

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน
2. การวิจัยในชั้นเรียน
3. การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน
4. บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

ความหมายของคำว่า "บทบาท"

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2539 : 459) ให้ความหมายคำว่า "บทบาท" (Role) ไว้ว่า "การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้" และได้มีนักการศึกษา นักสังคมวิทยา ให้คำนิยามเกี่ยวกับบทบาทไว้หลายทัศนะดังนี้

สุรพล พุดคำ (2522 : 19) ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาทและหน้าที่ เป็นของคู่กัน ซึ่งกำหนดควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลคนนั้นจะได้รับ บทบาทเป็นเงื่อนไขที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นทำ รวมทั้งสิทธิต่างๆ ที่ได้รับมาพร้อมกับตำแหน่ง เป็นสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องไปเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ดังนั้นบทบาทจึงมีความหมาย 2 ส่วน คือ

1. บทบาทที่ได้รับมาพร้อมกับตำแหน่ง เป็นบทบาทที่เกิดมาพร้อมกับตำแหน่งเมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดก็จะแสดงบทบาทตามกฎหมาย ระเบียบ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และสิทธิกำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน

2. บทบาทหน้าที่ที่เป็นความหวังของผู้เกี่ยวข้อง เป็นบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดว่าบุคคลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องมีแบบแผน พฤติกรรมอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะตรงกับแบบแผนที่กำหนดไว้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529 : 167) กล่าวถึง บทบาทว่า หมายถึงการแสดง พฤติกรรมของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ความมีสิทธิหน้าที่ของตำแหน่ง การแสดงบทบาทตามตำแหน่งที่บุคคลครองอยู่นั้นถือว่าเป็นบทบาทจริง (Actual Role) ซึ่งยึดถือตามนัยสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งและสอดคล้องกับค่านิยมและปทัสถาน (Value and Norms) ของสังคม

การแสดงบทบาทตามตำแหน่งย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม บุคคลที่เกี่ยวข้องย่อมมีความมุ่งหวังหรือมีความคาดหวังในบทบาทที่ผู้สวมตำแหน่งจะแสดง ซึ่งเรียกว่า บทบาทที่มุ่งหวัง (Expectation Role)

เปลีย์น พากเพียร์ (2537 : 14) กล่าวถึงบทบาทว่า บทบาทของบุคคลที่แสดงออกมา นั้นเป็นการจำแนกชนิดของบุคคลในสังคมขึ้นอยู่กับสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่ คุณสมบัติส่วนตัวของบุคคล บทบาทของบุคคลจึงแตกต่างกันไป รวมทั้งสถานภาพทางกาย และจิตของบุคคลที่ดำเนินบทบาทนั้น

จึงสรุปได้ว่าบทบาท หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิซึ่งผูกพันอยู่กับสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งในสังคม โดยที่สังคมจะกำหนดหรือคาดหวังบทบาทของบุคคลในแต่ละสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งไว้ เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในสถานภาพหรือฐานะตำแหน่งนั้นๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

#### บทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจาก บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อผลงานขององค์กร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับกรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นสำคัญ (ทวีป สุทธิเวช. 2537 : 24)

นอกจากนี้ ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2529 : 38-40) ได้แสดงแนวคิดว่า ผู้บริหาร หรือผู้นำ (Leadership Role) ควรมีบทบาทดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร คือ บทบาทที่ผู้บริหารใช้ประสานงานระหว่างกลุ่มต่างๆ ในองค์กรเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี ผู้นำจะเป็นผู้ควบคุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม รับผิดชอบดูแลนโยบายให้เป็นไปด้วยดี
2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน เป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นผู้ตัดสินใจว่า บุคลากรในองค์กร ควรใช้วิธีการอย่างไรและใช้อะไรมาประกอบเพื่อให้งานบรรลุผลตาม ต้องการ ผู้นำมีหน้าที่ต้องดูแลด้วยว่าแผนที่วางไว้นั้นมีการดำเนินการตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่และมักเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนทั้งหมด คนอื่นรู้เฉพาะส่วนที่ตนรับผิดชอบเท่านั้น
3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์และนโยบายเหล่านั้นจะได้อาจมาจากผู้นำขององค์กรนั้นๆ และจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะมาจากผู้ใดก็ตาม ผู้นำมีสิทธิ์เลือกหรือวินิจฉัยด้วยตนเองตามความเหมาะสมได้
4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ โดยทำหน้าที่คล้ายผู้อำนวยการในสาขาวิชาชีพ แต่เนื่องจากผู้นำมิได้หมายถึง ผู้รู้ทั้งหมดทุกเรื่อง ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีที่ปรึกษาคอยทำหน้าที่ให้คำแนะนำด้วย

5. ผู้นำในฐานะเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก สมาชิกของกลุ่มหรือหน่วยงานใดก็ตามไม่สามารถจะทำการติดต่อกับบุคคลภายนอกได้ในขณะเดียวกันพร้อมๆ กัน จึงต้องอาศัยผู้ที่กลุ่มเห็นว่ามีความสมบัติพอที่จะทำหน้าที่แทนกลุ่มได้ บุคคลดังกล่าวนี้จึงกลายเป็นผู้ที่มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์แทนกลุ่มติดต่อกับหน่วยงานอื่นๆ ภายนอกองค์การและคอยรับการติดต่อจากบุคคลภายนอก

6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม จะเป็นผู้ดูแลรายละเอียดต่างๆ ภายในกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเป็นเรื่องที่ผู้นำทุกคนไม่อาจมองข้าม ทั้งนี้เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจของบุคลากรด้วย ผู้นำที่ดีจึงต้องตระหนักถึงเรื่องนี้ เพราะถ้าไม่สามารถรักษาความรู้สึกที่เข้าใจกันและสามัคคีกลมเกลียวกันไว้ให้ได้ ความรู้สึกแบ่งแยกต่างๆ อาจเกิดขึ้นได้ทุกขณะ ซึ่งจะนำไปสู่การแตกแยกในภายหลังได้

7. ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณและโทษ เช่น การขึ้นเงินเดือน การมอบหมายงาน ถ้าหากผู้นำมอบอำนาจประเภทนี้ให้แก่บุคลากรคนใดคนหนึ่งมากเกินไป จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การได้

8. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน เป็นผู้นำที่เกิดขึ้นในภาวะที่มีการเกิดการขัดแย้งขึ้นภายในองค์การ เป็นผู้คอยประสานความขัดแย้งโดยการไกล่เกลี่ยทำความเข้าใจระหว่างคู่ขัดแย้งนั้นๆ

9. ผู้นำในฐานะบุคคลตัวอย่าง บุคคลที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดี จนได้รับการยกย่องยกย่องชมเชยว่าเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กร มักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรคนอื่นได้โดยง่าย เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรในองค์การ

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกภายในกลุ่ม มีความสำคัญต่อภารกิจดำรงอยู่ของกลุ่ม แต่คนหม่อมก่อกองด้วยกันจะให้สามัคคีกันอยู่ตลอดเวลาพอสมควร จึงมีบางคนได้รับการยกย่องจากบุคลากรทั้งหลายว่าเป็นตัวแทนของเขาซึ่งจะปฏิบัติตนดีเสมอกับเขาไม่ว่าในโอกาสใดๆ ขณะเดียวกันคนๆ นี้ก็รักและยึดกลุ่มๆ นี้เป็นสวณะของตนด้วย คนประเภทนี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มไป อำนาจที่คนนี้มีจึงสูงสุดเหนือจิตใจทุกคนภายในกลุ่ม

11. ผู้นำในฐานะตัวแทนรับผิดชอบ องค์การหรือหน่วยงานบางแห่งจะมีผู้นำคนเดียวหรือหลายคนอาสาเข้ารับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำบางอย่างของบุคคลหรือรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนในกลุ่มนั้นกระทำลงไป ด้วยเหตุนี้ในบางโอกาสต่อมาบุคลากรในกลุ่มจะมอบหมายให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจกระทำการใดๆ แทนตน เพื่อป้องกันความผิดพลาดหรืออาจเป็นต้นเหตุให้ผู้นำของตนต้องคอยรับผิดชอบ โดยไม่ได้กระทำผิดกับพวกเขา

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ ผู้นำบางคนเป็นผู้กำหนดอุดมคติ สร้างความเชื่อและศรัทธาต่างๆ ให้แก่บุคลากรอื่นแม้กระทั่งคุณธรรมประจำใจและชนบประเพณีต่างๆ ของกลุ่ม

อุดมคติดังกล่าวในตยอนแรกอันเป็นเพียงคำพูดของเขาที่ใคร ๆ พากันนิยมและปฏิบัติต่อมาก็กลายเป็นอุดมคติทางการของกลุ่มไป

13. ผู้นำในฐานะบิดา ผู้นำประเภทนี้วางตนเป็นผู้อาวุโสของกลุ่ม มีบุคลิกที่น่านับถือ เป็นบิดาของกลุ่ม จะดูคำว่ากล่าวใครก็ตาม การดูคำนั้นไม่มีใครโกรธ เพราะทุกคนทราบดีว่าเบื้องหลังของการดูคำนั้น ๆ มีความรัก ความหวังที่อยู่ด้วยเสมอ เขาจะเป็นที่พึ่งพาทางใจให้แก่ทุกคนเมื่อมีความทุกข์

14. ผู้นำในฐานะผู้รับผิดชอบ บุคลากรทุกคนในกลุ่มย่อมหวังว่า เมื่อใดมีความเสียหายเกิดขึ้น ผู้นำคนนั้นจะบุกลงโทษแทนบุคลากรจำนวนมากในกลุ่ม โดยคนทุกประเภทต่างก็ไม่ต้องการรับผิดชอบเมื่อมีความผิดเกิดขึ้น แต่จะพากันขัดทอดบุคลากรคนใดคนหนึ่ง การขัดทอดเช่นนี้ทำให้บุคคลผู้ถูกขัดทอดเป็นผู้นำขึ้นมาได้เหมือนกัน เพราะเมื่อเหตุการณ์ร้าย ๆ ผ่านไป ผู้คนพากันเห็นใจที่เขาเคยได้รับเคราะห์กรรมแทนพวกตนแต่เพียงผู้เดียว

ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน คือ การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารเพื่อให้เกิดผลงานหรือผลผลิตที่ดีตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือโรงเรียน โดยใช้ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ เทคนิคการบริหารให้บุคลากรเกิดศรัทธา มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจต่อผู้บริหาร และเกิดการร่วมแรงร่วมใจกัน เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่ผู้บริหารจะดำเนินการโดยวิธีใดนั้น ขึ้นอยู่กับข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนและชุมชนในท้องถิ่นที่โรงเรียนนั้นตั้งอยู่เป็นสำคัญ

### การวิจัยในชั้นเรียน

สุวิมล รื่องวานิช (2543 : 142) ได้ประมวลและสังเคราะห์นิยามต่างๆ ของการวิจัยในชั้นเรียนเข้าด้วยกัน กล่าวได้ว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสนอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

#### ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ เห็นภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตลอดแนว มีการตัดสินใจที่มีคุณภาพในการเลือกทางเลือกต่างๆ อย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ (สุวัฒนา สุวรรณเขตนิกม. 2537 : 6. ลัดดา ภูเกียรติบรรณาธิการ) เมื่อครูผู้สอนได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการปฏิบัติการสอนอย่างเหมาะสมแล้ว จะก่อให้เกิดผลดีต่อวงการศึกษ และวิชาชีพครู ดังที่กรมวิชาการ (2542 : 3)

ชาติเรี เกิดธรรม (2544 : 13 -14) และมัลลิกา นิตยาพร (2543 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตร และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพของครูให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น
3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ

การปฏิบัติ

4. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าด้านการวิจัยทางการศึกษา
5. ทำให้ผู้สอนมีความเข้าใจที่จะใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการพัฒนางาน

คือ พัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครู

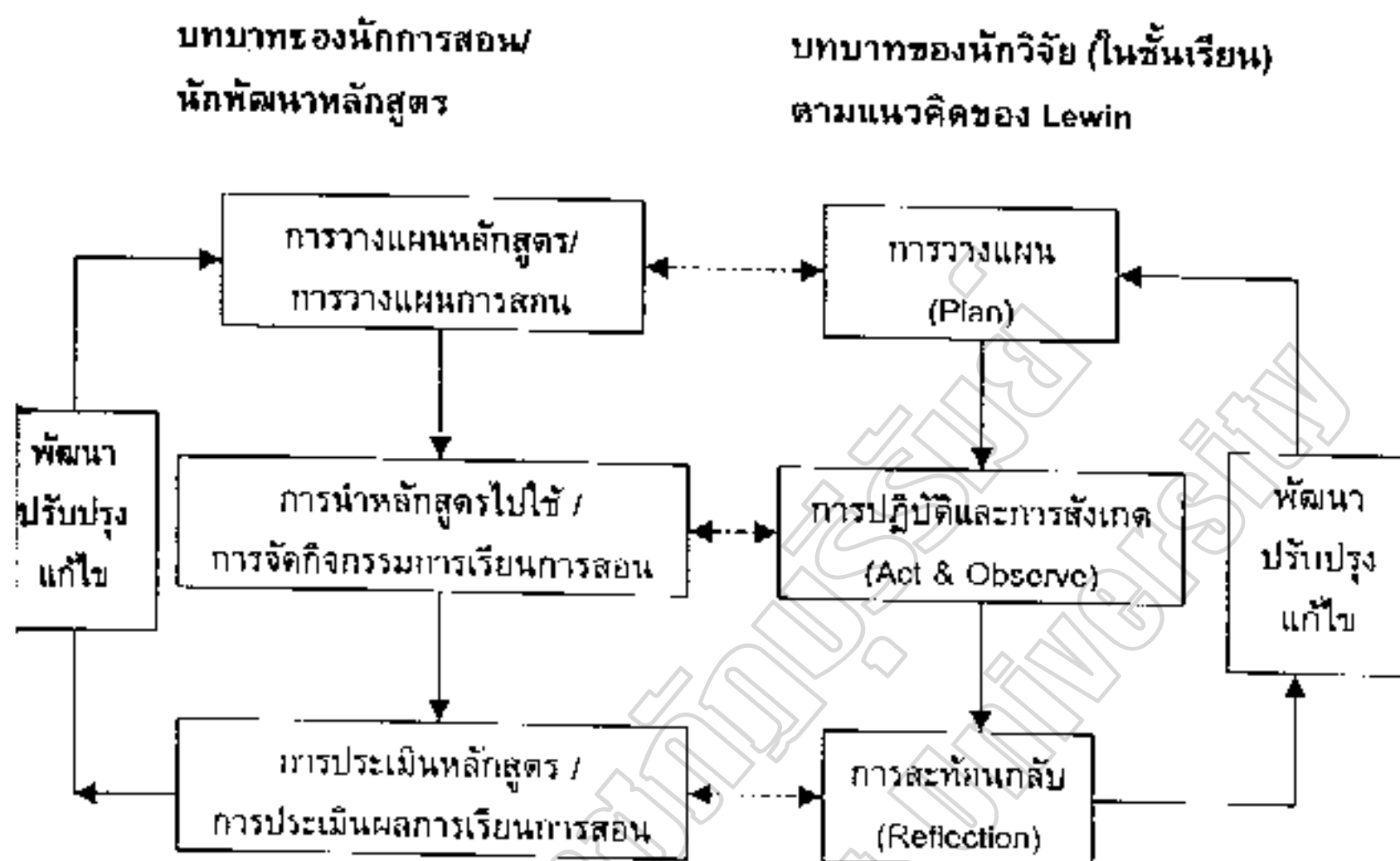
6. ทำให้ผู้สอนได้ร่วมรับรู้ ร่วมมือกันส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานและให้ความเข้าใจพื้นฐานการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ทั้งของตนเองและผู้เรียน บทบาทของครูกับการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน ไม่ใช่สิ่งที่แปลกแยกไปจากหน้าที่ที่ครูปฏิบัติอยู่เพราะครูเป็นบุคคลที่ทำการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากในการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยก็คือครูผู้สอน การวิจัยในชั้นเรียนจะเริ่มต้นด้วยการปฏิบัติงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพการณ์ที่ผู้วิจัยประสบอยู่ จากนั้นทำการศึกษา กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการหรือเครื่องมือต่างๆ ผลที่ได้คือ การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนนั่นเอง ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจะทำให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถแก้ปัญหาที่มีผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียน และเข้าใจสภาพการเรียนการสอนที่แท้จริง

ภารกิจที่สำคัญของครู คือ การพัฒนาคน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร และการพัฒนาคน เพื่อพัฒนาตนเองของผู้สอนทางด้านวิชาชีพ การที่ครูจะสามารถพัฒนาคน และพัฒนาคนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูมีบทบาทที่สำคัญ ดังที่กรมวิชาการ (2542 : 4) ได้เสนอไว้ 3 ประการ คือ

1. ครูในฐานะนักการสอน
2. ครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร
3. ครูในฐานะนักวิจัย

จะเห็นว่าบทบาทของครูทั้ง 3 ประการ เป็นบทบาทที่มีความสัมพันธ์กันต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กัน ไม่สามารถแยกจากกันได้ ดังภาพประกอบ 1 (กรมวิชาการ. 2542 : 6)



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของนักการศึกษา นักพัฒนาหลักสูตรและนักวิจัยในชั้นเรียน

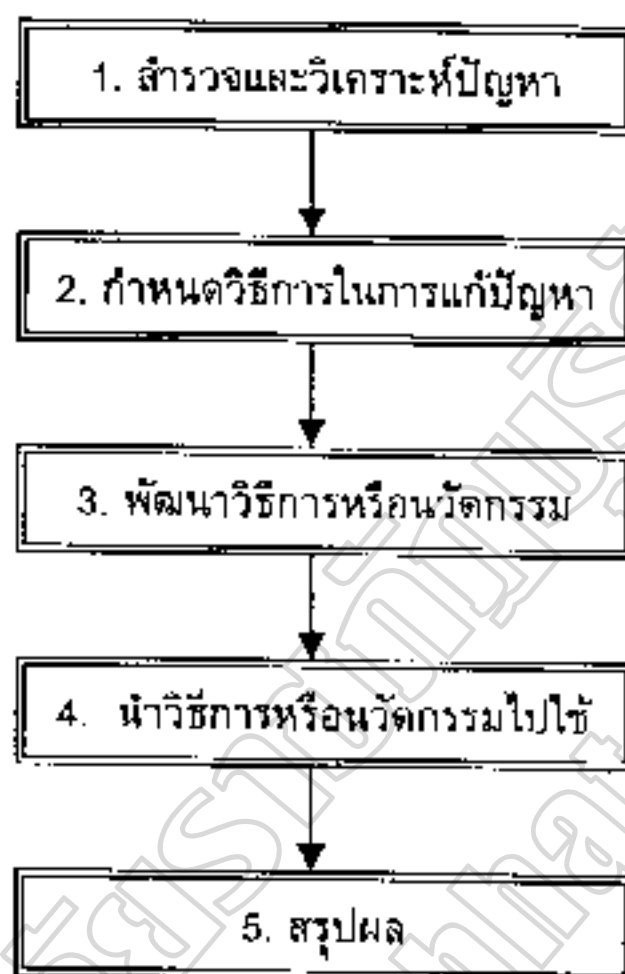
#### ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ เป้าหมายสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนของครูเพื่อเป็นการแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการศึกษาและวิจัย ควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน เพื่อแก้ปัญหาและหรือพัฒนาการสอน และเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป (ชาติรี เกิดธรรม, 2544 : 15)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ขอบเขตของการวิจัยในชั้นเรียน จะให้ความสำคัญกับการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนหรือเทคนิคการสอน ขั้นตอนของกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ลักษณะของการทำวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) คือเริ่มจากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา

พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และสรุปผล ดังภาพประกอบ ๒  
(กรมวิชาการ. 2542 : 7)



ภาพประกอบ ๒ ขั้นตอนของกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน

แนวทางการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ต้องร่วมมือกันทุกฝ่าย ซึ่งมีแนวทางดังนี้  
(กรมวิชาการ. 2542 : 11-12 และชาติเรี เกิดธรรม. 2544 : 21)

1. ผู้บริหาร นำไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน
2. ครูผู้วิจัย นำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยตรง หรือนำผลการวิจัยไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น
3. หน่วยงานหรือบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน การพัฒนาหลักสูตร การแก้ปัญหาหรือประโยชน์ทางวิชาการที่เป็นความรู้ใหม่ และนำไปอ้างอิงหรือนำไปสอนนักเรียนเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

### การส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูดำเนินการดังนี้ (กรมวิชาการ, 2542 : 11-12 และชาติรี เกิดธรรม, 2544 : 21)

1. จัดทำสรุปผลการวิจัยด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ๆ เผยแพร่แก่บุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. นำวิธีการหรือนวัตกรรมที่ค้นพบจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอนอย่างสม่ำเสมอ
3. แลกเปลี่ยนงานวิจัยของตนกับผู้อื่น เช่น การนำเสนอผลงานการวิจัยในที่ประชุม การเข้าร่วมสัมมนา และการเผยแพร่เอกสาร เป็นต้น

ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องกระตุ้นให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัย เป็นพื้นฐานส่งเสริมให้ครูก้นหาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการทางวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอน

### การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ครูได้มีการศึกษาค้นคว้าด้านการวิจัย เพื่อหาความรู้ใหม่ๆ และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา และแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะจัดงบประมาณที่สทางการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเป็นอย่างดี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานการวิจัยในชั้นเรียน ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อครูผู้ทำวิจัยใน ชั้นเรียนอย่างแท้จริง

#### ความหมายของการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

ความหมายของคำว่า ส่งเสริม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2539 : 790) ให้ความหมายของการส่งเสริมว่า หมายถึง เกื้อหนุน หนุนหลัง เชิดชู

การส่งเสริม เป็นการช่วยเหลือ และให้การแนะแนวกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดแนว คิดใหม่ๆ ความเจริญก้าวหน้า ความเข้าใจ ความร่วมมือ การฝึกปฏิบัติ รวมทั้งการกระตุ้นและ การปรับปรุงการทำงาน และปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ส่วนคำว่า การวิจัยในชั้นเรียนนั้น สุวิมล ว่องวานิช (2543 : 142) ได้ประมวลและ สังเคราะห์นิยามต่างๆ ของการวิจัยในชั้นเรียนเข้าด้วยกัน กล่าวได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อกำกับปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน



เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

จะเห็นได้ว่า ความหมายของการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ค้นคว้าหรือการคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัย

#### แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

เทคนิคและวิธีจัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง สำหรับส่งเสริมทักษะความสามารถด้านการวิจัยให้กับครู และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของครู วิธีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนมีหลายวิธี ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการศึกษาค้นคว้าของกรมวิชาการ (2533 : 2-4) นภาพร สิงห์ทัด (2531 : 36) และสุนทร สุนันท์ชัย (2527 : 87-94) สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งข้อมูลสารสนเทศการวิจัยในระดับท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่จัดทำระบบข้อมูลพื้นฐานด้านการวิจัย การอำนวยความสะดวกและชี้แนะข้อมูล แหล่งค้นคว้าอ้างอิง และการให้คำปรึกษา มีการจัดห้องสมุดสำหรับโรงเรียน มีศูนย์สารสนเทศทางการวิจัย โดยใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ร่วมทั้งการประสานความร่วมมือที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลงานวิจัยและอื่นๆ
2. สร้างความตระหนักให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนเห็นความสำคัญของการทำวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนในหน้าที่ของตนเอง รู้จักแบ่งเวลาเพื่อการพัฒนาการจัดตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการวิจัย สร้างความเข้าใจให้ตรงกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้วิจัยในการนำเทคนิควิจัยไปใช้ในระบบโรงเรียน โดยใช้หลักการนิเทศภายในโรงเรียนให้ครูเกิดความตระหนักในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเป็นผลงานทางวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งได้ด้วย โดยมีข้อสังเกตว่าครูส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่รู้ว่าจะเริ่มค้นในการทำวิจัยอย่างไร หรือจะใช้กระบวนการทำอย่างไร
3. จัดประชุมครูในลักษณะที่ส่งเสริมความรู้ของครู และสนับสนุนครูผู้สอนให้มีความรู้ทางวิจัยเพิ่มขึ้นโดยให้มีการอบรม ประชุม สัมมนาให้ความรู้ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติงานวิจัยให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งชี้แนะแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการของการวิจัย ให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น
4. จัดตั้งกลุ่ม หรือคณะกรรมการให้มีหน้าที่ปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยแก่ครู ทำหน้าที่ประสานที่ชัดเจนทั้งในด้านการระดมทุน และความร่วมมือขอรับบริจาคเพื่อการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาแต่ละท้องถิ่น ซึ่งอาจจะทำในรูปแบบการอบรม สัมมนา ติดตาม ให้คำปรึกษา การทำวิจัยอย่างต่อเนื่องจนทำวิจัยได้สำเร็จ

5. ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถภาพด้านการวิจัย และช่วยเสริมสมรรถภาพทางด้านการวิจัยให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการในฐานะนักวิจัยประจำโรงเรียน

6. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรเวลา เพื่อการวิจัยอย่างเพียงพอ ให้มีการกำกับติดตามดูแลและประเมินผลอย่างใกล้ชิด

7. ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูนักวิจัยให้มีความมุ่งมั่นในงานวิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างแท้จริง โดยเฉพาะพัฒนางานสอนตามหน้าที่ที่รับผิดชอบในโรงเรียน ให้ความสำคัญต่อครูที่ได้ผลิตผลงานวิจัย เช่น การเผยแพร่ผลงาน และยกย่องเกียรติคุณของนักวิจัย และถือเป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

8. ผู้บริหารต้องร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานด้วยหน่วยงานในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และจัดหน่วยงานที่เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ระหว่างผู้ทำการวิจัย กับผู้นำผลของการวิจัยไปใช้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

9. หน่วยงานต้นสังกัดที่มีโรงเรียนอยู่ในความควบคุม ต้องกำหนดเป็นนโยบายหลักและเป้าหมายที่ชัดเจนว่า การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามภาระหน้าที่จะละเลยไม่ได้ และผู้บริหารต้อง กำหนดบทบาทและหน้าที่ในการนำเทคนิคการวิจัย นำหน้าการพัฒนากระบวนการเรียน การสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาครู ให้เป็นครูมืออาชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างแท้จริง และควรสนับสนุนให้ครูมาประสานงานการวิจัย การรวบรวมและเผยแพร่ผลงานวิจัยในทุกระดับ รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการนำผลงานการวิจัยไปใช้เพื่อกำหนดนโยบาย วางแผน และแก้ปัญหา การศึกษาของชาติอย่างกว้างขวาง

10. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการปลูกฝังจริยธรรม และจรรยาบรรณของครูนักวิจัย เพื่อสร้างความรักและความศรัทธาต่อการพัฒนาการวิจัย

การบริหารเพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอน ได้มีกำลังใจและสามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน ทิพมาศ แก้วชิม. 2542 : 15) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ปัจจัยจูงใจหรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) กับปัจจัยต่ำจูง (Hygiene Factors) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ประการคือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเองเกี่ยวข้อง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับเงินเพิ่มขึ้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อลักษณะของงานว่าเป็นงานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางสูงขึ้น

2. ปัจจัยกำจัด (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่กำจัดให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคล จะทำให้บุคคลไม่ชอบงานที่ทำ ปัจจัยกำจัดมีองค์ประกอบ 11 ประการคือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเป็นเหตุเพิ่มพูนทักษะที่ช่วยเอื้อต่องานอาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์กันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกด้อยงาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ รวมทั้งการมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้บังคับบัญชา

2.8 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจําแนกบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การเปลี่ยนงานใหม่ ทำให้ต้องเดินทางไกล

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

จากทฤษฎีของเอิร์ชเบิร์ก ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาจัดปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูงสำหรับบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อยุติให้เกิดความพึงพอใจแล้วการปฏิบัติงานก็จะดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้

จากการศึกษาของ แฮริส (Harris, 1969 : 3) พบว่า สิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานอันคว่าวิจัยของครู เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอันคว่าวิจัยของครูได้ดีกว่าการปรับปรุงในด้านใดทั้งสิ้น เนื่องจากการสร้างสิ่งจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำให้มนุษย์เกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จได้ ส่วนทฤษฎี ลาสเชอร์ (2519 : 159) ได้ศึกษาถึงสิ่งจูงใจที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้ที่นั่งทำงานที่ดี มีห้องทำงานส่วนตัว ได้หัวหน้างานใหญ่กว่าได้ะบุคลากรอื่น หรือวัตถุอย่างอื่นเป็นพิเศษ เพื่อสนองความดีความชอบ
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกัน
5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้นใจ และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า คนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน อันเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะให้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ

แนวคิดดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของ เอกชัย กิสุขพันธ์ (2530 : 56-57) ที่ว่าการส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

เป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรมีหลักในการจูงใจ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความพึงพอใจ ดังนี้

1. ต้องพยายามทำความรู้จักลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล โดยมีประวัติการทำงานของแต่ละคนที่ทันสมัยอยู่เสมอ
  2. ศึกษาความต้องการและความสนใจที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการความสนใจนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ
  3. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ หรือท้าทายความสามารถบ้าง แต่ต้องคอยสังเกตดูว่าเกินกำลังความสามารถของเขาหรือไม่
  4. พยายามวิเคราะห์หาจุดอ่อน และจุดเด่นในการปฏิบัติงานของแต่ละคน และหาทางให้เขามีโอกาสได้ใช้จุดเด่นในการทำงานให้มากที่สุด
  5. การลอบงานและแนะนำวิธีทำงานในส่วนที่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติผิด หรือส่วนที่เป็นจุดอ่อนในการทำงานของเขา ทั้งนี้อาจจะเป็นการฝึกอบรมหรือพัฒนาให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานก็ได้
  6. ถ้าลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดปฏิบัติงานได้ดี และถูกต้องควรชื่นชมเชย หรือแสดงพฤติกรรมการยอมรับในการทำงานที่ดีของเขาทันที
  7. ต้องมีความมั่นใจว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
  8. พยายามเปิดโอกาสให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยผู้บริหารอาจจะมีส่วนร่วมเพื่อสังเกต หรือให้คำปรึกษาแนะนำ
  9. พยายามกระตุ้นให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้แสดงความคิดที่มีต่อการทำงาน วิธีการทำงาน หรือปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้มากที่สุด
  10. ระบบข้อมูลข่าวสารจะต้องทั่วถึง เพื่อไม่ให้เกิดข่าวลือ หรือความเข้าใจผิด
  11. ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่จะทำได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องงาน ถ้าปัญหานั้นจะมีผลกระทบต่อองค์กร แต่จะต้องคำนึงถึงความถูกต้องเป็นหลัก
  12. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน แสง เสียง เหล่านี้จะมีส่วนเสริมให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีความสุข จะเป็นการเสริมสร้างทัศนคติทางบวกในการทำงาน
- ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องนำหลักการจูงใจในการทำงานดังกล่าวมาแล้วข้างต้นไปใช้ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และสร้างความพึงพอใจต่อครูผู้ปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน

## บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เป็นพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน การยกย่องสนับสนุนครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ในการนำเสนอบทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนนั้น ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน จึงได้นำทฤษฎี และหลักการดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิด ความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียนดังนี้

### การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน

ในการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียนนั้น ใต้หลักการที่ยึด ความต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในกิจกรรมต่างๆ มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำ ต้องการทำงาน อย่างอิสระ มีความเพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ ซึ่งแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961 : 121 - 126) ได้กล่าวถึง ลักษณะของความสำเร็จว่า ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ

1. มีความรับผิดชอบสูง แสวงหาโอกาส เพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไข ปัญหาที่มีอยู่
2. มีเป้าหมายระดับกลาง เพราะหากไม่ประสบผลสำเร็จแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจ ดังนั้นจึงไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไป เพื่อลดความเสี่ยงและให้ความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง
3. ต้องการให้รับข้อมูลตอบกลับที่ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จ หรือ ล้มเหลว เพื่อการตัดสินใจของตนในงานครั้งต่อไป
4. ต้องการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความสามารถ เพื่อที่เขาจะได้พยายามปรับปรุง ความสามารถของเขาให้ทัดเทียมผู้ที่มีความสามารถ ความรู้สึกเช่นนี้จะเป็แรงจูงใจให้เกิด ความมานะที่จะประสบความสำเร็จสูงต่อไป

มูมอ (Moomaw, 1984 : 22 - 28) ได้อธิบายถึงหลักการที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ สำคัญคือ

1. ผู้บริหารต้องมีความกระฉ่งชัดในหน้าที่ และเป้าหมายของสถาบัน
2. ผู้บริหารต้องพัฒนาครูให้เป็นกลุ่มผู้นำ เพื่อช่วยในการบุกเบิกความรู้ และ การปฏิบัติงาน การพัฒนากลุ่มผู้นำอย่างนี้ จำเป็นต้องจัดหาแหล่งทรัพยากร เปิดโอกาสใน การฝึกและพัฒนาผู้นำ จัดหาทุนเพื่อพัฒนาผู้นำ หรือจัดหาบริการช่วยสนับสนุน

3. ต้องกระตุ้นให้มีความคิดใหม่ ๆ มีการสนับสนุนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ มีการศึกษาทดลองและให้มีการนำไปเผยแพร่

4. ต้องมีการประเมินผลโดยประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดดำเนินการไปแล้ว เพื่อจะได้ปรับปรุงเป้าหมายและนำไปคิดพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มิใช่ประเมินเพียงโครงการทางวิชาการหรือกิจกรรมเท่านั้น ต้องประเมินครูและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วย การประเมินนี้จะนำไปสู่การอภิปรายร่วมกัน แก้ไขปัญหาพร้อมกัน ถ้าทำได้ผลดีจะนำไปสู่ความไว้วางใจกันในสัมพันธไมตรี และเป็นกำลังใจด้วย

พัทยา สายหู, สุภางค์ จันทวานิช และอุทุมพร ทองอุไทย (2526 : 54 - 55) ได้ให้ความเห็นว่า ในการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียนย่อมอยู่ที่ความต้องการของผู้บริหารที่จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย หรือคำสั่ง ที่ชัดเจน มีการจัดกำลังบุคลากรงบประมาณและวัสดุส่งเสริมการวิจัยที่เหมาะสม และเอกชัย กิสุขพันธ์ (2530 : 56) ให้ความเห็นว่า การที่ผู้บริหารจะบริหารให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักในการจูงใจโดยพิจารณาว่า

1. ได้สร้างให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้น น่าสนใจ ทั้งเห็นความสามารถ และอยากทำงานเพิ่มขึ้นหรือถ้ง
2. ผู้ใต้บังคับบัญชารู้หรือไม่ว่า ผู้บริหารคาดหวังอะไรจากเขาในการปฏิบัติงาน และเขาต้องทำอะไรเพื่อให้ถึงมาตรฐานขององค์กรที่กำหนดไว้

โกวิท ประวาลพุกฤทธิ์ (2531 : 31) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาพความสำเร็จของงานตลอดแนว และมีควรสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร โดยมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่สำคัญคือ

1. จัดให้มีการประชุมสังเคราะห์นโยบายร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติ
2. ร่วมกันตรวจความสอดคล้องและความสมบูรณ์ของสภาพความสำเร็จในทุกๆ ระดับของงานตั้งแต่ปัจจัยการดำเนินงาน ผลผลิตไปจนถึงผลกระทบ
3. ร่วมกันประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของโรงเรียน
4. มีการตกลงกันว่าจะพัฒนางานของแต่ละบุคคลถือว่าเป็นสัญญาสุภาพบุรุษทุกคน ต้องรักษาคำมั่นสัญญา และกลุ่มต้องช่วยกันติดตามตรวจสอบ ช่วยเหลือให้แต่ละบุคคลหรือแต่ละโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่ให้สัญญาไว้ตามกำหนดเวลา
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติตามแนวดังกล่าว โดยการเยี่ยมเยียนได้ถามและให้กำลังใจ ตลอดจนเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติเป็นระยะ และได้อธิบายถึงลักษณะที่สำคัญของการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญดังนี้

5.1 ความโน้มเอียงต่อการลงมือปฏิบัติ องค์กรที่ดีนั้นต้องลงมือปฏิบัติไปเรื่อยๆ มากกว่าที่จะคิดหาข้อเท็จจริงให้สมบูรณ์แล้วจึงลงมือปฏิบัติ

5.2 ความใกล้ชิดกับผู้รับบริการ องค์กรที่ดีต้องคำนึงถึงคุณค่าและคุณประโยชน์ขององค์กร แสวงหาผู้รับบริการ ความต้องการของผู้รับบริการควรนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการออกแบบ ปรับปรุง ค้นหา บริการและผลผลิตที่จะเป็นผลงานหลักขององค์กร

5.3 การพึ่งตนเอง และประกอบการเอง

5.4 การผลิตผลงาน โดยการปฏิบัติอย่างเหมาะสมต่อพนักงานทุกๆ ระดับ เป็นสิ่งจำเป็น การสร้างขวัญและกำลังใจ และการเคารพในบุคคลเป็นพื้นฐานชักนำให้ทุกๆ คนเสียสละให้องค์กร และทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

5.5 การสร้างค่านิยม องค์กรจะต้องแสดงให้เห็นถึงค่านิยมขององค์กร ในทางปฏิบัติอย่างชัดเจน และค่านิยมร่วมกันนี้มีความสำคัญมากกว่าเทคโนโลยี และทรัพยากรต่างๆ มาก การประเมินก็จำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงการตรวจสอบค่านิยมเหล่านี้อยู่ตลอดเวลา

5.6 การสร้างจากพื้นฐานเดิม การพัฒนาองค์กรต้องเริ่มจากสิ่งที่องค์กรชำนาญอยู่แล้ว โดยสร้างจากลักษณะประสพการณ์ความสำเร็จ และความสามารถสูงของบุคลากร

5.7 การใช้รูปแบบต่างๆ องค์กรต้องใช้รูปแบบต่างๆ ที่จะทำงานได้คล่องตัว ใช้การบริหารระดับสูงน้อยๆ

5.8 ความยืดหยุ่นคล่องตัว องค์กรนั้นจะต้องมีการผสมผสานระหว่างการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม เช่น การปฏิบัติภารกิจต้องกระจายให้ลงส่วนงานปฏิบัติ แต่ค่านิยมที่สำคัญๆ ต้องยึดถือร่วมกันเป็นส่วนกลาง นโยบายต้องเป็นส่วนกลาง แต่การปฏิบัติย่อมมีความหลากหลายไปตามกลุ่มบุคคลที่ทำงานนั้นๆ

นอกจากนี้ นทีทิพย์ สมเกียรติกุล (2533 : 7) ได้ให้ความเห็นว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จ ควรจะมีลักษณะดังนี้

1. องค์กรต้องยืดหยุ่น มีระบบงานที่ดี สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา
2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. เป้าหมายขององค์กรเป็นที่ยอมรับของพนักงานทุกระดับ
4. มีการสื่อสารระบบเปิด ผู้บริหารไว้วางใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่างๆ
5. โครงสร้างระบบองค์การจะเกี่ยวกับจุดประสงค์ หน้าที่ และสภาพแวดล้อมขององค์กร
6. กระจายงานในเรื่องการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานประจำวันให้แก่ระดับล่างขององค์กร
7. ขวัญและกำลังใจของพนักงานคืออยู่เสมอ

จากหลักการและแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่า การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนจนบรรลุผลสำเร็จตาม



วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารต้องจัดกระบวนการบริหารให้เอื้อต่อการดำเนินงานวิจัย  
ในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้เกิด  
ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างแท้จริง

#### การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

การให้ความยอมรับนับถือเป็นการบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน  
มีความรับผิดชอบ และสามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เอิร์ชเบิร์ก  
และคนอื่นๆ (Herzberg and others. 1959 : 114) ได้ระบุว่า การให้ความยอมรับนับถือเป็น  
ปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นมนุษย์จากสถานะที่เป็นกลางให้ไปอยู่สถานะที่อยากทำงาน ซึ่งจะทำให้คน  
เกิดความรู้สึกว่า งานที่ทำงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจไม่น่าเบื่อหน่ายเป็นสิ่งท้าทายและต้องใช้  
ความพยายาม อีกทั้งมีอิสรภาพที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้ความคิดริเริ่ม  
ของตนเองได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ  
อย่างจริงจังในผลสำเร็จของงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บังคับบัญชา และการทำงานนั้น  
ทำให้ผู้ทำเกิดการพัฒนาตนเอง ได้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์เพิ่มขึ้น  
เรื่อยๆ ซึ่งพอร์ทเทอร์ และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler. 1968 : 75) ให้ความเห็นว่า เมื่อ  
บุคคลได้ตั้งความคาดหวังในผลแห่งการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน การได้รับยกย่อง  
ความก้าวหน้าในการทำงาน แล้วผลนั้นเป็นไปตามความคาดหวัง ย่อมเกิดความพึงพอใจ  
และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับลิเกิร์ต (Likert. 1970 : 770) ให้  
ความเห็นว่า ผู้บริหารจะต้องทำให้แต่ละบุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับ  
นับถือและได้รับการสนับสนุนในความสำเร็จของตนเองแล้วเชื่อว่าจะใช้ความสามารถปฏิบัติงานได้  
อย่างเต็มที่

สมยศ นาวิกการ (2525 : 149 - 150) ให้ความเห็นว่าผลตอบแทนหรือผลลัพธ์จะมีความ  
สำคัญ และจะเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมได้ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อผลตอบแทน ซึ่งผล  
ตอบแทนนั้นบุคคลจะต้องรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากพฤติกรรม และถ้าหากจะให้ผลตอบแทนมีผล  
กระทบต่อความพยายามของบุคคลหนึ่งๆ แล้ว เขาจะต้องรับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงในระดับของ  
กำลังความพยายามจะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในผลของการปฏิบัติงานของเขา  
ซึ่งสอดคล้องกับกรมสามัญศึกษา (2529 : 22) ได้กำหนดวิธีการดำเนินงานของผู้บริหารที่  
สำคัญ คือ การส่งเสริมมาตรการที่จะสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และลด  
ปัญหาต่างๆ ที่จะทำลายขวัญกำลังใจในการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการส่งเสริมการปฏิบัติงาน  
ในหน้าที่ให้มีผลงานดีเด่นด้วยการใช้นวัตกรรมในกระบวนการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ  
เช่น การประชุมเสนอผลงานดีเด่น การส่งเสริมให้มีการเยี่ยมชมผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ผลงาน  
เป็นฐานในการสร้างความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงาน

นั่นคือการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการให้เกียรติ

และการยกย่องครูที่มีความรู้ ความสามารถในด้านวิจัย ซึ่งผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ และความภาคภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเอง รวมทั้งเผยแพร่ผลการวิจัยให้เป็นที่รู้จักกัน อย่างแพร่หลาย

### การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

การนำการวิจัยเข้าไปช่วยในการเรียนการสอน และนำผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนได้นั้น ครูผู้ใช้หลักสูตรต้องสามารถวิจัยได้ และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ทันเวลาและถูกต้องกับสภาพปัญหาความเป็นจริง และมีผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพครูควบคู่กันไป ซึ่งแฮสส์ (Hass. 1957 : 13) ได้ชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของการส่งเสริมครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญ คือจะต้องส่งเสริมและปรับปรุงด้านวิชาชีพครู และครูทุกคนจะต้องศึกษาและทดลองวิจัยกันอย่างจริงจัง เพื่อความก้าวหน้าในการสอน ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูเกิดความรู้และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่วน ไคท์ (Kyte. 1960 : 217) ได้เสนอวิธีปรับปรุงคุณภาพของครูโดยการสนับสนุนครูให้ทำการทดลองวิจัยทำการสอนโดยใช้เนื้อหาวัสดุ อุปกรณ์ วิธีสอน และวิธีจัดชั้นเรียนใหม่ๆ ให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์กับครูคนอื่น ซึ่งกำลังทดลองหรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องเดียวกัน ฝึกให้เป็นผู้บรรยาย ไปรู้จักงานในกิจกรรมต่างๆ ทั้งในระดับโรงเรียน และท้องถิ่น สนับสนุนให้ครูได้เขียนบทความ หรือหนังสือเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ หรือจัดให้ทำงานในด้านที่มีความสามารถหรือมีความสนใจเป็นพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภางค์ จันทวานิช (2528 : 44) ที่ให้ความเห็นว่า โครงสร้างของหน่วยงานและระบบการบริหาร เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยทางการศึกษา องค์ประกอบด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ได้แก่ การจัดให้มีศูนย์ข้อมูลพื้นฐานที่ดีพร้อมที่จะหยิบข้อมูลมาใช้ได้ มีเอกสาร และวรรณคดีที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับการทำวิจัยแต่ละเรื่อง มีคณะนักวิจัยที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัยและมีทุนสำหรับการวิจัย ส่วนองค์ประกอบของระบบการบริหาร ได้แก่ การจัดหาและกระจายบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ สำหรับการวิจัยอย่างเหมาะสม มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงและมีช่องทางหรือเครือข่ายสำหรับการเผยแพร่และการติดต่อในการวิจัย ซึ่งตรงกับรายงานของ นภาพร สิงห์ดี (2531 : 36) ที่กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัยให้แก่ครู และบุคลากรประจำการทางการศึกษา ในฐานะนักวิจัยประจำโรงเรียนว่า สมรรถภาพพื้นฐานทางการวิจัยที่จำเป็นสำหรับครู และบุคลากรประจำการจะช่วยให้มีความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการวิจัย จะเป็นการเอื้ออำนวยให้ความร่วมมือในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรของหน่วยงานต่างๆ และนำความรู้ทางด้านการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา เทคนิควิธีสอน ตลอดจนสื่อการเรียนการสอน อันเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น



153831 ๙๘

และวิลลภ กัณฑ์ (2534 : 118) กล่าวสรุปไว้ว่า ในการนำวิจัยเข้าสู่โรงเรียน ผู้บริหารจะต้องมองโรงเรียนในรูปของระบบ คือ มองให้เห็นความสัมพันธ์ภารกิจขององค์ประกอบต่างๆ ในระบบโรงเรียน ทั้งในด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิตให้ชัดเจน เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียน อาจจะเป็นปัญหาที่ระดับปัจจัย หรือระดับกระบวนการ หรือระดับผลผลิต การวิจัยจะเข้ามามีส่วนช่วยในการหาคำตอบว่า ได้เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องอะไรบ้างในระบบโรงเรียนนั้นๆ

สรุปได้ว่า การให้ความสำคัญกับงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นการมองเห็นคุณประโยชน์ของงานวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

#### การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิจัย ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพีฟเนอร์ และแฟรงค์ (Piffner & Frank, 1965 : 160 - 165) ได้แบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. หน้าที่การงานที่มีลักษณะคล้ายกัน ก็ควรรวมกันให้อยู่ในความรับผิดชอบของผู้หนึ่งผู้ใด
2. คุณสมบัติและความสามารถของบุคคลที่จะมอบหมายความรับผิดชอบว่าเป็นอย่างไร ควรจะมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบประเภทใด เพียงใดให้ได้หรือไม่
3. บางกรณีงานไม่เหมือนกัน แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรืองานที่มีลักษณะหน้าที่การงานมากกว่าหนึ่งอย่าง ในกรณีเช่นนี้ หากต้องการรวมกันเพื่อมอบหมายให้ความรับผิดชอบให้ผู้หนึ่งผู้ใด ให้พิจารณาความสำคัญของงาน หรือการปฏิบัติงานนั้นว่ามีความโน้มเอียงไปทางใด ก็ให้ถือว่างานชิ้นนั้นเป็นงานประเภทนั้นๆ อันเป็นแนวทางในการที่จะสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานที่ตนชอบ และได้มีโอกาสใช้ความสามารถเพื่อเสริมสร้างงานนั้น

แนวคิดข้างต้นสอดคล้องกับฟิลิปโป (Filippo, 1966 : 121) ที่ระบุว่า ความรับผิดชอบเป็นพันธะผูกพันในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ สำหรับ เชสเตอร์ (Chester, 1966 : 226 - 288) ได้วิจัยพบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถเพิ่มขึ้นได้แก่ การส่งเสริมให้ครูศึกษาทดลองวิจัยเทคนิคการสอนหลายๆ วิธีให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีการสอนเพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่างๆ อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนลับเปลี่ยนกันเยี่ยมเยียนชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดหาวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการ การประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน ประเมินผลและติดตามผล

การประชุมปฏิบัติงาน การประชุมปรึกษา และการสาธิตการสอน จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบดีเพื่อก่อโดยไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมประชุมอภิปรายปัญหาการสอน ให้ครูได้มีเวลาสำหรับงานสอนมากขึ้น ให้มีส่วนร่วมในการเลือกวัสดุทัศนวัสดุและอุปกรณ์การสอนอื่นๆ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้โครงการสอนเพื่อปรับปรุงการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลการเยี่ยมห้องเรียน และจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะและค่าที่พักให้แก่ครูที่ไปประชุมอบรมทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ กิบป์ (Gibb, 1969 : 316) ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหาร คือความพยายามก่อให้เกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นพลังให้มีการดำเนินการเป็นไปตามแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ ประสานพลังต่างๆ เข้าด้วยกัน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงาน และทำหน้าที่เป็นต้นแบบ ในการใช้พลังเหล่านั้นสำหรับ เบลค และคนอื่นๆ (Blake and others, 1981 : 30) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบของผู้นำทางวิชาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ คือการสร้างบรรยากาศในการวิจัยและงานวิชาการที่มีคุณภาพ อันเป็นลักษณะของผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนา ซึ่ง กิติ ดัยคานนท์ (2532 : 60) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า ผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนามักใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานใหม่ๆ กระตุ้นให้เขาเป็นตัวของตัวเอง รู้จักความรับผิดชอบ ชยัน และมีความคิดสร้างสรรค์

นั่นคือ การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแล เพื่อให้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนได้รับความช่วยเหลือ ทั้งในด้านความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียน เป็นผลงานที่ใช้ในการกำหนดตำแหน่ง และเงินเดือนของข้าราชการครูให้สูงขึ้นได้อีกด้านหนึ่ง ซึ่งฟิลิปโป (Filippo, 1971 : 556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะคู่ได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุส่งไปได้ ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ฐานะทางสังคม การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 397) ให้ความเห็นว่า สภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรใดก็ตาม ควรมีการให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจ และกำลังขวัญที่ดีอันเป็นหลักของการให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการ

ส่วนเสนาะ คิเยาร์ และคนอื่นๆ (2527 : 144) กล่าวว่า การให้บำเหน็จความดีความชอบ เป็นระบบของการประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงาน และ สมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง โดยปกติผู้พิจารณา คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง การพิจารณา ผลงานอาจไม่ทำเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงิน และไม่จำเป็นต้องอาศัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การพิจารณาที่ใช้กันมาก คือ การพิจารณาผลงานที่ได้ทำโดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ ของงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังนี้คือเพื่อประเมินผลการทำงานของบุคคล เป็นการพัฒนา บุคคล เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิเทศงาน และเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานของ บุคลากร อีกทั้งเพื่อปรับปรุงค่าจ้าง เงินเดือน และปรับปรุงโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคล สำหรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น วิสเลอร์และฮาร์เปอร์ (Whisler & Harper, 1972 : 1 - 2) ให้ทัศนะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละคนในหน่วยงานนั้น ได้แก่ การประเมินในเรื่องกระบวนการทำงาน หรือวิธีทำงานพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคน มีความรู้ ความสามารถ ความอดทน ฯลฯ ในการทำงานนั้นอย่างไร ประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงานว่า ได้ปริมาณและคุณภาพมากน้อยเพียงไร ตลอดจนการทำงานแต่ละคนได้ช่วยให้ สำเร็จความเป้าหมายของหน่วยงานเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคอะไรที่ต้องแก้ไขบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : คำนำ) ได้กำหนดการขอเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการครูสายงานการสอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการขอกำหนดให้ได้รับ เงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งระดับ 8 ขึ้นไปนั้น คณะกรรมการข้าราชการครู กำหนดให้ข้าราชการครูผู้นั้น จะต้องแสดงผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสารที่เกี่ยวกับการสอน ซึ่งแสดงถึงความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับหน้าที่ของครู อาจารย์ที่ปฏิบัติ ตามปริมาณและคุณภาพของเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด สำหรับงานวิจัย ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนควรคำนึงถึงแนวทางการทำวิจัยว่า งานวิจัยนั้นจะนำไปพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้หรือไม่ และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง ผลงานวิจัย นอกจากเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ จะต้องมีส่วนต่อ ผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างได้ผลและเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาโดยทั่วไป อีกทั้งความเป็นประโยชน์ของผลวิจัย การแปลความหมายของข้อมูลต้องชัดเจน ในรูปที่ทุกคน สามารถตีความหรือเข้าใจความหมายได้ถูกต้องในทิศทางเดียวกัน ความลึกซึ้งของการวิจัย จำต้องอาศัยข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าอย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง ความรอบรู้ในเรื่องที่ทำการ วิจัย ผู้วิจัยควรจะต้องศึกษาข้อมูลในเรื่องนั้นๆ อย่างถี่ถ้วน และถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ อย่างจริงจังในเรื่องที่ศึกษา และสามารถขยายผลให้บุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้สอนและพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความทันสมัยของเรื่องที่จะทำ การวิจัย (วัลลภ กัณฑ์พรย์, 2531 : บทบรรณาธิการ)

อาจกล่าวได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

เป็นเป้าหมายของความชอบความภักดีของครู ที่เกิดจากผลของการที่ครูได้ทำการวิจัย  
 ในชั้นเรียนซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ผลงานการวิจัยของครู  
 เป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่ง เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่  
 การงานของครูให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเป็น  
 พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียน  
 มีการปฏิบัติงานด้านการศึกษาค้นคว้า หรือการคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการ  
 วิจัยโดยอาศัยทักษะการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในทุกๆ ด้านที่สำคัญ ได้แก่  
 การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัย  
 ในชั้นเรียน การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัย  
 ในชั้นเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยด้านบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยใน  
 ชั้นเรียนทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว จึงนำเสนอ  
 รายละเอียดเกี่ยวกับผลงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงดังนี้

#### งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในชั้นเรียนที่ผ่านมา มีผู้ทำการศึกษาไว้  
 หลายลักษณะ เช่น เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัย ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย และ  
 บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งจะขอนำเสนอตามลำดับ  
 ดังนี้

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : 46) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัยของ  
 อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร พบว่า ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัยคือ  
 ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะ  
 ของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยต้าน ประกอบด้วย  
 นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน  
 และเงินที่ได้รับ ตามทฤษฎีจูงใจของ เอิร์ชเบิร์ก สามารถทำนายการทำหรือไม่ทำการวิจัยของ  
 อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ได้ถูกต้องร้อยละ 71.16

ต่อมา สมใจ จิตพิทักษ์ (2534 : 10) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ  
 ผลผลิตการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยที่สำคัญมีดังนี้ จาก  
 ปัจจัยประเภทลักษณะบุคคลรวมสิบสามตัวแปร โดยจำแนกเป็นปัจจัยด้านชีวสังคมสิบตัวแปร  
 และปัจจัยด้านจิตวิทยาสามตัวแปร พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตการวิจัยของ

อาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การเข้าร่วมกิจกรรมปะทะสังสรรค์ทางวิชาการ การอ่านวารสารต่างประเทศเกี่ยวกับการวิจัย เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย เวลาในอุดมคติในการทำวิจัย ทักษะคิด แแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความมุ่งมั่นแน่วแน่ ศึกษาจากปัจจัยประเภทลักษณะหน่วยงานหกตัวแปร พบว่า มีเพียงสองตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ขนาดของหน่วยงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน ส่วนปัจจัยประเภทสภาพแวดล้อม พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัยและการประสานความเข้าใจในหมู่นักวิจัยเอง จากการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า เหตุผลหรือแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ในเชิงพัฒนาตนเองที่สำคัญ ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ ความอยากรู้อยากเห็น อยากรทราบ สนใจใคร่รู้ เพื่อนำผลมาใช้ในการเรียนการสอน พัฒนาหรือปรับปรุงการเรียนการสอน แสวงหาความรู้ ข้อเท็จจริง ข้อมูลใหม่ๆ เพื่อตอบปัญหา ข้อสงสัย ชักข้อใจ ในเชิงพัฒนาสังคม ได้แก่ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาประเทศ เป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์ เป็นความรับผิดชอบ และเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงานมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ สุรณี พิพัฒน์โรจนกมล (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัยผู้ผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการทำวิจัย ได้แก่ การเคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัย การได้รับเงินทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานต้นสังกัด การยอมใช้เงินทุนตนเองในการทำวิจัย ความรู้สึกภูมิใจในอาชีพ การเคยมีประสบการณ์เป็นที่ปรึกษาการวิจัย การมีทัศนคติทางบวกต่อการทำวิจัย การเคยมีประสบการณ์เป็นคณะกรรมการพิจารณาโครงการหรือผลการวิจัย การได้รับเงินทุนสนับสนุนจากองค์กรภาคเอกชนในประเทศ แหล่งความรู้ในการทำวิจัย และเวลาสำหรับการทำวิจัย ในปีต่อมาคณะกรรมกรการการศึกษาแห่งชาติ (2539 : 6) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย นักวิจัยในหน่วยงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องแรงจูงใจในการทำวิจัย กล่าวคือ นักวิจัยในหน่วยงานส่วนกลาง เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัยจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารของหน่วยงานที่จะให้ความสนใจ และให้การสนับสนุนมีทุนทำวิจัยเพียงพอ มีอิสระในการทำงาน มีข้อมูลพื้นฐานที่ทันสมัย และตัวนักวิจัยเองต้องมีใจรักที่จะทำงานวิชาการ ส่วนนักวิจัยในหน่วยงานในส่วนภูมิภาค เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย ได้แก่ ต้องการชื่อเสียงเพื่อสถานภาพทางสังคม และมีความอยากรู้อยากเห็น เห็นประเด็นที่น่าสนใจ ส่วนนักวิจัยในหน่วยงานสถาบันอุดมศึกษา เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย ได้แก่ การทำวิจัยจะเป็นการเสริมงานประจำที่ทำอยู่แล้ว ปัจจัยรองลงไปก็คือ ผู้บริหารสนใจรับรู้และให้การสนับสนุน และตัวนักวิจัยจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็น เห็นประเด็นที่จะศึกษาวิจัย และมีใจรักที่จะทำงานวิชาการ

ส่วน มนวิภา อนันตะเศรษฐกุล (2538 : 61) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันที่สำคัญ คือ การขาดอุปกรณ์และเครื่องมือในการวิจัย การขาดแหล่งเงินอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน และการมีภาระด้านการเรียนการสอนมากเกินไป

เมื่อศึกษาในด้านบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน นั้นมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ตามลำดับดังนี้

บัญชา อึ้งสกุล (2537 : 90 - 91) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมวิจัยในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนโดยรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิปริญญาตรี ยกเว้นด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อย ปานกลาง และมาก มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารมาก มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ต๋อยมา บุญมี ประพะวะ (2541 : 82) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ยกเว้นด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ "มาก" และจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย โดยรวมและ



รายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการส่งเสริมความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัย โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในปีเดียวกัน เพียงใจ พรหมทัศนานนท์ (2541 : 93) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ทักษะของอาจารย์โรงเรียนสาธิตต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต โดยรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทักษะต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์โดยจำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์และผู้บริหารต่อบทบาทของบริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตไม่แตกต่างกัน

เมื่อศึกษาผลการวิจัยจากงานวิจัยข้างต้นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียน สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนโดยรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่ามีผลทำให้บทบาทการส่งเสริมงานวิจัยในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในบางด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน และได้สรุปเป็น 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการทำงาน ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และด้านที่เกี่ยวกับสมรรถภาพเฉพาะของนักวิจัยและการนำการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน

##### 1. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการทำงาน

ชมิทซ์ (Schmitz. 1976 : 61 - 80) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การได้รับการยอมรับและความสำเร็จของงานเป็นตัวสำคัญที่ทำให้ครูมัธยมศึกษาทำงานได้อย่างมีศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนิโกร (Nigro. 1984 : 10) ที่ได้ศึกษาการสร้างเชื่อมั่นใจของครูที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่าขวัญและกำลังใจของครูขึ้นอยู่กับความภาคภูมิใจในตนเอง ครูที่ได้รับการชื่นชมการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาก็จะมีขวัญและกำลังใจ ครูใหญ่ต้องยอมรับในความสามารรถ พึงความคิดเห็น

รู้จักให้อภัย เป็นกันเองกับครู และคอยส่งเสริมให้โอกาสในการหาความรู้ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาร์กเกอร์ และพาร์ทริจ (Parker & Partridge, 1991 : 13) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจตามความคาดหวังของครู พบว่า การกระทำบางอย่างมีส่วนในการสร้างแรงจูงใจครู เช่น วิทยุทัศน์ การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมการให้กำลังใจ การยกย่อง การยอมรับและการให้รางวัล

## 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย

แลทัม และเวกซ์ลีย์ (Latum & Wexley, 1981 : 57) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอันเนื่องมาจากการได้รับเงินพิเศษเพิ่มเติม นั้น มีผลน้อยมากจนไม่เห็นเด่นชัด ส่วนการชมเชยด้วยวาจาและการชื่นชม จะมีประสิทธิภาพในการเพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยมากกว่า และในทำนองเดียวกัน แม็คคีชี (McKeachie, 1983 : 25 - 26) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย พบว่า การขาดความเคารพและการยอมรับในงานวิจัยของแต่ละคนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการผลิตผลงานวิจัยให้ลดลง และจากการศึกษาของ วาวอร์นตุ (Waworuntu, 1986 : 12 - 13) ได้ศึกษาความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศอินโดนีเซีย พบว่า ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกสาขาของงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ นอกจากนี้ เอเดิล (Adele, 1989 : 348) ได้ศึกษาเรื่อง ครูในฐานะนักวิจัย พบว่า เขตการศึกษาต้องให้โอกาสครูเข้าร่วมในการวิจัย ข้อเสนอแนะสำหรับนโยบายการพัฒนาบุคลากรเน้นการใช้โปรแกรมครูนักวิจัย พร้อมทั้งจัดให้มีการสนับสนุนจากเพื่อนครู และยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน ครูประสบปัญหาที่เกิดจากเวลาไม่เพียงพอ ความไม่แน่นอน ความไม่สนใจของผู้บริหาร แต่ถ้าเพื่อนครูให้การสนับสนุนก็จะสามารถแก้ปัญหาบางอย่างได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เคนเน็ท (Kenneth, 1992 : 369) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูนักวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การสนับสนุนและให้ความร่วมมือจากผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความพยายามทำวิจัยของครู และการวิจัยเป็นเครื่องมือพัฒนาวิชาชีพที่ได้ผล ส่วนอุปสรรคเด่นๆ ที่มีผลต่องานวิจัยของครูคือเวลาและทัศนคติ ข้อสรุปสุดท้ายที่ค้นพบคือ การส่งเสริมงานวิจัยของครูเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริม และต้องทำด้วยความสมัครใจเป็นระบบและร่วมมือร่วมใจกัน

## 3. ด้านสมรรถภาพเฉพาะของนักวิจัยและการนำการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน

บีเลิน (Bielen, 1975 : 724) ได้วิเคราะห์สมรรถภาพเฉพาะที่นักวิจัยใช้บ่อยที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในวิทยาลัยชุมชน สาเหตุที่ทำให้มีการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มี 2 ประการคือ มีพื้นฐานมาจากความต้องการด้านการวิจัยเพิ่มมากขึ้น และมีพื้นฐานมาจากคุณภาพของงานวิจัย ปรากฏว่ามีงานวิจัยจำนวนน้อยมากที่มีการพิมพ์เผยแพร่อย่างมีคุณภาพ สำหรับ

รายงานการวิจัยที่ไม่มีการพิมพ์เผยแพร่เป็นเพราะการออกแบบที่ผิดพลาด การใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสม ตลอดจนข้อค้นพบที่ได้ไม่มีประโยชน์ เป็นต้น และจากการศึกษาของ โอเวินส์ (อ้างถึงใน กิตติพร ปัญญาภิญโญผล. 2541) ได้ศึกษาการใช้กระบวนการอบรมครูประจำการที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษา ให้รู้จักนำวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง โดยมีครูวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาเป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้ติดตามประเมินผลและตัดสินพัฒนาการทางวิชาชีพในการสอนวิทยาศาสตร์ของครูประถมศึกษา งานวิจัยนี้ดูพัฒนาการความก้าวหน้าของครูที่ปรึกษา ในภาคปฏิบัติของกระบวนการอบรม มีการตรวจสอบความเที่ยงตรง คุณลักษณะประเมินภาคปฏิบัติ ซึ่งใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีครูประถมศึกษาจำนวน 6 คน เป็นกรณีศึกษา เพื่อศึกษานโยบายปฏิบัติและคุณลักษณะเข้าใจการสอนและการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของนักเรียนประถมศึกษา และดูพัฒนาการทางวิชาชีพและการประเมินผลของครูเหล่านี้ ผลการวิจัยสรุปว่า ครูได้เพิ่มพูนทักษะและความเข้าใจในการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์และการเรียนรู้ของนักเรียน ช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการพัฒนาความก้าวหน้า ในวิชาชีพจากข้อมูลที่จะสะท้อนประสบการณ์ในชั้นเรียน และจากการเข้าร่วมอภิปรายแบบกัลยาณมิตร

ผลการวิจัยสนับสนุนความเชื่อในคุณค่าของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในการบูรณาการทฤษฎีและปฏิบัติไปสู่การปรับปรุงการสอน ส่วนครูที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้วิจัยงานชิ้นนี้ได้รับความกระจ่างและทำการปรับปรุงการวิจัยเชิงปฏิบัติการในกระบวนการอบรมซึ่งนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพด้วย

จะเห็นได้ว่า การได้รับการยอมรับในความสำเร็จของงานและการชมเชยด้วยวาจาและการชื่นชมนี้จะส่งผลต่อศักยภาพการทำงานและมีผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้างานไม่ชื่นชมกับผลงานวิจัยที่ดีก็จะมีผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย และนอกจากตัวผู้บริหารแล้ว ผู้ร่วมงานที่เข้ากันไม่ได้ก็ส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยเช่นกัน

จางงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ในการบริหารงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและส่งเสริมปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยและทำให้ผู้ปฏิบัติงานวิจัยเกิดความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ การให้ความสำคัญของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร สถานที่ตั้งของหน่วยงาน และการส่งเสริมการวิจัยของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยของครูในสถานศึกษา