สภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

THE OCCURRING STATE AND EXPECTED STATE IN CONSTRUCTING MOTIVE FOR TEACHERS TO DO CLASSROOM RESEARCH IN SCHOOLS UNDER BURIRAM EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วิทยานิพนธ์

ของ

เกศวรรณ พลเดช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มกราคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ชื่อเรื่อง	สภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1		
ผู้วิจัย	นางเกศวรรณ พลเดช		
กรรมการควบคุม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์		ประธานกรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มาลิณี จุโฑปะมา		กรรมการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมศักดิ์ เทศสวัสดิ์วงศ์		กรรมการ
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	**สาขา**	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	**ปีที่พิมพ์**	2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกรอบการสร้างแรงจูงใจจากสองปัจจัยได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีจำนวน 370 คนได้จากการสุ่มจากประชากร ที่มีอยู่จำนวน 3,112 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และทำการสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ t – test แบบ Independent Sample กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพจริง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ในส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพที่คาดหวังโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในส่วนปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยกระตุ้นโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านลักษณะของงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับสภาพที่คาดหวังทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังของครูครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับสภาพจริง ปัจจัยกระตุ้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนได้แก่ 1) ควรส่งเสริมให้ครูทำการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นให้เด็กอ่านคล่องเขียนคล่อง คิดเป็นและแก้ปัญหาได้ 2) ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการจัดสรรงบประมาณให้เหมือนกับงบประมาณปกติและจัดสรรให้ต่อเนื่อง เหมือนงบประมาณทั่วไป 3) ควรส่งเสริมการประชุมอบรมสัมมนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม 4) สนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในด้านคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยและพัฒนาการของเด็กทุกๆด้านและนำผลการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน 5) ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญของการทำวิจัยของครู

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

TITLE	The Occurring State and Expected State in Constructing Motive for Teachers to Do Classroom Research in Schools under Buriram Educational Service Area Office 1		
AUTHOR	Gessawan Poldet		
ADVISORS	Assistant Professor Dr. Sa-nguan Songwiwat, Thesis Advisor Assistant Professor Malinee Jutopama, Co-advisor Assistant Professor Somsak Tedsawatwong, Co-advisor		
DEGREE	Master of Education	**MAJOR**	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	**YEAR** 2007	

ABSTRACT

The purposes of this study were to study and compare the opinions about the occurring state and expected state in constructing motive for teachers to do classroom research in schools under Buriram Educational Service Area Office 1 of the administrators and teachers. The opinions were towards two factors of constructing motive : motivating factors and supporting factors. The position and diploma of the samples were taken into account in this study.

The samples were 370 administrators and teachers randomly sampled from 3112 people. The samples size was gained through Krejcie & Morgan Table and the researcher did proportional stratified random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire with the 0.95 reliability value. The statistics employed to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation. The statistics applied to test the hypotheses was t-test Independent Sample. The level of statistical significance was set at 0.05. The researcher found the following results.

1. The opinions of the administrators and the teachers towards the happening state in constructing the motive. The levels of the opinions as a whole figure and separated issues were Moderate. The issue of accepting or respecting gained the highest mean and the supporting factor, income, gained the highest mean.

2. The opinions of the administrators and the teachers towards the state of expecting. The levels of the opinions as a whole figure and separated issues were Much. For motivating factor, the prosperous in working position had the highest mean. For the supporting factor, the surrounding of task, got the highest mean.

3. The result of comparing the opinions. The opinions of the administrators who graduated different diploma towards constructing motive n and factors of motivation analyzed as a whole or separated issues were not different, except the issue of task description and factors of supporting which were statistically significant different at .05 level. Their opinions towards the expected state analyzed through factors of motivation and factors of supporting both as a whole and separated issues were not different.

4. The result of comparing the opinions. The opinions of the teachers who graduated different diploma towards constructing motive and factors of motivation analyzed as a whole or separated issues were not different. However, there were statistically significant different at .05 level for the occurring state focusing on factors of motivation in the prosperous of working positions.

5. The additional suggestions of the administrators and teachers. The samples suggested the following issues. 1) The administrators should support teachers to do research for developing learning and instructing emphasizing on fluently reading and writing, know how to think, and be able to solve the problems. 2) The administrators should provide budget supporting classroom research. It was a regular budget and should be granted continuously as other general budgets. 3) The administrators should continuously support practical seminar, training, or workshop for doing classroom research. 4) The administrators should support teachers to do research about morality, ethic, disciplines, and all areas of children development, and take the results of studies to develop learning and teaching. 5) The administrators should support and be aware the importance of teachers' classroom research.

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University Buriram Rajabhat

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และได้รับคำปรึกษาแนะนำเป็นอย่างดีจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ ประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลิณี จุไทปะมา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมศักดิ์ เทศสวัสดิ์วงศ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิวัฒน์ กัลยพฤกษ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิตยา บรรณประสิทธิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 และผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเก็บแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ นายสง่า จันทร์วิเศษ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 นายศรัทธา เหมือนถนอม ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และ นายวีระวัฒน์ ทรัพย์อุดม ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบคุณ นายชวลิต วิทย์ศลาพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพลวง นายประหยัด เหมือนพร้อม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบุตาเวสน์ และนายพินิจ เมฆสุวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถนน(ประสมทรัพย์ประชานุกูล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณ นายพงษ์ศักดิ์ ไชยสุวรรณ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอหนองหงส์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้จนประสบผลสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ นายวรพันธุ์ พลเดช ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเมืองยาง (เอี่ยมไอภาสประชานุกูล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่ช่วยตรวจทาน พิมพ์และแก้ไข

คุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา บูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่เป็นผู้มีส่วนสร้างความสำเร็จในการดำรงชีวิตให้แก่ผู้วิจัย

เกศวรรณ พลเดช

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แรงจูงใจ	9
ความหมายของแรงจูงใจ	10
ความสำคัญและประโยชน์แรงจูงใจ	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	14
การสร้างแรงจูงใจ	18
เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ	19
การวิจัยในชั้นเรียน	24
ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน	24
ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน	25
ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน	27
กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน	29
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
งานวิจัยในประเทศ	33
งานวิจัยต่างประเทศ	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	40
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	42
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
	การวิเคราะห์ข้อมูล	44
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	49
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
	การวิเคราะห์ข้อมูล	49
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	81
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	81
	สมมติฐานของการวิจัย	81
	วิธีดำเนินการวิจัย	82
	สรุปผลการวิจัย	84
	อภิปรายผล	86
	ข้อเสนอแนะ	90
	ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้	90
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	91
บรรณานุกรม		92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก 98

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ 99

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 108

ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม 116

ประวัติย่อของผู้วิจัย 118

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1	41
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1	42
3	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา	51
4	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวม	52
5	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน	53
6	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	55
7	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน	56
8	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 59

10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศงาน 60

11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน 62

12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบาย 64

13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 65

14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้ 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 68

16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 69

17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง 71

18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง 72

19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา 73

20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา 74

21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน 75

22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน 76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน 77

24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน 78

25 ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 79

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาเคลื่อนไหวทุกภูมิภาคของโลกโดยมีเป้าหมายการสร้างความเป็นเลิศให้แก่เยาวชนเพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันอย่างได้เปรียบในตลาดโลกประเทศไทยก็เช่นเดียวกันได้ประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2)พ.ศ.2545 โดยมีเจตนารมณ์ที่จะปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ตลอดจนรัฐบาลกำหนดนโยบายด้านการศึกษาโดยมุ่งเน้นประเด็นสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สามารถสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน และการเพิ่มขีดความสามารถของเยาวชนไทยให้สามารถแข่งขันบนเวทีโลกได้อย่างมีคุณภาพ คงความเป็นไทย เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน โดยมุ่งหวังในการใช้งานวิจัยในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนดีขึ้น มีสภาวการณ์นำด้านวิชาการและการบริหารจัดการที่เข้มแข็งมีเจตคติต่อพฤติกรรมของผู้เรียนในทางบวก มีการเข้าถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 9-11)

การบริหารที่ยืดหยุ่นและครูผู้สอนสามารถร่วมตัดสินใจในนโยบายของสถานศึกษา การตัดสินใจเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรได้นั้น จะเป็นปัจจัยให้เกิดการใช้งานวิจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาอันจะเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจและแสดงภาระความรับผิดชอบให้ชัดเจน สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้ครูผู้สอนต้องศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความรู้มากขึ้นให้เป็นครูมืออาชีพ คุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสนใจและห่วงใย สถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมว่ามีความสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม มีความรู้มีความสุขตามที่สังคมคาดหวัง

กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งเน้นการขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นย้ำเรื่องคุณภาพและความสอดคล้องกับความต้องการของชาติ เป็นประเด็นสำคัญในการวางยุทธศาสตร์และมาตรการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในการศึกษาทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อความผาสุกของสังคมและสามารถแข่งขันทางเศรษฐกิจเป็นเป้าหมายคู่ขนานที่มีความสำคัญทัดเทียมกัน ในการนี้ระบบหลักสูตรกลไกการบริหารจัดการ การพัฒนาครู การลงทุนในด้านเทคโนโลยี และ ปัจจัยพื้นฐานทางการศึกษาจะต้องประสานสัมพันธ์กัน ในการเสริมสร้างเด็กและเยาวชนไทยให้เติบโตเป็นคนดี มีความสุขและมีขีดความสามารถเทียบเท่ามาตรฐานสากลไม่ว่าในการศึกษาระดับใด สามารถเป็นกำลังสำคัญ

สำรองการเจริญเติบโตของภาคเศรษฐกิจต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประชาชาติรุ่นใหม่ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นไทย มีจิตสำนึกต่อรากเหง้าทางวัฒนธรรมและต่อบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกของครอบครัว ชุมชนและสังคม ประเด็นสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ (จาตุรนต์ ฉายแสง. 2546 : 1)

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 เป็นกลไกสำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง ของการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 มาตรา 24 (5) ได้กำหนดให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง "ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ" นอกจากนี้ในมาตรา 30 ยังกำหนดไว้ว่า "ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ (ดำริ บุญชู. 2546 : 21)

การวิจัยเป็นรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ระดับการศึกษา"กิจกรรมของมนุษย์และคู่กับมนุษย์ การที่โลกเจริญมีการคิดค้นและสั่งสมความรู้มหาศาล มนุษย์มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สะดวกสบายขึ้น ล้วนแต่เป็นผลของการวิจัย ผู้ที่ใช้การวิจัยให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่างๆ และในการดำรงชีวิตจะช่วยให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาและพัฒนางานได้ดี มีการตระหนักในความสำคัญของการวิจัยต่อการศึกษาต่อการปฏิบัติภารกิจของครูต่อการเรียนการสอน (สุวัฒนา สุวรรณเขตนิยม. 2538 : 6)

การจัดการเรียนการสอนของครูจึงต้องทำควบคู่กับการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูใช้ในการศึกษา เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน โดยนำเอาประสบการณ์ที่สอนมาทำวิจัยปัญหาที่จะนำมาทำวิจัยคือปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนจากนักเรียนและครูผู้สอนเอง เป็นปัญหาที่สามารถหาคำตอบได้ทันที ครูจะนำปัญหานั้น มาดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยกำหนดปัญหา ตั้งสมมติฐานทดลองเก็บข้อมูลเป็นระยะๆนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อหาคำตอบ สรุปผล แล้วนำผลที่ได้มาแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนา การเรียนการสอนจนกว่าจะได้รับผลที่ผู้วิจัยพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพ ซึ่งเกิดประโยชน์กับนักเรียน โดยตรงเป็นอันดับแรก การวิจัยจึงเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความจริงอย่างเป็นระบบ สามารถช่วยแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนและช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ครูให้มีประสิทธิภาพ การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นบทบาทและหน้าที่หลักของครู ที่ต้องรู้และปฏิบัติไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

BURAPHA UNIVERSITY

เพราะครู เป็นบุคคลที่สำคัญในการพัฒนาเด็กในทุกๆด้าน ให้มีความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนจะบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทสำคัญ ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน มีความตระหนัก ในบทบาทหน้าที่ มีเทคนิคการจูงใจ ส่งเสริมพัฒนาครูให้มีความกระตือรือร้นและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู ด้วยการนำปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนมากระตุ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้ครูปฏิบัติหน้าที่ ให้เกิดความสำเร็จของงาน การให้ความยอมรับนับถือ ให้เกียรติยกย่องมองเห็นคุณประโยชน์ของการวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครู จัดให้มีการนิเทศงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จัดสภาพแวดล้อมของงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆให้แก่ครู จัดให้มีโยบายเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจนและส่งเสริมรายได้อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ มีเงินเดือนและงานที่มั่นคง ตลอดจนให้รางวัลแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการกระตุ้นให้ครูมีความสนใจและแสวงหาความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาโดยใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับนักเรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

5. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

6. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงสภาพจริง และสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัย ในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และในเขตพื้นที่อื่นๆ ทั่วไป

3. เป็นแนวทางในการนำปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนไปสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยได้ศึกษาแนวคิดอย่างหลากหลายมาประมวลปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ ตามแนวทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)และปัจจัยค้ำจุน(Hygiene Factors)มาเป็นแนวทางการวิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัย (อ้างถึงใน ; สุนทร อนนต์ศิริพร. 2549 : 8) ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

1.2 ด้านการได้รับยอมรับนับถือ

1.3 ด้านลักษณะของงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน ในการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่

2.1 ด้านการนิเทศงาน

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน

2.3 ด้านนโยบาย

2.4 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2.5 ด้านรายได้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

21 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 202 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 202 คน และครูจำนวน 2,910 คน รวม 3,112 คน

22 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสำเร็จรูป ของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คนและครูจำนวน 318 คน โดยสุ่มตามระดับชั้น อย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148 -149) และจึงดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครู

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สภาพจริง หมายถึง การแสดงออกด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

2.สภาพที่คาดหวัง หมายถึง ความต้องการ ความรู้สึก ความคิดเห็นเฉพาะตัวของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

3. แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนอง ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แยกเป็น

3.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล 5 ประการคือ

3.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมาย ถึงความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น รวมถึงการแสดงถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

3.1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือหมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องซึ่งอาจอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเพิ่มขึ้น

3.1.3 ด้านลักษณะของงาน หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

3.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้น

3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่คลอดเวลา

3.2.1 ด้านการนิเทศงาน หมายถึง การได้รับเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในรูปแบบต่างๆ เช่นการฝึกอบรม การประชุม การศึกษาพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้น

3.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆ

3.2.3 ด้านนโยบาย หมายถึง ปรัชญา นโยบาย แนวทางในการดำเนินการของโรงเรียน

3.2.4 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้อง ความร่วมมือระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน หรือนักเรียน

3.2.5 ด้านรายได้ หมายถึง สิ่งที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน ทั้งในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่น

4. การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่ต้องดำเนินการอย่างมีระบบในห้องเรียนของตนเอง และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความก้าวหน้าสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพของตนเอง

5. การสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจเพื่อให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างเต็มที่ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

5.1 ปัจจัยกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ประการ คือ

5.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้ประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการแสดงถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลต่อเด็กนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับเงินเพิ่มขึ้นจากผลการทำวิจัยในชั้นเรียน

5.1.3 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นงานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอันเกี่ยวข้อง กับการทำวิจัยในชั้นเรียนและมีอำนาจในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5.1.5 ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง การงานหมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้น เมื่อสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน

5.2 ปัจจัยค้ำจุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุน มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

5.2.1 ด้านการนิเทศงาน หมายถึง การได้รับเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในรูปแบบต่างๆ เช่นการฝึกอบรม การประชุม การศึกษาพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้น เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

5.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการทำวิจัยในชั้นเรียน

5.2.3 ด้านนโยบาย หมายถึง ปรัชญา นโยบาย แนวทางในการดำเนินการของโรงเรียนเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

5.2.4 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้อง ความร่วมมือระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน หรือนักเรียนอันเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

5.2.5 ด้านรายได้ หมายถึง สิ่งที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน ทั้งในรูปตัวเงิน และผลประโยชน์อื่นจากการทำวิจัยในชั้นเรียน

6. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

7. ครู หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1-3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

8. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุด จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

8.1 ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี

8.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แรงจูงใจ
   - 1.1 ความหมายแรงจูงใจ
   - 1.2 ความสำคัญและประโยชน์แรงจูงใจ
   - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
   - 1.4 การสร้างแรงจูงใจ
   - 1.5 เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ
2. การวิจัยในชั้นเรียน
   - 2.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
   - 2.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
   - 2.3 ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน
   - 2.4 กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
   - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แรงจูงใจ (Motive)

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่จำเป็นต้องอยู่ร่วมกันและการอยู่ร่วมกันก็จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ การร่วมกันประกอบกิจกรรมต่างๆ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจเป็นสำคัญ ความเต็มใจของมนุษย์ ต้องอาศัยมนุษย์สัมพันธ์ต่อกันเป็นพื้นฐาน การจูงใจให้คนทำงานหรือร่วมกันทำงานการใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานทุกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความพอใจ สมัครใจที่จะทำงาน ซึ่งการจูงใจมิใช่จะเกิดขึ้นมาเอง จะต้องมีสิ่งจูงใจ นั่นก็คือ แรงจูงใจซึ่งเป็นแรงที่จะผลักดัน

ให้กับบุคคลแสดงพฤติกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น แรงจูงใจจึงเข้ามามีบทบาทต่อการประสานการทำงานอย่างเต็มใจ อันส่งผลถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธี ที่ผู้นำทุกหน่วยงานต้องทราบว่าหมายถึงอะไร มีแนวทางในการนำไปใช้อย่างไรต่อผู้ร่วมงาน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานทุกงานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ จึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจูงใจและแรงจูงใจซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานดังนี้

กูด (Good. 1973 : 375) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ

อารี พันธ์มณี (2534:179 ; อ้างถึงใน ยุพิน สมร่าง : 37) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motive) หมายถึงภาวะใดๆก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา การจูงใจ(Motivation) หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆที่เป็นแรงจูงใจ มาแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่างๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง

ยุพิน สมร่าง (2547 : 38) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการหรือปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เกิดความพร้อม ความพอใจที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

นิภา แก้วศรีงาม (2549 : 1) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการ ที่บุคคลถูกกระทำโดยจูงใจให้กระทำ หรือดิ้นรน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากพฤติกรรมที่มิใช่เห็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ลักษณะการตอบสนองสิ่งเร้าปกติขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก การหันไปมองเมื่อมีคนเดินผ่านหน้า การยกหูโทรศัพท์ เมื่อกริ่งดังขึ้น นี่เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่ยังไม่จัดว่าเป็นการจูงใจ หรือจะจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ

พิกุลทอง สังข์เงิน (2549 : 1) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงซึ่งควบคุมพฤติกรรมของคน อันเกิดจากความต้องการ(Need)พลังกดดัน(Drive)หรือความปรารถนา(Desire)ที่พยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นเอง สิ่งเร้าภายในได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง ซึ่งเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรม เพื่อทดแทนสิ่งที่ขาด หรือต้องการนั้นส่วนสิ่งเร้าภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาแรงเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนา

ในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือสองอย่างพร้อมกันได้

ชนิตว์สรณ์ ตรีวิทยาภูมิ (2549 :1) แรงจูงใจ คือแรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะรับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

สถาบันเด็ก มูลนิธิเด็ก (2549:1)แรงจูงใจคือ สภาวะภายนอก หรือในร่างกายมนุษย์ที่มาทำให้มีพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย (Goal Directed) แรงจูงใจอาจเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ ไม่ว่าจะเกิดจากอะไรก็ตามจะทำให้คนมีพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้นๆ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงหรือพลังที่จะกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานและความต้องการนั้นทำให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดความพยายามหาสิ่งที่ต้องการ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอันเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการ เป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆที่ทำให้เกิดความพอใจ ดังนั้นการดำเนินชีวิตทุกคนจะต้องมีเป้าหมาย จึงจำเป็นจะต้องมีพลังในการขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จ แต่ในการที่จะทำอะไรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีการสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความพยายามหาสิ่งที่ต้องการ นั่นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายในหากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสม บุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

ความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ตามภารกิจในชีวิตประจำวันทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีสิ่งกระตุ้นให้เกิดพลังก่อให้เกิดประโยชน์ตามมา ดังนั้นมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจแตกต่างกันดังนี้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจมีอิทธิผลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานอย่างเต็มที่และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจ

เพราะการตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

วรูม (Vroom .1970 : 10) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

สุไท เจริญสุข (2531 : 17) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. เป็นตัวการที่ก่อให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม

2. เป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง

3. เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง (เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนอง อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของเป็นการเสริมแรงเสมอ)

สุชา จันทน์เอม (2533 : 71-72 ; อ้างถึงใน ขุพิน สมร่าง : 46) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่แสดงพฤติกรรมต่างๆ อันจะทำให้เกิดการที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดและทำให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แรงจูงใจยังทำให้บุคคล สามารถปฏิบัติงานนำไปสู่ปลายทางที่ตนเองคาดหวังไว้

ขุพิน สมร่าง (2547 : 46) สรุปความสำคัญของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมากเพราะการที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจ ที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้น ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นและถ้ามนุษย์มีความพอใจแล้ว ก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของตนเองมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น จึงสรุปว่า แรงจูงใจมีความสำคัญยิ่ง เพราะบุคคลจะทำงานให้เกิดผลสำเร็จได้นั้น ต้องมีการเสริมแรงเช่นให้รางวัลสิ่งตอบแทนอื่นๆเพราะมนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการซึ่งความต้องการนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งจะต้องมีวิธีการในการสนองความต้องการเหล่านั้นได้ การจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน สามารถเข้าใจถึงพฤติกรรมและวิธีการในการหาแนวทาง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความเต็มใจให้ความร่วมมือ ร่วมใจกัน สามารถทำงานเป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การจูงใจถือเป็นหน้าที่อันสำคัญที่หัวหน้างานพึงจัดขึ้นในองค์การ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพราะเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นเพื่อให้สนองความต้องการ ความจำเป็นของคนในองค์การ อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลและองค์การได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547 : 151)

1. เสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน

2. เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

3. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนงาน

4. เสริมสร้างความจงรักภักดีของคนงานต่อองค์การ

5. ช่วยควบคุมให้งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

6. ช่วยให้คนงานมีความคิดสร้างสรรค์ขึ้นได้

7. เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อองค์การ เมื่อทำงานก็ทำอย่างมีความสุข

8. งานที่ได้มีประสิทธิภาพ

9. เกิดความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆเกิดการประสานน้ำใจทำงานร่วมกัน

10. การฝ่าฝืนระเบียบน้อยลง การทำงานราบรื่น

11. ประหยัดค่าจ้างแรงงานได้พอสมควร

12. เสริมสร้างขวัญกำลังใจความพึงพอใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจ ดังนี้

1. **เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แต่ละบุคคลในองค์การและหมู่คณะเป็นการสร้างพลังรวมกันของกลุ่ม**

2. **ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยสามัคคี**

3. **สร้างขวัญและกำลังใจ และท่าทีที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ**

4. **ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ**

5. **ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน**

6. **เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆ ในองค์การเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การรู้จักหน้าที่ช่วยเหลือกัน**

7. **ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุข**

8. **แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

สมพงษ์ เกษมสิน (2549 : 11) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจว่า

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์การและแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ

3. สร้างขวัญและท่าที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานอย่างยิ่ง และมีประโยชน์ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม ช่วยส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ ทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน สามารถจูงใจให้สมาชิกขององค์การ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆเกิดความรักความศรัทธาองค์การ ตลอดจนเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ จากความสำคัญและประโยชน์ของแรงจูงใจดังกล่าวนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องอาศัยหลักแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจมาใช้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานทุกงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกันอีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจที่มาจากกลุ่มความคิดต่างๆ แล้วร่วมกันตั้งสมมติฐานขึ้นทำการศึกษา ค้นคว้าเพื่อให้ได้คำตอบเพื่อช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ว่า สาเหตุที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมต่างๆออกมานั้นเพราะเหตุใด มีสิ่งใดเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำเช่นนั้น และสิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร จึงมีนักทฤษฎีให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ แตกต่างกันหลายประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547 : 144-148)

แนวคิดเรื่องความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาเสนอแนวคิดที่เรียงลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need) พัฒนามาจากแนวคิดของเขาเองที่ได้จากประสบการณ์คลินิก แบ่งลำดับขั้นความต้องการออกเป็น5 ขั้น จากต่ำสุดขึ้นไปดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) ความต้องการหรือแรงขับนี้เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์ ที่จะก่อให้เกิดความพอใจได้แก่ปัจจัย 4 ได้แก่อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety, Stability and Security Need) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะอยู่อย่างปลอดภัยในสิ่งแวดล้อม มีอิสระจากสิ่งคุกคามต่าง ๆ ด้วย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก ความห่วงใย การยอมรับของกลุ่ม (Affliation, Belonging to Group,Love Need) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการได้รับความห่วงใยความปรารถนา ที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม จากการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะต้องมีการอภิปราย ถกเถียงกันด้วยเหตุผลต่างๆจะมีความจำเป็นมากในการทำงานแบบไม่เป็นทางการ

ขั้นที่ 4 ความต้องการความภาคภูมิใจ (Self - Esteem Need) เป็นความต้องการมีความภาคภูมิใจเป็นแบบความต้องการของตนเอง (Ego Need) และต้องการมีฐานะทางสังคม (Social Recognition) ต้องการตำแหน่ง ฐานะเด่น มีความสามารถ ความก้าวหน้า มีเกียรติยศชื่อเสียง

ขั้นที่ 5 ต้องการทำตามที่ตนเองเข้าใจ (Self- Actualization Need) เป็นความต้องการทำความเข้าใจตนเอง เป็นความต้องการสูงสุด ตามความต้องการของจิตใจของตนเอง การเข้าใจถึงสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยการยอมรับได้ ทั้งในส่วนที่เป็นจุดอ่อน จุดบกพร่องของตนเองเพื่อให้ตนเองมีศักยภาพสูงสุด

สรุปแนวคิดของมาสโลว์ว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ประการ คือความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย การความรัก ความห่วงใย การยอมรับของกลุ่มความภาคภูมิใจ และต้องการทำตามที่ตนเองเข้าใจซึ่งความต้องการดังกล่าวนี้ การจูงใจก่อให้เกิดพลัง สิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดนักทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจดังนี้

แนวคิดการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ทฤษฎีการจูงใจว่าด้วย E R G ของแอลเดอร์เฟอร์ ได้พัฒนามาจากทฤษฎีการจูงใจ ของมาสโลว์ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกออกเป็น 3 ประเภทและเห็นว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภท จะประกอบด้วย

E คือ ความต้องการความอยู่รอด (Existence Need)

R คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม (Relatedness Need)

G คือ ความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต (Growth Need)

แนวคิดของแมคคลีแลนด์ (David C.Mc Cleland)ให้แนวคิดว่า แรงจูงใจที่เขาทำการศึกษามีอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement)
2. ความต้องการความผูกพัน (Affiliation)
3. ความต้องการมีอำนาจ (Power)

ความต้องการทั้ง 3 ประการนี้ ความต้องการด้านสัมฤทธิผลหรือความสำเร็จของงานถือว่ามีความสำคัญสูงสุดและเชื่อว่าคนต้องการอยากมีอำนาจมากและมีความต้องการที่จะผูกพันน้อยจะเป็นคนที่เป็นนักบริหารงานที่ดี

แนวคิดของอาจีริส (Chris Argyris)

มีความเชื่อว่ามนุษย์จะทำงานได้ดีนั้น เกิดจากแรงจูงใจหลัก 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ที่มีสุขภาพจิตดีคือจะต้องผ่านกระบวนการพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ (Maturation) คือกระบวนการเปลี่ยนคน ดังนี้

(1) จากคนเฉื่อยชาเป็นคนกระตือรือร้นในการทำงาน

(2) จากคนที่พึ่งพาคนอื่นมาเป็นคนที่เป็นอิสระอาศัยตนเองเป็นหลัก

(3) จากคนที่มีพฤติกรรมเพียงไม่กี่แบบ เป็นคนที่มีพฤติกรรมซับซ้อน

(4) จากคนที่มีความสนใจชั่วคราว เป็นคนที่สนใจหนักแน่น

(5) จากคนที่มองอะไรสั้น ๆ เป็นคนมองการณ์ไกล

(6) จากคนที่มีบทบาทเป็นลูกน้อง(สมัยเด็ก) เป็นคนที่เท่าเทียมเพื่อนและเป็นหัวหน้างาน

(7) จากคนที่ไม่รู้จักตนเองเป็นคนที่สามารถควบคุมตนเองได้

2. การจัดองค์การแบบราชการเป็นรูปปิรามิด เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ ไม่สามารถพัฒนาตนได้เต็มที่ เพราะโครงสร้างดังกล่าวกดดันคนงานให้ยอมตามความประสงค์ของฝ่ายจัดการเป็นสภาพที่คนงานอยู่ภายใต้การควบคุมขององค์การโดยสิ้นเชิง

3. การจัดองค์การที่ยึดพฤติกรรมและจิตใจของคนงานเปิดโอกาสให้คิด ลดการควบคุมให้น้อยลง ส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์การ

แนวคิดวิธีการจูงใจของแมกเกรเกอร์ (Dorgla Mc Gregor)

แมกเกรเกอร์เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Yโดยมีหลักว่าการเลือกใช้วิธีจูงใจขึ้นอยู่กับว่าคน ๆ นั้นมีลักษณะเป็นคนแบบ X หรือเป็นคนแบบ Y โดยนักบริหารเชื่อว่า

คนแบบ X เป็นคนที่ไม่ชอบทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงงานและคนงานก็คอยจะปัดความรับผิดชอบและพยายามรับคำสั่งที่เป็นทางการเท่านั้น คนงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญ ต่อความมั่นคงของงานและมีความทะเยอทะยานน้อยมาก

คนแบบ Y เป็นคนที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มองว่างานเป็นเรื่องสนุก ผ่อนคลาย คนจะสามารถควบคุม และกำกับตนเองได้ ผูกพันอยู่กับความสำเร็จของงาน สามารถทำงานอย่างรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างงาน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปๆได้ว่าการจูงใจเป็นความความต้องการของมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยความต้องการความอยู่รอด ความต้องการมีความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ความสัมพันธ์ด้านทางสังคม ความต้องการทางด้านสัมฤทธิ์ผล และความต้องการมีอำนาจ นอกจากนี้ยัง มีความเชื่อว่า

มนุษย์จะทำงานได้ดีเกิดจากแรงจูงใจคือการเป็นมนุษย์ที่มีสุขภาพจิตดีการจัดองค์การแบบราชการเป็นการจัดการภายใต้การควบคุมขององค์การและจัดการตามแบบประชาธิปไตยใช้หลักการจูงใจตามทฤษฎี X และทฤษฎี Yโดยมีหลักว่าการเลือกใช้วิธีจูงใจขึ้นอยู่กับว่าคนๆนั้น มีลักษณะเป็นคนแบบ X หรือเป็นคนแบบ Yและเชื่อว่า คนแบบ X เป็นคนที่ไม่ชอบทำงานพยายามหลีกเลี่ยงงานและคนงานก็คอยจะปัดความรับผิดชอบและพยายามรับคำสั่งที่เป็นทางการเท่านั้นและคนแบบ Y เป็นคนที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มองว่างาน เป็นเรื่องสนุกผ่อนคลาย คนจะสามารถควบคุมและกำกับตนเองได้ ผูกพันอยู่กับความสำเร็จของงานสามารถทำงานอย่างรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีอีกทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งขยายความทฤษฎีของมาสโลว์ ทฤษฎีนี้ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน(Hygiene Factors) (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2549 : 5) ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ที่สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันกับปัญหาจะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนี้อาจจะถูกยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออก อื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ เป็นความท้าทาย ความน่าสนใจ ความแปลกโอกาส ที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคล ในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygienc Factor) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

2.1 ด้านการนิเทศงาน เป็นการได้รับเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การประชุม การศึกษา พัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้น

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงานได้แก่สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก ต่างๆ

2.3 ด้านนโยบาย เป็นปรัชญา นโยบาย แนวทางในการดำเนินการขององค์การ เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.4 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นความผูกพัน ความเกี่ยวข้อง ความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู ครูกับเพื่อนร่วมงาน หรือนักเรียน

2.5 ด้านรายได้ หมายถึง สิ่งที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน ทั้งในรูปตัวเงินและผลประโยชน์อื่น

จากทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจนั้นเกิดจากปัจจัย 2 ปัจจัย คือปัจจัยกระตุ้น ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงานส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของงาน นโยบายและด้านรายได้

ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นแนวทางในการนำไปใช้กับบุคคลในหน่วยงานทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องนำเทคนิคและวิธีการต่างๆมาใช้ด้วยจึงจะประสบผลสำเร็จ การให้ ขวัญกำลังใจครูเป็นการกระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลถึงความสำเร็จของงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และการสร้างแรงจูงใจ จึงต้องอาศัยหลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

การสร้างแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการเสริมสร้างพลังหรือแรงกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำวิจัยในชั้นเรียน ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

พัทยา สายหู (2545 : 1-2) ได้แบ่งแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการวิจัยเป็น 2 อย่าง คือ

1. แรงจูงใจภายใน ได้แก่ การเกิดปัญหาสะกิดใจให้สงสัย และมีความต้องการอยากรู้ในคำตอบของปัญหานั้นๆ

2. แรงจูงใจภายนอก ได้แก่กฎเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุน และสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ

แรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่มีประสิทธิผลยั่งยืน แรงจูงใจภายนอกเป็นเพียงการทำงานรับจ้างเพื่อรางวัลหรือตอบแทนฉาบฉวย ไม่เป็นการสร้างสรรค์คุณค่าอย่างแท้จริง ดังนั้นการส่งเสริมการวิจัย ควรเริ่มจากแรงจูงใจภายใน กระตุ้นให้เกิดการมองปัญหาในสาขาของตน ขั้นที่สอง คือ ให้เกิดความต้องการค้นหาคำตอบสำหรับปัญหานั้นๆ เมื่อจูงใจภายในแล้ว จึงมีการจูงใจภายนอก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้

เฉลย ภูมิพันธุ์ (2546 : 33 - 34) กล่าวว่า การทำงานนั้นต้องอาศัย คน (Man) เงิน (Money) วิธีการปฏิบัติ วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีดำเนินการ (Management) สำหรับกำลังคนนั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเรานั้นมีความต้องการหลากหลายดังนั้น เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดังนั้นความต้องการของบุคคลจึงเป็นบ่อเกิดของแรงจูงใจทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานไปในทางบวกหรือลบก็ได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยหลายอย่างมาพิจารณา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในการจูงใจนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ถึงความต้องการของบุคคล โดยการการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างค่านิยมร่วมกันโดยคำนึงถึงความต้องการทางสรีระตลอดจนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคลในองค์การ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและ มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องนำเทคนิคการจูงใจมาใช้ ดังนี้

เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ

อำนาจ ศรีศิลา (2545 : 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเป็นหัวใจสำคัญที่จะต้องพยายามใช้เทคนิคการจูงใจด้วยการใช้ศิลปะต่างๆในสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ทั้งรายบุคคลและหมู่คณะเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและผลผลิตที่ได้มีคุณภาพ

สถาพร ปิ่นเจริญ (2547 : 45) กล่าวว่า การบริหารให้ประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารหลายคน ก็สามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ หากเข้าใจถึงสาเหตุและผลของความร่วมมือร่วมใจของผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจได้นั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับคำว่า "ความต้องการ" และ" การจูงใจ" หากได้รับการตอบสนองให้พึงพอใจแล้ว จะเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

การจูงใจเป็นเทคนิคและวิธีการของผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงาน การใช้ระเบียบข้อบังคับ ควบคุมการปฏิบัติงาน ขององค์การ หรือพฤติกรรมของหัวหน้างาน ก็เป็นสิ่งจูงใจให้มี สัมพันธภาพ ราบรื่นและเสริมสร้างผลงานขององค์การให้สูงขึ้น ดังนี้

(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547 : 149-150)

1. การแบ่งงานให้เหมาะสม
2. การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล
3. กำหนดเงินเดือน ค่าจ้างและเป็นธรรม
4. ความก้าวหน้าในการงานและพยายามปรับปรุงงานอยู่เสมอ
5. จัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ

การสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น เป้าหมายอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมมือและปฏิบัติงานทุกงานอย่างราบรื่น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่จะกระตุ้นจูงใจให้เกิดพลัง ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ การจูงใจนี้เป็นเทคนิคอย่างหนึ่งในการบริหารงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจและสามารถทำได้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนี้ตามแนวคิดทฤษฎี ผลการศึกษาของนักจิตวิทยาและนักวิจัยพฤติกรรมศาสตร์แต่ละด้านจะเห็นได้ว่ามีบางแนวทางต่างกันบางแนวทางใช้หลักการเดียวกันตามการศึกษาและข้อค้นพบที่ได้เนื่องจากเป็นการศึกษาธรรมชาติ การจูงใจในมนุษย์ด้วยกันซึ่งเป็นภาวะปกติที่จะได้ข้อค้นพบทั้งส่วนที่เหมือนกันและต่างกัน เพราะมนุษย์มีทั้งลักษณะบางประการที่เป็นตัวร่วมที่คล้ายคลึงกันและลักษณะบางประการที่แตกต่างกันไป ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคคล จึงต้องอาศัยหลักการและทฤษฎี อันเป็นข้อค้นพบจากบุคคลส่วนใหญ่ ที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ยังต้องศึกษาลักษณะของบุคคลเฉพาะรายที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อเลือกใช้กลวิธี ที่เหมาะสมสอดคล้องกับบุคคลนั้น บางครั้งยังพบว่า กลวิธีในการสร้างแรงจูงใจต่างๆที่ศึกษามามากมาย ไม่ว่าจะเลือกใช้วิธีใดๆ ก็ยังอาจไม่ได้ผล อาจต้องศึกษาทดลองด้วยตนเอง จนกว่าจะพบวิธีที่ถูกต้องเหมาะสม

จากการศึกษาผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องของแรงจูงใจในการทำวิจัย ซึ่งจากการศึกษาทั้งแนวคิดทฤษฎีและเอกสาร พอสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้น เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากลักษณะการทำวิจัยในชั้นเรียนและกระตุ้นให้เกิดความรู้ทำให้เกิดความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนจึงต้องอาศัยหลักแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจโดยนำหลักทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก มาประยุกต์ใช้ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน เป็นการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่ไม่สนใจในการจัดกระบวนการบริหารให้เอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนของครูได้แก่

1.1.1 ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนนำผลงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการได้รับตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้นกว่าเดิม

1.1.2 ให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่ครูผู้ทำวิจัย

1.1.3 ให้การยกย่องชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนต่อที่ประชุมในโรงเรียนและที่อื่นๆ

1.1.4 สนับสนุนให้ครูที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนให้ได้รับคัดเลือกเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นการให้เกียรติและยกย่องครูที่มีความสามารถด้านการวิจัย ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสำคัญ ที่จะทำให้ครูเกิดกำลังใจและความภูมิใจในผลงานการวิจัยของตนเอง รวมทั้งเผยแพร่ผลงานการวิจัยให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายได้แก่

1.2.1 ให้โอกาสครูผู้มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนนำไปประกอบการเลื่อนวิทยฐานะของตนเอง

1.2.2 สนับสนุนให้ผู้วิจัย เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.2.3 พิจารณาให้ความดีความชอบแก่ครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียนแล้วนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานในหน้าที่

1.2.4 ชี้นำยั่วยุให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยในชั้นเรียนเป็นพื้นฐาน

1.3 ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติและรับผิดชอบอยู่ ซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตรงกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่และสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.3.1 จัดให้มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเสริมความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู

1.3.2 จัดระบบดูแลเอาใจใส่ครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตน

1.3.3 จัดแบ่งงานมอบหมายงานให้สอดคล้องกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

1.3.4 จัดส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความสนใจของครู

1.4 ด้านความรับผิดชอบการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจและเอาใจใส่ดูแลเพื่อให้ครูทำวิจัยในโรงเรียนได้รับความช่วยเหลือทั้งในด้านความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ได้แก่

1.4.1 จัดส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบโครงการวิจัยในชั้นเรียน

1.4.2 สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน เป็นครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

1.4.3 ส่งเสริมให้ครูในสายเดียวกันได้มีโอกาสปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน

1.4.4 สนับสนุนให้นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปเผยแพร่ให้เป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไป

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานการส่งเสริมในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนที่เป็นการให้บำเหน็จความชอบหรือการนำไปเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามภาระหน้าที่ของครูที่เกิดจากผลการที่ครูได้ทำการวิจัยในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยใช้ผลงานการวิจัยของครูเป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่งเพื่อการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของครูให้สูงขึ้นได้แก่

1.5.1 กระตุ้นยั่วยุให้ครูคิดปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย อันเป็นทางความก้าวหน้าอาชีพของครู

1.5.2 จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศการวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อทำการวิจัย

1.5.3 เปิดโอกาสให้ครูที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนสามารถสับเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น

1.5.4 ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัยมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน

2.1 ด้านการนิเทศงาน

2.1.1 ติดตามเพื่อให้รับรู้ปัญหาข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยของครู จนได้จุดที่ควรปรับปรุงครู ให้ทำวิจัยในชั้นเรียน

2.1.2 ติดตามดูแลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน

2.1.3 พยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู

2.1.4 มีส่วนร่วมในการให้การนิเทศ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน

2.2.1 จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน

2.2.2 มีอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องคิดคำนวณ กระดาษอัดสำเนา เป็นต้น

2.2.3 จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น มีห้องหรือมุมใดมุมหนึ่งสำหรับศึกษาค้นคว้างานวิจัย

2.2.4 ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดหา เอกสารตำราและงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

2.3 ด้านนโยบาย

2.3.1 จัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจน

2.3.2 ประชุมชี้แจงคณะครูเพื่อทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และบทบาทที่ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

2.3.3 ให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายในการบริหารงานวิจัยในชั้นเรียน

2.3.4 จัดให้มีนโยบายส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน หรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

2.4 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2.4.1 จัดให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความรู้และประสบการณ์การวิจัยในชั้นเรียน

2.4.2 ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถทางการวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้ครู

2.4.3 สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

2.4.4 ติดต่อประสานงานเพื่อหาแหล่งความรู้หรือที่ปรึกษาวิจัยในชั้นเรียนให้ครูทราบ

2.5 ด้านรายได้

2.5.1 ให้ความช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน

2.5.2 สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.5.3 สนับสนุนให้ได้รับผลตอบแทนในการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.5.4 ส่งเสริมการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ

ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน จึงเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจทำงานให้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะคิดหาแนวทางหรือเทคนิคต่างๆ โดยใช้ปัจจัยต่างๆมาช่วยประยุกต์กับเทคนิคการจูงใจ ให้ได้ผลปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมและรับรู้นโยบายแผนงานโครงการขององค์การ ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การได้ตรงกัน ครูทุกคนมั่นใจว่าทำงานแล้วจะได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า มีมาตรการที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรมและเมื่องานขององค์การได้รับความสำเร็จทุกคนในองค์การควรได้รับการยกย่องร่วมกัน ควรมีการกำหนดหน้าที่ของงานไว้ให้ถูกต้องชัดเจน ลักษณะของงานและการปฏิบัติงานควรให้เหมาะสมกับความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ มีแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ ต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ตลอดจนฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการมีความรักสามัคคีกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยนำเทคนิคและวิธีการต่างๆ มาสร้างแรงจูงใจให้ครูมีขวัญกำลังใจในการในการปฏิบัติหน้าที่ ก่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพและก่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน มีนักวิชาการและนักทฤษฎีได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ "การวิจัยในชั้นเรียน" แตกต่างกันดังนี้

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวาณิช (2544 : 11) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยปฏิบัติการชั้นเรียน คือการวิจัยที่ทำโดยครูในห้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2544 : 47) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยประเภทปฏิบัติการ (Action Research) คือการวิจัยที่มีเป้าหมายเพื่อนำผลไปใช้ปฏิบัติงานจริงด้วย เพราะเป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยมีครูเป็นผู้ทำการวิจัยจึงเรียกว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research : CAR)หรือเรียกสั้นๆว่าวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research : CR) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเพื่อนำผลไปพัฒนาและถ้าพบข้อบกพร่องก็ทำการวิจัยและนำผลไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการวิจัยและพัฒนา(Research &Development)การวิจัยในชั้นเรียนคือ การใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ค้นคว้าเพื่อสร้างความรู้ใหม่ทางการศึกษา

ดำรณ ล้อมในเมือง (2544 : 14) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าของครู เพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือพฤติกรรมนักเรียนและคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนด้วยกระบวนการที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบในสภาพการณ์หรือบริบทของชั้นเรียน

สมบัติ บุญประคม (2545 : 36 ; อ้างถึงในชาญยุทธ นาเจริญ. 2545 : 11) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบผู้วิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติและวิเคราะห์วิจารณ์ผลการปฏิบัติโดยการใช้วงจร 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน การลงมือกระทำจริง การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเพื่อจะนำไปสู่การปรับปรุงแผนเข้าสู่วงจรใหม่จนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขปัญหาได้จริง หรือสภาพการณ์ของ สิ่งที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชาญยุทธ นาเจริญ (2545 : 11) ได้สรุปว่ากระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ โดยเป็นการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการวิจัยที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของครู โดยครูเป็นผู้ทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ กล่าวคือ ครูเป็นนักวิจัยที่ทำหน้าที่ทั้งผลิตงานวิจัยและบริโภคงานวิจัย

จากความหมายการวิจัยในชั้นเรียนที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนหมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหา มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนที่ต้องดำเนินการการอย่างมีระบบในห้องเรียนของตนเองและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี ความรู้ ความสามารถและ มีความก้าวหน้าสามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพของตนเอง

ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ประการหนึ่งว่า ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งนี้ต้องส่งเสริมให้ผู้สอนจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ผู้สอนและผู้เรียนอาจไปพร้อมกันจากแหล่งทรัพยากรเรียนรู้ต่างๆ ทั้งในโรงเรียนและในชุมชนการวิจัยในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษา เพราะการวิจัยในชั้นเรียนสามารถนำมาแก้ไขและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียนได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ครูจึงมีบทบาทเพิ่มขึ้นจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นนักวิจัย อีกบทบาทหนึ่ง ซึ่งการเป็น

นักวิจัยในที่นี้ก็คือวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบๆตัวนักเรียนนั่นเองโดยหวังผลเพื่อนำมาพัฒนาส่งเสริม ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาให้เด็กได้มีการพัฒนาการและมีกระบวนการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายการศึกษาระบุไว้ชัดเจนในเรื่องเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 ข้อ 5 ระบุว่า " ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ" นอกจากนี้แล้ว ในมาตรา 30 ยังกล่าวต่อไปอีกว่า "ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา จึงเห็นได้ว่า ครูมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มบทบาทเป็นนักวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลมาปรับปรุงการจัดกิจกรรมเสริมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นโดยไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นครูผู้สอนในระดับใดสามารถจะทำวิจัยได้ตั้งแต่อนุบาลถึงอุดมศึกษา จึงปฏิเสธไม่ได้ว่า การศึกษาระดับชั้นต้นๆไม่จำเป็นต้องมีการวิจัยก็ได้ นั่นเป็นความคิดที่ผิด งานวิจัยในชั้นเรียน จะยากง่ายซับซ้อนอย่างไรขึ้นอยู่กับระดับของผู้เรียนขึ้นอยู่กับระดับปัญหาและสภาพแวดล้อม ดังนั้นจึงทำวิจัยได้ทุกระดับการศึกษา (พัฒนา แสวงศักดิ์. 2543 : 72-73)

ชาตรี เกิดธรรม (2544 : 13-14) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมด้วยตัวของครูผู้สอนเอง มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดด้วยตัวของครูเอง ซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัยโดยการนำนวัตกรรม เทคนิค หรือวิธีการที่มีคุณภาพ ผ่านกระบวนการวิจัยที่น่าเชื่อถือได้มาแล้วใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยตรงอันจะมีผลให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้นละยังเป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าทางวิชาการ

3. เป็นการเผยแพร่ความรู้จากการปฏิบัติจริงอันจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

4. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าด้านการวิจัยการศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

5. เป็นการส่งเสริมหรือพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียน จึงเป็นกระบวนการวิจัย ฝึกให้ผู้วิจัยได้คิดและทำงานอย่างเป็นระบบ ฝึกการเป็นผู้สร้างความรู้และพัฒนางานของตนเองอย่างต่อเนื่องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ นั้นต้องส่งเสริมให้ผู้สอนจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากแหล่งทรัพยากรเรียนรู้ต่างๆทั้งในโรงเรียนและชุมชนดังนั้นวิจัยในชั้นเรียน จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาหลักสูตรและคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัยเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น มีความก้าวหน้าทางวิชาการได้เผยแพร่ความรู้จากการปฏิบัติจริงมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าด้านการวิจัยการศึกษาและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ตลอดจนเป็นการส่งเสริมและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบและส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ซึ่งผลการวิจัยในชั้นเรียนก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ

ชัยพจน์ รักงาม (2538 : 38-47 ; อ้างถึงใน ธนิดา ธนะสีรังกูร. 2546 : 11) ได้ชี้ให้เห็นประโยชน์การวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยจะช่วยปรับปรุงด้านวิชาชีพครู ครูผู้สอนที่ทำการศึกษาและทดลองงานวิจัยอย่างแท้จริงแล้ว จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในการสอน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งเกิดความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่อย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น ยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อวงการศึกษา เพราะคุณค่าคือผลจากการคิดค้นนวัตกรรมการศึกษาขึ้นมาใช้ได้ผลนั้น จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

1. นักเรียนในชั้นเรียนมีความรู้ความสามารถพื้นฐานแตกต่างกัน บางคนเรียนรู้ได้เร็วก็ไม่สร้างปัญหากับครูผู้สอน แต่นักเรียนที่เรียนช้าและครูยังใช้การสอนแบบเดียวแล้วนักเรียนกลุ่มนี้จะเรียนตามไม่ทันและอาจสร้างปัญหากับครู โรงเรียนและสังคมส่วนรวมการที่ครูไม่วางเฉยแต่พยายามคิดวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา คิดหาทางแก้ปัญหาโดยทำวิจัยในชั้นเรียนตั้งแต่เริ่มคิดปัญหาการวิจัยหาทางแก้ปัญหาจนกระทั่งถึงการนำปัญหาที่พบ ไปวิจัย เมื่อครูได้ผลการวิจัยและนำไปใช้ในชั้นเรียนผลดีที่ได้ จะตกอยู่กับนักเรียนที่ได้รับการแก้ไขปัญหา ทำให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เติบโตก้าวหน้าเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคม

2. ครูมีภาระแผนการทำงานอย่างเป็นระบบคือการวางแผนทำงานประจำได้แก่ การ วางแผนการสอน เลือกวิชาที่เหมาะสม ประเมินการทำงานเป็นระยะโดยมีเป้าหมายชัดเจนจะทำอะไรกับใครเมื่อไร ด้วยเหตุผลอะไร และทำให้ทราบผลกระทบว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใดได้อย่างไร โดยการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูจะสังเกตว่าผลการวิจัยนั้นแก้ปัญหาได้หรือไม่ ทำให้ครู เพิ่มความระมัดระวัง ต่อการสอน

ของตนได้เรียนรู้ว่าทฤษฎีการสอนของครูให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และการพิจารณาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบโดยใช้กระบวนการวิจัยพัฒนาการทำงาน ไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

3. ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครูมากขึ้นและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในแต่ละกลุ่มสาระ ตั้งแต่การร่วมกันคิดหาปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ การเขียนรายงาน เพราะ ครูในโรงเรียนมีความถนัด หรือความชำนาญแตกต่างกัน ถ้าได้ระดมสรรพกำลัง จากความถนัดของ แต่ละคนแล้วก็จะทำให้งานวิจัยมีคุณภาพมากขึ้นครูคณิตศาสตร์ที่มีความถนัดในการคำนวณ การนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ครูบรรณารักษ์ช่วยการเขียนบรรณานุกรม ครูภาษาไทยช่วยตรวจสอบการสะกดคำ ครูภาษาอังกฤษช่วยด้านการอ่านเอกสารตำรางานวิจัยจากต่างประเทศเป็นต้น

4. ช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่ดีและได้รับการเผยแพร่โดยทั่วไปซึ่งจะเป็นตัวอย่างและกระตุ้นให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างไม่หยุดยั้งภาพลักษณ์ของวงการศึกษาและผู้มีอาชีพครูจะดีเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากการทำงานอย่างเป็นระบบครูมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบคือ การวางแผนทำงานประจำ ได้แก่ วางแผนการสอน เลือกวิชาสอนที่เหมาะสม ประเมินการทำงานเป็นระยะ โดยมีเป้าหมายชัดเจนว่าจะทำอะไรกับใคร เมื่อไร ด้วยเหตุผลอะไรและทำให้ทราบผลการกระทำว่า บรรลุเป้าหมายเพียงใดได้อย่างไร โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนครูจะสังเกตว่า ผลการวิจัยนั้นแก้ปัญหาได้หรือไม่ ทำให้ครูเพิ่มความระมัดระวังต่อการสอนของตน ได้เรียนรู้ว่าทฤษฎีการสอนซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติเป็นอย่างไร สิ่งเหล่านี้เป็นการพัฒนาการสอนของครูให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ธนิดา ธนะสีรังกูร (2546 : 11)กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัย ในชั้นเรียนเป็นประโยชน์กับครูในแง่สืบค้นปัญหาโดยครูผู้สอนดำเนินการพัฒนานวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหา โดยครูนั่นคือ “ครูค้น ครูคิดและครูแก้ปัญหานักเรียนในชั้นเรียนได้” การวิจัยช่วยปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการขอเลื่อนตำแหน่งของครูให้สูงขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งที่มีประโยชน์และมีคุณค่ายิ่งต่อครูและนักเรียน ครูคือผู้สอนและส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ มีทักษะและความสามารถ ปฏิบัติตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข นักเรียนคือผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้และฝึกฝนจากครู รับการพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และใฝ่เรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ในแง่ที่เป็นการสืบค้นหาปัญหาการเรียนการสอนโดยครูผู้สอนดำเนินการพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยครู นั่นคือ “ครูผู้ค้น ครูผู้คิด และครูผู้แก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ด้วยการวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูผู้สอนจึงต้องศึกษา กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยในชั้นเรียนต่อไป

กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน

กระบวนการวิจัย ประกอบด้วย การวางแผนวิจัย (Planning) ปฏิบัติตามแผน (Acting) เก็บรวมรวมข้อมูล (Observing) และสะท้อนความรู้ ข้อค้นพบ ข้อสังเกต (Reflecting) หรือเรียกย่อๆว่า กระบวนการ PAOR รายละเอียดจะได้กล่าวต่อไปกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน โดยยึดหลักการทางวิทยาศาสตร์ ดังนี้

1. การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียนจะต้องเริ่มต้นด้วยการมองปัญหาของเรื่องที่จะวิจัยอย่างชัดเจนเพราะการมองเห็นปัญหานำไปสู่ความต้องการในการแก้ไขปรับปรุงหรือการพัฒนาและความต้องการ นี้จะนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยจะสามารถมองปัญหาการเรียนการสอนในรายวิชาที่ตนรับผิดชอบได้อย่างชัดเจนโดยทำการสำรวจข้อบกพร่องนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุและความต้องการในการแก้ปัญหาให้ตรงกับสาเหตุนั้นๆ แล้วเขียนออกมาในรูปวัตถุประสงค์ ของการวิจัย การดำเนินการในขั้นตอนที่1จะทำให้ สามารถ กำหนดปัญหาการเรียนการสอนได้อย่างเฉพาะเจาะจงและชัดเจน และสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ด้วย

2. การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ก็ควรศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการวิจัยนั้นว่ามีอยู่ก่อนแล้วอย่างไรบ้าง การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องช่วยครู อาจารย์ในเรื่องต่อไปนี้

2.1. มองปัญหาที่จะทำวิจัยได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2.ได้แนวคิดความรู้พื้นฐาน ตลอดจนทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ที่จะศึกษา

2.3. เห็นแนวทางในการศึกษาปัญหา

2.4. สามารถอธิบายปัญหาโดยเฉพาะ การกำหนดขอบเขตการวิจัยและสามารถอธิบายตัวแปรที่จะศึกษา

2.5. สามารถตั้งสมมติฐานได้อย่างสมเหตุสมผล

2.6. เลือกเทคนิคการสุ่มตัวอย่างได้เหมาะสม

2.7. เลือกเครื่องมือเก็บรวมรวมข้อมูลได้ถูกต้อง

2.8. เลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสมในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะได้เทคนิคในการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับหลักการทฤษฎีหรืองานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว

3. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนนวัตกรรมเป็นรูปแบบหรือวิธีการเรียนการสอนที่ครูอาจารย์พัฒนาขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาในการเรียนการสอนหรืออาจนำรูปแบบและวิธีการสอนที่ทำไว้แล้วมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่ต้องการแก้ไข เช่น สื่อการเรียนการสอน บทเรียนโปรแกรม

ชุดการสอน คู่มือครูฯลฯ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะได้นวัตกรรมที่คาดว่ามีคุณภาพเหมาะสม ที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้เครื่องมือชนิดใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรที่จะวัด เช่น แบบทดสอบใช้วัดตัวแปรเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบสอบถามใช้วัดตัวแปรเกี่ยวกับความจริง ความคิดเห็น ความรู้สึก แบบสังเกตใช้วัดตัวแปรเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ลักษณะการปฏิบัติ สภาพแวดล้อมบรรยากาศการเรียนการสอนฯลฯ ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องศึกษาเครื่องมือแต่ละชนิด ทั้งในด้านลักษณะของเครื่องมือวัดวิธีการสร้างข้อดีและข้อจำกัดของเครื่องมือแต่ละชนิด ซึ่งเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นหรือที่ผู้อื่นสร้างไว้แล้วจะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เช่น ความตรง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability)

5. การทดลอง การรวบรวม การวิเคราะห์ และสรุปผล การวิจัย เมื่อผู้วิจัยสร้างนวัตกรรมและเครื่องมือวัดแล้วขั้นตอนต่อไป คือนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ตามแนวทางที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยควรจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน กำหนดระยะเวลาของการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนไว้

6. การเขียนรายงานการวิจัย เป็นการรายงานการทำวิจัย เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์และสำรวจปัญหา การพัฒนานวัตกรรม การทดลองใช้ การวิเคราะห์ผลสรุปผลอภิปรายและเสนอแนะเป็นการเสนอสิ่งที่ได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเพื่อรายงานผลการศึกษาให้ผู้อื่นทราบเพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป (คุณครู ดอทคอม. 2549 : 2)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นมุ่งที่แสวงหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรมควบคู่ไปกับการสอนของครูที่ประสบปัญหาอยู่และนำนวัตกรรมต่างๆนำไปแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครูจึงต้องปรับปรุงประยุกต์วิธีการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาของนักเรียนและสามารถแก้ปัญหาได้ วิจัยในชั้นเรียนมิใช่เพียงเป็นการเริ่มต้นเท่านั้น การวิเคราะห์สภาพปัญหาเพื่อการวางแผนจัดระบบการทำงานเดิมของครูให้เป็นกระบวนการทำงานที่เป็นการวิจัยในชั้นเรียน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

ปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลว่าครูจะทำหรือไม่ทำวิจัยในชั้นเรียนก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนแบ่งออก 5 ด้าน ได้แก่

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานในโรงเรียน

แมคคลีแลนด์ (McCleland)ได้กล่าวถึงลักษณะของความสำเร็จของงานจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญๆ ได้แก่

1. มีความรับผิดชอบสูง แสวงหาโอกาส เพื่อที่จะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไขปัญหาที่มีอยู่

2. เป้าหมายระดับกลางเพราะหากไม่ประสบผลสำเร็จแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจ ดังนั้นจึงไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป เพื่อลดความเสี่ยงและให้ความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง

3. ต้องการให้รับข้อมูลกลับที่ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อการตัดสินใจของตนในงานครั้งต่อไป

4. ต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความสามารถ เพื่อที่เขาจะได้พยายามปรับปรุงความสามารถของเขาให้ทัดเทียมผู้ที่มีความสามารถ ความรู้สึกเช่นนี้จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบผลสำเร็จสูงต่อไป

2. การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การให้การยอมรับนับถือเป็นเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องแสดงออกต่อความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาโดยการยอมรับ การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบและสามารถทำวิจัยในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทำงานจะประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทดังนี้

กรมสามัญศึกษา (2540 : 47- 50) ได้กำหนดวิธีดำเนินการของผู้บริหารที่สำคัญ คือ การส่งเสริมมาตรการที่จะสร้างขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ให้มีผลงานดีเด่นด้วย การใช้นวัตกรรมในกระบวนการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ เช่นการประชุมแสนอผลงานดีเด่น การส่งเสริมให้เยี่ยมชมผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้มีผลงานเป็นฐานในการสร้างความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงาน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2544 : 51- 53) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีหลักเพื่อส่งเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่สำคัญคือ

1. บุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการทำงานเอง เขาจะมีแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น

2. คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอไม่ว่าจะอยู่ในฐานะและตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะต้องเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

3. การยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานให้ดีเด่นกว่าคนอื่น จะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นและมีความพยายามมากขึ้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชยบ้าง

3. การให้ความสำคัญในการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การนำวิจัยเข้าไปช่วยในการจัดการเรียนการสอนนั้น ครูผู้สอนสามารถวิจัยได้และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ถูกต้องตามความเป็น

แฮส (Hass. 1957 ; อ้างถึงใน จรูญ โกมลบุณย์. 2528 : 32– 40)ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญของการส่งเสริมครู เพื่อพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญ คือจะต้องเสริมและปรับปรุงด้านวิชาชีพครูและครูทุกคนจะต้องศึกษาและทดลองวิจัยกันอย่างจริงจัง เพื่อความก้าวหน้าในการสอน ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยจะต้องกระทำอย่างจริงจังต่อเนื่อง เพื่อให้ ครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบของผู้บริหารจึงเป็นบทบาทที่สำคัญต่อการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนสามารถทำงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบเป็นพันธะผูกพันที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ เป็นความรับผิดชอบต่อการที่จะต้องรายงานและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้เสมอ (บัญชา อึ้งสกุล. 2537 : 70)

กิบบ์ (Gibb. 1969 ; อ้างถึงใน พยุงศักดิ์ จันทรสุรินทร์. 2541 : 2)

ความรับผิดชอบของผู้บริหาร นั้นเป็นความพยายามก่อให้เกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นพลังให้มีการดำเนินการไปตามแนวความคิดที่กำหนดไว้ประสานพลังต่างๆเข้าด้วยกัน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานและทำหน้าที่เป็นต้นแบบในการใช้พลังงานเหล่านั้น ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบที่สำคัญคือ การสร้างบรรยากาศในการวิจัยและงานวิชาการที่มีคุณภาพ อันเป็นคุณลักษณะ ของผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนา มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานใหม่ๆ กระตุ้นให้เขาเป็นตัวของตัวเอง รู้จักความรับผิดชอบ ขยันและมีความคิดสร้างสรรค์

5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครู

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของข้าราชการครูด้านหนึ่ง ซึ่งถือเป็นบทบาทในขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลโดยยึดหลักปฏิบัติกันมาตั้งแต่ดั้งเดิมว่าเป็นการบำเหน็จความชอบที่ได้รับด้วย เนื่องจากบำเหน็จความชอบที่บุคคลมีความพึงพอใจเท่านั้น จึงนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และจะดูได้จากเงินเดือนความมั่นคง สภาพการปฏิบัติงานความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ลักษณะรูปแบบการปกครองบังคับบัญชาโอกาสจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆฐานะทางสังคม การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษานั้น ต้องส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจอันให้เกิดความสำเร็จของงานด้านวิจัยในชั้นเรียน ให้การยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นการให้เกียรติและยกย่องชมเชยครูที่มีความสามารถในด้านการวิจัย ซึ่งผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจและมีความภาคภูมิใจกับ

ผลงานวิจัยของตนเอง รวมทั้งเผยแพร่ผลการวิจัยให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย การให้ความสำคัญ ของการทำวิจัยในชั้นเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่ดูแลเพื่อให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนได้รับความช่วยเหลือทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจและแหล่งค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่ สนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าโดยการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะ มีการประเมินการทำงานของบุคลากร มีการติดตามนิเทศงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทุกๆเรื่อง เป็นการมองเห็นคุณประโยชน์ของงานวิจัยที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญที่จะกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆมาพัฒนาปรับปรุงด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในชั้นเรียนของครู จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ครูผู้สอนจะต้องตั้งใจทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นโดยมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้ทำวิจัย ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆซึ่งโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะดำเนินการจัดให้มีขึ้นในสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสะดวกให้คำปรึกษาหารือ ให้กำลังใจ สร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวย เพื่อให้การวิจัยในชั้นเรียนของครูมีประสิทธิภาพ ครูสามารถนำการวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้นั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆหลายด้านในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจากที่ผ่านมาได้มีผู้ให้ความสนใจทำการวิจัย เพื่อพัฒนาการวิจัยในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างแรงจูงให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งพอที่จะนำเสนอผลงานวิจัย ดังต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 312-330) ได้แบ่งประเภทสิ่งจูงใจที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจออกเป็นสองลักษณะ คือสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส การแบ่งผลกำไร บำเหน็จบำนาญ สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินได้แก่ การยกย่อง การยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การมีส่วนร่วมในความก้าวหน้า ความยุติธรรม การบริหารทางสังคม

พรเพ็ญ ปฏิสัมพิทา (2532 : บทคัดย่อ)ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย คือปัจจัยกระตุ้นประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงานและเงินที่ได้รับ ตามทฤษฎีจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก สามารถทำนายการทำหรือไม่ทำการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตรได้ถูกต้องร้อยละ 71.16

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : บทคัดย่อ)ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการวิจัยทางการศึกษาในประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการทำวิจัย นักวิจัยในหน่วยงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องแรงจูงใจในการทำวิจัย กล่าวคือ นักวิจัยในหน่วยงานส่วนกลางเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย จะขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาของหน่วยงาน ที่จะให้ความสนใจ และให้การสนับสนุนมีทุนให้ทำวิจัยเพียงพอ มีอิสระในการทำงาน มีข้อมูลพื้นฐานที่ทันสมัยและผู้วิจัยต้องมีใจรักที่จะทำงานวิชาการส่วนนักวิจัยในหน่วยงานในส่วนภูมิภาคเห็นว่า ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ทำวิจัยได้แก่ต้องการชื่อเสียงสถานภาพทางสังคม และอยากรู้อยากเห็นในประเด็นที่น่าศึกษา ส่วนนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัยได้แก่ การทำวิจัยจะเป็นการเสริมงานประจำที่ทำอยู่แล้ว ปัจจัยรองลงไปก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนใจรับรู้และให้การสนับสนุนและตัวนักวิจัยจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็น ประเด็นที่ศึกษาวิจัยและมีใจรักที่จะทำงานวิชาการ

บัญชา ยิ้งสกุล (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนโดยรวมทุกด้านและในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันและประสบการณ์ในด้านบริหารต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เยาวภา เจริญบุญ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นภาระอื่นๆ นอกเหนือจากการสอนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ กับการวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ความต้องการในการหาวิธีสอนที่จะทำให้นักเรียนสนใจและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เพื่อแก้ปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียน เพื่อการทำผลงานอาจารย์ 3 การให้การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำการวิจัยในชั้นเรียน และเพื่อให้ครูให้ความร่วมมือร่วมทำวิจัยในชั้นเรียน

อารีย์ เมธาภาคย์ (2538 : 72 – 73) ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำนายเจตนาต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูที่มีเจตนาจะทำวิจัยในชั้นเรียนมีความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำการประเมินผลของการกระทำความเชื่อเกี่ยวกับอ้างอิงและแรงจูงใจที่คล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนมากกว่า กลุ่มครูที่มีเจตนาจะทำวิจัย ในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูที่มีเจตนาจะไม่ทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ได้ศึกษาจากตัวแปร 2 ด้าน คือ ตัวแปรด้านส่วนตัว และตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน พบว่า ตัวแปรด้านส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ จะมีความสัมพันธ์เฉพาะตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานเท่านั้น ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน อัตรากำลัง การบริหารงานของผู้บริหารบรรยากาศในการปฏิบัติงานโดย สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา

บุญมี ปะพะวะ (2541:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ยกเว้นด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของผู้ทำวิจัยในโรงเรียนอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ"มาก"และจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการส่งเสริมความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัสดา กองคำ (2541 : บทคัดย่อ)ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก

ได้แก่ ต้องการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง และการนำมาใช้สำหรับพัฒนาการเรียนการสอน ต้องการความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนการทำวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการงบประมาณ เพื่อการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งจากงบประมาณของโรงเรียนและเอกชนและต้องการตำรา เอกสาร วารสารการวิจัย คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ติดตลอดจนแหล่งค้นคว้า ทางวิชาการและผลการวิจัยในชั้นเรียน ที่เพียงพอสำหรับทำวิจัยในชั้นเรียน

วิไลวรรณ สมบูรณ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการในการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภูการวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์คือ เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการ การวิจัยในชั้นเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายจำนวน 403 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนและครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนและครูผู้สอนมีปัญหาและความต้องการ การวิจัย ในชั้นเรียนอยู่ในระดับ "มาก" ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนเรียงลำดับ คือ ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การวิจัยด้านการดำเนินการวิจัย ด้านสมรรถภาพในการวิจัยและด้านงบประมาณ ส่วนความต้องการวิจัย ในชั้นเรียน เรียงตามลำดับคือ ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ด้านงบประมาณ ด้านสมรรถภาพในการวิจัย และด้านการดำเนินการวิจัย

วิลัยพรณ์ เสรีวัฒน์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนของครูแกนนำกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่นผลวิจัยพบว่าโรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการวิจัยในชั้นเรียนอย่างกว้างขวาง รองลงมาคือการส่งเสริมให้นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปพัฒนาการเรียนการสอน ครูแกนนำส่วนมาก มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนจากการอบรมสัมมนา และมีปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

วีระพล ฉลาดเย้ม (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน ของ ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษา ให้การสนับสนุนการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ครูประถมศึกษามีความรู้และทักษะในการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อย แต่ครูประถมศึกษามีความเห็นว่าตนมีคุณลักษณะของนักวิจัยอยู่ในระดับมาก และพบว่าปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักการวิจัย ขาดแหล่งค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัย ขาดงบประมาณวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการวิจัยและขาดผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษางานวิจัยและพบว่าครูประถมศึกษามีความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการวิจัยและแหล่งศึกษาค้นคว้างานวิจัย

บุญลือ ไชยชิต (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษามีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมทุกด้าน และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมทุกด้านและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

3. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์การอบรม การวิจัยในชั้นเรียนและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์การอบรมวิจัยในชั้นเรียน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4. ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมทุกด้านและรายด้านไม่แตกต่างกัน

มัณฑนา เสนาธรรม (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)ในจังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการกระตุ้นการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางโดยในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนพบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมากได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในงาน ส่วนปัจจัยที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงานและวิธีปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

มังกร องอาจ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าข้าราชครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยกายภาพอยู่ในระดับกลาง ส่วนลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านปัจจัย คุณภาพต่ำกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปีและสูงกว่า 21 ปีขึ้นไปและข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีแรงจูงใจด้านปัจจัยภาพต่ำกว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

สุนทร เสาว์สิงห์ (2548 :10) ได้กล่าวถึง บรรดาสิ่งจูงใจที่จะเป็น เครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก การตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจ ที่ได้เสดงฝีมือหรือการมีโอกาสที่ช่วยเหลือผู้อื่น ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจการปรับปรุงตำแหน่งและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานเสมือนบุคคลสำคัญของหน่วยงาน และความพอใจในด้านสังคม หรือความมั่นคงในหน้าที่การงาน

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ ทำให้ทราบถึงแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาอุปสรรคและความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

งานวิจัยต่างประเทศ

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน จึงได้สรุปเกี่ยวกับ แรงจูงใจ หรือแรงกระตุ้น ที่ทำให้ครู ทำวิจัยในชั้นเรียนที่เกี่ยวข้องดังนี้

แดนน์ (Dann. 1959 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจ ในอาชีพและแรงจูงใจในการทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ โรงเรียน Connecticut ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียนเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงโดยทั่วไป จะมีสถานภาพด้อยกว่าการยอมรับและผลข้อนกลับในสังคมก็น้อยกว่าทางธุรกิจเอกชน ความไม่มั่นคงในอาชีพ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและให้ผู้จัดการโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยสรุป ตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียน มีงานน้อยไม่ท้าทาย ค่าตอบแทนต่ำและขาดความมั่นคงในอาชีพ

ฟูลเชอร์ (Fulcher.2001 : 1397 A) ได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนเรื่อง การสร้างแรงจูงใจและการเสริมแรงให้กับนักศึกษาชนชั้นแรงงานที่เรียนภาษาสเปน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาได้รับการเสริมแรงในการเรียนมากขึ้น ทำให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

ซูจิยามา (Sugiyama. 1997 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริบทของงาน การจัดวางตัวบุคคลและการนิเทศเพื่อการจูงใจของพนักงานใน Beckett Publication Inc พบว่า

1.บริบทของงานและการจัดวางตัวบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศเพื่อการจูงใจ

2. บริบทของงาน การจัดวางตัวบุคคล และการนิเทศเพื่อการจูงใจมีผลต่อการผลิตของคนงาน

ตัวแปรย่อยด้านบริบทของงาน พบว่า ค่านิยม การตระหนักในหน้าที่และค่าจ้างมีผลโดยตรงต่อการนิเทศเพื่อการจูงใจ เป้าหมายของงาน ข้อกำหนดในการทำงานอย่างเข้มงวดและการนิเทศอย่างมีคุณภาพ มีผลกระทบโดยตรงต่อผลผลิตของงานจากค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อการผลิตเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ บริบทของงาน การนิเทศ เพื่อการจูงใจ การจัดวางตัวบุคคล

ชาเลน (Charlene. 1998 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของอายุที่มีต่อแรงจูงใจ และปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจเฉพาะตัวบุคคลของพนักงานตัวแทนสาขาในประเทศของ Kentucky พบว่า ปัจจัยที่กระตุ้นแรงจูงใจได้แก่ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความรับผิดชอบต่อผลผลิตของงาน ความพึงพอใจทั่วไป ความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน เพศ และจำนวนปีของการทำงาน

ดัทรี (Guthrie. 1999 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจูงใจพนักงาน ความพึงพอใจ และผลผลิตของพนักงานบริษัท Las Vegas Office Supply Companyพบว่า ค่าจ้างมีผลต่อแรงจูงใจมากที่สุดในตัวแปรด้านแรงจูงใจและปัจจัยสุขภัณฑ์ (HyGienc Factors)ทั้งในกลุ่มพนักงานและระดับบริหาร ทั้งเพศชายและเพศหญิง

สเตนลี (Stelly. 1999 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับบุคลิกภาพในบริบทของงาน พบว่า บุคลิกภาพมีผลกระทบต่อ

1. การกำหนดเป้าหมายระดับนโยบาย
2. การกำหนดเป้าหมายส่วนบุคคล
3. ความมุ่งมั่นในการทำงาน
4. ส่วนใหญ่ตัวแปรด้านบุคลิกภาพไม่มีผลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศพบว่า สภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานอย่างยิ่ง และมีประโยชน์ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้เทคนิคการจูงใจ นำแนวคิดทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในเป็นการกระตุ้นให้บุคคลปรับพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจนั้น เป็นพฤติกรรมที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองจากสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากจิตใต้สำนึกของคนในการนำไปสู่เป้าหมายสู่ทิศทางเดียวกัน การสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน จึงเป็นเทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การขับเคลื่อนให้การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาสภาพจริงและสภาพที่คาดหวัง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจะกล่าวถึงวิธีการดำเนินการวิจัย ตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 โดยยึดข้อมูลจากข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โรงเรียนประถมศึกษา (เดิม) จำนวน 202 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 202 คน ครู จำนวน 2,910 คน รวมทั้งสิ้น 3,112 คน โดยแยกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 1 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2549 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและอำเภอ

ที่	อำเภอ	ผู้บริหาร				ครู			
		ขนาดโรงเรียน				ขนาดโรงเรียน			
		ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม
1.	เมือง	27	51	17	95	594	887	105	1,586
2.	ลำปลายมาศ	12	43	19	74	525	283	110	918
3.	ชำนิ	7	8	2	16	112	78	12	202
4.	บ้านด่าน	8	4	4	17	107	80	17	204
รวมทั้งสิ้น		54	106	42	202	1,338	1,328	244	2,910

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่าง จากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คนและครู จำนวน 318 คน โดยสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148 -149) ได้กลุ่มตัวอย่างของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามอำเภอและขนาดโรงเรียน แล้วดำเนินการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง 2

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2549 จำแนกตามขนาดโรงเรียนและอำเภอ

ที่	อำเภอ	ผู้บริหารสถานศึกษา				ครู			
		ขนาดโรงเรียน				ขนาดโรงเรียน			
		ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม	ใหญ่	กลาง	เล็ก	รวม
1.	เมือง	7	13	4	24	65	95	12	172
2.	ลำปลายมาศ	3	11	5	19	58	31	12	101
3.	ชำนิ	2	2	1	5	12	9	1	22
4.	บ้านด่าน	2	1	1	4	12	9	2	23
	รวม	14	27	11	52	147	144	27	318

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จะมีคำตอบให้การเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( )

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 40 ข้อ แต่ละข้อคำถามแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ สภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียน โดยศึกษาจากปัจจัย 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายความว่า สภาพจริง/สภาพที่คาดหวังมีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายความว่า สภาพจริง/สภาพที่คาดหวัง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายความว่า สภาพจริง/สภาพที่คาดหวังมีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายความว่า สภาพจริง/สภาพที่คาดหวังมีการปฏิบัติน้อย

1 หมายความว่า สภาพจริง/ สภาพที่คาดหวังมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัยต่างๆ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการงานวิจัยในชั้นเรียน

2.2 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามถึงสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.3 นำข้อมูลจากการ ศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.4 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมและตรงกับสภาพ เป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบได้แก่

2.4.1 นายสง่า จันทร์วิเศษ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2.4.2 นายวีระวัฒน์ ทรัพย์อุดม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.4.3 นายศรัทธา เหมือนถนอม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยหาอำนาจการจำแนกเป็นรายข้อเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน และครู จำนวน 15 คน และดำเนินการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

2.7 หาค่าอำนาจจำแนกโดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t- test

ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไปถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง ได้ข้อคำถามที่มี ค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ จำนวน 40 ข้อ

2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มทดลองในครั้งแรก เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coeffcient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95

2.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขขั้นสุดท้ายแล้วไปจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แจ้ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 202 โรง เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อแจกจ่ายให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คนและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืนโดยส่งแบบสอบถามคืนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

4. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการในการจัดกระทำข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. คัดแยกแบบสอบถามตามสถานภาพตำแหน่ง
3. กรอกรหัสแบบสอบถาม .

4. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูลลงในกระดาษทำจนครบแบบสอบถามทุกฉบับ

5. ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

5.1 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูล เป็นตารางประกอบความเรียง

5.2 การศึกษาสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู วิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดอันดับ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง โดยการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 100)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

5.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวัง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการทดสอบ t–test แบบ Independent Sample t– test กำหนดค่าสถิติ ที่ระดับนัย สำคัญ .05

5.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการทดสอบค่าสถิติ t-test แบบ Independent Sample t-test กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5.5 ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์ เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นหรือไม่

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

นำคะแนนที่ได้แทนค่าในสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้ t-test Independent มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 260)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{s_H^2 + s_L^2}{n}}}$$

เมื่อ $\bar{X}_H$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง

$\bar{X}_L$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ

s_H^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง

s_L^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ

n แทน จำนวนคนในกลุ่มสูง หรือกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 261)

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 มัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Arithmatic Mean) โดยใช้สูตร

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ n_2 แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน

N แทน จำนวนข้อมูล

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบอมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Indepent Sample) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 322)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum Rajabhat University

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานภาพตำแหน่งและวุฒิการศึกษา ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดอันดับ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง ความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) การวิเคราะห์โดยรวมและรายด้าน คือ
   1.1 ด้านความสำเร็จของงาน
   1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
   1.3 ด้านลักษณะของงาน
   1.4 ด้านความรับผิดชอบ
   1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) วิเคราะห์โดยรวมและรายด้านคือ
   2.1 ด้านการนิเทศงาน
   2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน
   2.3 ด้านนโยบาย
   2.4 ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน
   2.5 ด้านรายได้

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและวุฒิการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ t – test Independent เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพและวุฒิการศึกษา ซึ่งปรากฏดังตาราง 3

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพและวุฒิการศึกษา

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	370	100
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	52	14.10
1.2 ครูผู้สอน	318	85.90
2. วุฒิการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี	349	94.30
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	21	5.70

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 ครู จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 85.90 และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 94.30 และสูงกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 5.70

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งปรากฏในตาราง 4-16

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวม

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย		$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	
ปัจจัยกระตุ้น	2.95	0.29	ปานกลาง		4.05	0.37	มาก	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	2.84	0.42	ปานกลาง	5	3.96	0.59	มาก	4
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.14	0.33	ปานกลาง	1	4.00	0.43	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงาน	2.97	0.36	ปานกลาง	2	4.15	0.40	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.92	0.37	ปานกลาง	3	3.93	0.59	มาก	5
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.88	0.26	ปานกลาง	4	4.18	0.38	มาก	1
ปัจจัยค้ำจุน	3.14	0.25	ปานกลาง		4.12	0.35	มาก	
1. ด้านการนิเทศงาน	3.18	0.33	ปานกลาง	3	4.17	0.51	มาก	3
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	3.06	0.29	ปานกลาง	4	4.22	0.47	มาก	1
3. ด้านนโยบาย	3.07	0.35	ปานกลาง	5	4.21	0.50	มาก	2
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.18	0.25	ปานกลาง	2	3.96	0.39	มาก	5
5. ด้านรายได้	3.19	0.41	ปานกลาง	1	4.06	0.33	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.04	0.23	ปานกลาง		4.09	0.29	มาก	

จากตาราง 4 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=2.95) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X}$=3.14) รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}$=2.97) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$=2.92) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.14) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านรายได้ ($\bar{X}$=3.19) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X}$=3.18) และด้านนิเทศงาน ($\bar{X}$=3.18) ตามลำดับ

สำหรับสภาพความคาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.05) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\overline{X}$=4.18) รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$=4.18) และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\overline{X}$=4.00) ตามลำดับ

ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.12) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสภาพแวดล้อมของงาน ($\overline{X}$=4.22) รองลงมาคือด้านนโยบาย ($\overline{X}$=4.21) และด้านการนิเทศงาน ($\overline{X}$=4.17) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ปัจจัยกระตุ้นด้านความสำเร็จของงาน

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\overline{X}$	S.D	ความหมาย		$\overline{X}$	S.D	ความหมาย	
1. ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนนำผลงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการได้รับตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้นกว่าเดิม	2.85	0.54	ปานกลาง	2	3.23	0.69	ปานกลาง	4
2. ให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่ครูผู้ทำวิจัย	2.86	0.55	ปานกลาง	1	4.37	0.90	มาก	1
3. ให้การยกย่อง ชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนต่อที่ประชุมในโรงเรียน และที่ อื่นๆ	2.83	0.45	ปานกลาง	3	3.99	0.74	มาก	3
4. สนับสนุนให้ครูที่มี ผลงานวิจัยในชั้นเรียนให้ ได้รับคัดเลือก เป็นผู้นำทางวิชาการ	2.83	0.46	ปานกลาง	4	4.26	0.86	มาก	2
รวมเฉลี่ย	2.84	0.42	ปานกลาง		3.96	0.59	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยกระตุ้นด้านความสำเร็จของงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่ครูผู้ทำวิจัย ($\overline{X}$ = 2.68) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน นำผลงานมาเป็นส่วนหนึ่ง ในการได้รับตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้นกว่าเดิม ($\overline{X}$ = 2.85) และให้การยกย่องชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนต่อที่ประชุม ในโรงเรียนและ ปัจจัยอื่นๆ ($\overline{X}$ = 2.83) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยกระตุ้นด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่ครูผู้ทำวิจัย ($\overline{X}$ = 4.37) รองลงมาคือ สนับสนุนให้ครูที่มี ผลงานวิจัยในชั้นเรียนให้ ได้รับคัดเลือกเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.26) และให้การยกย่องชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนต่อที่ประชุม ในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.99) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum Rajabhat University

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	
5.ให้โอกาสครูผู้มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนนำไปประกอบการเลื่อนวิทยฐานะของตนเอง	2.84	0.55	ปานกลาง	4	3.97	0.62	มาก	3
6. สนับสนุนให้ผู้วิจัย เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.26	0.57	ปานกลาง	2	3.80	0.81	มาก	4
7. พิจารณาให้ความดีความชอบแก่ครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียนแล้วนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานในหน้าที่	3.12	0.52	ปานกลาง	3	4.11	0.74	มาก	2
8.ชี้นำชี้ชวนให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยในชั้นเรียนเป็นพื้นฐาน	3.33	0.48	ปานกลาง	1	4.12	0.52	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.14	0.33	ปานกลาง		4.00	0.43	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยกระตุ้นด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ชี้นำชี้ชวนให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยในชั้นเรียนเป็นพื้นฐาน ($\bar{X}$ – 3.33) รองลงมาคือ สนับสนุนให้ผู้วิจัยเป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$ = 3.26) และ พิจารณาให้ความดีความชอบแก่ครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียนแล้วนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานในหน้าที่ ($\bar{X}$ = 3.12) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยกระตุ้นด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือชี้นำชี้ชวนให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยในชั้นเรียน

เป็นพื้นฐาน ($\bar{X}$ = 4.12) รองลงมาคือ พิจารณาให้ความดีความชอบแก่ครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียนแล้วนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานในหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.11) และให้โอกาสครูผู้มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน นำไปประกอบการเลื่อนวิทยฐานะของตนเอง ($\bar{X}$ = 3.97) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะของงาน

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย		$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	
9 .จัดให้มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเสริมความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู	3.09	0.63	ปานกลาง	2	4.08	0.48	มาก	3
10. จัดระบบดูแลเอาใจใส่ครู ให้ทำวิจัยในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตน	2.88	0.56	ปานกลาง	3	4.06	0.60	มาก	4
11. จัดแบ่งงานมอบหมายงานให้สอดคล้องกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.79	0.46	ปานกลาง	4	4.29	0.60	มาก	1
12. จัดส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหา และความสนใจของครู	3.12	0.53	ปานกลาง	1	4.17	0.59	มาก	2
รวมเฉลี่ย	2.97	0.36	ปานกลาง		4.15	0.40	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.97) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความสนใจของครู ($\bar{X}$ = 3.12) รองลงมาคือจัดให้มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเสริมความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู ($\bar{X}$ =3.09) และจัดระบบดูแลเอาใจใส่ครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตน ($\bar{X}$ = 2.88) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.15) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือจัดระบบดูแลเอาใจใส่ครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตน($\overline{X}$ = 4.29) รองลงมาคือ จัดส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความสนใจของครู ($\overline{X}$ – 4.17) และจัดให้มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเสริมความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู ($\overline{X}$ = 4.08) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\overline{X}$	S.D	ความหมาย		$\overline{X}$	S.D	ความหมาย	
13.จัดส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบโครงการวิจัยในชั้นเรียน	3.35	0.49	ปานกลาง	1	4.14	0.78	มาก	1
14. สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน เป็นครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู	2.75	0.42	ปานกลาง	4	4.04	0.74	มาก	2
15. ส่งเสริมให้ครูในสายเดียวกันได้มีโอกาสปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน	2.76	0.44	ปานกลาง	3	3.82	0.48	มาก	3
16. สนับสนุนให้นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปเผยแพร่ให้เป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไป	2.84	0.49	ปานกลาง	2	3.73	1.00	มาก	4
รวมเฉลี่ย	2.92	0.37	ปานกลาง		3.93	0.59	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\overline{X}$ = 2.92) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบโครงการวิจัยในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 3.35) รองลงมาคือสนับสนุนให้นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปเผยแพร่ให้เป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไป ($\overline{X}$ =2.84) และส่งเสริมให้ครูในสายเดียวกันได้มีโอกาสปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 2.76) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือจัดส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบโครงการวิจัยในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 4.14) รองลงมาคือสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน เป็นครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ($\overline{X}$ = 4.04) และสนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียนเป็นครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ($\overline{X}$ = 3.82) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum Rajabhat University

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย		$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	
17. กระตุ้นยั่วยุให้ครูคิดปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยอันเป็นทางความก้าวหน้าอาชีพของครู	3.12	0.52	ปานกลาง	2	4.03	0.83	มาก	4
18. จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศการวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อทำการวิจัย	3.20	0.57	ปานกลาง	1	4.22	0.66	มาก	2
19. เปิดโอกาสให้ครูที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนสามารถสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น	2.43	0.50	ปานกลาง	4	4.11	0.71	มาก	3
20. ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัย มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	2.75	0.44	ปานกลาง	3	4.36	0.90	มาก	1
รวมเฉลี่ย	2.95	0.29	ปานกลาง		4.05	0.37	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยกระตุ้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.88) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศการวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อทำการวิจัย ($\bar{X}$=3.20) รองลงมาคือกระตุ้นยั่วยุให้ครูคิด ปรับปรุงการเรียนการสอนด้วย กระบวนการวิจัยอันเป็นทางความก้าวหน้าอาชีพของครู ($\bar{X}$=3.12) และส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัย มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}$ = 2.75) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยกระตุ้นด้านความความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัย มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\overline{X}$=4.36) รองลงมาคือ จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศการวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อทำการวิจัย ($\overline{X}$=4.22) และ เปิดโอกาสให้ครูที่มี ผลงานวิจัยในชั้นเรียนสามารถสับเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 4.11) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศงาน

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\overline{X}$	S.D	ความหมาย		$\overline{X}$	S.D	ความหมาย	
21. ติดตามเพื่อให้รับรู้ปัญหา ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยของครู จนได้ชุดที่ควรปรับปรุงครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียน	3.25	0.62	ปานกลาง	1	3.98	0.75	มาก	4
22. ติดตามดูแลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน	3.10	0.52	ปานกลาง	4	4.30	0.92	มาก	2
23. พยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู	3.18	0.57	ปานกลาง	2	4.09	0.74	มาก	3
24. มีส่วนร่วมในการให้การนิเทศเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู	3.17	0.57	ปานกลาง	3	4.33	0.90	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.18	0.33	ปานกลาง		4.17	0.51	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยด้านจูงใจด้านการนิเทศงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.18) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ติดตามเพื่อให้รับรู้ปัญหาข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยของครูจนได้จุดที่ควรปรับปรุงครู ให้ทำวิจัยในชั้นเรียน ($\overline{X}$=3.25) รองลงมาคือพยามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู ($\overline{X}$=3.18) และมีส่วนร่วมในการให้การนิเทศ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู ($\overline{X}$= 3.17) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยด้านจูงใจด้านการนิเทศงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.17) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีส่วนร่วมในการให้การนิเทศ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู ($\overline{X}$= 4.33) รองลงมาคือ ติดตามดูแลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ($\overline{X}$= 4.30) และพยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู ($\overline{X}$= 4.09) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ในส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย		$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	
25. จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน	2.93	0.32	ปานกลาง	4	3.98	0.76	มาก	4
26. มีอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่นเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องคิดคำนวณ กระดาษอัดสำเนา เป็นต้น	3.17	0.57	ปานกลาง	1	4.33	0.90	มาก	2
27. จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น มีห้องหรือ มุมใดมุมหนึ่งสำหรับศึกษาค้นคว้างานวิจัย	2.96	0.38	ปานกลาง	3	4.34	0.91	มาก	1
28. ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดหา เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน	3.17	0.58	ปานกลาง	2	4.23	0.87	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.06	0.29	ปานกลาง		4.22	0.47	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมของงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.06) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่นเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องคิดคำนวณ กระดาษอัดสำเนา เป็นต้น ($\bar{X}$=3.17) รองลงมาคือ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดหา เอกสารตำราและ

งานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ($\overline{X}$=3.17) และ จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น มีห้องหรือมุมใดมุมหนึ่งสำหรับศึกษาค้นคว้างานวิจัย ($\overline{X}$= 2.96) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยด้านจูงใจด้านสภาพแวดล้อมของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.22) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น มีห้องหรือมุมใดมุมหนึ่งสำหรับศึกษาค้นคว้างานวิจัย ($\overline{X}$= 4.33) รองลงมาคือ มีอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่นเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องคิดคำนวณ กระดาษอัดสำเนา เป็นต้น ($\overline{X}$ =4.33) และให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดหาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ($\overline{X}$= 4.23) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum Rajabhat University

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยด้านนโยบาย

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย		$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	
29. จัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนด เพื่อสนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจน	3.02	0.56	ปานกลาง	3	4.33	0.89	มาก	1
30. ประชุมชี้แจงคณะครูเพื่อทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และบทบาทที่ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	3.29	0.47	ปานกลาง	1	4.04	0.52	มาก	4
31. ให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายในการบริหารงานวิจัยในชั้นเรียน	3.06	0.49	ปานกลาง	2	4.17	0.84	มาก	3
32. จัดให้มีนโยบายส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน หรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน	2.92	0.33	ปานกลาง	4	4.32	0.89	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.07	0.35	ปานกลาง		4.21	0.50	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยด้านนโยบายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.07) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประชุมชี้แจงคณะครูเพื่อทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และบทบาท ที่ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X}$ =3.29)รองลงมาคือให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายในการบริหารงานวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$ =3.06) และจัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจน ($\bar{X}$ =3.02) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยด้านนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือจัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนดเพื่อสนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจน($\overline{X}$ = 4.3)รองลงมาคือจัดให้มีนโยบายส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน หรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง การเรียนการสอน ($\overline{X}$ =4.32) และให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายในการบริหารงานวิจัยในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 4.17) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\overline{X}$	S.D	ความหมาย		$\overline{X}$	S.D	ความหมาย	
33. จัดให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความรู้และประสบการณ์การวิจัยในชั้นเรียน	3.18	0.58	ปานกลาง	3	4.10	0.80	มาก	3
34. ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถทางการวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้ครู	3.32	0.50	ปานกลาง	1	4.26	0.62	มาก	2
35. สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน	327	061	ปานกลาง	2	427	094	มาก	1
36. ติดต่อประสานงานเพื่อหาแหล่งความรู้หรือที่ปรึกษาวิจัยในชั้นเรียนให้ครูทราบ	295	034	ปานกลาง	4	320	069	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย	3.18	0.25	ปานกลาง		3.96	0.39	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.18) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถทางการวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้ครู ($\bar{X}$=3.32) รองลงมาคือ สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X}$=3.27) และจัดให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความรู้และประสบการณ์การวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$=3.18) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.96) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับ วิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ($\bar{X}$= 4.27) รองลงมาคือส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถ ทางการวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้ครู ($\bar{X}$=4.26) และจัดให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความรู้และประสบการณ์การวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$= 4.10) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย		$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	
37. ให้ความช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบ ต่อการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน	3.25	0.61	ปานกลาง	3	4.31	0.88	มาก	1
38. สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.26	0.48	ปานกลาง	2	3.92	0.76	มาก	3
39. สนับสนุนให้ได้รับผลตอบแทนในการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.97	0.38	ปานกลาง	4	4.10	0.52	มาก	2
40. ส่งเสริมการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ	3.28	0.61	ปานกลาง	1	3.90	0.52	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.19	0.41	ปานกลาง		4.06	0.33	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยค้ำจุนด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{X}$ = 3.19)และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือส่งเสริมการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X}$=3.28)รองลงมาคือ สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$=3.26) และให้ความช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$=3.25) ตามลำดับ

สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.06) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ให้ความช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$= 4.31) รองลงมาคือ สนับสนุนให้ได้รับผลตอบแทนในการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$=4.10) และสนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ($\bar{X}$=3.92) ตามลำดับ

ตาราง15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวม

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D	ความหมาย		$\bar{X}$	S.D	ความหมาย	
ปัจจัยกระตุ้น	**3.05**	**0.31**	**ปานกลาง**		4.02	**0.42**	**มาก**	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	2.92	0.43	ปานกลาง	5	3.92	0.63	มาก	4
2.ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.21	0.28	ปานกลาง	1	3.95	0.48	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงาน	3.16	0.37	ปานกลาง	2	4.13	0.45	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.97	0.38	ปานกลาง	4	3.88	0.60	มาก	5
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.99	0.30	ปานกลาง	3	4.23	0.40	มาก	1
ปัจจัยค้ำจุน	**3.17**	**0.30**	**ปานกลาง**		**3.97**	**0.36**	**มาก**	
1. ด้านการนิเทศงาน	3.22	0.37	ปานกลาง	2	4.03	0.52	มาก	3
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	3.09	0.40	ปานกลาง	5	4.08	0.49	มาก	1
3. ด้านนโยบาย	3.12	0.40	ปานกลาง	4	4.07	0.52	มาก	2
4.ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.21	0.31	ปานกลาง	3	3.85	0.41	มาก	5
5. ด้านรายได้	3.24	0.33	ปานกลาง	1	3.85	0.30	มาก	4
รวมเฉลี่ย	**3.11**	**0.27**	**ปานกลาง**		4.00	**0.31**	**มาก**	

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.11) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า

ปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.05) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 3.21) รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}$=3.16) และด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน ($\bar{X}$ = 2.99) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านรายได้ ($\bar{X}$ = 3.24) รองลงมาคือด้านการนิเทศงาน ($\bar{X}$ = 3.22) และด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 3.2) ตามลำดับ

สำหรับความคาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.00) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า

ปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\overline{X}$ = 4.23) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน($\overline{X}$ = 4.13) และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 3.95) ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =3.97) ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ($\overline{X}$ = 4.08) รองลงมาคือด้านนโยบาย ($\overline{X}$ = 4.07) และด้านการนิเทศงาน ($\overline{X}$ = 4.03) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนความคิดเห็นของครู ที่มีต่อสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ข้อความ	สภาพจริง			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	$\overline{X}$	S.D	ความหมาย		$\overline{X}$	S.D	ความหมาย	
ปัจจัยกระตุ้น	**2.93**	**0.29**	**ปานกลาง**		**4.05**	**0.37**	**มาก**	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	2.83	0.41	ปานกลาง	5	3.97	0.58	มาก	4
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.13	0.34	ปานกลาง	1	4.00	0.42	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงาน	2.94	0.35	ปานกลาง	2	4.15	0.39	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.92	0.37	ปานกลาง	3	3.94	0.59	มาก	5
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	2.86	0.24	ปานกลาง	4	4.17	0.37	มาก	1
ปัจจัยค้ำจุน	**3.13**	**0.25**	**ปานกลาง**		**4.15**	**0.35**	**มาก**	
1. ด้านการเทศงาน	3.17	0.32	ปานกลาง	3	4.20	0.50	มาก	3
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	3.05	0.27	ปานกลาง	5	4.24	0.46	มาก	1
3. ด้านนโยบาย	3.07	0.35	ปานกลาง	4	4.24	0.40	มาก	2
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.17	0.23	ปานกลาง	2	3.97	0.38	มาก	5
5. ด้านรายได้	3.19	0.42	ปานกลาง	1	4.09	0.32	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.03	**0.22**	**ปานกลาง**		4.10	**0.29**	**มาก**	

จากตาราง 16 พบว่าครู มีความคิดเห็นต่อสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต1 อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.10) และพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$= 4.05) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\overline{X}$=3.13) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$= 2.94) และด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$= 2.92) ตามลำดับ คือส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.13) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$= 3.24) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$= 3.22) และด้านความรับผิดชอบ ($\overline{X}$= 3.21) ตามลำดับ

สำหรับความคาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.10) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ปัจจัยกระตุ้นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.05) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\overline{X}$=4.17) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$= 4.15) และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\overline{X}$= 4.00) ส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.15) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ($\overline{X}$= 4.24) รองลงมาคือด้านนโยบาย ($\overline{X}$= 4.24) และด้านการนิเทศ ($\overline{X}$= 20) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและวุฒิการศึกษา ซึ่งปรากฏในตาราง 17—24

ตาราง 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมจำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง

ข้อความ	สภาพจริง				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D		
ปัจจัยกระตุ้น	**3.06**	**0.31**	**2.93**	**0.29**	**2.662***	**0.008**
1. ด้านความสำเร็จของงาน	2.92	0.43	2.83	0.41	1.523	0.128
2. ด้านการได้รับ ความยอมรับนับถือ	3.21	0.28	3.13	0.34	1.839	0.070
3. ด้านลักษณะของงาน	3.16	0.37	2.94	0.35	4.230*	0.000
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.97	0.38	2.92	0.37	1.003	0.317
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.99	0.30	2.86	0.24	3.306*	0.001
ปัจจัยค้ำจุน	**3.17**	**0.30**	**3.13**	**0.25**	**1.126**	**0.261**
1. ด้านการเทศงาน	3.22	0.37	3.17	0.32	0.969	0.333
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	3.09	0.40	3.05	0.27	0.789	0.431
3. ด้านนโยบาย	3.12	0.40	3.07	0.35	0.915	0.361
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.21	0.31	3.17	0.23	0.917	0.360
5. ด้านรายได้	3.24	0.33	3.19	0.42	0.947	0.347
รวมเฉลี่ย	**3.11**	**0.27**	**3.03**	**0.22**	**2.305***	**0.022**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยกระตุ้นโดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านลักษณะของงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวม จำแนกตามสถานภาพ

ข้อความ	สภาพที่คาดหวัง				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D		
ด้านปัจจัยกระตุ้น	**4.02**	**0.42**	**4.05**	**0.37**	**0.721**	**0.471**
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.92	0.63	3.97	0.58	0.629	0.529
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.95	0.48	4.00	0.42	0.897	0.370
3. ด้านลักษณะของงาน	4.13	0.45	4.15	0.39	0.491	0.623
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.60	3.94	0.59	0.735	0.463
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.23	0.41	4.17	0.37	0.995	0.320
ด้านปัจจัยค้ำจุน	**3.97**	**0.36**	**4.15**	**0.35**	**3.393***	**0.001**
1. ด้านการเทศงาน	4.03	0.52	4.20	0.50	2.239*	0.026
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	4.08	0.49	4.24	0.46	2.386*	0.018
3. ด้านนโยบาย	4.07	0.52	4.24	0.49	2.310*	0.021
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.85	0.41	3.94	0.38	2.219*	0.027
5. ด้านรายได้	3.85	0.30	4.09	0.32	5.206*	0.000
รวมเฉลี่ย	**4.00**	**0.31**	**4.09**	**0.29**	**1.827***	**0.069**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

โดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัจจัยกระตุ้นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อความ	สภาพจริง				t	Sig
	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D		
ปัจจัยกระตุ้น	**2.94**	**0.29**	**3.06**	**0.38**	**1.776**	**0.077**
1. ด้านความสำเร็จของงาน	2.84	0.41	2.90	0.48	0.714	0.476
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.13	0.33	3.25	0.33	1.577	0.116
3. ด้านลักษณะของงาน	2.96	0.35	3.15	0.46	2.475*	0. 014
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.92	0.37	3.04	0.49	1.425	0.155
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	2.87	0.25	2.95	0.34	1.372	0.171
ปัจจัยค้ำจุน	**3.13**	**0.24**	**3.29**	**0.36**	**2.815***	**0.005**
1. ด้านการเทศงาน	3.17	0.33	3.30	0.42	1.749	0.081
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	3.05	0.28	3.15	0.49	0.962	0.347
3. ด้านนโยบาย	3.07	0.35	3.20	0.48	1.717	0.087
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.17	0.24	3.35	0.30	3.251*	0.001
5. ด้านรายได้	3.18	0.41	3.43	0.35	2.715*	0.007
รวมเฉลี่ย	**3.03**	**0.22**	**3.17**	**0.33**	**2.681***	**0.008**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยกระตุ้นโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะของงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านรายได้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อความ	สภาพที่คาดหวัง				t	Sig
	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D		
ปัจจัยกระตุ้น	**4.05**	**0.37**	**3.98**	**0.45**	**0.846**	**0.398**
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.97	0.58	3.87	0.73	0.625	0.539
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.00	0.43	3.90	0.52	1.033	0.302
3. ด้านลักษณะของงาน	4.15	0.39	4.07	0.50	0.938	0.349
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.59	3.86	0.60	0.588	0.557
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.18	0.38	4.19	0.34	0.100	0.920
ปัจจัยค้ำจุน	**4.13**	**0.35**	**4.00**	**0.33**	**1.705**	**0.089**
1. ด้านการเทศงาน	4.18	0.50	4.07	0.54	0.953	0.341
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	4.23	0.47	4.07	0.47	1.496	0.135
3. ด้านนโยบาย	4.22	0.50	4.05	0.42	1.582	0.114
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.96	0.39	3.89	0.38	0.773	0.440
5. ด้านรายได้	4.07	0.33	3.90	0.31	2.220*	0.027
รวมเฉลี่ย	**4.09**	**0.29**	**3.99**	**0.31**	**1.573**	**0.117**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัจจัยกระตุ้นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านรายได้มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อความ	สภาพจริง				t	Sig
	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D		
ปัจจัยกระตุ้น	**3.00**	**0.26**	**3.17**	**0.40**	**1.663**	**0.103**
1. ด้านความสำเร็จของงาน	2.89	0.41	3.02	0.48	0.929	0.357
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.18	0.26	3.29	0.32	1.226	0.226
3. ด้านลักษณะของงาน	3.09	0.32	3.37	0.45	2.408*	0.020
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.93	0.31	3.10	0.53	1.397	0.168
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.96	0.27	3.08	0.39	1.263	0.212
ปัจจัยค้ำจุน	**3.11**	**0.22**	**3.37**	**0.41**	**3.008***	**0.004**
1. ด้านการเทศงาน	3.15	0.32	3.42	0.45	2.408*	0.020
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	3.02	0.30	3.29	0.58	1.614	0.128
3. ด้านนโยบาย	3.05	0.31	3.31	0.57	2.062*	0.044
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.14	0.27	3.40	0.33	2.843*	0.006
5. ด้านรายได้	3.17	0.29	3.44	0.37	2.739*	0.009
รวมเฉลี่ย	**3.06**	**0.20**	**3.27**	**0.37**	**2.669***	**0.010**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านอื่นๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อความ	สภาพที่คาดหวัง				t	Sig
	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D		
ปัจจัยกระตุ้น	**4.07**	**0.38**	**3.87**	**0.52**	**1.315**	**0.207**
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.97	0.56	3.75	0.79	0.946	3.358
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.00	0.42	3.79	0.60	1.440	0.156
3. ด้านลักษณะของงาน	4.19	0.40	3.92	0.55	1.906	0.062
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.58	3.69	0.65	1.286	0.211
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.25	0.41	4.17	0.39	0.594	0.555
ปัจจัยค้ำจุน	**4.00**	**0.36**	**3.90**	**0.34**	**1.315**	**0.207**
1. ด้านการเทศงาน	4.06	0.52	3.92	0.52	0.839	0.405
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	4.11	0.49	3.96	0.49	0.987	0.328
3. ด้านนโยบาย	4.10	0.54	3.96	0.44	0.849	0.400
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.84	0.40	3.87	0.44	0.194	0.847
5. ด้านรายได้	3.87	0.31	3.79	0.27	0.793	0.431
รวมเฉลี่ย	**4.03**	**0.29**	**3.88**	**0.34**	**1.564**	**0.124**

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อความ	สภาพจริง				t	Sig
	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D		
ปัจจัยกระตุ้น	**2.94**	**0.29**	**2.88**	**0.28**	**0.522**	**0.602**
1. ด้านความสำเร็จของงาน	2.83	0.41	2.72	0.45	0.764	0.446
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	3.13	0.34	3.19	0.35	0.504	0.615
3. ด้านลักษณะของงาน	2.94	0.35	2.81	0.22	1.031	0.303
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.91	0.37	2.94	0.44	0.172	0.864
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	2.86	0.25	2.75	0.00	8.033*	0.000
ปัจจัยค้ำจุน	**3.13**	**0.25**	**3.14**	**0.20**	**0.168**	**0.866**
1. ด้านการเทคงาน	3.17	0.33	3.09	0.27	0.657	0.512
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	3.05	0.27	2.94	0.18	1.201	0.231
3. ด้านนโยบาย	3.07	0.35	3.03	0.21	0.293	0.769
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.17	0.23	3.25	0.23	0.940	0.348
5. ด้านรายได้	3.18	0.42	3.41	0.35	1.488	0.138
รวมเฉลี่ย	**3.03**	**0.22**	**3.01**	**0.18**	**0.243**	**0.808**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม [illegible] และรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน

ข้อความ	สภาพที่คาดหวัง				t	Sig
	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D		
ปัจจัยกระตุ้น	**4.05**	**0.37**	**4.16**	**0.02**	**0.883**	**0.378**
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.97	0.58	4.06	0.62	0.444	0.658
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.00	0.43	4.09	0.30	0.585	0.559
3. ด้านลักษณะของงาน	4.15	0.39	4.31	0.29	1.117	0.240
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.60	4.13	0.40	0.894	0.372
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.17	0.38	4.22	0.28	0.338	0.735
ปัจจัยค้ำจุน	**4.15**	**0.35**	**4.16**	**0.25**	**0.057**	**0.955**
1. ด้านการเทศงาน	4.19	0.50	4.31	0.51	0.660	0.510
2. ด้านสภาพแวดล้อมของงาน	4.24	0.46	4.25	0.40	0.044	0.965
3. ด้านนโยบาย	4.24	0.50	4.19	0.35	0.298	0.766
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.98	0.39	3.94	0.26	0.278	0.781
5. ด้านรายได้	4.09	0.32	4.09	0.30	0.009	0.993
รวมเฉลี่ย	**4.10**	**0.29**	**4.16**	**0.17**	**0.597**	**0.551**

จากตาราง 24 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวัง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

ตาราง 25 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ข้อความ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับ
1. ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นให้เด็กอ่านคล่องเขียนคล่องคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น	30	8.11	1
2. จัดงบประมาณสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการจัดสรรงบประมาณให้เหมือนงบประมาณปกติและจัดสรรอย่างต่อเนื่อง	28	7.57	2
3. ส่งเสริมโดยการจัดอบรมสัมมนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ การวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	24	6.49	3
4. สนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในด้านคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยและการพัฒนาการของเด็กทุกๆด้านและนำผลการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน	22	5.95	4
5. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนและให้ความสำคัญของการ ทำวิจัยของครู	16	4.32	5
6. ส่งเสริมให้นำผลการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำ เพื่อการประเมินของผู้บังคับบัญชา เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน อย่างจริงจัง	14	3.78	6
7. จัดนิทรรศการแสดงผลงานการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้ครูเผยแพร่งานวิจัย เพื่อแลกเปลี่ยน หรือนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป	9	2.45	8
8. ผลการวิจัยในชั้นเรียน เป็นส่วนหนึ่งในของการประเมินวิทยฐานะของครู	8	2.16	9
9. นำผลการวิจัยในชั้นเรียนมากำหนดเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	6	1.62	10
10. สร้างจิตสำนึกและวัฒนธรรมองค์กรให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อหน้าที่	5	1.35	11
11. ประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนางานวิจัย	4	1.08	12

จากตาราง 25 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 อันดับ1 ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นให้เด็กอ่านคล่องเขียนคล่องคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น อันดับ 2 จัดงบประมาณสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการจัดสรรงบประมาณให้เหมือนงบประมาณปกติและจัดสรรอย่างต่อเนื่อง อันดับ 3 ส่งเสริมโดยการจัดอบรมสัมมนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
   - 6.1 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้
   - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

สมมติของฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

5. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

6. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 202 โรงเรียนมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 202 คนและครูจำนวน 2,910 คน รวม 3,112 คน ได้จากการสุ่มตามระดับชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และจึงดำเนินการสุ่ม อย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน และ ครูจำนวน 318 คน รวม 370 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 40 ข้อ แต่ละข้อคำถามแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ สภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ครอบคลุมเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

ตอนที่ 3 เป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2.2 การตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ การหาคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเชิงประจักษ์ (Face Validity) และปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องสมบูรณ์และเหมาะสมโดยคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนั้นไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าจำแนกเป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t- test ที่ระดับ .05 ซึ่งปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 40 ข้อผ่านเกณฑ์ทั้ง 40 ข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟ่า ตามวิธีของ ครอนบาค ผลปรากฏว่าได้ความเชื่อมั่น 0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษา ส่งแบบสอบถามไปให้ครู

3.2 จำนวนแบบสอบถามส่งไปทั้งหมด 370 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน 370 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ทางสถิติดังนี้

4.1 การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างโดยวิเคราะห์ความถี่และหาค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาความคิดเห็นโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 นำเสนอโดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาโดยรวมและรายข้อ

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน จำแนกตามสถานภาพและวุฒิการศึกษาในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยการทดสอบ (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระกัน (Dependent Sample t-test)

4.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะโดยการวิเคราะห์ (Content Analysis) นำประเด็นเหมือนกันรวบรวมเข้าด้วยกันและหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครู ทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 370 คน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 ครู จำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 85.90 พิจารณาจำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 94.30 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบ ในส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านรายได้ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานและการนิเทศงาน สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย3ลำดับคือปัจจัยกระตุ้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค้ำจุนได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ด้านนโยบายและด้านการนิเทศงาน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้ ด้านนิเทศงานและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงานและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ด้านนโยบายและด้านการนิเทศงาน

2.3 ครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานและ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานและด้านการนิเทศงาน สำหรับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงานและด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ด้านนโยบายและด้านการนิเทศงาน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกด้านสถานภาพและวุฒิการศึกษา พบว่า

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยกระตุ้นโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความสำเร็จของงาน ด้านความยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยกระตุ้นโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่าง

3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยกระตุ้นโดยรวมและรายด้าน

ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านลักษณะของงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสภาพแวดล้อมของงานไม่มีความแตกต่างกันส่วนด้านอื่นๆมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3.5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปัจจัยกระตุ้นโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนปัจจัยค้ำจุนโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

3.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

4. ผลจากการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยพิจารณาโดยรวม สภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ดังนี้ ควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นให้เด็กอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้แสดงความคิดเห็น การจัดงบประมาณสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการจัดสรรงบประมาณให้เหมือนกับงบประมาณปกติและจัดสรรให้ต่อเนื่องเหมือนกับงบประมาณทั่วไปและส่งเสริมโดยการจัดอบรมสัมมนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

1. ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1.1 จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสภาพจริง ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา ปัจจัยกระตุ้นที่เป็นแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพปัจจุบันมีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ทำให้ครูผู้ทำการวิจัยได้รับวิทยฐานะและได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจึงเป็นแรงเสริมในด้านขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ทำการวิจัยโดยที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้การยอมรับในความสามารถ ทั้งนี้การยอมรับนับถือจะแฝงความสำเร็จงานในหน้าที่อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พรเพ็ญ ปฏิสัมพิทา (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตรพบว่า ปัจจัยกระตุ้นประกอบด้วย ความสำเร็จของงานการได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูส่วนใหญ่เกิดจากความรับผิดชอบในอาชีพครูต้องการเห็นความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับนักเรียน อันจะนำมาซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรีและการยอมรับนับถือสอดคล้องกับการวิจัยของ มัณฑนา เสนาธรรม (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยกระตุ้นที่พนักงานกรุงไทย (มหาชน) จังหวัดลำปางมีความพึงพอใจมากได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับนับถือและยังสอดคล้องกับการวิจัยของ มังกร องอาจ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานสอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านกายภาพอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก

ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนที่เป็นแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านรายได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้ทำการวิจัยจะได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ในด้านความดีความชอบในการปฏิบัติงานและนำผลงานวิจัยซึ่งเป็นผลงานวิชาการไปขอกำหนดตำแหน่ง ทำให้ผู้วิจัยได้รับตำแหน่งสูงขึ้นพร้อมกับได้รับเงินค่าตอบแทนในรูปของเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินวิทยฐานะอันเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ครูผู้ทำการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 312-330) ได้แบ่งประเภทสิ่งจูงใจที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจออกเป็นสองลักษณะ คือสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส การแบ่งผลกำไร บำเหน็จ บำนาญ สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินได้แก่การยกย่อง การยอมรับนับถือ การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ การมีส่วนร่วมในความก้าวหน้า ความยุติธรรม การบริการทางสังคม และสอดคล้องกับ การวิจัยของ ลัสดา กองคำ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนา

การเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่มีความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก เพื่อต้องการนำผลการวิจัย ในชั้นเรียนเป็นผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งและนำมาใช้ สำหรับพัฒนาการเรียนการสอน

1.2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา ปัจจัยกระตุ้นที่เป็นแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547 (พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2547)ทำให้ครูมีความต้องการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น เพราะผลงานวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนถือว่าเป็นผลงานทางวิชาการ การขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะให้สูงขึ้นจะต้องมีผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นผลงานในการวิจัยในชั้นเรียน เป็นผลงานที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและยังนำมาทำผลงานขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะให้สูงขึ้นได้อีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้นครูจึงมีความสนใจจะทำงานวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีส่วนสนับสนุนและส่งเสริม ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ บุญมี ปะพะวะ (2541 : บทคัดย่อ)ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อการส่งเสริมการวิจัยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครู ต้องการส่งเสริม อยู่ในระดับมาก

ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนที่เป็นแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้วิจัยต้องการสภาพแวดล้อมทางกายภาพในด้านการทำงานรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆซึ่งมีความจำเป็นในการส่งเสริมการวิจัยสอดคล้องกับ สุนทร เสาว์สิงห์ (2548 : 10) ได้กล่าวถึงบรรดาสิ่งจูงใจที่จะเป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวก การตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือหรือมีโอกาสที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นและสอดคล้องกับการวิจัยของ วีระพล ฉลาดแย้ม (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดหนองบัวลำภู การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา มีอยู่ในระดับมาก ได้แก่การขาดความรู้เกี่ยวกับหลักการวิจัยขาดแหล่งค้นคว้าเกี่ยวกับการวิจัย ขาดงบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์สนับสนุนการวิจัยและขาดผู้เชี่ยวชาญ ให้คำปรึกษางานวิจัย ส่วนความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาอยู่ในระดับมากได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการวิจัยและแหล่งศึกษาค้นคว้างานวิจัย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลจากการศึกษา พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านลักษณะของงานผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัยมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรีซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ บัญชา อึ้งสกุล (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมวิจัยในโรงเรียนกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545ในหมวด 4 มาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถ จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อ การเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : 23 – 24)

2.3 ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 4 มาตรา 30 ได้กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ระดับการศึกษา จึงทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา กำหนดให้ครูผู้สอนจะต้องทำการวิจัย ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหมวด 3 การกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งครูจะต้องมีผลงานวิชาการ

3. จากการศึกษาข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามในลักษณะปลายเปิด ผลการศึกษามีดังนี้ ผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกันมากที่สุดคือควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นให้เด็กอ่านคล่องเขียนคล่อง คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้ รองลงมาคือ จัดสรรงบประมาณ สำหรับสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการจัดสรรงบประมาณเหมือนงบประมาณ ปกติและจัดสรรให้ต่อเนื่องเหมือนกับงบประมาณทั่วไป และควรส่งเสริมโดยการจัดอบรมสัมมนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจการวิจัยในชั้นเรียน อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความตระหนักในหน้าที่ ที่จะต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีความรู้และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกระดับต้องร่วมมือกันพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยเฉพาะในระดับโรงเรียนซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติจะต้องมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการส่งเสริม สนับสนุนให้

ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาและส่งเสริมคุณภาพให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพของผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จะต้องร่วมมือกันส่งเสริม พัฒนา ควบคุมกำกับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยหาแนวทางส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ควรวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนและหาแนวทางแก้ไข ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนากระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 หน่วยงานจัดการศึกษาที่มีหน้าที่ในการพัฒนาการวิจัย ควรหาแนวทางในการพัฒนากระบวนการวิจัยของครู โดยจัดให้มีการประชุม อบรมสัมมนาในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ครูผู้สอนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง โดยการให้ขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณและอำนวยความสะดวกเพื่อดำเนินการให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนในด้านการวิจัย โดยมุ่งผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ควรมีการศึกษาด้านปัจจัยพื้นฐานและผลกระทบของนักเรียนและครูต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในกรณีที่ครูไม่ได้ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาด้านผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุนส่งเสริมในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน เพื่อให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการศึกษาของนักเรียนและพัฒนาครูผู้สอนควบคู่กัน

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum Rajabhat University

บรรณานุกรม

กรมสามัญศึกษา. (2542). **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : กองงานวิจัย กรมวิชาการ.

คำรณ ล้อมในเมือง. (2544). **คู่มือการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน เล่ม 1.** กาฬสินธุ์ : ประสานมิตรการพิมพ์.

คุณครู ดอทคอม. (2549) **การวิจัยในชั้นเรียน "กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน"** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.kunkroo.com/research2.html

จรูญ โกมลบุณย์. (2528). **จิตวิทยาพื้นฐานของการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จาตุรนต์ ฉายแสง. (2546). **ทิศทางและมาตรการในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.

จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน.** ปริญญานิพนธ์ ภศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เฉลย ภูมิพันธุ์. (2546, กุมภาพันธ์). "การสร้างพลังจูงใจในการทำงาน," **วารสารวิชาการ สถาบันราชภัฏร้อยเอ็ด.**

ชนิตว์สรณ์ ตรีวิทยาภูมิ. (2549). **แรงจูงใจ.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://203.149.46.69/knowledge/manage/manage39.pdf

ชาญยุทธ นาเจริญ. (2545). **การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ ในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์. อัดสำเนา.

ชาตรี เกิดธรรม. (2544). **อยากทำวิจัยในชั้นเรียนแต่เขียนไม่เป็น.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เลี่ยงเชียง.

ดำริ บุญชู. (2546, กันยายน). **"การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน"** วารสารวิชาการ. ปีที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์

ธนิดา ธนะสีรังกูร. (2546). **"ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหากับความต้องการการวิจัย ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์. อัดสำเนา

นิภา แก้วศรีงาม. (2549). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม "การจูงใจในการทำงาน"** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html

บัญชา อึ่งสกุล. (2537). **บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.** ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

บุญมี ปะพะวะ. (2541). **บทบาทผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.

บุญลือ ไชยชิต. (2545). **บทบาทผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ ค.บ. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์. อัดสำเนา.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). **ระเบียบวิธีทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

พยุงศักดิ์ จันทรสุรินทร์. (2541). "ทางเลือกใหม่ของการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา," **วิชาการ.** 1(8) : 2-12 ; สิงหาคม, 2541.

พรเพ็ญ ปฏิสัมพิทา. (2532). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.

พระราช บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542 : สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก.

พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547 : ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. (2547 : ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 121 ตอนพิเศษ 74 ก

พัทยา สายหู. (2545). **สภาพการวิจัยทางการศึกษาของไทย.** กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซ็ต.

พิกุลทอง สังข์เงิน. (2549). **แรงจูงใจ** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://gotoknow.org/blog/pikul/34838

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2544, สิงหาคม). "วิจัยในชั้นเรียนทักษะวิชาครูยุคปฏิรูปการศึกษา," **สามปฏิรูป.**"

มังกร องอาจ. (2547). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติงานการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

มัณฑนา เสนาธรรม. (2545). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)ในจังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ยุพิน สมร่าง (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม จังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เยาวภา เจริญบุญ. (2538). **การศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา

ลัสดา กองคำ. (2541). **การศึกษาสภาพการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2544). "เทคนิคการพัฒนาพนักงานด้วยการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training)," **การบริหารคน.** 22(2) : 51-53 ; กุมภาพันธ์, 2544.

ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.

วิลัยพรณ์ เสรีวัฒน์. (2544). **การวิจัยในชั้นเรียนของครูแกนนำกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา

วิไลวรรณ สมบูรณ์. (2543). **ปัญหาและความต้องการ การวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.

วีระพล ฉลาดแย้ม. (2544). **การวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู.** วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : อัดสำเนา. บัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2549). **แนวคิดทฤษฎีในการจูงใจ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.krirk.ac.th/education/article10.htm

สถาบันเด็ก มูลนิธิเด็ก. (2549). **ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านจิตใจ.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http:www.childthai.org/e-book/low/low002/c005-1.htm

สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547). "การบริหารการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน" **วารสาร มฉก.วิชาการ.**

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานบุคคล** : กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

————. (2549). **การสร้างแรงจูงใจ** : (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.minpoly.com/tu2.htm

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). **สภาพการวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พริ้นติ้ง.

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2547). **เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบชุดวิชาหลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน.** กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. อัดสำเนา

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. (2545). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน **แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว..

สุโท เจริญสุข. (2531). **จิตวิทยาการเรียนรู้วัยผู้ใหญ่.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพาณิช.

สุนทร เสาว์สิงห์. (2548). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุนทร อนันต์ศิริพร. (2549). แนวคิดทฤษฎีในการจูงใจ . **" ความหมายของแรงจูงใจ "** (ออนไลน์). แหล่งที่มา http://www.krirk.ac.th/education/article10.htm

สุพัตรา สุภาพ. (2536). **เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : ธรรมนิติการพิมพ์.

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิยม. (2538). **"หลักการแนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน "ในเส้นทางสู่การวิจัยในชั้นเรียน".** กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2544) . **การวิจัยปฏิบัติ การวิจัยในชั้นเรียน** กรุงเทพฯ : การวิจัยการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารี พันธ์มณี. (2534) **จิตวิทยาการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ : เลฟแอนเฟรส.

อารีย์ เมธาภาคย์. (2538). **การทำนายเจตนาต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ฟันนี่.

อำนาจ ศรีศิลา. (2545). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

Charlene.W. J. (1998). **Effect of Age on Motivation and Individual Motivation Factors of County Extension Agents in Kentucky. Kentucky** : University of Kentuccky.

Daft Richard R. 1991.Management. 2 nd. Ed. The Dryden Press}

Dann, A.O (1998). **Job Satisfaction and Work Motivation of Connecticut School Superintendents**. Connecticut : the University of Connecticut.

Fulcher,R.F. (2001). Motivation and Empowerment in Working – Class Students of **Spanish : A Classroom Action Research Study.** New York : State University at Buffalo.

Guthrie, Y.M. (1999). **Employee Motivation, Satisfaction and Productivity** : A Study of the Workplace. Master's Thesis. Las Vegas : University of Nevadal.

Good, C.V. (1973). **Dictionnary of Education** New York : McGraw-Hill

Stelly, D.J. (1999). **Explicating the Personality Performance Relation : An Investigation of The Motivation Effects of Personality. In Work Contexts.** Missouri : University of Missouri-Saint Louis.

Sugiyama, S. (1997). **A Study of Relationships Between Work Environment, Personal Disposition, Motivational Orientation, and Productivity.** Maryland : University of Maryland College Park.

Vroom, V.H. (1970). **Management and Motivation.** Baltimore : Pengnin,

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๐๕๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๔๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสง่า จันทร์วิเศษ

ด้วยนางเกสรรรช พลเดช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สงวน ทรงวิวัฒน์)
คณบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๐๕๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนชิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวีระวัฒน์ ทรัพย์อุดม

ด้วยนางสาววรรณ ทองดอน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.สงวน พรงวิวัฒน์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและทดลองครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สงวน พรงวิวัฒน์)
คณบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๔๖๘ ๑๒๑๒, ๐ ๔๔๖๐ ๑๒๐๖ ต่อ ๑๑๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๘ ๖๑๑๔

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๐๕๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๔๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายศรัทธา เหมือนอนอม

ด้วยนางเกศวรรณ พลเดช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อที่ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สงวน ทรงวิวัฒน์)
คณบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๑ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๔๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๓๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๒๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชวลิต วิทย์ศณพงษ์

ด้วยนางเกศวรรณ พลเดช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.สงวน พรงวิวัฒน์ เป็นประธานกรรมการควบคุมการศึกษาค้นคว้า ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้นางเกศวรรณ พลเดช ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๐๖ ต่อ ๓๔๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๔๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๒๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๖

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายประหยัด เหมือนพร้อม

ด้วยนางเกศวรรณ พลเดช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นประธานกรรมการควบคุมการศึกษาค้นคว้า ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้นางเกศวรรณ พลเดช ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ฉะอองทอง)
คณบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๔๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๔๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/ว ๒๔๘๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๖

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพินิจ เมฆสุวรรณ

ด้วยนางเกศวรรณ พลเดช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นประธานกรรมการควบคุมการศึกษาค้นคว้า ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้นางเกศวรรณ พลเดช ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๒๐/๐๒๖ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมือง บุรีรัมย์

๒๕ มีนาคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วยนางเกศวรรณ พลเดช นักศึกษาระดับปริญญาโทหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพจริง และสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ผศ.ดร.สงวน ทรงวิวัฒน์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงาน บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๔๖๑๑๒๒๐ ต่อ ๓๔๐๖
โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๔๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ที่ ศธ 04082 / ๒๗๕

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
50 ถนนอิสาณ บร 31000

๒๕ เมษายน 2550

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางเกศวรรณ พลเตช นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง สภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยมี ผศ.ดร.สงวน ทองวิวัฒน์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จึงแจ้งขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด ทุกแห่งทราบ และให้นักศึกษาดังกล่าวเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชุรย์ จิบตนสิทธิ์)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

กลุ่มอำนวยการ
กลุ่มงานประสานงาน
โทร. 0 4461 1402
โทรสาร 0 4462 0277

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum Rajabhat University

ตอนที่1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.สถานภาพ

( ) ผู้บริหารสถานศึกษา

( ) ครู

2. วุฒิการศึกษา

( ) ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burirum Rajabhat University

ตอนที่ 2

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน 40 ข้อ แต่ละข้อคำถามแบ่งเป็น 2 ด้านคือ ด้านสภาพจริงในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนและด้านสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 หมายความว่า มีสภาพจริง และสภาพที่คาดหวัง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายความว่า มีสภาพจริงและ สภาพที่คาดหวัง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายความว่า มีสภาพจริง และสภาพที่คาดหวัง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายความว่า มีสภาพจริงและสภาพที่คาดหวัง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายความว่า มีสภาพจริง และสภาพที่คาดหวัง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามในตอนที่ 2

คำชี้แจง ให้ท่านกา เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงตามสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการ	สภาพจริง					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0	จัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนด เพื่อสนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจน		✓				✓				
00	ประชุมชี้แจงคณะครูเพื่อทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และบทบาทที่ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน			✓				✓			

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อที่ 0 ผู้ตอบกาเครื่องหมาย √ ใน ช่อง ระดับสภาพจริง และสภาพที่คาดหวังใน การสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ข้อ4 และ ข้อ 5 หมายถึง ระดับสภาพจริงที่มีการปฏิบัติมาก และสภาพที่คาดหวังในระดับมากที่สุด

จากตัวอย่างข้อ 00 ผู้ตอบกาเครื่องหมาย √ ใน ช่อง ระดับสภาพจริง และสภาพที่คาดหวังใน การสร้างแรงจูงใจ ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ข้อ 3 และ ข้อ 4 หมายถึง ระดับสภาพจริงที่มีการปฏิบัติปานกลาง และสภาพที่คาดหวังในระดับมาก

คำชี้แจง

แบบสอบถามในตอนที่ 2

คำชี้แจง ให้ท่านกา เครื่องหมาย / ลงในช่องตามความเป็นจริงตามสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการ	สภาพจริง					สภาพที่คาดหวัง				
1.	ปัจจัยกระตุ้น 1.1 ด้านความสำเร็จของงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.	ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนนำผลงานมาเป็นส่วนหนึ่งในการได้รับตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้นกว่าเดิม										
2.	ให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่ครูผู้ทำวิจัย										
3.	ให้การยกย่อง ชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนต่อที่ประชุม ในโรงเรียน และที่อื่นๆ										
4.	สนับสนุนให้ครูที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนให้ได้รับคัดเลือกเป็นผู้นำทางวิชาการ										
	1.2 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ										
5.	ให้โอกาสครูผู้มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนนำไปประกอบการเลื่อนวิทยฐานะของตนเอง										
6.	สนับสนุนให้ผู้วิจัย เป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน										
7.	พิจารณาให้ความดีความชอบแก่ครูที่ทำการวิจัยในชั้นเรียนแล้วนำผลการวิจัยไปปรับปรุงงานในหน้าที่										
8.	ชี้นำชั่วยให้เกิดการปรับปรุง กระบวนการเรียนการสอน โดยใช้วิจัยในชั้นเรียนเป็นพื้นฐาน										

ข้อ	รายการ	สภาพจริง					สภาพที่คาดหวัง				
1.3 ด้านลักษณะของงาน		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.	จัดให้มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเสริมความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู										
10.	จัดระบบดูแลเอาใจใส่ครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตน										
11.	จัดแบ่งงานมอบหมายงานให้สอดคล้องกับการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน										
12.	จัดส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนตามสภาพปัญหาและความสนใจของครู										
1.4 ด้านความรับผิดชอบ											
13.	จัดส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบโครงการวิจัยในชั้นเรียน										
14.	สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยในชั้นเรียน เป็นครูพี่เลี้ยงในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู										
15.	ส่งเสริมให้ครูในสายเดียวกันได้มีโอกาสปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนซึ่งกันและกัน										
16.	สนับสนุนให้นำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปเผยแพร่ให้เป็นที่ประจักษ์แก่คนทั่วไป										
1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน											
17.	กระตุ้นยั่วยุให้ครูคิดปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยอันเป็นทางความก้าวหน้าอาชีพของครู										
18.	จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศการวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อทำการวิจัย										
19.	เปิดโอกาสให้ครูที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียนสามารถสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงขึ้น										
20.	ส่งเสริมให้ครูที่มีผลงานวิจัยมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน										

ข้อ	รายการ	สภาพจริง					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.	ปัจจัยค้ำจุน										
	2.1 ด้านการนิเทศงาน										
21.	ติดตามเพื่อให้รับรู้ปัญหาข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อย ของครูจนได้จุดที่ควรปรับปรุงครู ให้ทำวิจัยในชั้นเรียน										
22.	ติดตามดูแลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูให้เป็น ไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน										
23.	พยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู										
24.	มีส่วนร่วมในการให้การนิเทศ เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู										
	2.2 ด้านสภาพแวดล้อมของงาน										
25.	จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน										
26.	มีอุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่นเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องคิดคำนวณ กระดาษอัดสำเนา เป็นต้น										
27.	จัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น มีห้องหรือมุมใดมุมหนึ่งสำหรับศึกษาค้นคว้างานวิจัย										
28.	ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการจัดหาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน										

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ข้อ	รายการ	สภาพจริง					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3 ด้านนโยบาย											
29.	จัดให้มีนโยบายหรือข้อกำหนด เพื่อสนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจน										
30.	ประชุมชี้แจงคณะครูเพื่อทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และบทบาทที่ครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน										
31.	ให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายในการบริหารงานวิจัยในชั้นเรียน										
32.	จัดให้มีนโยบายส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน หรือค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน										
2.4 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน											
33.	จัดให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความรู้และประสบการณ์การวิจัยในชั้นเรียน										
34.	ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้ความสามารถทางการวิจัยในชั้นเรียนเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้ครู										
35.	สนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน										
36.	ติดต่อประสานงานเพื่อหาแหล่งความรู้หรือที่ปรึกษาวิจัยในชั้นเรียนให้ครูทราบ										

ข้อ	รายการ	สภาพจริง					สภาพที่คาดหวัง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.5 ด้านรายได้											
37.	ให้ความช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน										
38.	สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน										
39	สนับสนุนให้ได้รับผลตอบแทนในการทำวิจัยในชั้นเรียน										
40	ส่งเสริมการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียน ถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ สภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่อไปนี้

1. ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ภายในโรงเรียนของท่านด้าน <u>ปัจจัยกระตุ้น</u> มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

2. ให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังในการสร้างแรงจูงให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ภายในโรงเรียนของท่านด้าน <u>ปัจจัยค้ำจุน</u> มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่นๆ.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 40

Alpha = .9519

มหาวิทยาลัยบูรพา Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางเกศวรรณ พลเดช
วันเดือนปีเกิด	2 พฤษภาคม 2498
สถานที่เกิด	บ้านสำโรง ตำบลหนองปล่อง อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	92 หมู่ 5 ตำบลหนองปล่อง อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ 31110 โทร 0-9624-3898
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	รองผู้อำนวยการชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านตาเหล็ง ตำบลหนองปล่อง อำเภอชำนิ จังหวัดบุรีรัมย์ 31110
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2508 จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนวัดตาเหล็ง พ.ศ. 2512 จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนบ้านสิงห์ (ราษฎร์อนุสรณ์) พ.ศ. 2515 จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนนางรอง พ.ศ. 2517 จบมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอาชีวศึกษานครราชสีมา พ.ศ.2519 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (คณิตศาสตร์) วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ พ.ศ. 2529 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2548 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พ.ศ. 2550 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University