

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริม การทำวิจัยของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย เพื่อให้การศึกษา ค้นคว้าดำเนินไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
 - 1.2 การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
 - 1.3 การส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียน
 - 1.4 ความหมายและประโยชน์การทำวิจัยของครูในโรงเรียน
 - 1.5 บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 งานวิจัยในประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการที่จะนำเอาทรัพยากรมาประกอบกันตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่อย่างไร ก็ตามการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่ององค์ประกอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประถมศึกษาเป็นอย่างดี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 5 - 6) ได้ระบุความมุ่งหมายการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มาตรา 6 และในด้านกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองใน ระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา และส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ เคารพกฎหมายความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติรวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากลตลอดจนอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความ ริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบขอบเขตและหน้าที่การบริหารงานว่า จะต้องประกอบด้วยอะไรบ้างเพราะในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผู้บริหารต้องทำหน้าที่หลายประการเพื่อจะทำให้โรงเรียนได้พัฒนา แมคเคลีย์รี และเฮนเคลย์ (McCleary and Hencley, 1970 : 17 อ้างถึงใน บัญชา อึ้งสกุล, 2537) ได้เสนอรูปแบบของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนนโยบายทางการศึกษากิจกรรมที่จะต้องทำ คือ การกำหนดนโยบายที่ต้องตอบคำถามว่าผู้เรียนคือใครจะสอนอะไรแก่ผู้เรียน บริการหรือการสนับสนุนทางการศึกษาที่จะจัดให้ มีอะไรบ้าง เป็นงานที่เกี่ยวกับการกำหนดทิศทางและนโยบายการศึกษา

2. การบริหารหรือการจัดองค์การเป็นงานแปลงนโยบาย ออกมาเป็นกิจกรรมของสถาบันหรือโรงเรียนหรือเป็นงานบริหารการศึกษาของโรงเรียนที่ผู้บริหารทำงาน ร่วมกับครู

3. งานด้านเทคนิคการจัดการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำตารางสอนการกำหนดและมอบหมายงาน การอำนวยความสะดวก การงบประมาณ การควบคุมตรวจสอบซึ่งเป็นงานส่งเสริมการเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมนักเรียนและงานบริหารการบริการโรงเรียนประถมศึกษา เป็นงานเน้นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียน ในการจัดการดูแลการจัดการประถมศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือและศักยภาพของคณะครูและผู้ร่วมงานทั้งหมด ผนวกกับการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ กูด (Good, 1973 : 1) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จะต้องบริหารโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

3.1 อำนวยความสะดวกต่อการสร้างนโยบายการกำหนดเป้าหมายความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนานโยบายของโรงเรียนให้เกิดผลทางปฏิบัติ

3.2 เร่งรัดควบคุมปฏิบัติดำเนินงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนให้มีก้าวหน้าออกไปในทางที่ดี

4. จัดระบบงานการบริหารงานบุคคล การใช้วัสดุอุปกรณ์การศึกษา และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ให้เกิดผลประโยชน์ตามแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ภัยใหญ่ สาธาร (บริหารการศึกษา, 2530 : 42 – 43) ได้สรุปแนวคิดทั่วไปในการบริหารการศึกษาทั้งระดับชาติ และระดับท้องถิ่น หรือระดับโรงเรียนไว้ 10 ประการ คือ

1. การบริหารการศึกษา ต้องจัดการให้ครูรู้จักเด็กที่ตนสอนให้ทั่วถึงทุกคน เพื่อจะได้ทราบความจำเป็น ปัญหา ความต้องการ ข้อจำกัด ความสามารถ และความถนัดของเด็กเป็นอย่างดี แล้วหาทางช่วยเหลือและส่งเสริมต่อไป

2. การจัดการศึกษาทุกระดับ ทั้งระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและระดับโรงเรียน ต้องจัดโอกาสให้เด็กทุกคน ได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะเข้าศึกษาและมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะเรียน คือไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ต้องเคารพในเอกัตภาพของบุคคลในสิทธิเสรีภาพ

ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่ผู้ที่ประสงค์จะเรียนทุกคน ดังนั้นผู้บริหารจึงถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องจัดหาสถานที่เรียน ครู และอุปกรณ์การศึกษาไว้ให้เพียงพอกับความต้องการของเด็ก

3. การจัดโรงเรียนต้องยึดปรัชญา นโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ และวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนได้วางเอาไว้ สำหรับวิธีปฏิบัติของผู้บริหารต้องชี้แจงและปฐมนิเทศเรื่องปรัชญา วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาตลอดจนวัตถุประสงค์เฉพาะของโรงเรียนที่วางไว้ ให้กับคณะครูได้เข้าใจแจ่มแจ้ง ก่อนเปิดทำการสอนซึ่งปกติจะเป็นระยะก่อนเปิดภาคเรียนของปีการศึกษาแรก ถ้าหากมีครูบรรจุใหม่ผู้บริหารต้องชี้แจงแนะนำให้เข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติงานจะปล่อยทิ้งไว้ไม่ได้

4. การจัดโรงเรียนต้องพยายามให้เด็กทุกคนในโรงเรียนเกิดความอบอุ่นใจ เหมือนอยู่ในบ้านตัวเอง มีความเป็นกันเอง ใกล้ชิดสนิทสนมและมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กันได้ ทั้งหมดในหมู่ครู หมู่วเด็กและระหว่างครูกับเด็ก

5. การจัดโรงเรียนจะต้องเปิดโอกาส ให้เด็กได้ดำเนินชีวิตแบบประชาธิปไตย และควรมีกิจกรรมฝึกอบรมให้เด็กมีความรู้สึกนึกคิด และนิยมในวิถีทางของประชาธิปไตย

6. การจัดโรงเรียนต้องให้โอกาสเด็กได้ใช้ความรู้ที่เรียนผสมผสานกันคือแนะนำให้ครูทุกคนพยายามชี้แนะแนวทางให้เด็กนำความรู้จากวิชาต่าง ๆ มีลักษณะใกล้เคียงกันมาใช้เสริมหรือถ่ายทอดกันได้ และนำความรู้จากวิชาคณิตศาสตร์มาใช้ในการเรียนวิชาฟิสิกส์

7. การบริหารโรงเรียนยึดหลักสำคัญอย่างหนึ่งคือ ให้ครูระลึกอยู่เสมอว่าครูมีหน้าที่ส่งเสริมและช่วยเหลือให้เด็กทุกคนทุกระดับได้พัฒนาตนเองให้เจริญเติบโต ในทุกด้านพร้อม ๆ กันไป ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม ไม่ใช่พัฒนาการด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะ

8. การจัดโรงเรียนต้องมีลักษณะยืดหยุ่นได้ คือเปิดโอกาสให้มีความคล่องตัว เพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้เสมอ

9. การจัดแบ่งเด็กเข้าชั้นหรือแบ่งกลุ่มนักเรียน ควรเคารพในความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันของเด็กทุกคน ไม่มีการแบ่งเชื้อชาติ ศาสนา ผู้ตีโพร่ คนมีคณจน และให้คำนึงถึงความสามัคคี สัมครสมานกลมเกลียวกันเป็นหลัก โดยจัดกลุ่มแบบคละกันไป

10. โรงเรียนต้องพยายามส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้เต็มที่ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2529 : 21 – 22) ได้กำหนดกลวิธีในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้ดำเนินการไปตามวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1. กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน แผนงาน และบุคลากรคณะกรรมการที่รับผิดชอบให้ชัดเจนและให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค เพื่อให้มีเอกภาพในระบบงาน

2. กำหนดวัตถุประสงค์นโยบายแนวทางปฏิบัติงาน และเป้าหมายของงาน ปริมาณคุณภาพและเวลาทั้งในระดับกรมและระดับจังหวัดในระยะเวลาแต่ละปีให้ชัดเจนเป็นแนวทางให้ปฏิบัติได้จริง เพื่อให้เกิดเอกภาพในด้านความคิดและแนวทางการปฏิบัติงาน

3. กระจายอำนาจการบริหารงานในด้านการบริหารบุคลากร การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงานและโครงการไปยังโรงเรียนและจังหวัด โดยส่งเสริมให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นกำลังสำคัญในการช่วยดำเนินงาน

4. ส่งเสริมให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด กำหนดการบริหารงาน แผนงานบุคลากร คณะกรรมการรับผิดชอบงานในระดับจังหวัดและให้โรงเรียนมีแผนพัฒนางานของโรงเรียน โดยประสานสัมพันธ์สอดคล้องกันทั้งจังหวัด และประสานงานสัมพันธ์กับแผนงานของคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจังหวัด

5. จัดให้มีการชี้แจงวัตถุประสงค์นโยบายแนวทางปฏิบัติงานของแผนงานโครงการต่าง ๆ ให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูอาจารย์ได้ทราบกันอย่างทั่วถึงโดยการประชุมสัมมนา จัดทำเอกสาร และจดหมายข่าว วิทยุ ด้วยการกำหนดเวลาการสื่อสารที่แน่นอน

6. จัดให้มีบุคลากรตามแผนงานในระดับจังหวัด ระดับอำเภอและระดับโรงเรียน โดยกำหนดให้ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาฝ่ายวิชาการทำหน้าที่บุคลากรตามแผนงานของโรงเรียน และเร่งรัดฝึกอบรมวิธีการวางแผนการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงานตามโครงการตลอดการประสานงานให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

7. สนับสนุนส่งเสริมและเร่งรัดให้ข้าราชการครูอาจารย์ กระทำหน้าที่ให้สมบูรณ์และได้คุณภาพและให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการต่างๆที่ได้รับมอบหมายด้วยการประสานสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด และด้วยความสามัคคี กลมเกลียวกันในการทำงาน ให้ใช้หลักการทำงานเป็นคณะ และการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันในระบบบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยการปรึกษาหารือกัน

8. สร้างและพัฒนาประสิทธิภาพ และคุณภาพของการสร้างความเข้าใจในหลักการทำงานร่วมกัน เรื่องใดที่ได้ปรึกษาหารือและตกลงกันแล้ว จะต้องถือเป็นหลักในการปฏิบัติร่วมกันด้วยความสามัคคี ทั้งนี้ด้วยหลักการของการใช้เหตุผลการใช้ปัญญา และความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเป็นสำคัญ

9. ส่งเสริมมาตรการที่จะสร้างขวัญ กำลังใจที่จะปฏิบัติงานหน้าที่และลดปัญหาต่าง ๆ ที่จะทำลายขวัญกำลังใจในการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานหน้าที่ให้มีผลงานดีเด่นด้วยการใช้นวัตกรรมในกระบวนการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ เช่น การประชุมเสนอผลงานดีเด่น การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ มีการใช้นวัตกรรมจนได้ผลงานดีเด่น การส่งเสริมให้มีการเยี่ยมชมผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ผลงานเป็นฐานในการสร้างความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงาน

10. เร่งรัดพัฒนาดำเนินงานโครงการโรงเรียนพี่ โรงเรียนน้อง ให้เกิดผลงานตามนโยบายและ เป้าหมาย และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกันทั้งประเทศ

11. เร่งพัฒนาระบบงานนิเทศการศึกษาและประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในกรอบนโยบาย หลักการ เกณฑ์ แนวทางปฏิบัติของงานและโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการประสานสัมพันธ์สอดคล้องกันในการปฏิบัติงาน ในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค พร้อมทั้งเร่งรัดพัฒนาระบบงาน กำกับดูแลตรวจติดตามประเมินผล และรายงานเพื่อให้งานต่าง ๆ ดำเนินงานไปตรงตามนโยบายของกรม และมีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของแต่ละโครงการ

12. ช่วยกันระดมสรรพกำลังมุ่งมั่นพัฒนานักเรียน ให้เพียบพร้อมในความสามารถและกำลังใจ น้ำใจใน 3 ประการคือ การศึกษาต่อการประกอบอาชีพอิสระตามมีความสามารถหรืออาชีพท้องถิ่น ทั้งนี้ตามความเหมาะสมและโอกาสของนักเรียนแต่ละคน

ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ครอบคลุม บทบาทหน้าที่สำหรับผู้บริหารโรงเรียนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ เอกสารชุดการประกันคุณภาพการศึกษา (2541 : 83 - 84) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ 10 ประการ คือ

1. บริหารงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนา ชธรรมนูญโรงเรียน และนโยบายของหน่วยเหนือ
2. นิเทศ ควบคุม กำกับกับการจัดการเรียนการสอนให้ครบตามขั้นตอน
3. ร่วมวางแผน และใช้แผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามสภาพปัญหาและนโยบายด้านคุณภาพของหน่วยงานต้นสังกัด
4. ควบคุมดูแล การใช้อาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียนให้คุ้มค่าโดยดูแลรักษาให้สะอาด เป็นระเบียบถูกหลักขณะ ตลอดจนการจัดการจัดบรรยากาศให้ร่มรื่น สวยงาม น่าอยู่อาศัย
5. จัดให้มีเอกสารประกอบหลักสูตร สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอตามความเหมาะสม
6. จัดประชุมประจำเดือน ประชุมทางวิชาการ และประชุมของฝ่าย งานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อชี้แจงข้อราชการ หาแนวทางในการปฏิบัติงาน ติดตามการปฏิบัติงานของครูและหาแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ตลอดจนการจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มความรู้ทักษะและประสบการณ์ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน
7. ควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้
8. ควบคุม กำกับ การปฏิบัติงานของครู ยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปฏิบัติงานดีเด่น และเผยแพร่ผลงานให้ประจักษ์โดยทั่วไป ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ และเงินเดือนให้สูงขึ้น

9. ปฏิบัติงานนอกสถานที่เท่าที่จำเป็น เพื่อประสานงานกับบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

10. สรุปผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเสนอต่อ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ กรรมการโรงเรียนสภာบริหารโรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์

รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 23 – 24) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารของผู้บริหาร เปรียบเป็นเสาหลักสำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวมคุณภาพและบทบาทของผู้บริหาร ความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพของสถานศึกษา เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพัง ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนช่วยให้งานสำเร็จ แต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญาความสามารถ ความถนัด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะนำเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงหลักการบริหารดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใดจึงจะจัดงานจัดคนจัดเงินจัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม
2. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีการขั้นตอน และกระบวนการ งานที่ควรจะมีระบบมีความรอบคอบ จึงจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี
3. มีการประเมินผล เมื่อได้ดำเนินกิจการใดควรจะได้มีการประเมินผลและ ติดตามผลเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผลจะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

นอกจากกล่าวถึงหลักการในการบริหารงานแล้ว ยังได้กล่าวถึงเทคนิคการบริหารงานให้ส่งผลต่องานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารต้องฝึกฝนให้เกิดความชำนาญดังนี้

1. เทคนิคการบริหารงานต้องใช้เทคนิคการตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยอาศัยข้อมูล และเหตุผล อย่าตัดสินใจด้วยอารมณ์และความคิดส่วนตัวต้องรับฟังทั้งสองฝ่าย
2. เทคนิคการสั่งงานต้องสั่งอย่างชัดเจน ให้เข้าใจง่าย ถูกต้อง และเหมาะสมกับบุคคลเพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ ต้องระมัดระวังการใช้วาจาที่สุภาพมีมารยาทและน้ำเสียง ทำทีวาทะที่เหมาะสม
3. เทคนิคในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้
4. เทคนิคในการติชม การติชมให้เหมาะกับกาลเทศะติชมในเรื่องผลงาน การติชมควรยึดหลักการดีเพื่อก่อและชมเพื่อสร้างสรรคให้เกิดกำลังใจ ยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ
5. เทคนิคในการก่อให้เกิดระเบียบวินัย ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นตัวอย่างโดยทำตนให้มีระเบียบวินัย ควรคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้

6. เทคนิคการวางตน วางตนเป็นตัวอย่าง ความเที่ยงตรง ยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง แจกจ่ายงานให้ทั่วถึงต่อผู้ร่วมงาน

7. เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เข้าร่วมงานสังคม เป็นประธานในพิธีรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอก

8. เทคนิคในการเพิ่มสมรรถภาพให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ทำงานตามความรู้ความสามารถของตน และมีโอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 26 – 28. ได้กำหนดบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 17 บทบาท คือ

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานวิจัยด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนการจัดทำงานวิจัยทั้งระยะสั้นและระยะยาว ร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้กำหนดนโยบายวางแผนโครงสร้างการทำวิจัยในโรงเรียน
5. บทบาทการจัดองค์การ (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการทำวิจัยในโรงเรียน
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจูงใจให้ครูในโรงเรียนทำการวิจัย
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้ครูมีงานวิจัยขึ้นในสถานศึกษา
8. บทบาทเป็นการแจ้งข่าวสาร (Communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้านงานวิจัยของสถานศึกษา
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานวิจัยและการพัฒนางานวิจัยสถานศึกษา
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษา และพัฒนาครูให้มีการจัดทำกรวิจัยในสถานศึกษา

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) เป็นผู้นำทรัพยากรทั้ง ทรัพยากรสิ่งของและบุคคลมา เพื่อการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

16. บทบาทรับเชิญเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relator) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่น ๆ

ซึ่งโกวิท ประวาลพุกษ์ (2531 : 31) ได้อธิบายถึงลักษณะที่สำคัญของการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จว่า จะต้องมียอดประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความโน้มเอียงต่อการลงมือปฏิบัติขององค์กรที่ดีต้องลงมือปฏิบัติไปเรื่อยๆ มากกว่าที่จะคิดหาข้อเท็จจริงให้สมบูรณ์แล้วจึงลงมือปฏิบัติ

2. ความใกล้ชิดกับผู้บริหารองค์กรที่ดีต้องคำนึงถึงคุณค่าและคุณประโยชน์ขององค์กร แสวงหาผู้รับบริการ ความต้องการของผู้รับบริการความนำมาใช้เป็น ข้อมูลสำหรับการออกแบบ ปรับปรุง ค้นหา บริการและผลผลิตที่จะเป็นผลงานหลักขององค์กร

3. การพึ่งตนเอง และประกอบตนเอง

4. การผลิตผลงานโดยผ่านคน การปฏิบัติอย่างเหมาะสมต่อพนักงานทุกๆ ระดับ เป็นสิ่งจำเป็น การสร้างขวัญกำลังใจและการเคารพในบุคคลเป็นพื้นฐานชักนำให้ทุกๆ คน เสียสละให้องค์กรทำประโยชน์ให้ตนให้มีระเบียบวินัย ควรคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้

5. การสร้างค่านิยมองค์กร จะต้องแสดงให้เห็นถึงค่านิยมขององค์กร ในทางปฏิบัติ อย่างชัดเจนและค่านิยมร่วมกันนี้ มีความสำคัญมากกว่าเทคโนโลยี และทรัพยากรต่างๆ มาก การประเมินก็ต้องแสดงให้เห็นถึงการตรวจสอบค่านิยมเหล่านี้อยู่ตลอดเวลา

6. การสร้างจากพื้นฐานเดิมการพัฒนาองค์กรต้องเริ่มจากสิ่งที่องค์กรชำนาญอยู่แล้ว โดยสร้างจากลักษณะประสบความสำเร็จ และความสามารถสูงของบุคลากร

7. การใช้รูปแบบง่าย ๆ องค์กรต้องใช้รูปแบบง่าย ๆ ที่จะทำงานได้คล่องตัวใช้การบริหารระดับสูงน้อยๆ

8. ความยืดหยุ่นคล่องตัว องค์กรต้องมีส่วนของการยืดหยุ่นอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม เช่นการปฏิบัติภารกิจต้องกระจายให้ลงส่วนงานปฏิบัติ

แต่คำนิยามที่สำคัญ ๆ ต้องยึดถือร่วมกันเป็นส่วนกลาง นโยบายต้องเป็นกลาง แต่การปฏิบัติย่อมมีความหลากหลายไปตามกลุ่มบุคคลที่ทำงานนั้น ๆ

ในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาปัจจุบันนี้จะมิงงานเป็นจำนวนมากที่ต้องรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือนักเรียน บรรจง พงศาสิทธิ์ (2536 : 2) ให้ความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน ควรจะกระตุ้นให้ครูอาจารย์ให้ความสนใจ กับบรรยากาศทางการศึกษา การเพิ่มมากขึ้น หามาตรการต่างๆ มาเร่งรัดให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง รับผิดชอบตนเองและสังคมรู้จักหาเทคนิคหรือกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนมาช่วยเสริม ผู้บริหารโรงเรียนต้องช่วยครูให้ศึกษาค้นประสบการณ์ ทั้งในด้านเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ การจัดในรูปกระบวนการ การเรียนการสอนให้ครูมีทักษะในการสอนเพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์สูงขึ้น และเปลี่ยนแปลงวิธีเพื่อลดความเบื่อหน่ายจำเจซ้ำซาก

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย การวางนโยบายและการวางแผน การจัดหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลรวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจและส่งเสริมให้ครูที่ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการทำวิจัยให้ได้เข้ารับการอบรม ได้เข้ารับการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมให้เกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจต่อเทคนิคการทำวิจัย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพในองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

ความหมายการส่งเสริมงานการทำวิจัยของครูในโรงเรียน

การส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้ครูได้มีการศึกษาค้นคว้าด้านการทำวิจัย เพื่อหาความรู้เทคนิคการทำวิจัยและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา และแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องทราบทิศทางการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานการทำวิจัยของครูในโรงเรียนให้เกิดคุณประโยชน์ต่อผู้ทำวิจัยในโรงเรียนอย่างแท้จริง ตามความหมายของคำว่าส่งเสริม คอรี (Cory, 1951 : 258) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริม ไว้ว่าการส่งเสริมคือ การช่วยเหลือและให้การแนะนำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ความเจริญก้าวหน้า ความเข้าใจ ความร่วมมือ การฝึกปฏิบัติรวมทั้งการกระตุ้นในการปรับปรุงการทำงาน และปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น วัฒนา สุตรสวรรค์ (ม.ป.ป. : 51) ให้ความเห็นว่า การส่งเสริม หมายถึงการเพิ่มพูน ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นและตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2526 : 777) ให้ความหมายของการส่งเสริมว่า หมายถึง เกื้อหนุน เชิดชู ส่วนคำว่าการทำวิจัยของครูในโรงเรียน ธีระชัย ปุณณโชติ (2532 : 8) ได้ให้ความหมายของการทำวิจัยของครูในโรงเรียน

หมายถึง การหาความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้กับสภาพการณ์ของการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน หรือเพื่อแก้ปัญหาในด้านอุปสรรคต่อการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ นอกจากค้นหาความรู้ที่ทันสมัยกับยุคปัจจุบันหรือวิธีการใหม่ ๆ แล้วยังหมายความรวมถึงการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เช่น สื่อการเรียนการสอนหรืออุปกรณ์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน อาจจะเป็นการตัดแปลงอุปกรณ์ประเภทอื่นมาใช้ในการเรียนการสอนก็ได้แต่ทั้งนี้จะต้องดำเนินการโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ดังนั้น ครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ที่จะได้ความรู้ใหม่ๆ และสามารถนำไปพัฒนาแก้ปัญหาอุปสรรคต่อการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงมากขึ้น จึงต้องให้ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและการเห็นความสำคัญการทำวิจัยของครู จากผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก

ประโยชน์ของการทำวิจัยที่มีต่อผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

การทำวิจัยของครูในโรงเรียน นอกจากจะมีบทบาทต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการยังมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา และนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการขอลื่อนตำแหน่งของครู อาจารย์ในระดับต่างๆ เช่น ในระดับมหาวิทยาลัย วิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ หรือในระดับประถมศึกษาจากตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 มีความจำเป็นต้องมีผลงานด้านงานวิจัยเป็นส่วนประกอบ การพิจารณา (วิเวก ปางพุทธิพงศ์, 2529 : 7)

คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดใช้มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของครูในระดับประถมศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2529 เป็นต้นมา โดยกำหนดให้ข้าราชการครูสามารถเลื่อนตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นโดยไม่ต้องรอให้เงินเดือนถึงขั้นต่ำของขั้นต่อไป เกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนี้ จะพิจารณาจากผลงานทางวิชาการ ที่อยู่ในรูปของเอกสารที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และการทำวิจัยของครูในโรงเรียน (ช. ชนบท 2531 : 7) การวิจัยมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาดังกล่าวแต่ในอดีตกระทรวงศึกษาธิการไม่มีนโยบายต่อการทำวิจัยของครูโดยเฉพาะ จึงทำให้การทำวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกระทรวงศึกษาธิการ ทำการวิจัยตามความสนใจและสภาพปัญหาของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการมีระบบแบบแผนและมีทิศทางที่แน่ชัดกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย ซึ่งกองวิจัยทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2532 : 215 - 217) ได้นำเสนอไว้ดังนี้

1. ให้กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ เป็นผู้รับผิดชอบและประสานงานการวิจัยในด้านการกำหนดนโยบายตลอดจนดำเนินการวิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับผลและกระบวนการศึกษา

2. ให้แต่ละหน่วยงานมีแผนงานวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบาย แนวทางการวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนพัฒนาการศึกษา
3. ให้มีการทำแผนวิจัยร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ
4. ให้มีการประมวลผลการวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการเป็นประจำทุกปี
5. ให้มีการวิจัยสอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน
6. ให้คณะกรรมการวิจัยการศึกษาเป็นผู้ควบคุมดูแล ติดตาม กำกับ ให้ความคิดเห็น เสนอแนะ ตลอดจนหาทุนสนับสนุน ในเรื่องเกี่ยวกับการวิจัยแก่หน่วยงานต่าง ๆ ให้เพียงพอ
7. ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์แก่นักวิจัยในหน่วยงาน
8. เร่งรัดการดำเนินงานวิจัยให้เสร็จตามแผนปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้
9. จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในหลาย ๆ รูปแบบ
10. ให้มีการสอดแทรกความรู้และความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัย ตลอดจนการนำผลการทำวิจัยของครูไปใช้ในการอบรมผู้บริหารโรงเรียน และผู้รับผิดชอบทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งนับว่าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้รับนโยบายการส่งเสริมการทำวิจัยจากกระทรวงศึกษาธิการ และให้มีการส่งเสริมการวิจัยของบุคลากรทางการประถมศึกษา โดยผู้ทำวิจัยจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำวิจัยในการปฏิบัติงาน โดยสามารถนำผลงานการทำวิจัยที่ได้ไปเป็นผลงานทางวิชาการ ในการไปขอเลื่อนตำแหน่งโดยครูผู้สอนจะได้รับเลื่อนจาก อาจารย์ 2 ระดับ 6 เป็นอาจารย์ 3 ระดับ 7 ผู้บริหารจะได้รับเลื่อนจากผู้บริหาร 8 เป็นผู้บริหารระดับ 9 และศึกษานิเทศก์จะได้รับเลื่อนจากศึกษานิเทศก์ 6 เป็นศึกษานิเทศก์ 7 คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้กำหนดว่าครูผู้สอนผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ ต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญด้านงานวิชาการ (กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531 : 10) ผลงานทางวิชาการที่กำลังได้รับความสนใจในการขอเลื่อนตำแหน่ง ของบุคลากรทางการศึกษามากที่สุด คือ ผลงานที่เป็นรายงานการวิจัย การวิจัยทางการศึกษามีประโยชน์ต่อผู้ทำวิจัย และการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี หรือการจัดการศึกษาได้ในหลาย ๆ ด้าน โดยมีนักการศึกษาหลาย ๆ คนได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้คือ โอภาส ศรีปัญญา (2529 : 10) กล่าวไว้ว่า ผลการทำวิจัยทำให้นักการศึกษาสามารถใช้ในการจัดทำหลักสูตรจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้นักเรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถเลือกใช้วิธีการประเมินผลได้ตรง รวมทั้งผลการทำวิจัยยังมีประโยชน์ต่อการบริหารให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ อุทุมพร ทองอุไทย (2525 : 5) ยังเสนอไว้ว่า การทำวิจัยในระดับประถมศึกษาเป็นการเสาะแสวงหา เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้กับศาสตร์ที่ เรียกว่า " ครุศาสตร์ " ทางกการประถมศึกษาเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ต้องการ และได้ทราบถึงปัญหาของความสำคัญ ผลที่ได้จากโครงการการอบรมครูประถมศึกษา ผลกระทบ

ของหลักสูตรประถมศึกษาที่มีต่อนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลมาจัดวางแผน ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยพร วิชชาวุธ อ้างถึงใน (พิริวัฒน์ วงษ์พรหม, 2533 : 11) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยทางการศึกษาต่อการศึกษาว่า นักวิจัยทางการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์และพิจารณา เพื่อนำข้อค้นพบมาใช้ในการพัฒนาทางการศึกษา

อาจกล่าวสรุปได้ว่า การทำวิจัยทางการศึกษาช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือในการวางแผนและตัดสินใจ ช่วยให้ครูได้ทราบถึงความก้าวหน้า ในด้านเทคนิคการสอนสื่อการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนและได้ทราบปัญหาการเรียนการสอน ตลอดจนวิธีการ แก้ไข นอกจากนี้การทำวิจัยยังมีประโยชน์ต่อผู้ทำการวิจัย ทำให้นักวิจัยได้ศึกษาและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

รูปแบบและแนวทางของการทำวิจัยในโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบของการวิจัยในโรงเรียนได้มีบุคคลและหน่วยงาน ได้กล่าวถึงรูปแบบของการวิจัยในโรงเรียนไว้ ดังนี้

ธีระชัย ปุณณโชติ (2536 : 8) เสนอไว้ว่า รูปแบบของการวิจัยในโรงเรียนว่าการวิจัยในโรงเรียนเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่ง ล้วน สายยศ (2536 : 5) ให้ ความเห็นว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยเพื่อมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นครั้ง ๆ ไป ผลของการวิจัยใช้ได้เฉพาะกลุ่มที่ทำการศึกษานั้น จะนำไปอ้างอิงกลุ่มอื่นไม่ได้ เพราะอาจมองในขอบเขตวงจำกัด เป็นการวิจัยเชิงปัญหาของเด็กในโรงเรียนของตนเอง เพื่อแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอนเฉพาะชั้น ในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการวิจัย นิยมใช้วิธีการสำรวจหรือทดลองหรือการศึกษาเฉพาะกรณี แล้วแต่ลักษณะของปัญหาที่ต้องการจะศึกษา

วัลลภ กันทรัพย์ (2534 :113 อ้างถึงใน บัญชา อึ้งสกุล, 2537. 20) ได้จำแนกรูปแบบการทำวิจัยของครูในโรงเรียนออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. การทำวิจัยสำรวจ เป็นการวิจัยเพื่อหาคำตอบโดยไม่กำหนดกฎเกณฑ์อะไรมากมายนักเป็นการสำรวจประเด็นที่อยากรู้ แล้วออกแบบไปหาคำตอบความเป็นจริงตามสภาพในเรื่องต่างๆ เพื่อมุ่งรวบรวมข้อมูลและรายงานลักษณะที่มีอยู่ในสภาพการณ์นั้น ๆ เช่น สำรวจทัศนคติของนักเรียน สำรวจอาชีพผู้ปกครอง สำรวจโรงเรียน สำรวจชุมชนและสำรวจปัญหาการเรียนการสอน

2. การทำวิจัยหาความสัมพันธ์ เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ตั้งแต่สองตัวขึ้นไป เช่น วิธีสอนของครูกับผลการเรียนของนักเรียน หรือศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการเรียนกับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน เป็นต้น

3. การทำวิจัยเปรียบเทียบ มีลักษณะคล้ายกับ 2 แบบแรกในช่วงสถิตินั้นการทำวิจัยเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์เป็นการแสดงว่าตัวแปร 2 ตัว สัมพันธ์กันหรือไม่ มีอิทธิพลต่อกันหรือไม่ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาเหตุและผลทางการศึกษา ในกรณีที่ไม่สามารถ

ศึกษาด้วยการทดลอง เช่นการศึกษาว่าอะไรเป็นสาเหตุให้นักเรียนสอบตกซ้ำชั้น การศึกษาสาเหตุที่ทำให้นักเรียนสอบตกซ้ำชั้น การศึกษาสาเหตุที่ทำให้นักเรียนทะเลาะวิวาทกัน

4. การทำวิจัยแบบทดลอง เป็นการทำให้วิจัยทดลองแบบหนูตะเภา โดยกำหนดกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลอง การทำวิจัยแบบนี้ทางสังคมศาสตร์มักจะมีจุดอ่อนมาก เกี่ยวกับการควบคุมตัวแปรเพราะมนุษย์ไม่เหมือนสัตว์อื่น ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้วิจัยสามารถกำหนดค่าต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระได้ตามต้องการ แล้วศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับตัวแปรตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ชีระชัย ปุรุณโชติ. (2532 : 5) ให้ความเห็นว่า การทำวิจัยแบบทดลองมี 2 ประเภทคือ การทดลองในสนามและการทดลองในสภาพธรรมชาติ เช่น ทดลองกับนักเรียนขณะเรียนอยู่ในห้องเรียนและการทดลองในห้องปฏิบัติการ เป็นการกระทำในห้องปฏิบัติการซึ่งสามารถจะจัด และควบคุมตัวแปรต่างๆ ได้ตามความต้องการ การทำวิจัยแบบทดลองตัวแปรที่ผู้วิจัยเป็นผู้เปลี่ยนค่า เรียกว่า ตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจทำให้ตัวแปรตามมีค่าเปลี่ยนแปลงได้ แต่ผู้วิจัยควบคุมไม่ให้มีค่าเปลี่ยนแปลง เรียกว่า ตัวแปรควบคุม

5. การทำวิจัยเชิงทดลองและพัฒนา เป็นการทำให้วิจัยที่ให้เกิดกลุ่มเดียว ไม่ต้องไปเปรียบเทียบวิธีสอนแบบดั้งเดิมกับวิธีสอนใหม่ คิดวิธีสอนแบบใหม่มาแล้ว พัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ และสอนเสร็จแล้วสำรวจดูความเข้าใจ ดูพื้นฐานปัญหา เอามาปรับปรุงใหม่สอนเด็กกลุ่มเดิมในบทเรียนต่อไป ประยุกต์ไปเรื่อย ๆ วัลลภา กันทรพิชัย ได้กล่าวอีกว่าการทำวิจัยทดลองและพัฒนาว่า ถ้าครูไปใช้ในโรงเรียนแล้วศึกษาหลักการ วิธีการให้คิดจะเป็นการพัฒนาสื่อ เป็นการพัฒนาอุปกรณ์การสอน พัฒนากิจกรรมการสอน นับเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนการสอน การทำวิจัยที่จะมีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุดก็คือ การทำวิจัยโดยผู้ที่ทำการสอนเอง แนวทางการทำวิจัยของครูในโรงเรียน

ในการทำวิจัยของครูในโรงเรียนนับได้ว่าเป็นงานที่ค่อนข้างจะท้าทาย ชวนให้คิดอยากลองทำ อยากติดตามเกิดความกระตือรือร้น โดยมีอยากรู้ อยากเห็นในบางครั้งต้องใช้เวลาเพราะเป็นงานที่ละเอียดถี่ถ้วน แฮริส (Harris, 1969 : 3) ได้กล่าวว่า เทคนิคและวิธีการจัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัยเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งประการหนึ่งส่งเสริมทักษะความสามารถด้านการวิจัยของครู และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือครูในโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของครู สุนทร สุนันท์ชัย (2527 : 87 - 94) ได้แนะนำวิธีการส่งเสริมความรู้ความสามารถการทำวิจัยในโรงเรียนได้หลายวิธี ผู้บริหารโรงเรียน สามารถที่จะเลือกนำเอาวิธีการดังกล่าวนี้ไปปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างเหมาะสม คือ 1) การประชุมครูในลักษณะที่ส่งเสริมความรู้ของครู 2) การอบรมครู 3) การทดลองทางวิชาการ 4) การจัดห้องสมุดสำหรับโรงเรียน 5) การเยี่ยมห้องเรียนและการดูการศึกษาในโรงเรียนอื่น 6) การพบปะเป็นรายบุคคล 7) การจัดกลุ่มหรือคณะกรรมการให้มีหน้าที่ศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ 8) การสาธิต 9) การฟังปาฐกถา การบรรยายการอภิปราย 10) การส่งเสริมให้เป็นสมาชิกของสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ทางวิชาการ

11) ส่งเสริมให้มีการศึกษาเพื่อเป็นการเลื่อนวิทยฐานะ และ 12) การประเมินผลประสิทธิภาพของครู

กรมวิชาการกองวิจัยทางการศึกษา (2533 : 2 – 4) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิจัย นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ผู้สอนทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและมหาวิทยาลัย จากการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำวิจัยทางการศึกษาเรื่อง เส้นทางใหม่ของการทำวิจัยพัฒนา เมื่อวันที่ 11 – 13 กันยายน 2533 ณ โรงแรมลพบุรี อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ได้เสนอแนวทางการพัฒนาและการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียน ดังนี้

1. แนวนโยบายและยุทธศาสตร์ของการทำวิจัยในโรงเรียน

1.1 ควรจัดตั้งศูนย์พัฒนางานวิจัยในส่วนภูมิภาค รวมทั้งส่งเสริมให้มีแหล่งข้อมูลสารสนเทศการทำวิจัยในระดับท้องถิ่น ที่ทำหน้าที่จัดทำระบบข้อมูลพื้นฐาน ด้านการทำวิจัย การอำนวยความสะดวกและชี้แนะข้อมูล แหล่งค้นคว้าอ้างอิงและการบริการให้คำปรึกษา

1.2 ควรส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของนักวิจัย และสนับสนุนครูผู้สอนให้มีความรู้ทางการทำวิจัยเพิ่มขึ้น และเสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้ดำเนินการทำวิจัย

1.3 ผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยของแต่ละหน่วยงานให้เพียงพอเหมาะสม และสอดคล้องกับความเป็นจริงของการพัฒนาการศึกษา

1.4 จะต้องส่งเสริมให้มีการจัดการทำวิจัยที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้และให้มีการร่วมมือกันดำเนินการทำวิจัย การกำกับดูแล ติดตามผลการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

1.5 ควรสนับสนุนให้มีครูมาประสานงานการวิจัย การรวบรวมและเผยแพร่ผลงานวิจัยในทุกๆระดับ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการนำผลงานวิจัยไปใช้เพื่อกำหนดนโยบายวางแผน และแก้ปัญหาการศึกษาของชาติอย่างกว้างขวาง

2. คุณภาพการทำวิจัยของครูในโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหาการศึกษา

2.1 จะต้องช่วยกันส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งในด้านการสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะนำไปแก้ปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียน

2.2 ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนเกี่ยวกับงบประมาณเพื่อการวิจัยอย่างเพียงพอ รวดเร็วและตรงเวลารวมทั้งการหาแหล่งเงินทุนเพื่อการวิจัยทั้งภาครัฐและเอกชน

2.3 ควรให้มีศูนย์สารสนเทศทางการทำวิจัย โดยใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ รวมทั้งการประสานความร่วมมือที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลงานวิจัยและอื่น ๆ ให้หน่วยงานทางการศึกษาอย่างทั่วถึงในทุก ๆ หน่วยงาน

2.4 ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านการทำวิจัยในทุกหน่วยงานอย่างจริงจัง โดยกระทำในรูปการอบรม สัมมนา ติดตามให้คำปรึกษาการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

2.5 จะต้องช่วยกันสร้างความตระหนักให้ครูอาจารย์ในโรงเรียน เห็นความสำคัญของการทำวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนในหน้าที่ของตนเอง รู้จักแบ่งเวลาเพื่อการพัฒนาการจัดตั้งคณะทำงาน เกี่ยวกับการทำวิจัย

2.6 ทุกหน่วยงานควรเร่งส่งเสริมให้มีการนำผลวิจัยไปใช้ในทุก ๆ ด้านเพื่อสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการที่จะแก้ปัญหาของแต่ละท้องถิ่น

2.7 ทุกหน่วยงานควรเร่งส่งเสริมให้มีการนำผลวิจัยไปใช้ในต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และความต้องการของท้องถิ่น

2.8 ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบกับการทำวิจัยทางการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการเผยแพร่ผลงานวิจัยทางการศึกษา ไปถึงมือผู้ใช้อย่างทั่วถึง และต้องคำนึงถึงการจัดทำรูปแบบที่เหมาะสมเข้าใจง่าย และมีแนวทางการนำไปใช้ในที่ชัดเจน เหมาะสมกับการนำไปใช้ในสายงานต่าง ๆ เช่น นักบริหาร นักวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน

2.9 ควรส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่ผู้ผลิตผลงานวิจัย ทั้งที่เป็นงานวิจัยขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ โดยให้กำลังใจ การยอมรับ และให้เกียรติแก่ผู้ผลิตงานวิจัยตามที่เหมาะสม และถือเป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบด้วย

3. การพัฒนาและส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3.1 ควรให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยแก่ครูโดยการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาการทำวิจัยในระดับจังหวัดในแต่ละจังหวัดให้มีหน่วยงานกลาง ที่ทำหน้าที่ประสานที่ชัดเจนทั้งในด้านภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของแต่ละท้องถิ่น

3.2 ต้องจัดตั้งศูนย์สารสนเทศในระดับเขตการศึกษาจังหวัด และกลุ่มโรงเรียน เพื่อบริการข่าวสาร และการอำนวยความสะดวก ในการใช้เป็นแหล่งของข้อมูลที่สำคัญในการศึกษาค้นคว้าที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในแต่ละท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3.3 ควรเน้นให้ทุก ๆ หน่วยงานทางการศึกษา ตั้งแต่ระดับผู้บริหารตลอดจนถึงระดับผู้ปฏิบัติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัยกับการพัฒนาการเรียนการสอน โดยเฉพาะในระดับสถานศึกษาจะต้องมีครูผู้นำทางการทำวิจัยทุก ๆ สถานศึกษา

3.4 รัฐต้องให้ความสำคัญของการจัดสรรงบประมาณเพื่อการทำวิจัยและควรให้ภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามดูแล และประเมินผลอย่างใกล้ชิด

3.5 ควรให้มีการอบรมประชุมสัมมนาให้ความรู้ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติงานวิจัยให้กับครูอาจารย์ผู้สอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งชี้แนะแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการของการทำวิจัยให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น

3.6 จะต้องสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในการแลกเปลี่ยนข่าวสาร หรือข้อมูลทางการทำวิจัยการศึกษา อาจมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ที่เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ระหว่างผู้ทำการวิจัยกับผู้นำผลของการทำวิจัยไปใช้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จะต้องช่วยกันสร้างขวัญกำลังใจสำหรับนักวิจัย ในท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในงานวิจัย เพื่อการพัฒนาการศึกษาอย่างแท้จริง โดยเฉพาะพัฒนา งานสอนตามหน้าที่ที่รับผิดชอบในโรงเรียน

3.7 ควรให้ความสำคัญต่อครูในสถาบันการศึกษา ที่ได้ผลิตผลงานการทำวิจัย เพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่รัฐมอบให้ เช่น การให้เกียรติคุณของนักวิจัย การจัดเลือกผลงานการทำวิจัยที่ดีเด่นทั้งในระดับจังหวัด เขตการศึกษาและ ประเทศ

3.8 ควรให้มีการปลูกฝังจริยธรรมและจรรยาบรรณของนักวิจัยในท้องถิ่น เพื่อ สร้างความรักและศรัทธาต่อการพัฒนาการทำวิจัย

3.9 ควรจัดให้มีชมรมนักวิจัยในแต่ละจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ประสานกิจกรรม การทำวิจัยการพัฒนาการเรียนการสอนในท้องถิ่น

3.10 กำหนดบทบาทของเครือข่ายการทำวิจัยและหน้าที่ของเครือข่ายให้ชัดเจน

3.11 จะต้องจัดตั้งองค์กรและบุคลากรประสานงานวิจัยในระดับเขตการศึกษา และระดับจังหวัด ให้เป็นหน่วยงานอิสระทางการทำวิจัย ทั้งนี้ไม่เพียงแต่หน่วยงานสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการเท่านั้น แต่รวมถึงหน่วยงานการศึกษานั้น ๆ เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันการศึกษา ด้านเอกชน จะได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานวิจัยด้วย

3.12 จะต้องจัดตั้งคณะกรรมการการทำวิจัยในเครือข่ายทางการวิจัยระดับ ต่าง ๆ โดยมีคำสั่งแต่งตั้งของกระทรวงศึกษาธิการ

3.13 จะต้องจัดทำเอกสารเป้าหมายของการดำเนินงาน ซึ่งแจ้งให้ผู้อยู่ในเครือ ข่ายทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและความมั่นใจในการทำงานวิจัย

3.14 สร้างระบบการประสานงานของเครือข่ายการทำวิจัยที่ชัดเจน โดยพิจารณา ถึงปัญหาอุปสรรค และความต้องการทั้งในระดับปฏิบัติ และระดับบริหารในแต่ละหน่วยงาน ทั้ง ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.15 จะต้องช่วยกันประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาการ ศึกษาของชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการศึกษา ด้วยระบบเทคนิควิธีการของ กระบวนการทำวิจัย

รุ่ง เจนจิต และกนก จันทร์ขจร, (2534 : 24) ให้ความเห็นว่า แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนให้มีคุณภาพ สิ่งที่สำคัญ คือ ควรมีการจัดอบรมให้ครูรู้เทคนิคกระบวนการทำวิจัย ให้ครูเป็นตัวอย่าง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการทำวิจัยไปสู่โรงเรียน และสนับสนุนครูให้ทำวิจัยเชิงสำรวจ และวิจัยทดลองเพื่อพัฒนางานในหน้าที่

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60 - 63 อ้างถึงใน บัญชา อึ้งสกุล 2537 : 28 - 29) ได้ศึกษา พบว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจ เพื่อให้ผู้วิจัยปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ลักษณะแรก เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factor) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน องค์ประกอบลักษณะนี้มีความสำคัญอยู่ในระดับสูงมากในการทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจและกำลังใจที่จะทำงาน ปัจจัยที่ 2 เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาส ที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหารของหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในงาน จากการศึกษาของ เฮิร์ซเบิร์ก. ในคราวเดียวกันกับการศึกษาปัจจัยกระตุ้น พบว่า ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมากที่จะส่งผลต่อความรู้สึกพอใจในการทำงานของตน แต่มีความสำคัญเพียงเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในงานเท่านั้น กิลเมอร์ และคนอื่นๆ (Gilmer and Others, 1960 : 91) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 อย่างคือ 1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3. การจัดการได้แก่ ความพึงพอใจ ในงานที่ทำ และพึงพอใจในการจัดการของผู้บริหาร 4. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน 5. ลักษณะงานที่ทำถ้าตรงกับความสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 6. การบังคับบัญชาของค้ำจุนประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึกไวกว่าคนงานชาย 7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ห้องน้ำ ห้องส้วม ชั่วโมงการทำงาน และ 10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย วันหยุด ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญโญ สาทร, (2519 : 159) ได้เสนอว่า ในการบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยสิ่งจูงใจที่สำคัญ 5 อย่างคือ 1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของ 2. สิ่งจูงใจเป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจประจำตัวมากขึ้น และโอกาสได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้ที่นั่งทำงานที่ดี มีห้องทำงานส่วนตัว 4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น

สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาของบุคลากรในโรงเรียนที่ไม่แตกต่างกันและ 5. การบำรุงขวัญหรือกระตุ้น และสร้างความรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า ครูที่มีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน อันเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2530 : 56 – 57) ให้ความเห็นว่า การส่งเสริมให้เกิดสิ่งจูงใจ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรมีหลักในการจูงใจเพื่อ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความพึงพอใจ ดังนี้

1. ต้องทำความรู้จักลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลโดยมีประวัติการทำงานของแต่ละคนที่เป็นคนทันสมัยอยู่เสมอ
2. ศึกษาความต้องการและความสนใจ ที่จะมีส่วนต่อการปฏิบัติงานของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการความสนใจนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ
3. การให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ หรือท้าทายความสามารถบ้าง แต่ต้องคอยสังเกตดูว่าเกินกำลังความสามารถของเขาหรือไม่
4. พยายามวิเคราะห์หาจุดอ่อน และจุดเด่นในการปฏิบัติงานของแต่ละคน และหาทางให้เขามีโอกาสได้ใช้จุดเด่นในการทำงานให้มากที่สุด
5. การสอนงานและแนะนำวิธีทำงาน ในส่วนที่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติผิดหรือส่วนที่เป็นจุดอ่อนในการทำงานของเขา ทั้งนี้อาจจะเป็นการฝึกอบรมหรือพัฒนาให้เขาได้มีโอกาสเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานก็ได้
6. ถ้าลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดปฏิบัติงานได้ดีและถูกต้องควรรับชมเชยหรือแสดงพฤติกรรมยกยอรับ ในการทำงานที่ดีของเขาทันที
7. ต้องมีความมั่นใจว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง
8. พยายามเปิดโอกาสให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ตัดสินใจในการปฏิบัติด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยท่านอาจจะมีส่วนร่วมเพื่อสังเกตหรือให้คำปรึกษาแนะนำ
9. พยายามกระตุ้นให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นต่อ วิธีการทำงานหรือปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้มากที่สุดเพราะเขาเป็นผู้ปฏิบัติดังนั้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานเขาย่อมรู้จักว่า
10. ระบบข้อมูลข่าวสารจะต้องทั่วถึง เพื่อไม่ให้เกิดข่าวลือ หรือความเข้าใจผิด
11. ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าที่จะทำได้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานถ้าปัญหานั้นจะมีผลกระทบต่อองค์กรแต่ละต้องคำนึงถึงความถูกต้องเป็นหลัก
12. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงานความปลอดภัยในการทำงาน แสง เสียง เหล่านี้จะมีส่วนเสริมให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข จะเป็นการเสริมสร้างทัศนคติทางบวกในการทำงาน

กิติ ตยัคทานนท์ (2532 : 123 – 125) ให้ความเห็นว่า ในการที่จะส่งเสริม สิ่งจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการทำงานวิจัย ผู้บริหารควรจะใช้วิธีการ ดังนี้

1. การชมเชย หัวหน้าจะต้องชมเชยผู้ปฏิบัติงานในโอกาสที่เหมาะสม และเป็นการเพิ่มกำลังใจในการทำงานให้แก่เขา
2. การยกย่องให้เกียรติและให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชามีความภาคภูมิใจ ที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับของสังคมรอบ ๆ ตัวเขา และจากผู้บังคับบัญชา
3. การให้ความเป็นมิตร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกอบอุ่น
4. การให้ความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ไม่มีทางเลือกที่รักมักที่ชัง
5. การให้ร่วมคิด การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมคิดกับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในโอกาสอันควร เช่น ร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนงานแก้ปัญหา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของด้วย
6. การร่วมทำงาน การที่ผู้บังคับบัญชาร่วมมือทำงานกับลูกน้องในบางโอกาสสร้างความพอใจให้แก่เขามาก เนื่องจากเขามีความรู้สึกว่าหัวหน้าให้ความเป็นกันเองและยอมรับความคิดเห็นเล็กน้อยร่วมกับเขาด้วย
7. การจัดงานให้เหมาะสมกับคน ทั้งชนิดและปริมาณของงาน ผู้ปฏิบัติได้ทำงานที่ตนถนัดมีปริมาณของงานเหมาะสมกับความสามารถของเขา จะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความสนุกเต็มใจไม่เบื่อหน่าย
8. ช่วยเหลือเมื่อติดขัดหรือมีปัญหาเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดปัญหา หรือข้อขัดข้องในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเข้าช่วยเหลือแก้ไขปัญหา หรือข้อขัดข้องต่าง ๆ เหล่านี้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ให้คำแนะนำร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหาลงมือร่วมกันแก้ปัญหาก็หรือข้อขัดข้องกับผู้ปฏิบัติ เหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ทอดทิ้งไม่ทำงานอย่างโดดเดี่ยว
9. ให้ได้ทราบผลงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจเป็นอย่างมาก ถ้าเขาได้ทราบผลการปฏิบัติงานของเขาเป็นระยะ ๆ จะทำให้เขาภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของเขา ถ้าพบข้อบกพร่องเขาจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์
10. ให้มีการแข่งขันผู้บังคับบัญชาที่ฉลาดจะพยายามยั่วยุให้มีการแข่งขันในการทำงานระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มบุคคล เช่น ให้รางวัลหรือคำยกย่องชมเชยผู้ชนะจะมีผลเป็นการยั่วยุให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อที่จะชนะอีกฝ่ายหนึ่ง
11. พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ถึงกลุ่มเล็ก โดยการกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่กระทำตัวให้เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี จะเป็นอิทธิพลที่ดีถึงทุกคนส่วนน้อยที่เหลือให้กระทำดีตามไปด้วย
12. การมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้คนอยากทำงาน เมื่อมีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ก็ทำงานได้รวดเร็ว

การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ก็เป็นหน้าที่อีกประการหนึ่งที่สำคัญของผู้นำ ถ้าบรรยากาศในการทำงานดี ทั้งทางกายและทางจิตใจ ห้องทำงานสะอาด ปลอดโปร่ง มีโต๊ะเก้าอี้ที่นั่งสบาย ผู้ร่วมงานทุกคนตั้งแต่ผู้บังคับบัญชายันแม่แจ่มใส ไม่มีการขุขิบนินทาใส่ร้ายกัน บรรยากาศเช่นนี้จะทำให้ทุกคนในที่นั้นอยากทำงาน

13. การให้รางวัลในโอกาสอันควร อาทิ การให้การยกย่องสรรเสริญ ชมเชยการเลื่อนยศ เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้สิ่งตอบแทนทางวัตถุ เช่น เงินเดือน

14. การทดสอบ ถ้ามีการทดสอบการทำงานของปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อยู่เสมอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ผลดี และข้อผิดพลาดในการทำงานของเขาจะทำให้เขาได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไข ข้อผิดพลาดให้ดีขึ้น และภูมิใจในความสำเร็จของการทำงานของเขาเอง

จะเห็นได้ว่า การส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานวิจัยมีกำลังใจ และสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในโรงเรียนนั้น ที่จะช่วยสนับสนุน และกระตุ้นให้ครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจสำเร็จไปด้วยดีซึ่งผู้บริหารโรงเรียน จะต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ ต่อการที่นำหลักการจูงใจในการทำงานไปใช้ การส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดความพึงพอใจต่อครูผู้ปฏิบัติงานวิจัยในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียน เป็นความจำเป็นที่จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการปฏิบัติการสอนของครู เพื่อนำข้อค้นพบจากผลการทำวิจัยของตนไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของตนเอง หรือแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ประสบอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับกมล ภูประเสริฐ (2535 : 121) ได้ให้ความเห็นว่า สาเหตุที่ต้องส่งเสริมให้มีการทำวิจัยของครูในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นเพราะมีปัญหาเกี่ยวกับการสอนของครูไม่สามารถโยงทฤษฎีหลักการที่ได้เรียนมา ไปสู่การปฏิบัติได้ ครูจึงเน้นการสอนด้านเนื้อหาเป็นสำคัญ ดังนั้น ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ครูจึงควรมุ่งการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือตนเองเพื่อศึกษาหาความรู้หรือวิธีการที่จะนำมาใช้แก้ไขปัญหาการเรียนการสอน หรือปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ชลดา จิตดีพัฒนพงศ์ (2536 : 84) ได้วิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาครูมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอทั้งในและนอกระบบ โดยเฉพาะมีการฝึกอบรมซ้ำให้ความรู้ 3 ด้าน คือหลักสูตรเนื้อหา และวิธีการสอนใหม่ ๆ โดยการฝึกอบรมครูให้เรียนรู้ และนำไปจัดกิจกรรมที่มีเทคนิคด้านการเรียนการสอนใหม่ ๆ เช่น การสอนด้วยกระบวนการทางการทำวิจัย ส่วนผู้บริหารโรงเรียน ควรที่จะกำหนดบทบาทเกี่ยวกับการบริหารในการทำวิจัยของครูในโรงเรียนให้ชัดเจน และการจัดการต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดบทบาทต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนที่สำคัญคือ

1. การกำหนดนโยบายและวางแผนการทำวิจัยของครูในโรงเรียน

2. การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน
3. การให้ความสำคัญกับการทำวิจัยของครูในโรงเรียน
4. การมีความรับผิดชอบต่อการทำวิจัยของครูในโรงเรียน และ
5. การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียน

บทบาทของผู้บริหาร ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียน เป็นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องให้มีการกำหนดนโยบายสนับสนุนส่งเสริมและปฏิบัติตามแผนงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งมี 5 ด้าน (อ้างถึงใน บัญชา อึ้งสกุล, 2537) ได้แก่

1. การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยของครูในโรงเรียน

ในการส่งเสริมที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยของครูในโรงเรียน ซึ่งมูมอ (Moomaw, 1984 : 22 - 28) ได้อธิบายถึงหลักการที่นำไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญคือ 1. ผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่และเป้าหมายของสถาบัน 2. ผู้บริหารต้องพัฒนาครูให้เป็นกลุ่มผู้นำ เพื่อช่วยในการบุกเบิกความรู้และการปฏิบัติงานการพัฒนาครูผู้นำอย่างนี้ จำเป็นต้องจัดหาแหล่งทรัพยากรเปิดโอกาสในการฝึกและพัฒนาผู้นำ หรือจัดหาบริการช่วยสนับสนุน 3. ต้องกระตุ้นให้มีความคิดใหม่ ๆ มีการสนับสนุนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ มีการศึกษาทดลองและให้มีการนำไปเผยแพร่ และ 4. ต้องมีการประเมินผลโดยประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดดำเนินการไปแล้ว เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงเป้าหมายและนำไปพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ มิใช่ประเมินเพียงโครงการทางวิชาการหรือกิจกรรมเท่านั้น ต้องประเมินครูและผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วยการประเมินนี้จะนำไปสู่การอภิปรายร่วมกัน แก้ไขปัญหาร่วมกันถ้าทำได้ผลดีจะนำไปสู่ความไว้วางใจกันในสัมพันธไมตรีและเป็นการจูงใจด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ พัทยา สายหู และคนอื่น ๆ (2526 : 54) ได้เสนอว่า ในการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จของการทำวิจัยของครูในโรงเรียน ย่อมอยู่ที่ความต้องการของผู้บริหารที่จะเป็นผู้กำหนดนโยบายและวางแผน หรือการออกคำสั่งที่ชัดเจน มีการจัดกำลังบุคลากรจัดหางบประมาณ และวัสดุส่งเสริมการทำวิจัยที่เหมาะสมโกวิท ประวาลพุกษ์ (2531 : 31) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีภาพความสำเร็จของงานตลอดแนวและมีการสนองความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร โดยมีส่วนตอนในการปฏิบัติที่สำคัญ คือ 1. จัดให้มีการประชุมสังเคราะห์นโยบายและแผนร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติ 2. ร่วมกันตรวจความสอดคล้องและความสมบูรณ์ของสภาพความสำเร็จในทุก ๆ ระดับของงาน ตั้งแต่ปัจจัยการดำเนินงานผลผลิตไปจนถึงผลกระทบ 3. ร่วมกันประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของโรงเรียน 4. มีการตกลงกันว่า จะพัฒนาของของแต่ละบุคคลถือว่าเป็นสัญญาสุภาพบุรุษทุกคนต้องรักษาคำมั่นสัญญา และกลุ่มต้องช่วยกันติดตามตรวจสอบช่วยเหลือให้แก่บุคคลหรือแต่ละโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ ที่ให้สัญญาไว้ตามกำหนดเวลา และ 5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้ปฏิบัติตามแนวดังกล่าว โดยการเยี่ยมเยียนติดตามและให้กำลังใจ ตลอดจนเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติเป็นระยะ

ซึ่งสอดคล้องกับ นทีทิพย์ สมเกียรติกุล, (2533 : 7) ได้กล่าวถึงว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จควรมีลักษณะดังนี้ 1. องค์การต้องยืดหยุ่นต่องานที่ดี สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา 2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 3. เป้าหมายขององค์การเป็นที่ยอมรับของพนักงานตามระดับ 4. มีการสื่อสารระบบเปิดผู้บริหารไว้วางใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ 5. โครงสร้างระบบองค์การจะเกี่ยวกับจุดประสงค์หน้าที่และสภาพแวดล้อมขององค์การ 6. กระจายงานในเรื่องการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานประจำวันให้แก่ระดับล่างขององค์การ และ 7. ขวัญกำลังใจของพนักงานคืออยู่เสมอ

จะเห็นได้ว่า การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการทำวิจัยของครูในโรงเรียน เป็นการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในโรงเรียน จนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดกระบวนการบริหารให้เอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยในโรงเรียน ที่สอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน เพื่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครูได้อย่างแท้จริง

2. การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

การให้ความยอมรับนับถือเป็นการบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีกำลังใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ และสามารถทำงานวิจัยในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พอร์ทเทอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler, 1968 : 75 . อ้างถึงในธนวรรณ ไสยประภาส 2536) ได้ให้ความเห็นว่า เมื่อบุคคลได้ตั้งความคาดหวังในผลแห่งการกระทำของตนไว้ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน การได้รับยกย่องความก้าวหน้าในการทำงาน แล้วผลนั้นเป็นไปตามความคาดหวัง ย่อมเกิดความพึงพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิก (2521 : 149 -150) ได้ให้ความเห็นว่าผลตอบแทน หรือผลลัพธ์จะมีความสำคัญ และจะเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมดีขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนนั้นบุคคลจะต้องรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากพฤติกรรมถ้าหากจะให้ผลตอบแทนมีผลกระทบต่อความพยายามของบุคคลหนึ่ง ๆ แล้วเขาจะต้องรับการเปลี่ยนแปลงในระดับหนึ่งของความพยายาม จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในผลของการปฏิบัติงานและยังสอดคล้องกับ กรมสามัญศึกษา (2529 : 22) ได้กำหนดวิธีการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนที่สำคัญ คือ การส่งเสริมมาตรการที่จะสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และลดปัญหาต่างๆ ที่จะทำลายขวัญกำลังใจในการทำงาน พร้อมทั้งจัดให้มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานวิจัยที่ให้มีผลงานดีเด่น ด้วยการใช้นวัตกรรมในกระบวนการทำงาน ตลอดจน กิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมเสนอผลงานวิจัยดีเด่น การส่งเสริมให้มีการเยี่ยมชมผลงานวิจัยดีเด่น ส่งเสริมให้ผลงานเป็นฐานในการสร้างความก้าวหน้า ของตำแหน่งหน้าที่การงาน และวิจัย ไทสุวรรณจินดา (2531 : 75) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีหลักการเพื่อส่งเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สำคัญ คือ 1. บุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการทำงานเอง เขาก็จะมีแรงจูงใจที่จะทำงาน

สำเร็จมากขึ้น 2. คนเราต้องการได้รับการยกย่องชมเชยเสมอ ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะไหนและตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และ 3. การยกย่องชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่น จะกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นและมีความมานะพยายามมากขึ้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องชมเชยบ้างนั่นเอง

จะเห็นได้ว่า การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนเป็นการให้เกียรติและให้การยกย่องครูที่มีความรู้ ความสามารถในด้านการทำวิจัย ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องกระตุ้นให้ครูเกิดกำลังใจ และเกิดความภาคภูมิใจในผลงานวิจัยของตนเอง รวมทั้งเผยแพร่ผลการทำวิจัยให้ประจักษ์และเป็นที่ยู่อักกันอย่างแพร่หลายในสังคมภายนอก

3. การให้ความสำคัญการทำวิจัยของครูในโรงเรียน

การทำวิจัยของครูในโรงเรียน ถือว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การนำงานวิจัยเข้าไปช่วยให้การเรียนการสอน และสามารถนำผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนได้นั้น ครูผู้ให้หลักสูตรต้องสามารถทำการวิจัยได้ และนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ทันเวลา และถูกต้องกับสภาพปัญหาความเป็นจริง และมีผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพครูควบคู่กันไป แคสท์ (Kast, 1960 : 217) ได้เสนอวิธีการปรับปรุงคุณภาพของครู โดยการสนับสนุนครูให้ทำการทดลองวิจัยทำการสอนโดยใช้เนื้อหาวัสดุ อุปกรณ์วิธีสอนและวิธีจัดชั้นเรียนใหม่ๆ ให้ครูได้พบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์กับครูคนอื่น ซึ่งกำลังทดลอง หรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องเดียวกัน ฝึกให้เป็นผู้บรรยายปาฐกถาในกิจกรรมต่างๆทั้งในระดับโรงเรียนและท้องถิ่นสนับสนุนให้ครูได้เขียนบทความ หรือหนังสือเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ หรือจัดให้ทำงานในตำแหน่งที่มีความสามารถ หรือมีความสนใจเป็นพิเศษ ฟอสเตอร์ (Foster, 1968 : 291) ให้ความเห็นว่าในการที่จะกระตุ้นและส่งเสริมให้ครู มีการเปลี่ยนแปลงทักษะความรู้ ความเข้าใจ ความคิดและทัศนคติ ควรจัดกิจกรรมต่อไปนี้ให้เป็นประจำ ต่อเนื่องกันคือ 1. ประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน 2. การประชุมปฏิบัติการในระหว่างปิดภาคเรียน ฤดูร้อน เพื่อสนองความต้องการของครู และสนับสนุนด้านการเงินสำหรับค่าใช้จ่ายให้กับครูที่ มาประชุม 3. จัดให้มีการสาธิตการสอนภายในโรงเรียน 4. มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างครู ที่ทำการสอนวิชาเดียวกันชั้นเดียวกันมีกลุ่มศึกษาตามความสนใจ 5. นำเอาปัญหาหัวเรื่องที่เกี่ยวกับการประชุมปฏิบัติการของครูภายในโรงเรียน กลุ่มศึกษา และการสาธิตการสอนไปประกอบเป็นเนื้อหาวิชา ของรายวิชาที่ครูศึกษาในวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยระหว่างปิดภาคฤดูร้อน และ 6. มีเจ้าหน้าที่ที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครูเจ้าหน้าที่เหล่านี้จะต้องไม่วัดผลการทำงานของครู แต่เป็นผู้ร่วมงานกับครูในการวางแผนเพื่อจัดประสบการณ์และกิจกรรมนักเรียน ซึ่งจะเป็นผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

ซึ่งสอดคล้องกับ สุกางค์ จันทวานิช (2529 : 44) ได้เสนอว่า โครงสร้างของหน่วยงานและ ระบบการบริหารเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการทำวิจัยทางการศึกษา

องค์ประกอบทั้งโครงสร้าง ของหน่วยงานการจัดให้มีศูนย์ข้อมูลพื้นฐานที่ดีพร้อมที่จะหยิบข้อมูลมาใช้ได้มีเอกสาร และวรรณคดีที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับการทำวิจัยในแต่ละเรื่อง มีคณะนักวิจัยที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว อุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินการทำวิจัย และมีทุนสำหรับการทำวิจัย ส่วนองค์ประกอบของระบบการบริหาร ได้แก่ การจัดหาและกระจายบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการวิจัยอย่างเหมาะสม มีการแบ่งงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงและมีช่องทาง หรือเครือข่ายสำหรับ การเผยแพร่และการติดต่อในการทำวิจัย และยังสอดคล้องกับ นภาพร สิงห์ทศ (2531 : 36) ได้รายงานถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพพื้นฐานทางการทำวิจัยที่จำเป็นสำหรับครูและบุคลากรประจำการจะช่วยให้มีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย จะเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือในการทำวิจัย และพัฒนาหลักสูตรของหน่วยงานต่าง ๆ และนำความรู้ทางด้านกรรมการวิจัยไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาเทคนิควิธีการสอนตลอดจนสื่อการเรียนการสอน อันเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมด้านคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นซึ่ง วัลลภ กันทรัพย์ (2534 : 118) กล่าวสรุปได้ว่าการนำงานวิจัยเข้าสู่โรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมองโรงเรียน ทั้งในด้านปัจจัยกระบวนการและผลผลิตให้ชัดเจน เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบโรงเรียนอาจจะเกิดปัญหาที่ระดับปัจจัย ระดับกระบวนการ หรือระดับผลผลิตการวิจัยจะเข้ามามีส่วนช่วยในการหาคำตอบว่าได้เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องอะไรบ้างในระบบโรงเรียนนั้น ๆ

จะเห็นได้ว่า การให้ความสำคัญกับการทำวิจัยของครูในโรงเรียน เป็นการมองเห็นคุณประโยชน์ของงานวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องการกระตุ้นให้ครูได้แสวงหาความรู้ประสบการณ์จากแหล่งต่าง ๆ มาประกอบในการสร้างงานวิจัย จากเอกสาร ผู้รู้จากผู้ที่กำลังปฏิบัติงานวิจัยที่มีเรื่องคล้ายคลึงกัน เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูง

4. การมีความรับผิดชอบต่อการทำวิจัยในโรงเรียน

ความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน นับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารด้านงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก แมคคลาเมย์ (McClarmey, 1964 : 98 อ้างถึงใน ณรงค์ ยัมประดิษฐ์, 2541) ได้เสนอว่าความรับผิดชอบต่อเป็นพันธะผูกพันที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ และเป็นความรับผิดชอบต่อการที่จะต้องรายงานและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้เสมอ พิซเนอร์ และเชอร์วูด (Pitner and Sherwood, 1965 : 160 - 165) ได้แบ่งความรับผิดชอบต่อออกเป็น 3 ลักษณะคือ 1. หน้าที่การงานที่มีลักษณะคล้ายกัน ก็ควรรวมกันให้อยู่ในความรับผิดชอบของผู้หนึ่งผู้ใดเสีย 2. คุณสมบัติและความสามารถของบุคคลที่จะมอบหมายความรับผิดชอบว่าเป็นอย่างไร ควรจะมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบประเภทใด เพียงใดให้ได้หรือไม่ และ 3. บางกรณีงานไม่เหมือนกันแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรืองานที่มีลักษณะหน้าที่การงานมากกว่าหนึ่งอย่างในกรณี เช่นนี้หากต้องการรวมกันเพื่อมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้หนึ่งผู้ใด ให้พิจารณาจากความสำคัญของงาน หรือการปฏิบัติงานนั้นว่า มีความโน้มเอียง

ไปในทางใด ก็ให้ถือว่างานชิ้นนั้นเป็นงานประเภทนั้น ๆ อันเป็นแนวทางในการที่จะสร้างความพึงพอใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานที่ตนชอบ และได้มีโอกาสใช้ความสามารถ เพื่อเสริมสร้างงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ฟิลิปโป (Filippo, 1966 : 12) ระบุว่า ความรับผิดชอบเป็นพันธะผูกพันในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ สำหรับ เชสเตอร์ (Chester, 1966 : 226 - 288) ได้วิจัย พบว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูศึกษาทดลองวิจัยเทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรมสาขาวิชาวิธีการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่างๆ อภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอนในที่ประชุม จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนลับเปลี่ยนกันเยี่ยมเยียนชั้นเรียน และสังเกตการสอน จัดหาวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการ การประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน ประเมินผลและติดตามผลการประชุมปฏิบัติงาน การประชุมปรึกษาและการสาธิตการสอน จัดประชุมพิเศษเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบติเพื่อก่อโดยไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาว่างพอที่จะเข้าร่วมประชุมอภิปราย ปัญหาการสอน ให้ครูได้มีเวลาสำหรับงานสอนมากขึ้น ให้มีส่วนร่วมในการเลือกโสตทัศน วัสดุและอุปกรณ์การสอนอื่นๆ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครู ส่งเสริมให้ครูอ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับวิชาครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้โครงการสอนเพื่อปรับปรุงการสอนประชุมครู เพื่อประเมินผลการเยี่ยมห้องเรียนและจ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะ และค่าที่พักให้แก่ครูที่ไปประชุมอบรมทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับ จิบ (Gibb, 1969 : 316) ได้ให้ความเห็นว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหาร คือความพยายามก่อให้เกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นพลังให้มีการดำเนินการเป็นไปตามแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ ประสานพลังต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานและทำหน้าที่เป็นต้นแบบ ในการสร้างพลังเหล่านั้น ซึ่งกิติ ตย์คานนท์ (2532 : 60) ได้กล่าว สรุปไว้ว่า ผู้บริหารที่เป็นนักพัฒนามักใช้เวลาส่วนใหญ่ อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานใหม่ ๆ กระตุ้นให้เขาเป็นตัวของตัวเองรู้จักความรับผิดชอบขยันและมีความคิดในทางสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยของครูในโรงเรียน เป็นเรื่องของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องใช้ความสามารถในการที่จะดำเนินการให้เกิดพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ดูแล เพื่อให้ครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนได้รับความช่วยเหลือทั้งในด้านความรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

5. การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

การวิจัยในโรงเรียนเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของข้าราชการครูตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการบริหารบุคคล โดยยึดหลักปฏิบัติกันมาตั้งแต่ดั้งเดิมว่าเป็นการให้บำเหน็จความชอบที่ได้รับด้วย เนื่องจากบำเหน็จที่บุคคลมีความพึงพอใจเท่านั้น จึงจะสามารถนำมาใช้เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ฟิลิปโป (Filippo, 1971 : 556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ

ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพ การปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ลักษณะและรูปแบบของการ ปกครองบังคับบัญชา โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรักกันดีกับเพื่อนร่วม งานและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ฐานะทางสังคมการมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่าซึ่ง สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 397) ให้ความเห็นไว้ว่า สภาพในการปฏิบัติงานของ สมาชิกในองค์การใดก็ตามควรมีการให้บำเหน็จรางวัลการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติ หน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็งมีความมั่นใจและกำลังขวัญที่ดี อันเป็นหลักของการให้ บำเหน็จความดีความชอบแก่ข้าราชการ เสนาะ ดิยาวิ และคนอื่น ๆ (2527 : 144) กล่าวว่าการ ให้บำเหน็จความดีความชอบเป็นระบบของการประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลใน แง่ของการปฏิบัติงาน และสมรรถภาพในการพัฒนาตนเองโดยปกติผู้พิจารณา คือ ผู้บังคับบัญชา โดยตรง การพิจารณาผลงานอาจไม่ทำเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงิน และไม่จำเป็นต้องอาศัย เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นการพิจารณาที่ใช้กันมากคือ การพิจารณาผลงานที่ได้ทำโดยเปรียบเทียบกับ วัตถุประสงค์ของงานซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 6 ประการคือ เพื่อประเมินผลการทำงานของ บุคคล เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนหน้าที่การงานของบุคลากร ในการปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน และปรับปรุงโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Bach. 1970 : 311) สำหรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น วิสเลอร์และฮาร์เปอร์ (Whisler and Harper, 1972 : 1 - 2 อ้างถึงใน พีรวัฒน์ วงษ์พรม: 2533) ให้ทัศนะว่าการ ประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละคนในหน่วยงานนั้นได้แก่การประเมินในเรื่องกระบวนการทำงาน หรือวิธีทำงานพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถความอดทน ในการ ทำงานนั้นอย่างไร ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานว่า ได้ปริมาณและคุณภาพเพียงไร ตลอดจนการ ทำงานแต่ละคนได้ช่วยให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีปัญหาอุปสรรคอะไรที่ต้องแก้ไขบ้าง

ซึ่งสอดคล้องกับคณะกรรมการข้าราชการครู (ม.ป.ป. : กักก) ได้กำหนดการขอเลื่อน ตำแหน่งข้าราชการครูส่วนงานการสอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการขอกำหนด ให้ ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป นั้นคณะกรรมการข้าราชการ ครู กำหนดให้ข้าราชการครูผู้นั้น จะต้องมีผลงานทางวิชาการงานวิจัยที่เป็นเอกสารที่เกี่ยวกับ การสอน 7 ประการ คือ

1. เอกสารที่เกี่ยวกับการสอนโดยตรง เช่น เอกสารประกอบการสอนแผนการสอน เอกสารชุดการสอน หนังสือเรียนแบบหน่วยในการสอน และอื่น ๆ
2. หนังสือเสริมประสบการณ์
3. งานแปล
4. งานประดิษฐ์
5. งานวิจัย

6. บทความทางวิชาการ และ
7. ผลงานในลักษณะอื่น ๆ

ซึ่งแสดงความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับหน้าที่ของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติ ตามปริมาณและคุณภาพของเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด สำหรับงานวิจัย ครูผู้ทำการวิจัยในโรงเรียน ควรคำนึงถึงแนวทางการทำวิจัยในเกณฑ์ต่อไปนี้ คือ 1) การพัฒนางานที่รับผิดชอบ งานวิจัยนั้นจะนำไปพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ 2) การนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางผลงานวิจัย นอกจากเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ จะต้องมีส่วนต่อหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่นที่สามารถนำไปใช้อย่างได้ผลและเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษาโดยทั่วไป 3) ความเป็นปณัยของผลวิจัย ผลการวิจัยออกมาจะต้องไม่คลุมเครือ การแปลความของข้อมูลต้องชัดเจนเข้าใจ ผลงานจะต้องปรากฏในรูปแบบที่ทุกคนสามารถตีความ หรือเข้าใจความหมายได้ถูกต้องในทิศทางเดียวกัน 4) ความลึกซึ้งของการวิจัยจำต้องอาศัยข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าอย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง 5) ความรอบรู้ในเรื่องที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยควรจะต้องศึกษาข้อมูลในเรื่องนั้น ๆ อย่างถี่ถ้วน และถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้อย่างจริงจังในเรื่องที่ศึกษา และสามารถขยายผลให้บุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้สอนการพัฒนาการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความทันสมัยของเรื่องที่จะทำวิจัย (วัลลภ กัณฑ์พร, 2531 : บทบรรณาธิการ)

จะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของครูผู้ทำวิจัยเป็นบ่งชี้ความชอบตามภาระหน้าที่ของครูที่เกิดจากผลของการที่ครูได้ทำการวิจัยในโรงเรียนซึ่งผู้บริหารโรงเรียน จะต้องบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ผลงานการวิจัยของครูเป็นเกณฑ์ส่วนหนึ่ง เพื่อการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของครูให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนเป็นพฤติกรรมระดับการปฏิบัติตามหน้าที่ของผู้บริหารที่ได้กำหนดนโยบายและวางแผนการสนับสนุนกระตุ้นให้ครูในโรงเรียน มีการจัดทำงานวิจัยด้านการศึกษาค้นคว้าหรือการคิดแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยโดยอาศัยทักษะการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน ในทุก ๆ ด้านที่สำคัญได้แก่ การกำหนดบทบาทและวางแผนการทำวิจัยในโรงเรียนการให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญการวิจัยของครูในโรงเรียน การมีความรับผิดชอบต่อการทำวิจัยของครูในโรงเรียนและ การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรพัญญู ปฏิสัมพันธ์ (2532 : 46) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำ วิจัยของอาจารย์ คือ ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับ นับถือลักษณะของงานตามความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยนโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพ การทำงานและเงินที่ได้รับตามทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก สามารถทำนายการทำหรือไม่ทำ การวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ถูกต้องร้อยละ 71.16

พิรวัฒน์ วงษ์พรหม (2533 : ง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการทำวิจัยชั้นเรียนของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการแก้ปัญหาในชั้นเรียน โดยวิธีการทำ วิจัยร้อยละ 38.00 และเรื่องที่ทำวิจัยส่วนมากเป็นหัวข้อเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในการทำวิจัยชั้นเรียนครูที่ทำวิจัยส่วนมากกำหนดปัญหา จากประสบการณ์การจัดการเรียน การสอน และให้ความสำคัญแก่การวางแผนในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบการวิจัยที่นิยมใช้ คือการวิจัยเชิงสำรวจ แหล่งวิทยาการที่ใช้ศึกษา คือตำรา เอกสาร วารสารผู้ให้คำปรึกษาในการ ทำวิจัยคือ เพื่อนครู เครื่องมือที่ใช้มากคือ แบบสังเกตและบันทึกที่สร้างโดยผู้วิจัยเองประชากรที่ ใช้คือนักเรียน ค่าสถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ครูผู้ทำวิจัยส่วนใหญ่บันทึกผลการวิจัยงบประมาณที่ใช้คือ งบประมาณส่วนตัว ช่วงเวลาที่ใช้ทำวิจัยคือเวลาที่ว่างจากการสอน ผลการวิจัยที่ได้นำไปใช้แก้ ปัญหาและสามารถใช้แก้ปัญหาได้ในระดับพอใช้ ผลการวิจัยมีการเผยแพร่เป็นส่วนน้อยปัญหา และอุปสรรคการทำวิจัยชั้นเรียนของครูทุกท่านอยู่ในระดับปานกลางโดยปัญหาด้านงบประมาณ และเวลาในการทำวิจัยเป็นปัญหาในระดับมาก 2) ครูมีความต้องการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ใน ระดับมาก โดยต้องการให้มีแหล่งความรู้ในระดับอำเภอที่รวบรวมเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการวิจัย ในระดับมากที่สุด 3) ครูผู้สอนและครูวิชาการโรงเรียนมีปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยชั้นเรียน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการในการทำวิจัยชั้นเรียน มีความแตกต่าง กัน ทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการจัดสรรงบประมาณในการทำวิจัยครูส่วนมาก ต้องการให้ จัดสรรงบประมาณให้แก่ครูโดยตรง ไม่ควรผ่านทางโรงเรียน

สมใจ จิตพิทักษ์ (2534 : 10) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพ การวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า 1) จากปัจจัยประเภท ลักษณะบุคคลรวมสิบสามตัวแปร โดยจำแนกเป็นปัจจัยด้านชีวิตสังคมสิบตัวแปร และปัจจัยด้าน จิตวิทยาสามตัวแปร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์อย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติ คือ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การเข้าร่วมกิจกรรมพบประสังสรรค์ทางวิชาการ การ อ่านวารสารต่างประเทศเกี่ยวกับการวิจัย เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย เวลาในอุดมคติในการทำ วิจัย ทศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความมุ่งมั่นอดทน จากปัจจัยประเภทลักษณะหน่วยงานที่ ศึกษาตัวแปร พบว่ามีเพียงสองตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพ การวิจัยของอาจารย์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติคือ ขนาดของหน่วยงานและการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนปัจจัยประเภท สภาพแวดล้อม พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัยและการประสานความเข้าใจในหมู่ นักวิจัยเอง 2) จากกรณีวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า เหตุผลหรือแรงจูงใจในการ ทำวิจัย ของอาจารย์ในเชิงพัฒนาตนเองที่สำคัญ ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการชื่อเสียง เกียรติยศ การยอมรับ ได้รับการยกย่อง รายได้ ค่าตอบแทน ในเชิงพัฒนาวิชาการ ได้แก่ ความอยากรู อยากรู้ อยากเห็นอยากทราบสนใจใคร่รู้เพื่อนำผลมาใช้ในการเรียนการสอนพัฒนาหรือปรับปรุงการเรียน การสอน แสวงหาความรู้ข้อเท็จจริง ข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อตอบคำถามปัญหาข้อสงสัย ข้อข้องใจ ในเชิงพัฒนาสังคม ได้แก่ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาพัฒนาประเทศ เป็นภาระ หน้าที่ของอาจารย์ เป็นความรับผิดชอบ เพื่อชื่อเสียงของหน่วยงานมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2536 : 6) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการวิจัยทางการ ศึกษาในประเทศ พบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย นักวิจัยในหน่วยงานมีความคิดเห็นแตกต่าง กันในเรื่องแรงจูงใจในการทำวิจัย กล่าวคือ นักวิจัยในหน่วยงานส่วนกลาง เห็นว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัยจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารของหน่วยงานที่จะให้ความสนใจ และให้การสนับสนุน มีทุน การทำวิจัยเพียงพอ มีอิสระในการทำงาน มีข้อมูลพื้นฐานที่ทันสมัย และตัวนักวิจัยเองต้องมี ใจรักที่จะทำงานวิชาการ ส่วนนักวิจัยในหน่วยงานในส่วนภูมิภาค เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำ วิจัย ได้แก่ ต้องการชื่อเสียงเพื่อสถานภาพทางสังคม และมีความอยากรู้อยากเห็นประเด็นที่น่า ศึกษาวิจัย ส่วนนักวิจัยในหน่วยงานสถาบันอุดมศึกษาเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทำวิจัย ได้แก่ การทำวิจัยจะเป็นการส่งเสริมงานประจำที่ทำอยู่แล้ว ปัจจัยรองลงไปก็คือ ผู้บริหารสนใจรับและ ให้การสนับสนุน และตัวนักวิจัยจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็นประเด็นที่จะศึกษาวิจัย และมีใจ รักที่จะทำงานวิชาการ

บัญชา อึ้งสกุล (2537 : 46) ได้ศึกษา เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ในด้านปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในโรงเรียน การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียนโดยจำแนกตัวแปรตามวุฒิ ขนาดของโรงเรียน และประสิทธิภาพการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน และในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกัน ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน และประสิทธิภาพในการบริหารต่างกัน มีบทบาทต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เขาวภา เจริญบุญ (2537 : 48) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนวุฒิปริญญาโทที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนหลังจากจบการศึกษา จำนวน 52 คน และครูผู้สอนวุฒิปริญญาโทที่ไม่เคยทำวิจัยหลังจากจบการศึกษา จำนวน 52 คนเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ ภาวะอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($P < .05$) 2. สาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ 1) ความต้องการหาวิธีสอนที่จะทำให้นักเรียนสนใจ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) เพื่อแก้ปัญหาและช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องเกี่ยวกับการเรียน 3) เพื่อทำผลงานอาจารย์ 3 4) การให้การสนับสนุนของผู้บริหารในการทำวิจัยในชั้นเรียน 5) เพื่อนครูให้ความร่วมมือร่วมทำวิจัยในชั้นเรียน

ญาตา ท้าวพลังพรหม (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเผยแพร่ผลงานวิจัยปัญหาของผู้เผยแพร่และความต้องการของผู้รับ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างประชากร 2 กลุ่ม คือ บรรณาธิการวารสารหรือสิ่งพิมพ์เกี่ยวกับผลงานวิจัยการศึกษาและครู อาจารย์ระดับโรงเรียน วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัย และนักวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มเป้าหมายในการเผยแพร่วารสารหรือสิ่งพิมพ์ ส่วนใหญ่ใช้งบประมาณแผ่นดิน และยังไม่เคยประเมินผลงานเผยแพร่
2. ความต้องการการเผยแพร่ผลงานวิจัยการศึกษามากที่สุดคือ ต้องการให้มีหน่วยงานกลางรับผิดชอบการเผยแพร่ผลงานวิจัยการศึกษา ไปยังห้องสมุดต่าง ๆ
3. ผู้รับผลงานวิจัยทางการศึกษา ส่วนใหญ่ต้องการผลงานวิจัยในการแก้ปัญหาในหน่วยงานและต้องการผลงานวิจัยเต็มรูป ที่มีการอธิบายวิธีการวิจัยอย่างละเอียดครบระดับโรงเรียน ต้องการให้มีหน่วยงานทำหน้าที่สังเคราะห์ผลงานวิจัยให้เป็นภาษาง่าย ๆ

ประภัสสร วงษ์ดี (2540 : 18) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการและการใช้ผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูกักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา การศึกษาเชิงสำรวจและราย

กรณี ในการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษากระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยวิธีการศึกษาเชิงสำรวจ และรายการผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1. กระบวนการวิจัยของครูนักวิจัย เริ่มจากปัญหาการจัดการเรียน การสอนและการขาดความพร้อมของนักเรียน ครูนักวิจัยจะเลือกปัญหาวิจัยที่สามารถประยุกต์ ใช้ ได้ในการทำงานสอน และเป็นเรื่องที่ตนเองมีความถนัด โดยหัวข้อที่ศึกษามักเป็นเรื่องพัฒนา วิธีการสอนและสื่อการสอนการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนการศึกษาเฉพาะกรณี การปรับพฤติกรรมนักเรียนและการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น เครื่องมือในการวิจัยส่วนใหญ่ครูสร้างขึ้นเอง โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ นักเรียนในชั้นเรียนของตนเอง และการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย 2. ครู ได้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทั้งในด้านการพัฒนา วิธีสอนและสื่อเพื่อการพัฒนานักเรียน และการพัฒนาการปฏิบัติการในวิชาชีพครู

ปราณี นุ่มน้อย (2540) ได้ศึกษาการพัฒนาองค์ประกอบการประเมินงานวิจัยใน ชั้นเรียน งานวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย ศึกษาสภาพและปัญหา ของการประเมินงานวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน และเพื่อพัฒนาและศึกษาคุณภาพขององค์ประกอบการประเมินงานวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน ผลการวิจัยได้พบว่า 1. การประเมินงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนในปัจจุบันพิจารณา ผลงานวิจัยใน 2 ด้าน คือ คุณภาพและประโยชน์ของผลงาน มีขั้นตอนการประเมิน 5 ขั้นตอน และ ปัญหาในการประเมินผลงานทางวิชาการ คือ การประเมินเน้นผลผลิต และขาดความชัดเจนใน การอธิบายองค์ประกอบการประเมินส่งผลให้เกิดความเข้าใจ ที่แตกต่างกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มต่าง ๆ และการประเมินในแต่ละขั้นตอนใช้เวลานาน 2. องค์ประกอบการประเมินงานวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ได้พัฒนาขึ้นมี 3 องค์ประกอบ คือ คุณสมบัติที่สำคัญของครูผู้ทำวิจัย กระบวนการตรวจสอบผลงานทางวิชาการ ความถูกต้องของเอกสารรายงานการวิจัย และ คุณลักษณะสำคัญของงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

กรอบแนวความคิด

จากการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย โดยได้ศึกษาจาก นโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 และฉบับที่ 8 ได้มุ่งเน้นและสนับสนุนให้ครู ทำการวิจัย และพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา สร้างองค์ความรู้ใหม่ เพื่อ นำมาพัฒนาการเรียนการสอน โดยเน้นการทำวิจัยในโรงเรียนส่วนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคม- แห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 - 2549) ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาทักษะ ฝีมือให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ไร่ระบุชัดเจน ในมาตรา 67 ระบุว่า รัฐต้องส่งเสริมให้มีการทำวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบ เพื่อให้เกิดการ ใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้อของคนไทย จากแนวที่ได้ศึกษาผู้วิจัยมีความคิด

ใครที่จะศึกษาในการจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้ ก็เพื่อที่จะศึกษาสำรวจระดับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน ต่อการส่งเสริมสนับสนุนได้มีการกำหนดนโยบายและวางแผนกระตุ้นสนับสนุนส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน ได้มีการทำวิจัยในระดับใด ผู้บริหารได้เห็นประโยชน์และความสำคัญของการทำวิจัย ผู้บริหารมีวิธีการในการทำวิจัยอย่างไร ปัญหาที่เกิดจากการทำวิจัยผู้บริหารมีข้อเสนอแนะอย่างไรและปัจจัยที่จำเป็นต่อการทำวิจัย ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูเกิดความสำเร็จในงานวิจัยได้

โดยผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรต้นตั้งนี้คือ วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสบการณ์ในการบริหารงานและขนาดโรงเรียน ส่วนตัวแปรตามได้แก่ การกำหนดนโยบายและวางแผนการทำวิจัยของครูในโรงเรียน การให้ความยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน การให้ความสำคัญการทำวิจัยของครูในโรงเรียน การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งของผู้ทำวิจัยในโรงเรียน

ในการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อเป็นการศึกษาเชิงสำรวจในระดับการปฏิบัติ ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ผู้วิจัยได้สรุปออกมาในรูปของกรอบแนวคิดในการทำวิจัย ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุโขทัย
Pibulsongkram Rajabhat University

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี Rajabhat University
Pibulsongkram Rajabhat University