระดับโรงเรียน และท้องถิ่นสนับสนุนให้ครูเขียนบทความ นภาพร สิงห์หัต (2531 : 36) ได้กล่าวถึงสมรรถภาพด้านการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครูและบุคลากรประจำการศึกษา ในฐานะนักวิจัยประจำโรงเรียนว่าสมรรถภาพพื้นฐานทางการวิจัยที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรประจำการจะช่วยให้มีความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการวิจัยจะเป็นการเอื้ออำนวย ให้ความร่วมมือ ในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรของหน่วยงานต่าง ๆ และนำความรู้ทางการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาเทคนิควิธีการสอนตลอดจนสื่อการเรียนการสอนอันเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น ซึ่ง วัลลภ กันทรัพย์ (2534 : 118) กล่าวสรุปไว้ว่า ในการนำวิจัยเข้าสู่โรงเรียนผู้บริหารจะต้องมองโรงเรียนในรูปของระบบคือมองให้เห็นความสัมพันธ์ภาพภารกิจขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบโรงเรียน ทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต ให้ชัดเจน เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียนอาจจะเกิดปัญหาที่ระดับปัจจัยหรือระดับกระบวนการ หรือระดับผลผลิต การวิจัยเข้ามามีส่วนช่วยในการหาคำตอบว่าได้เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องอะไรบ้างในระบบโรงเรียนนั้น ๆ

ฟอสเตอร์ (Foster ม.ม.ป. : บทคัดย่อ ; อ้างอิงมาจาก กรมวิชาการ 2541 : 3) ได้ให้ความเห็นในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงทักษะ ความรู้ ความเข้าใจความคิดและทัศนคติ ควรจัดกิจกรรมต่อเนื่องกัน คือ

1. ประชุมครูก่อนปีดภาคเรียน
2. การประชุมปฏิบัติงานในระหว่างปีดภาคเรียนฤดูร้อน เพื่อสนองความต้องการของครูและสนับสนุนด้านการเงินสำหรับค่าใช้จ่ายให้กับครูมาประชุม

3. จัดให้มีการสาธิตการสอนภายในโรงเรียน
4. มีการพบปะระหว่างครูที่มีกิจกรรมการสอนวิชาเดียวกันชั้นเดียวกันหรือกลุ่มศึกษาสนใจ
5. นำปัญหาหัวเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประชุมเชิงปฏิบัติการของครูภายในโรงเรียน กลุ่มศึกษาและการสาธิตการสอนไปประกอบเป็นเนื้อหาวิชาของรายวิชาที่ครูศึกษาในวิทยาลัย หรือ มหาวิทยาลัยระหว่างปีเรียนฤดูร้อน
6. มีเจ้าหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครู เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะต้องไม่ขัดขวางการทำงานของครู แต่เป็นผู้ร่วมงานกับครูในการวางแผนเพื่อจัดประสบการณ์และกิจกรรมนักเรียน ซึ่งเป็นผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นการมองเห็นคุณค่าประโยชน์ของงานวิจัยที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนซึ่งผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างจริงจัง

4. การมีความรับผิดชอบต่อผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ความรับผิดชอบต่อการบริหารงานวิจัยให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ แมคลานี (McClarney 1964 : 98 ; อ้างอิงมาจาก อนงค์ เพชรรัศมี 2544 : 31) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบ เป็นพันธะผูกพันที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและเป็นความรับผิดชอบต่อภาระที่จะต้องรายงานและพร้อมที่จะต้องรายงานและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้เสมอ พิชเนอร์และเชอร์วูด (Pffinner and Sherwood 1965 : 160-165 ; อ้างอิงมาจาก อนงค์ เพชรรัศมี 2544 : 31) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็นสามประการคือ ประการแรกหน้าที่การงานที่มีลักษณะคล้ายกัน ก็ควรรวมกันให้อยู่ในความรับผิดชอบว่าเป็นอย่างไร ประการที่สองควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบประเภทใด เพียงใดให้ได้หรือไม่และประการที่สาม บางกรณีงานไม่เหมือนกันแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรืองานที่มีลักษณะหน้าที่การงานมากกว่าอย่างหนึ่ง ในกรณีเช่นนี้หากต้องการรวมกันเพื่อมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้หนึ่งผู้ใดก็ให้ถือว่างานชิ้นนั้น เป็นงานประเภทนั้น อันเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานที่ตนชอบและได้มีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อเสริมสร้างงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ฟิลิปโป (Filippo 1966 : 121 ; อ้างอิงมาจาก โสภณ ฅ พัทลุง 2537 :50) ระบุว่าความรับผิดชอบเป็นพันธะผูกพันในการที่จะปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์สำหรับ เซสเตอร์ (Chester 1966 : บทคัดย่อ ; อ้างอิงมาจาก บัญชา อึ้งสกุล 2537 : 42) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูศึกษาทดลอง

วิจัยเทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีการสอนเพื่อให้ครูกู้เคยกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอน ในที่ประชุมจัดโครงการให้ครูในโรงเรียนเปลี่ยนกันเยี่ยมเยียนชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดหาวิทยากรมาช่วยประชุมปฏิบัติการ การประชุมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ประเมินผล การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมปรึกษาหารือสาธิตการสอน จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบดีเพื่อก่อโดยการไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมประชุมอภิปรายปัญหาการสอน ให้มีส่วนร่วมในการเลือกโสตทัศนศึกษาวัสดุ อุปกรณ์การสอนอื่น ๆ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ชี้แจงครูเพื่อประเมินผลการเยี่ยมห้องเรียนและจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะและค่าที่พักให้แก่ครูที่ไปอบรมทางวิชาการ

สรุปว่าการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนเป็นพันธะผูกพันที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการเอาใจใส่ดูแลให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนจนบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของข้าราชการครูด้านหนึ่ง ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักการปฏิบัติกันมาตั้งแต่ดั้งเดิมว่าเป็นการบำเหน็จความชอบที่ได้รับด้วย เนื่องจากบำเหน็จที่บุคคลมีความพึงพอใจเท่านั้น จึงจะสามารถนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ฟลิปโป (Flippo 1971 : 556 ; อ้างอิงมาจาก อนุศักดิ์ เพชรรัศมี 2544 : 32) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ลักษณะรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชาโอกาสที่จะมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ความเข้าใจกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ฐานะทางสังคม การมีโอกาสมประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 397) ที่ให้ความเห็นว่าสภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรใดก็ตามควรมีการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็งมีความมั่นใจ และขวัญกำลังใจที่ดี อันเป็นหลักของการให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการ เสนาะ ดิยาวี และคนอื่น ๆ (2527 : 144) กล่าวว่าการให้บำเหน็จความดีความชอบเป็นระบบของการประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง โดยปกติผู้พิจารณา คือผู้บังคับบัญชาโดยตรง การพิจารณาผลงานอาจไม่ทำตัวเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงิน

และไม่จำเป็นต้องอาศัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การพิจารณาที่ใช้กันมาก คือการพิจารณาผลงานที่ได้ทำ โดยการเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่สำคัญหกประการ คือ ประการแรก เพื่อประเมินผล การทำงานของบุคคล ประการที่สอง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ประการที่สามเพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน ประการที่สี่เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร ประการที่ ห้าเพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือนและประการที่หกเพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล

สำหรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น วิสเลอร์ และฮาร์เปอร์ (Whisler and Harper 1972 : 1-2 ; อ้างอิงมาจาก อนงค์ เพชรรัถย์ 2544 : 33) ให้ทัศนะว่าการประเมินผล การปฏิบัติงานแต่ละคนในหน่วยงานนั้นได้แก่ การประเมินในเรื่องกระบวนการทำงานหรือวิธี ทำงานพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคน มีความรู้ ความสามารถ ความอดทน ในการทำงานนั้น อย่างไร ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานว่าได้ปริมาณและคุณภาพมากน้อยเพียงใด ตลอดจนการ ทำงานของแต่ละคนได้ช่วยให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานเพียงใดแลมีอุปสรรคอะไรที่ต้อง แก้ไขบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับคณะกรรมการข้าราชการครู (ม.ป.ป. : บทคัดย่อ) ได้กำหนด การขอตำแหน่งข้าราชการครูสายการสอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการขอกำหนด ให้ได้รับเงินเดือนในระดับเงินเดือนที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไปนั้นคณะกรรมการ ข้าราชการครูกำหนดให้ข้าราชการผู้นั้น จะต้องแสดงผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสารที่เกี่ยวกับกาสอน เจ็ดประการ คือ ประการแรกเอกสารที่เกี่ยวกับการสอนโดยตรง เช่นเอกสารประกอบการสอน แผนการสอน เอกสารคำสอน ชุดการสอน หนังสือเรียนแบบหน่วย ใบการสอน และอื่น ๆ ประการที่สองหนังสือเสริมประสบการณ์ ประการที่สามงานแปล ประการที่สี่งานประดิษฐ์ ประการที่ห้างานวิจัย ประการที่หก บทความทางวิชาการและประการที่เจ็ดผลงานในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งแสดงความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา ที่สอดคล้องกับหน้าที่ของ ครูที่ปฏิบัติ ตามปริมาณและคุณภาพของเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด สำหรับงาน วิจัยครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ควรคำนึงถึงแนวทางการทำวิจัย ในเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ ประการ แรกการพัฒนางานที่ผิชอบ งานวิจัยนั้นจะนำไปพัฒนางาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบได้หรือ ไม่ ประการที่สองการนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ จะต้องมีประโยชน์ต่อ ผู้อื่นที่สามารถนำไปใช้อย่างได้ผลและเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาโดยทั่วไป ประการที่สาม ความเป็นปรมัยของผลงานวิจัย ผลการวิจัยจะต้องไม่คลุมเครือ การแปลความของข้อมูลต้องชัดเจน ผลงานจะต้องปรากฏในรูปแบบที่ทุกคนสามารถตีความหรือเข้าใจความหมายได้ถูกต้องในทิศ ทางเดียวกัน ประการที่สี่ความลึกซึ้งของการวิจัยจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าอย่าง ลึกซึ้งและต่อเนื่อง ประการที่ห้าความรอบรู้ในเรื่องที่ทำวิจัย ผู้วิจัยจะต้องศึกษาข้อมูลในเรื่อง ที่จะศึกษา และสามารถขยายผลให้บุคคลหรือหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้สอน

พัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประภคร์ที่หค ความทันสมัยของเรื่องที่จะทำการวิจัย

วัลลภ กันทรพัย (2531 : บทคัดย่อ) สรุปรว่าตามปริมาณและคุณภาพของเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดสำหรับงานวิจัย ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนควรคำนึงถึงแนวทางการทำวิจัยในเกณฑ์ต่อไปนี้

1. พัฒนางานที่รับผิดชอบ งานวิจัยนั้นนำไปพัฒนางานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ
2. การนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง ผลงานวิจัยนอกจากเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ จะต้องมึประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือหน่วยงานที่สามารถใช้อย่างได้ผลและเป็นที่ยอมรับในวงการศึษาโดยทั่วไป
3. ความเป็นปรนัยของงานวิจัย ผลการวิจัยต้องไม่คลุมเครือการแปรความของข้อมูลชัดเจน ผลงานจะต้องปรากฏในรูปแบบที่ทุกคนสามารถตีความหรือเข้าใจความหมายได้ถูกต้องในทิศทางเดียวกัน
4. ความลึกซึ้งของงานวิจัยจะต้องอาศัยข้อมูลจากการศึษาค้นคว้าอย่างลึกซึ้งต่อเนื่อง
5. ความรอบรู้ในเรื่องที่ทำวิจัย ผู้วิจัยควรต้องศึษาข้อมูลในเรื่องนั้น ๆ และถือได้ว่าเป็นผู้มีความรอบรู้จริงจ้งในเรื่องที่จะศึษาและสามารถขยายผลให้บุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้พัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ความทันสมัยของเรื่องที่จะทำวิจัย

นอกจากนี้ คณะกรรมการข้าราชการครู (กรมวิชาการ 2541 : 6) ได้กำหนดการขอเลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูสายงานสอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น

จะเห็นได้ว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นบทบาทที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานวิจัย การให้ความดีความชอบแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การใช้ผลงานวิจัยเพื่อปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งมีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้นอีกด้วย

สรุปได้ว่า บทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยของผู้บริหารโรงเรียน เป็นบทบาทการปฏิบัติตามหน้าที่ของผู้บริหารที่ได้กระตุ้นและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านการศึษาค้นคว้าหรือการคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยโดยอาศัยทักษะกระบวนการการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในทุก ๆ ด้านที่สำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การให้ความสำคัญ

กับการวิจัยในชั้นเรียน การมีความรับผิดชอบต่อผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยศึกษาไม่พบว่ามีผู้ทำการวิจัยในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนองานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียง ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : 46) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่าปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยต้าน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายการบริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงานและเงินที่ได้รับตามทฤษฎีจูงใจของฮอว์ทเธอร์ค สามารถทำนายการทำหรือไม่ทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ถูกต้องร้อยละ 71.16

สมาใจ จิตพิทักษ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการสรุปวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยประเภทลักษณะบุคคล จำแนกเป็นปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านจิตวิทยา พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คืออายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์ทางวิชาการ การอ่านวารสารต่างประเทศเกี่ยวกับการวิจัย เวลาที่ใช้ในการวิจัย ทักษะคิด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความมุ่งมั่นอนาคต จากปัจจัยประเภทลักษณะหน่วยงาน พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือขนาดของหน่วยงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่าตัวแปรที่สัมพันธ์กับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัยและการประสานความเข้าใจในหมู่นักวิจัยเอง

2. การวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า เหตุผล หรือแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ในเชิงพัฒนาตนเองที่สำคัญ ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อเสียงเกียรติยศการได้รับการยกย่องรายได้ ค่าตอบแทน ในเชิงพัฒนาวิชาการ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็นอยากทราบ สนใจใคร่รู้ เพื่อนำผลมาในการเรียนการสอน พัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนการสอน แสวงหาความรู้ ข้อเท็จจริง ข้อมูลใหญ่ๆ เพื่อตอบคำถามปัญหาการข้อสงสัย ในเชิงพัฒนาสังคมได้แก่ เพื่อ

ประโยชน์ต่อสังคม เพื่อแก้ปัญหาพัฒนาประเทศ เป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์ เป็นความรับผิดชอบ เพื่อชื่อเสียงของหน่วยงานมหาวิทยาลัย

พีระวัฒน์ วงษ์พรม (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพและความต้องการการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตศึกษา 10 ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ด้านความรู้ และทักษะในการดำเนินการวิจัย การใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ด้านการสนับสนุนจากบุคคลและหน่วยงาน ส่วนใหญ่จะไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ขาดบุคลากรผู้ช่วยวิจัย กลุ่มโรงเรียน ชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียนไม่สนใจและไม่เห็นประโยชน์ของการวิจัย
3. ด้านแหล่งความรู้และเครื่องอำนวยความสะดวก พบว่า ส่วนใหญ่ขาดแหล่งค้นคว้า ตำราและเอกสารอ้างอิง
4. ด้านส่วนตัวของผู้ทำวิจัยจะพบปัญหาในด้านการไม่มีเวลาและงบประมาณ
5. ด้านการนำผลวิจัยไปใช้ ส่วนใหญ่จะขาดงบประมาณสนับสนุนในการนำผลการวิจัยไปใช้และเผยแพร่และสนับสนุนหาเหตุผลของปัญหาและอุปสรรคได้ 2 ประการ คือตัวครูผู้ทำวิจัยและครอบคลุมถึงความรู้และทักษะในระเบียบวิธีการวิจัย เวลาในการทำวิจัย แรงจูงใจในการทำวิจัย สิ่งแวดล้อมและหน่วยงานจะครอบคลุมถึงการสนับสนุน ความร่วมมือของบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน แหล่งค้นคว้าเอกสาร ตำรา อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก เอกสารงานวิจัยใหม่ ๆ และผู้เชี่ยวชาญที่จะให้คำปรึกษา

วันทนา ชูช่วย (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำวิจัยในโรงเรียนของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เหตุจูงใจในการทำวิจัย คือ ประสบปัญหาที่น่าทำการวิจัยและต้องการข้อมูลที่นำเชื่อถือได้เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติ ได้รับการแต่งตั้ง มอบหมายจากผู้บริหารและหัวหน้างาน เป็นงานที่ชอบทำ จบปริญญาโท เอก อยากนำความรู้มาใช้ประโยชน์ เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริมาณงานอาจารย์ 3 ชั่วโมงสอนน้อยมีเวลาที่จะทำ เป็นแบบฝึกหัดการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน มีข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างอยู่ในโรงเรียน
2. ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัย คือชี้ให้เห็นความสำคัญและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัย ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยเป็นนโยบายจากกรม โดยผู้บริหารและหัวหน้างานนำมาเผยแพร่ชี้แนะ

กระตุ้นให้ครูทำวิจัยและประโยชน์ของการวิจัยในหลักสูตรวิชาชีพครูการมีเวลาในการทำวิจัย ผู้บริหารและหัวหน้างานติดตามงาน

3. ปัจจัยที่ทำให้การวิจัยประสบผลสำเร็จ ตามความคิดเห็นของครูมัธยมศึกษาที่ทำการวิจัย คือผู้บริหาร หัวหน้างานต้องให้ความร่วมมือ สนับสนุน ติดตามงานความรับผิดชอบและกำลังใจของผู้ทำเองและเพื่อนร่วมงานการมีความรู้เกี่ยวกับการวิจัย มีเวลาที่จะทำวิจัย ได้รับความร่วมมือ ประสานงานงานอย่างดีภายในโรงเรียน แรงจูงใจ ในด้านประโยชน์ที่ได้รับมีเงินและอุปกรณ์มีแหล่งข้อมูลความรู้ที่ทันสมัย มีการวางแผนและปฏิบัติตามแผน มีที่ปรึกษาในการทำวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536 : 6) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องสภาพการวิจัยทางการศึกษาในประเทศ พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย นักวิจัยในหน่วยงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในเรื่องแรงจูงใจในการทำวิจัย กล่าวคือ นักวิจัยในหน่วยงานส่วนกลางเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย จะขึ้นอยู่กับผู้บริหารของหน่วยงาน ที่จะให้ความสนใจ และให้การสนับสนุน มีทุนทำวิจัยเพียงพอ มีอิสระในการทำงาน มีข้อมูลพื้นฐานที่ทันสมัย และตัวนักวิจัยต้องมีใจรักที่จะทำงานวิชาการ ส่วนนักวิจัยในหน่วยงานส่วนภูมิภาค เห็นว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัยได้แก่ การทำวิจัยจะเป็นการส่งเสริมงานประจำที่ทำอยู่แล้ว ปัจจัยรองลงไป ก็คือ ผู้บริหารสนใจรับรู้และให้การสนับสนุนและตัวนักวิจัยจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็น ประเด็นที่จะศึกษาวิจัยและมีใจรักที่จะทำงานวิชาการ

บัญชา อึ้งสกุล (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 3 ซึ่งได้ศึกษาบทบาทสำคัญ 5 ด้านได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญกับครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนโดยจำแนกตัวแปรตามวุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยรวมทุกด้านและแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพียงใจ พรหมทัศนานนท์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า

1. ทักษะของอาจารย์โรงเรียนสาธิตต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ทักษะของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ประสิทธิภาพในการบริหารต่างกันต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทักษะของอาจารย์ที่มีต่อวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนสาธิตไม่แตกต่างกัน

3. ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนสาธิตไม่แตกต่างกัน

วิภา นรสิงห์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า

1. ระดับบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมทุกด้าน และแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. บทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. บทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพในการบริหารกับบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนไม่มีความสัมพันธ์กัน

เบญจพร ทองโอ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูและผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า

1. ทักษะของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนในภาพรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีทักษะต่อบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู

3. ข้าราชการครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีทักษะต่อบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

อนงค์ เพชรภักดิ์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูและผู้บริหาร สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตรัง พบว่า

1. บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
2. บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนในภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยทัศนะของผู้บริหารสูงกว่าครู
3. บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกัน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน
4. บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารต่ำกว่า 10 มีทัศนะสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ยกเว้นองค์ประกอบการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน
5. บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครูและผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดปกติมีทัศนะสูงกว่าผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่

บุญลือ ไชยจิต (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์การอบรมการวิจัยในชั้นเรียนและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์การอบรมการวิจัยในชั้นเรียน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
4. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยในต่างประเทศ

ชมิทซ์ (Schmitz 1976 :61 – 80 ; อ้างอิงมาจาก วิชา นรสิงห์ 2545 :39) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การได้รับการยอมรับและความสำเร็จของงานเป็นตัวสำคัญที่ทำให้ครูมัธยมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แลทัม และเวกซ์ลีย์ (Latham and Wexley 1981 : 51; อ้างอิงมาจาก วิชา นรสิงห์ 2545 :39) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอันเนื่องมาจากการได้รับเงินพิเศษเพิ่มเติม นั้น มีผลน้อยมากจนไม่ชัดเจนเด่นชัด ส่วนการชมเชยด้วยวาจาและความชื่นชม น่าจะมีประสิทธิภาพในการเพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยมากกว่า

แม็คคีย์ (McKeachie 1983 : 25 –26 ; อ้างอิงมาจาก วิชา นรสิงห์ 2545 : 39) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย พบว่า การขาดความเคารพและการยอมรับในงานวิจัยของแต่ละคน เป็นสิ่งที่มีผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย

จึงพอสรุปได้ว่างานวิจัยทั้งในและต่างประเทศได้ว่า การดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ และส่งเสริมปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย และทำให้ผู้ปฏิบัติงานวิจัยเกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยมีตัวแปรเกี่ยวกับ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยของครูผู้สอนในสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในระดับประถมศึกษามาเป็นลำดับนั้นทำให้สามารถพิจารณาได้ว่า การที่ผู้บริหารจะส่งเสริมให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้สำเร็จขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวงานและความก้าวหน้าในงานองค์ประกอบนี้เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivators Factor) ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน