

กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กระทรวงศึกษาธิการ

Strategy for Personnel Development with the Action Research at Schools of the Consolidated Secondary School District 42, Ministry of Education.

ปาริญาวาท เหล่าเขตรังการ¹ ดร.สุทนต์ ศรีไสย์²
ดร.จินต์ วิภาตะกลัด³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษา สภาพการจัดการ เปรียบเทียบสภาพการจัดการตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบ และ นำเสนอกลยุทธ์การจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษา ข้อมูลได้จากแบบสอบถาม (ที่มีความตรงและความเที่ยงสูง) ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 42 จำนวน 953 คน จากประชากรทั้งหมด 2,389 คนใน 59 โรงเรียน โดยใช้การเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้รับกลับคืน 777 ฉบับ (85.39% ของการเลือกสุ่ม) สถิติที่ใช้ ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ One-sample t-test ระหว่างค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ (80%) การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว และการวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบถูกนำไปจัดทำเป็นกลยุทธ์และผ่านการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติ (ในชั้นเรียน) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เขต 42 ในภาพรวมของแต่ละด้าน อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 80 ($p < .05$) ทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านองค์กร แรงจูงใจ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน บทบาทและภาระงาน (การวิจัย) และ ทักษะการวิจัย 2) ขนาดของโรงเรียนมีผลทำให้ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (ในชั้นเรียน) แตกต่างกัน ($p < .05$) และ พบว่า ก) ด้านองค์กร โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (สัญลักษณ์ ①) & ขนาดกลาง (สัญลักษณ์ ③) & ขนาดเล็ก (สัญลักษณ์ ④) > ขนาดใหญ่ (สัญลักษณ์ ②) ข) ด้านแรงจูงใจ ① & ③ > ② & ④ ค) ด้านความพึงพอใจ ① & ③ > ② ง) ด้านบทบาทและภาระงาน (การวิจัย) ① & ③ > ② & ④ และ ง) ด้านทักษะการวิจัย ① > ② 3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า มี 25 จากทั้งหมด 81 ตัวแปร (ค่าคะแนนองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.273 ถึง 0.444) ถูกนำไปใช้สร้างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษา และ 4) กลยุทธ์ที่สมบูรณที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมาโดยผ่านการวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ประกอบด้วย 9 ประเด็นยุทธศาสตร์ตามมุมมองเชิงทฤษฎีใน Balanced Scorecard และ 14 โครงการปฏิบัติการปฏิบัติที่ต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ภายใน 3 ปี

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร วิจัยเชิงปฏิบัติการ (ในชั้นเรียน) สอน.เขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 42

¹ นักศึกษาหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์กร มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

² รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

³ อธิการบดี มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

ABSTRACT

The objectives of this study were to examine the managerial situations, to compare the managerial situations with school sizes, to analyze the factors of managerial situation, and to present the Strategy for Personnel Development with the Action Research (PDAR) at Schools of the Consolidated Secondary School District 42 (the CSSD 42), Ministry of Education. Data from teacher questionnaires (high validity and reliability) in schools at the CSSD 42, 953 subjects of all population 2,389 at 59 schools by multi-stage random sampling, and returning 777 subjects (85.39% of random sampling returned), were applied in this study. The following statistics were employed: Frequency, Percentage, Means, Standard Deviation, One-sample t-test with 80% criteria, Multivariate analysis of variance, and Factor analysis. Also, crucial results from factor analysis were developed as strategies for PDAR through the suggestion of 10 experts by focus group discussion technique. Research results were as follows: 1) Managerial situations of PDAR at the CSSD 42), as a whole of each managerial category was at the below level of 80 percent, ($p < .05$). Those 5 categories were: organization, motivation, satisfaction on working practice, roles and mission (research), and research skills; 2) School sizes made the PDAR significant difference at the .05 level. It revealed that: (a) Organization category – teachers of schools in extra-large size (1) & moderate size (3) & small size (4) > large size (2), (b) Motivation category - teachers of schools in extra-large size (1) & moderate size (3) > large size (2) and small size (4), (c) Satisfaction on working practice - teachers of schools in extra-large size (1) & moderate size (3) > large size (2), (d) Roles and mission (research) - teachers of schools in extra-large size (1) & moderate size (3) > large size (2) & small size (4), and (e) Research skills - teachers of schools in extra-large size (1) > large size (2); 3) As a result of factor analysis, 25 from 81 variables (standardized factor loads 0.273 to 0.444) as crucial variables were developed as strategies for PDAR at the CSSD 42; and 4) Completed strategies designed and developed by researcher through the critique process with 10 experts consisted of 9 strategic issues of perspectives of Balanced Scorecard, and 14 initiative leading to practice with the operational plans within 3 years.

Keywords: Personnel Developmental Strategy, Classroom Action Research, Secondary School
Region 42

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าในหลายด้านและสถานการณ์ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว เป็นยุคโลกาภิวัตน์แห่งข่าวสาร ความรู้ วัฒนธรรม ที่ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนไปจากเดิม ผลจากความก้าวหน้าทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีเครือข่ายขนาดใหญ่ในทุกมุมโลก กระแสแห่งการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรม รูปแบบการดำรงชีวิต สภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการจัดการศึกษาของคนในประเทศต่างๆ ล้วนทำให้คนต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์การให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง ความรู้ของคนในชนชาติจำเป็นต้องมีความแข็งแกร่ง และสิ่งที่ประเทศต้องการคือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะก่อให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบในการแข่งขันกล่าวคือการที่บุคลากรในชาติมีความรู้และสามารถนำความรู้ความสามารถนั้นไปใช้ จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเต็มศักยภาพต่อองค์การ

บอนทิส (Bontis, 1999) ให้ความเห็นว่า ทูขององค์การอาจประกอบด้วย ทูมนุษย์ ทูโครงสร้าง และทูความสัมพันธ์ โดยที่ทูมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับความรู้ที่สะสม การศึกษา ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ของคนในองค์การ เป็นทูที่สามารถสร้างศักยภาพ สร้างคุณค่าให้กับองค์การ ในทำนองเดียวกัน ชูลทซ์ (Schultz, 1971) กล่าวว่า การสร้างคนให้เกิดเป็นทูมนุษย์ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และเพิ่มประสิทธิผลของงานนั้น จำเป็นต้องมีการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) เพราะในตัวคนมีทักษะและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญ ซึ่งเป็น “ทุนความรู้” (Knowledge Capital) เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ เพราะ “ความรู้” คือ “อำนาจ”

ประเทศไทยต้องเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงได้มีการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานเป็นแบบองค์รวมที่เน้นไปที่คน ดังที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 -2554) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางทางการพัฒนามุ่งจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทุกคนได้รับการพัฒนาและมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ โดยเน้นการพัฒนาด้าน

วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์และสังคม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 14-16) ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในเรื่องเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ในหมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 24 ข้อ 5 ระบุว่า “จะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้” นอกจากนี้ ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนส่งเสริมการจัดการศึกษาค้นคว้า และ วิจัย เพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงและพัฒนางานด้านการศึกษาให้ครอบคลุมเป้าหมายในการให้บริการในด้านโอกาสทางการศึกษา คุณภาพ และประสิทธิภาพในการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

จากข้อมูลดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่า ทุกภาคส่วนได้ให้ความสำคัญกับการวิจัย เพราะเป็นกระบวนการสำคัญในการค้นพบข้อเท็จจริงและวิธีการพัฒนา ตลอดจนการแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ชูสเลอร์ (Schuessler, 1964) ที่ว่าการวิจัยคือ กระบวนการศึกษาค้นหาองค์ความรู้ที่เชื่อถือได้ (Reliable Knowledge) เพื่อที่จะนำความรู้เหล่านั้นไปช่วยแก้ปัญหาหรือตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิจัยเป็นกระบวนการ (Process) และ/หรือเทคนิควิธี (Techniques) ในการแสวงหาความรู้ (Knowledge) ข้อเท็จจริง (Fact) ที่น่าเชื่อถือได้ (Reliable) มีวัตถุประสงค์ (Objective) ที่แน่นอน กระบวนการวิจัยจึงเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายในสถานศึกษาทั้ง นักเรียน ครู และผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ที่เป็นการนำเอาผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน มุ่งนำความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ ไปพัฒนาเทคนิคหรือวิธีการสอนเพื่อแก้ปัญหาพัฒนาสถานศึกษาไปสู่คุณภาพการศึกษาที่แท้จริง (สมศักดิ์ ลินธุระเวช, 2542, หน้า 24) ดังนั้นการเรียนการสอนในยุคปฏิรูปการศึกษา จึงต้องมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นพฤติกรรมการสอนของครูจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ครูต้องเข้าใจเด็กทุกคน เด็กแต่ละคนจะรับรู้ได้

ไม่เท่ากันหรือแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเทคนิควิธีการสอนของครูการวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครูได้ทราบปัญหาและเทคนิควิธีการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่จะทำให้ครูปรับพฤติกรรมการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนหนังสือไปเป็นครูผู้สอนวิธีการแสวงหาความรู้และทักษะในการแสวงหาความรู้ โดยครูจะต้องปฏิบัติตามบทบาทใหม่นี้ในทำนองเดียวกับการส่งเสริมบทบาทของครูในมิติ “ครู-นักวิจัย” (Teacher-Researcher) เป็นการผสมผสานบทบาทของครูในสองสถานะคือ 1) ครูในฐานะของผู้สอนซึ่งเป็นบทบาทหลัก และ 2) ครูในฐานะนักวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นบทบาทเสริม โดยนัยนี้โลกของการสอนและโลกของการวิจัยจะไม่ใช้โลกที่แปลกแยกจากกัน หากแต่ต้องผสานเข้าหากันมากขึ้น (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2544, หน้า 1-2) แนวคิดนี้ตรงกับความเห็นของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2534, หน้า 5) ที่กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาการศึกษาทั่วโลกได้พยายามให้ครูผู้สอนเป็นนักวิจัย และปรับบทบาทการวิจัยให้เข้ากับการเรียนการสอนได้อย่างอัตโนมัติตั้งนั้น บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนา ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อหาความรู้ใหม่ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนา แก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน พญงค์ดี จันทรสุรินทร์ (2541, หน้า 8) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการวิจัย บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องทราบทิศทางการส่งเสริมการวิจัยเป็นอย่างดี จากการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) พบว่า การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถด้านการวิจัยยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ ครูผู้สอนนำเอาผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการศึกษาน้อย อาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานวิจัย และเมื่อทำงานวิจัยแล้ว ก็ขาดการตรวจสอบความถูกต้อง นอกจากนั้นครูก็ยังคงมีภาระงานสอนและงานพิเศษมาก จึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำงานวิจัย รวมทั้งผู้ที่จะมีช่วยชี้แนะการทำงานวิจัยก็น้อยมาก จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและค้นหากลยุทธ์การพัฒนาบุคคลด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำข้อค้นพบไปปรับปรุงการปฏิบัติงานวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือวิจัยในชั้นเรียนให้กับครูผู้สอน

ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการยกระดับคุณภาพของ ครู ผู้เรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สนองตอบต่อ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และ ที่แก้ไขปรับปรุง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 (5) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กระทรวงศึกษาธิการ ตามขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กระทรวงศึกษาธิการ
4. เพื่อพัฒนาและนำเสนอกลยุทธ์การจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กระทรวงศึกษาธิการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับสูง (80%) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
2. ขนาดของโรงเรียน (ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และ ขนาดเล็ก) มีผลทำให้สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กระทรวงศึกษาธิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
3. ปัจจัยทุกตัวที่นำมาใช้ในการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

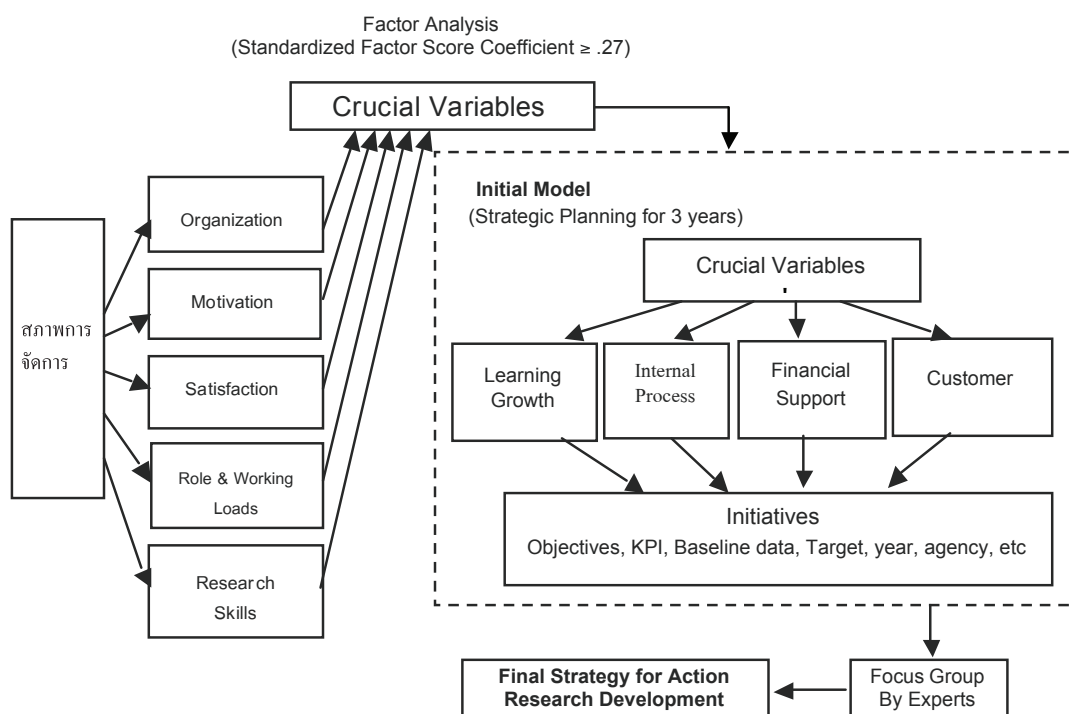
ศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กระทรวง ศึกษาธิการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้ แนวคิด ทฤษฎี หรือหลักฐานสำคัญ 5 ประเด็นคือ 1) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์

ประกอบด้านองค์กร 2) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านบุคคล 3) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ 4) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ 5) แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการรับรู้ทักษะการวิจัย

ภาพ 1 กระบวนการค้นพบในการวิจัย



2. กระบวนการค้นพบของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการค้นพบการวิจัย (Research Paradigm) เป็นไปตามแผนภาพที่ 1

3. กลุ่มตัวอย่างและการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นกลุ่มบุคลากรครูในสถานศึกษา จำนวน 953 คน จากทั้งหมด 2,389 คน [กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสุ่มของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน สุทนต์ ศรีไสย์, 2551, หน้า 132-133)] และใช้การเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้านคือ 4.1) ปัจจัยด้านองค์กร 4.2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 4.3) ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน 4.4) ปัจจัย

ด้านบทบาทและภาระงาน (การวิจัย) และ ปัจจัยด้านทักษะการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กระทรวง ศึกษาธิการ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้หรือประกอบการตัดสินใจเพื่อจัดทำแผนหรือกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่งได้อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสม

2. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเลือกหรือกำหนดทิศทางหรือแผนล่วงหน้าหรือเลือกกิจกรรมการเคลื่อนไหวที่ได้จากข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ ให้สอดคล้องการปฏิบัติได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

3. สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาในเขตอื่นๆ สามารถเลือกกลยุทธ์การวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางหรือนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานสถานศึกษาได้ตามความเหมาะสม

4. แนวทางการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้วิจัยอื่นๆ ที่ต้องการศึกษาและขยายผลให้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพิ่มขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาในที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

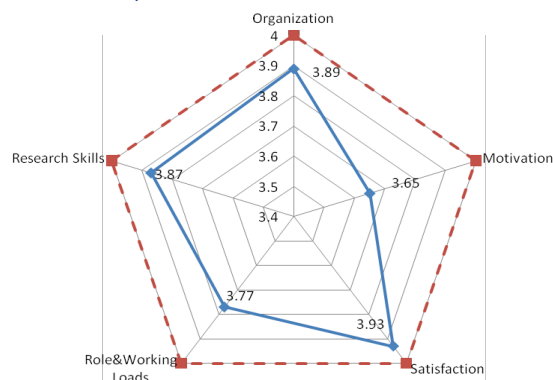
การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและพรรณนา (Survey & Descriptive Research) ข้อมูลที่นำมาศึกษาได้มาจาก แบบสอบถามการวิจัย [ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องรวมทั้งฉบับเป็น 0.934 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา ขณะลองใช้เป็น 0.962] โดยการสอบถามจากบุคลากรครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จำนวน 953 คน จาก 2,389 คนใน 59 โรงเรียน โดยใช้การเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 777 ฉบับ (85.39% ของการเลือกสุ่ม) ส่วนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสุ่มของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน สุทธิชัย ศรีไสย์, 2551, หน้า 132-133)] และข้อมูลทั้งหมดถูกวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่า

เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่แบบ One-sample t-test ระหว่างค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ (80%) การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ โดยการหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ ผลจากการวิเคราะห์ห้อยค์ประกอบ ตัวแปรสำคัญถูกนำไปจัดทำกลยุทธ์ จะต้องมีย่านน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) ตั้งแต่ 0.27 ขึ้นไป ส่วนแนวทางการอธิบายประกอบตารางผู้วิจัยได้ใช้แนวทางการอธิบายของ จำรัส ปานพัก (2555, หน้า 81-89) โดยการพัฒนากลยุทธ์ในเบื้องต้นได้ใช้แนวคิด 4 มุมมองใน Balanced Scorecard (BSC) เป็นพื้นฐานในการจำแนกและรวมกลุ่มประเด็นสำคัญเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์หรือโครงการ (Initiatives) ส่วนในขั้นต่อไปได้นำกลยุทธ์ดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คนช่วยกันวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับรูปแบบให้มีความเหมาะสม โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) และในขั้นสุดท้ายได้มีการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและนำไปเขียนในรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อไป

ผลการวิจัย

1. สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ในภาพรวม ของ ด้านองค์กร ด้านแรงจูงใจ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านบทบาทและภาระงาน (การวิจัย) และ ด้านทักษะการวิจัย อยู่ในระดับต่ำ (80%, $p < .05$) ดังรายละเอียดในภาพ 1 และตาราง 1

ภาพ 1 ภาพรวมสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนในสถานศึกษา



ตาราง 1

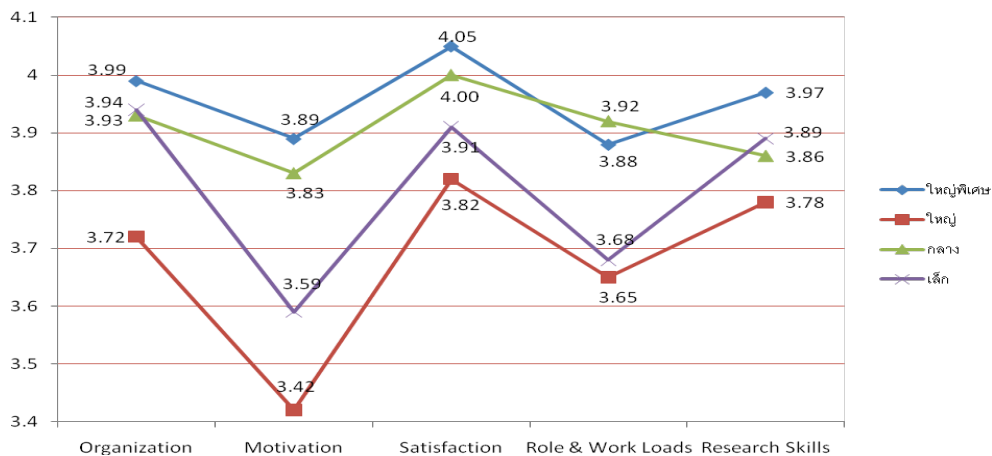
สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ในภาพรวมของทุกด้าน

ภาพรวมของด้าน	\bar{X}	SD	t-value	เกณฑ์
1. ด้านองค์การ (Organization)	3.89	0.56	-5.49*	ต่ำ
2. ด้านแรงจูงใจ (Motivation)	3.65	0.67	-14.36*	ต่ำ
3. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน (Satisfaction)	3.93	0.50	-3.71*	ต่ำ
4. ด้านบทบาทและภาระงาน (การวิจัย)	3.77	0.43	-15.24*	ต่ำ
5. ด้านทักษะการวิจัย	3.87	0.47	-7.84*	ต่ำ
รวม	3.82	0.41	-12.04*	ต่ำ

* $P < .05$

2. ขนาดของโรงเรียนมีผลทำให้สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนในสถานศึกษาแตกต่างกัน ($p < .05$) ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านคือ ก) ด้านองค์การ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดกลาง และ ขนาดเล็ก มีสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน สูงกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ข) ด้านแรงจูงใจ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และ ขนาดกลาง มีสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สูงกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ และ ขนาดเล็ก ค) ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

และ ขนาดกลาง มีสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สูงกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ง) ด้านบทบาทและภาระงาน (การวิจัย) ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และ ขนาดกลาง มีสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สูงกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ และ ขนาดเล็ก และ จ) ด้านทักษะการวิจัย เกือบทุกคู่ของขนาดโรงเรียน ครูผู้สอนมีทักษะการวิจัยไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ที่ครูผู้สอนมีสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน สูงกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่



ภาพ 2 ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ตามขนาดโรงเรียน

3. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อใช้จัดทำเป็นกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนในสถานศึกษา พบว่า มี 25 จากทั้งหมด 81 ตัวแปร (มีคะแนนองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.273 ถึง 0.444) ถูกนำไปพัฒนาเป็นกลยุทธ์ฯ ผลการวิเคราะห์ในเบื้องต้นพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การวัดความเพียงพอของข้อมูลตามแบบ ไทเซอร์ เมเยอร์-โอลกิน (KMO Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.940 ($p < .05$) โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 64.14% สำหรับประเด็นสำคัญและน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นดังนี้ 3.1) ครูผู้สอนเลือกใช้แบบสอบถามสำหรับการทำวิจัย (0.444), 3.2) ครูผู้สอนตั้งปัญหาวิจัยจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน (0.440), 3.3) ครูผู้สอนตั้งปัญหาวิจัยจากการสังเกตและการสำรวจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน (0.433), 3.4) ครูผู้สอนเลือกใช้แบบทดสอบ/แบบวัด/แบบฝึกหัด/แบบฝึกหัด สำหรับการทำวิจัย (0.391), 3.5) ครูผู้สอนเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามกำหนด (0.373), 3.6) การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและข้อมูลจริง (0.362), 3.7) ครูผู้สอนทำวิจัยโดยใช้เครื่องมือมาตรฐาน (0.361), 3.8) การทำวิจัยในชั้นเรียนส่งผลกระทบต่อผู้เรียน/ครู/สถานศึกษา (0.360), 3.9) ถ้าจะให้ทำวิจัยในชั้นเรียนได้ดี จะต้องลดภาระหน้าที่การทำงานประจำของครู (0.356), 3.10) ครูผู้สอนบันทึกข้อมูลที่รวบรวมได้อย่างเป็นระบบ (0.355), 3.11) การทำวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูทราบปัญหาของผู้เรียน และหาแนวทาง แก้ไขและช่วยเหลือผู้เรียนได้ตรงประเด็น (0.328), 3.12) การทำวิจัยในชั้นเรียนคือภาระที่เพิ่มขึ้น

(0.327), 3.13) ครูผู้สอนสร้างเครื่องมือวิจัยโดยสร้างเองและปรับปรุงจากเครื่องมือที่มีลักษณะใกล้เคียง (0.322), 3.14) ครูผู้สอนมีโอกาสใช้วิธีทำงานรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม (0.304), 3.15) ครูผู้สอนใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม (0.298), 3.16) ครูผู้สอนสร้างเครื่องมือวิจัยโดยสร้างเองและมีผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจให้ (0.293), 3.17) ครูผู้สอนสะท้อนความคิดโดยการคำนึงถึงประโยชน์ที่ครูจะได้รับจากการวิจัย (0.290), 3.18) ครูผู้สอนสะท้อนความคิดโดยการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางาน (0.289), 3.19) ครูผู้สอนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเน้นการตอบคำถามว่า จะเก็บข้อมูลจากที่ไหน (0.283), 3.20) ผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนทำให้ผู้สอนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นครูชำนาญการ/เชี่ยวชาญ และ/หรือ เชี่ยวชาญพิเศษ (0.281), 3.21) ครูผู้สอนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเน้นการตอบคำถามว่า จะเก็บข้อมูลอะไร (0.279), 3.22) ครูผู้สอนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเน้นการตอบคำถามว่า จะเก็บข้อมูลเมื่อไร (0.277), 3.23) ครูผู้สอนสรุปผลการวิจัยได้ถูกต้องและสมเหตุสมผล (0.276), 3.24) ครูผู้สอนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเน้นการตอบคำถามว่า ทำไมต้องเก็บรวบรวมข้อมูล (0.275), และ 3.25) ผลจากการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนทำให้ผู้สอนได้รับชื่อเสียง (0.273)

4. กลยุทธ์ฯ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาและผ่านการวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน เรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วย 9 ประเด็นยุทธศาสตร์ 14 โครงการ (Initiatives) สู่การปฏิบัติที่ต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ภายใน 3 ปี สรุปได้ดังตารางที่ 2

ตาราง 2

โครงการ (Initiatives) ที่เป็นกลยุทธ์การจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 กระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนยุทธศาสตร์ 3 ปี (ปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว)

แผนที่กลยุทธ์/ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Map/ Strategic Issues)	วัตถุประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI)	ปีที่ ดำเนิน การ	ความสำเร็จเดิม (Baseline Data)	เป้าหมาย (Target)	แผนงาน โครงการงาน กิจกรรม (Initiatives)
1. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา						
1.1 การกำหนดปัญหาการวิจัย						
<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาการรู้และทักษะของครูในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนจากการสังเกต/สำรวจ/วิเคราะห์สภาพปัญหา 	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อให้ครูมีความรู้/ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนจากการสังเกต/สำรวจ/วิเคราะห์สภาพปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ผลการเรียนรู้และการปฏิบัติก่อนและหลังการเรียนรู้/การฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน ● โครงร่างงานวิจัยในชั้นเรียนที่ครูจัดทำขึ้นมา 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปีที่ 1 (2 ครั้ง) ● ปีที่ 1 (1 ครั้ง) 	-	<ul style="list-style-type: none"> ● ครูมีผลการเรียนรู้/การปฏิบัติหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม 100% ● ครูผู้สอนมีโครงการวิจัยในชั้นเรียนคนละ 1 เรื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> ๑) โครงการอบรมแบบเข้ม “การวิเคราะห์ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนจากการสังเกต สำรวจ และวิเคราะห์ปัญหา” (ภาคต้น 1 ครั้ง และภาคปลาย 1 ครั้ง) ๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การให้คำแนะนำจัดทำวิจัยในชั้นเรียน” (ภาคต้น 1 ครั้ง)
1.2 การพัฒนาเครื่องมือและเทคนิคในการวิจัย						
<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาทักษะของครูในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยด้วยตนเอง/ปรับปรุงจากผู้อื่นและเทคนิคการใช้แบบสอบถาม 	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อให้ครูมีความรู้และทักษะในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยด้วยตนเอง โดยเฉพาะเทคนิคการใช้แบบสอบถาม 	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนครูผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปีที่ 1 (1 ครั้ง) 	-	<ul style="list-style-type: none"> ● ครูผู้สอน 80% ในสถานศึกษาผ่านการอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> ๓) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “ทักษะการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในชั้นเรียนและเทคนิคการสร้างและใช้แบบสอบถาม” (ภาคต้น 1 ครั้ง)
1.3 เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย						
<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาการรู้/ทักษะของครูในการใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อให้ครูมีความรู้/ทักษะในการใช้สถิติเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้องและเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนครูผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการใช้สถิติเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปีที่ 1 (1 ครั้ง) 	-	<ul style="list-style-type: none"> ● ครูผู้สอน 80% ในสถานศึกษาผ่านการอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> ๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “ทักษะการใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียน” (ภาคต้น 1 ครั้ง)
1.4 เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย						
<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาการรู้/ทักษะของครูในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อให้ครูมีความรู้/ทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนครูที่ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปีที่ 1 (1 ครั้ง) 	-	<ul style="list-style-type: none"> ● ครูผู้สอน 80% ในสถานศึกษาผ่านการอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> ๕) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียน” (ภาคปลาย 1 ครั้ง)
1.5 การรายงานผลการวิจัย						
<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาการรู้/ทักษะของครูในการเขียนรายงานผลวิจัยและสรุปผลได้ถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อให้ครูมีความรู้/ทักษะรายงานผลวิจัยได้ถูกต้อง สมเหตุสมผล 	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนครูผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนรายงานผลการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปีที่ 1 (1 ครั้ง) 	-	<ul style="list-style-type: none"> ● ครูผู้สอน 80% ในสถานศึกษาผ่านการอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> ๖) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “ทักษะการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน” (ภาคปลาย 1 ครั้ง)

2. มุมมองด้านกระบวนการภายใน						
2.1 ระบบสารสนเทศในสถานศึกษา						
<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาระบบสารสนเทศ/จัดตั้งศูนย์เครื่องมือวิจัย (ระบบสารสนเทศแบบวัด/แบบฝึกหัด ฯลฯ เครื่องมือวิจัยที่มีมาตรฐานสื่ออิเล็กทรอนิกส์และระบบการวิเคราะห์ข้อมูล) 	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อจัดทำและพัฒนา ระบบศูนย์สารสนเทศและเครื่องมือวิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับครูในสถานศึกษา ทำวิจัยในชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> ระบบการค้นคว้าข้อมูลทางสื่อออนไลน์ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการ เครือข่ายความร่วมมือการวิจัยในชั้นเรียนระหว่างสถานศึกษา คลินิกการวิจัยภายในสถานศึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> ปีที่ 1-3 ปีที่ 1-3 ปีที่ 1 	-	<ul style="list-style-type: none"> มีระบบสารสนเทศภายในสถานศึกษาภายในปีที่ 1-3 มีเครือข่ายร่วมงานวิจัยระหว่างสถานศึกษาในปีที่ 1-3 มีคลินิกวิจัยภายในสถานศึกษาในปีที่ 1 	<ul style="list-style-type: none"> ๗ โครงการ “จัดทำและพัฒนา ระบบการค้นคว้าข้อมูลทางสื่อออนไลน์ภายในสถานศึกษา” (ภาคต้นและภาคปลายของปีที่ 1-3) ๘ โครงการ “สร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาในทุกระดับเพื่อช่วยเหลือครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน” (ภาคต้น/ภาคปลาย ปีที่ 1-3) ๙ จัดตั้ง “คลินิกการวิจัย” ภายในสถานศึกษาในภาคต้น ปีที่ 1
2.2 บทบาทของครูในขณะทำวิจัย						
<ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงเกณฑ์การปฏิบัติหน้าที่ในขณะครูสอนและทำวิจัย (ลดภาระหน้าที่งานประจำของครูเพื่อให้การทำวิจัยส่งผลดีต่อผู้เรียน/ครู/สถานศึกษา) 	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อจัดทำกรเกณฑ์ให้ครูมีเวลา/โอกาสในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> เกณฑ์สำหรับครูขณะทำการสอนและทำวิจัยในขณะเดียวกัน 	<ul style="list-style-type: none"> ปีที่ 1 	-	<ul style="list-style-type: none"> มีเกณฑ์/ข้อตกลง/ระเบียบปฏิบัติของครูที่กำลังสอนและทำงานวิจัยในชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> ๑๐ จัดประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลง / ระเบียบขณะครูกำลังสอนและทำวิจัยในชั้นเรียน (ภาคที่ 2 ปีที่ 1)
3. มุมมองด้านครูผู้สอน						
3.1 ผลประโยชน์ครูผู้สอนที่ได้รับ						
<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับผลประโยชน์ การจากทำวิจัยในชั้นเรียน (มีชื่อเสียง มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนางาน) 	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้นำงานวิจัยไปนำเสนอผลงานเพื่อบรรจุเป้าหมายคือ มีชื่อเสียง/เลื่อนตำแหน่ง/นำงานวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนครั้ง การจัดการนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียนภายในโรงเรียน ภาคละ 1 ครั้ง จำนวนผลงานวิจัยดีเด่นที่ถูกคัดเลือกไม่น้อยกว่า 10 เรื่องต่อปี ไปนำเสนอในที่ประชุมของกลุ่มโรงเรียนในระดับชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> ปีที่ 2 ปีที่ 3 	-	<ul style="list-style-type: none"> มีการจัดการนำเสนอผลงานวิจัยภายในโรงเรียนในหนึ่งสัปดาห์ (5 วัน) ต่อภาคการศึกษา ภาคต้นและภาคปลาย มีผลงานวิจัยไม่น้อยกว่า 10 เรื่องภายในสถานศึกษา ถูกคัดเลือกให้นำเสนอในที่ประชุมโรงเรียนหรือในระดับชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> 11. โครงการ “แข่งขันวันวิชาการวิจัยในชั้นเรียน” (เตรียมการคัดเลือกผลงานวิจัยระดับดีไปนำเสนอในที่ประชุมของกลุ่มโรงเรียน/ในระดับชาติ) 12. โครงการ “สนับสนุนให้ครูผู้สอนไปนำเสนอผลงานวิจัยในชั้นเรียน ในระดับกลุ่มโรงเรียน และในระดับชาติ” 13. โครงการ “ยกย่องครูผู้สอนที่บูรณาการงานวิจัยกับการสอนในชั้นเรียน”

3.2 การรับรู้แนวทางที่เกิดขึ้นจากงานวิจัย						
<ul style="list-style-type: none"> ● ปรับการรับรู้แนวคิดด้วยตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพครู (ทราบปัญหาของผู้เรียน/หาแนวทางแก้ไข/ช่วยเหลือผู้เรียนได้ตรงประเด็น/โอกาสใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ที่อาจจะแตกต่างไปจากเดิม/คำนึงถึงประโยชน์ที่ครูจะได้รับ/แนวคิดการวิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อเท็จจริง/ข้อมูลจริง) 	<ul style="list-style-type: none"> ● เพื่อให้ครูมีการรับรู้แนวความคิดและความเข้าใจแนวคิด/หลักการ/ประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม (3 ปี 3 ครั้ง) 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปีที่ 1 ● ปีที่ 2 ● ปีที่ 3 	<ul style="list-style-type: none"> ● 0 ครั้ง ● 1 ครั้ง ● 2 ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 ครั้ง ● 2 ครั้ง ● 3 ครั้ง 	14. โครงการ “อบรมครูเพื่อการรับรู้และความเข้าใจในหลักการและแนวทางการทำวิจัยในชั้นเรียน” (ปีละ 1 ครั้ง)
4. มุมมองด้านการเงิน ไม่พบประเด็นสำคัญ (จากการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ) ⁴						

⁴ มุมมองทางการเงิน เนื่องจากสถานศึกษาในเขตพื้นที่ 42 เป็นหน่วยงานของรัฐ ต้องปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษา และ พ.ร.บ.การศึกษา กำหนดให้ครูในโรงเรียนต้องทำวิจัย (วิจัยในชั้นเรียน) ดังนั้นมุมมองด้านการเงิน จึงยังไม่มีประเด็นที่จะเป็นปัญหา เพราะสถานศึกษามีการจัดงบประมาณไว้ให้ครูได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนอยู่แล้ว

อภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านการเรียนรู้และพัฒนา จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยสำคัญต่อการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในอันดับแรกคือ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และทักษะ เกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน แม้ว่าครูเคยผ่านการอบรมการทำวิจัย เคยทำวิจัยทั้งเดี่ยวและกลุ่มมาแล้ว แต่ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอนได้ ปัญหาที่สำคัญคือ ครูยังมีความกังวลและขาดความมั่นใจที่จะลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัสดา กองคำ (2541) ที่พบว่า การวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดความสนใจและความรู้ความเข้าใจในการวิจัย ครูทำวิจัยน้อย ครูใช้งบประมาณส่วนตัวในการทำวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรียา ทองสมศรี (2538) ที่พบว่า สาเหตุที่ครูไม่ทำวิจัยเพราะว่า ไม่มีเงินทุน ไม่มีความรู้ในกระบวนการวิจัย ไม่มีแนวทางในการทำวิจัย ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ไม่มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพียงพอ ไม่มีเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือวัสดุสนับสนุนในการดำเนินการวิจัย และไม่มีที่ปรึกษาหรือผู้ช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัย ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนา

บุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ประสบความสำเร็จ ผู้เกี่ยวข้องโดยตรงควรต้องมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ด้านระบบสารสนเทศ จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านระบบสารสนเทศ งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัยในชั้นเรียน แหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยว เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับครูผู้สอน โดยครูสามารถสืบค้น เอกสาร ตำรา ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลที่มีความหลากหลาย รวดเร็ว ให้ครูได้ใช้บริการ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา อึ้งสกุล (2537, หน้า 65-73) ที่สรุปว่า การจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการดูแลการทำวิจัยของครูให้เป็นไปตามแผนหรือปฏิทินปฏิบัติการวิจัย จะเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความสำเร็จในการวิจัยได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 20) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงาน

วิจัยโดยการจัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์ รวบรวมข้อมูล สารสนเทศ วิเคราะห์ปัญหา ขอบบพร่องจุดเด่นจุดด้อย ของงานวิจัยในชั้นเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรพล ฉลาดแยม (2544) ที่พบว่า ปัญหาการทำวิจัยของครู อยู่ในระดับมากได้แก่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักการวิจัย ขาดแหล่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัย ไม่มีการสนับสนุน การวิจัย และ ไม่มีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาในการทำวิจัย รวมทั้งตัวอย่างการทำวิจัยที่มีความสมบูรณ์ตามหลักการ ทำวิจัยในชั้นเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขาดิ ขาย ศรีแสง (2545) ที่พบว่า ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ เวลาและงบประมาณ ความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และแหล่งความรู้และที่ปรึกษางานวิจัย ส่วนด้านภาระงาน ของครูผู้สอนก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญที่น่าจะนับเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน เป็นงานในหน้าที่ที่ควรจะ นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้ เรียน ส่วนใหญ่สถานศึกษายังไม่มีการจัดเวลาการทำวิจัย ให้กับครูผู้สอน ครูยังมีภาระหน้าที่ปฏิบัติงานประจำอื่นๆ นอกเหนือจากการสอนปกติ ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะ ทำวิจัยในชั้นเรียน ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรียา ทองสมศรี (2538) ที่พบว่า สาเหตุของการไม่ทำงาน วิจัยของครู เพราะว่า ครูไม่มีเวลาในการทำวิจัย ดังนั้นผู้ บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีชั่วโมงเฉพาะ การทำวิจัยให้เป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มี เวลาในการพัฒนางานการวิจัย

3. ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการใน ชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อการ ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยทำให้ครูมีกำลังใจใน การทำงาน มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานวิจัยในชั้น เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีการสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่า งานที่ทำนั้นสามารถสร้างชื่อเสียง มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ทำทหายความสามารถ ครูได้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เต็มที่ ได้รับผลตอบแทน เช่น เงินเดือน ได้รับการยกย่องชมเชย มีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ข้อ ค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมลิน (2521, หน้า 397) ที่กล่าวว่า สภาพในการปฏิบัติงานควร มีการให้บำเหน็จรางวัล เลื่อนขั้นเลื่อนวิทยฐานะแก่ผู้ ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ใ้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขัน

แข็ง มีความมั่นใจและมีขวัญกำลังใจที่ดี อันเป็นหลักการ การให้บำเหน็จความดีความชอบ เป็นระบบของการ ประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง แมคเคลลีแลนด์ (McClelland, 1961, p. 110 อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540, หน้า 142-143) ได้กล่าวถึง ลักษณะของความสำเร็จที่ สำคัญคือ ครูจะต้องมีความรับผิดชอบสูง และแสวงหา โอกาสที่จะได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา มีการตั้งเป้าหมายไว้ในระดับกลาง เพราะหากไม่ประสบผลสำเร็จแล้ว จะรู้สึกไม่สบายใจ นอกจากนี้การได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ ทันต่อเหตุการณ์จะทำให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจซึ่งจะนำไป สู่ความมานะพยายามสำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จสูงต่อไป

4. การเปรียบเทียบขนาดของโรงเรียนกับสภาพ การจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยพบว่า ขนาดของ โรงเรียน (ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และ ขนาดเล็ก) มีผลทำให้สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้าน การวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษาแตกต่างกันโดยพบว่า ในภาพรวมโรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการจัดการพัฒนา บุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนต่ำกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ ใน 5 ด้านคือ ด้านองค์กร ด้านแรงจูงใจ ด้านความพึง พอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านบทบาทและภาระหน้าที่ และ ด้านทักษะการวิจัย ในประเด็นนี้ผู้เกี่ยวข้องโดยตรง ควร มีการศึกษาสาเหตุที่แท้จริงว่า ทำไมจึงเป็นเช่นนั้นเพราะข้อ ค้นพบดังกล่าวจะแสดงให้เห็นศักยภาพและความพร้อม ของสถานศึกษาในอันที่จะมีผลส่งไปถึงคุณภาพของครูผู้ สอน โรงเรียน และ การพัฒนาผู้เรียนอันเป็นเป้าหมาย สำคัญของการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ขนาดของโรงเรียน มีผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแตกต่างกัน รวมทั้งในภาพรวมของสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากร ด้านการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ที่ตั้งไว้ทั้ง 5 ด้านคือด้าน องค์กร แรงจูงใจ ด้าน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน บทบาทและภาระหน้าที่ และ ทักษะการวิจัย ข้อค้นพบดังกล่าวสรุปได้ว่า มีวิกฤต เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนเกิดขึ้นกับครูผู้ใ้ใน

สถานศึกษา ถ้าสถานศึกษา/เขตพื้นที่การศึกษา/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง มีความจริงใจที่ต้องการให้การปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนมีคุณภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง จะต้องมีความจริงใจและให้การสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมนี้อย่างเป็นระบบ ควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีการกำหนดระยะเวลาการดำเนินการให้ชัดเจน นอกจากนี้ควรมีการศึกษางานวิจัยฉบับนี้ออย่างละเอียด เพื่อนำข้อค้นพบที่เหมาะสมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเพิ่มสมรรถนะของครูในแต่ละสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง รวมทั้งมีระยะเวลากำหนดไว้อย่างชัดเจน

1.2 ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา หน่วยงานที่รับผิดชอบ ควรมีการวิเคราะห์นโยบาย เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ทั้งในระดับกระทรวง จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ให้มีความสอดคล้องกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำแผนกลยุทธ์ของแต่ละสถานศึกษาควรมีทั้งแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (Strategic Plans) แผนปฏิบัติการในแต่ละปี (Operational Plans) และ แผนการแก้ปัญหาเป็นระยะๆ (Problem Solving Plans) ทั้งนี้เพื่อให้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ควรมีการประเมินผลความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่เป็นการประเมินเพื่อพัฒนา/การประเมินผลในภาพรวม เพื่อตัดสินผลว่า มีผลสำเร็จหรือล้มเหลวมากน้อยเพียงใด

1.4 สถานศึกษาในเขตพื้นที่ศึกษานี้ ควรมอบหมายให้หน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดประสานงานและสร้างเครือข่ายงานวิจัยในชั้นเรียน ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคกับครูผู้สอน รวมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับการอบรมกับครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติการภายในสถานศึกษา

2.1 โรงเรียนควรส่งเสริม/สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะ สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นอย่างดีและโรงเรียนควรจัดงบประมาณ

สนับสนุนให้เพียงพอ ให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องการวิจัย โดยจัดให้มีการศึกษาค้นคว้า การอบรม สัมมนาภายในสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2.2 ครูทุกคนต้องถือว่า งานวิจัยเป็นภาระหน้าที่ที่พึงปฏิบัติอย่างน้อยปีละ 1 เรื่องเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนควรจัดหาแหล่งสืบค้น เอกสารการวิจัย ตัวอย่างการวิจัย ติดต่อผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษา และควรจัดให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2.3 โรงเรียนควรจัดตั้งหน่วยงาน “คลินิกวิจัยในชั้นเรียน” เพื่อให้ครูมีสถานที่สำหรับรับความช่วยเหลือ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้/อำนวยความสะดวกให้กับครูผู้สอนอย่างเป็นรูปธรรม

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การวิจัยในเรื่องนี้เป็นการศึกษาเบื้องต้น เริ่มจากการสำรวจปัญหา วิเคราะห์และสังเคราะห์นำเอาปัญหาที่สำคัญไปพัฒนาเป็นกลยุทธ์ฯ ถ้าหากมีการนำกลยุทธ์นี้ไปใช้ภายใน 3 ปีตามแนวทางและกำหนดเวลาแล้ว ควรมีการศึกษาซ้ำในประเด็น “การศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ระหว่างตัวแปรต้นกับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน” ในรูปของการวิเคราะห์เส้นทางหรือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล โดยเป็นการวิเคราะห์ในเชิงโครงสร้างการยืนยัน โดยผลจากการวิจัยนี้จะทำให้ผู้วิจัยทราบในเชิงลึกว่า ผลสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินการดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรง/ทางอ้อมมาจากตัวแปรใด หรือส่งผ่านตัวแปรใด และตัวแปรเหล่านั้นสามารถทำนายผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อค้นพบเหล่านี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้จัดทำนโยบาย/ปรับปรุงแผนปฏิบัติการหรือโครงการดำเนินงานต่างๆ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ผู้สนใจสามารถนำแนวทางจากรายงานวิจัยฉบับนี้ ไปศึกษากับเขตการศึกษาอื่นๆ (นอกเหนือไปจากสถานศึกษาในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42) เป็นแนวทางในการศึกษาต่อยอด

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จรัส ปานพัก (2555). “แบบแผนความคิดและพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6.” *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 17(1), (มกราคม – เมษายน), 81-89.
- ชาติชาย ศรีแสง (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บัญชา อึ้งสกุล. (2537). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร*. เลย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.
- พองพรรณ ตรัมย์มงคล. (2544). *การวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พยุงค์ดี จันทร์สุรินทร์. (2541). “การวิจัยในชั้นเรียน: ทางเลือกใหม่ของการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.” *วารสารวิชาการ*, 1(8), 1- 2.
- ลัสดา กองคำ. (2541). *การศึกษาสภาพการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีรพล ฉลาดแย้ม. (2544) “การวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพงษ์ เกษมลิน. (2521). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ ลินธุระเวชญ์. (2542). “การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน.” *ปฏิรูปการศึกษา*, 1(2), 16-18.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2534). “คุณภาพงานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา”. เอกสารการวิจัยทางการศึกษา อันดับที่ 107/2534. กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ. (อัดสำเนา)
- สริยา ทองสมัคร. (2538). *สาเหตุในการทำและไม่ทำวิจัย และสภาพการทำวิจัยทางการศึกษาของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เขตการศึกษา 3*. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). *ราชกิจจานุเสกษา ฉบับกฤษฎีกา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุทรไพศาล.
- สุทธนู ศรีไสย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bontis, N. (1999). *Managing an organizational learning system by aligning stocks and flow of knowledge: An empirical examination of intellectual capital, knowledge management and business performance*. Dissertation Abstract International. Ontario: Ivey Business School, University of Western Ontario.

Schuessler, K. F. (1964). *Social research methods*. Bangkok: Thammasart University, Thailand.

Schultz, T. W. (1971). *Investment in human capital: The role of education and of research*. New York: The Free Press.