

**กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
ของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติจักร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก**
Strategy for Personnel Development with the Action Research
of Tessaban 1 Kittikachorn School under Tak Municipality Tak Province

ศุภชัย ไพโรจน์พิริยะกุล¹
Suphachai Phairotphiriyakun

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาระดับของสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติจักร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก 2) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา และ 3) เพื่อพัฒนาและนำเสนอกลยุทธ์การจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา ข้อมูลจากแบบสอบถาม (ที่มีความตรงและความเที่ยงสูง) พนักงานครูโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติจักร จำนวน 61 คน ถูกนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมชุดค่าสถิติ การคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ One-sample t-test ระหว่างค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ (ร้อยละ 80) การวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยการหมุนแกนอโรโกนอลแบบวาริแมกซ์ สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกเป็นตัวแปรที่สำคัญจากน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.27 ขึ้นไปจึงจะถือได้ว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญ และตัวแปรสำคัญเหล่านี้ถูกนำไปพัฒนาเป็นกลยุทธ์โดยผ่านกระบวนการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติจักร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ในภาพรวม ของ ด้านองค์กร ด้านแรงจูงใจ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านบทบาทและภาระงาน (การวิจัย) และ ด้านทักษะการวิจัย อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสกัดตัวแปรสำคัญตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาสำหรับใช้ในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษา พบว่า มี 25 จากทั้งหมด 81 ตัวแปร (มีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.273 ถึง 0.444) ถูกนำไปใช้สร้างและพัฒนากลยุทธ์ดังกล่าว

3. กลยุทธ์ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นมาประกอบด้วย 9 ประเด็นยุทธศาสตร์ตามมุมมองเชิงทฤษฎีใน Balanced Scorecard และ 14 โครงการสู่การปฏิบัติที่ต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ภายใน 3 ปี

คำสำคัญ: กลยุทธ์/ การพัฒนาบุคลากร/ วิจัยเชิงปฏิบัติการ (ในชั้นเรียน)/ โรงเรียนเทศบาล

Abstract

The purposes of this study was threefold: Firstly, to examine the level of Personnel Developmental Management with the Action Research (PDMAR) of Tessaban 1 Kittikachorn School under Tak Municipality Tak Province (T1); Secondly, to analyze the crucial components for PDMAR at the T1; and Thirdly, to develop/present the strategy for personnel development management with the classroom action research. Data from the questionnaires (high validity and high reliability coefficients) were drawn from 61 teachers in the T1 was analyzed by the computer statistical package. All statistics used in this study were applied: frequency, percentage, means, standard deviation, one-sample t-test (with 80% criteria), factor analysis with varimax orthogonal rotation. As a decision criterion for selecting crucial components, standardized factor loading 0.27 and more were

¹ ดร., รองผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนเทศบาล 1 กิตติจักร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

used. Finally, those selected crucial components were developed as strategies of the PDMAR through 10 experts by focus group discussion. Research results were as follows:

1. The PDMAR at the T1, as a whole of all categories of organizations, motivation, satisfaction on practice, role and mission (action research), and research skills, were as the significant low level at .05 level.

2. The results of factor analysis for identifying crucial variables and for building the PDMAR strategies, there were 25 from 81 variables (standardized factor coefficient at 0.273 to 0.444) applied in the strategies.

3. Completed strategies and initiatives as developing and presenting by researcher, it consisted of 9 strategic issues within the 4 perspectives of Balanced Scorecard, and 14 initiatives (projects/activities) for supporting all strategic issues. This model was limited for practicing within 3 years of strategic plan.

Keywords: Strategic/ Personnel Development/ Classroom Action Research/ Municipality School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าในหลายด้าน สถานการณ์ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว เป็นยุคโลกาภิวัตน์ ข่าวสาร ความรู้ วัฒนธรรม ที่ทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนไปจากเดิม ผลจากความก้าวหน้าทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีเครือข่ายขนาดใหญ่ในทุกมุมโลก กระแสแห่งการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรม รูปแบบการดำรงชีวิต สภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการจัดการศึกษาของคนในประเทศต่างๆ ล้วนทำให้คนต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาองค์การให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง ความรู้ของคนในชนชาติจำเป็นต้องมีความแข็งแกร่ง และสิ่งที่ประเทศต้องการคือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะก่อให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบในการแข่งขัน กล่าวคือ การที่บุคลากรในชาติมีความรู้และสามารถนำความรู้ ความสามารถนั้นไปใช้ จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเต็มศักยภาพต่อองค์การ บอนทิส (Bontis, 1999, หน้า 17) ให้ความเห็นว่า ทูขององค์การอาจประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ โดยที่ทุนมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับความรู้ที่สะสม การศึกษา ทักษะ ทักษะคิด และประสบการณ์ของคนในองค์การ เป็นทุนที่สามารถสร้างศักยภาพ สร้างคุณค่าให้กับองค์การ ในทำนองเดียวกัน ชูลทซ์ (Schultz, 1971, p.42) กล่าวว่า การสร้างคนให้เกิดเป็นทุนมนุษย์ เพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของงานนั้น จำเป็นต้องมีการลงทุนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) เพราะในตัวคนมีทักษะและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญ ซึ่งเป็น "ทุนความรู้" (Knowledge Capital) เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพราะ "ความรู้" คือ "อำนาจ"

ประเทศไทยต้องเผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้าน จึงได้มีการพัฒนาแบบองค์รวมที่คน ดังแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่มุ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางทางการพัฒนา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทุกคนได้รับการพัฒนา และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาทางด้าน วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ดังนั้น การศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์ และสังคม ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งพุทธศักราช 2542 ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในเรื่องเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในหมวด 4 ถึงแนวทางการจัดการศึกษา มาตรา 24 ข้อ 5 ระบุว่า "จะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้"

ขณะเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างศักยภาพและความสามารถเพื่อการพัฒนา นวัตกรรม และบุคลากรทางการวิจัย ซึ่งมีวิสัยทัศน์ด้าน การวิจัยในภาพรวมของประเทศคือ "ประเทศไทยมีการวิจัย ที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาที่สมดุลยั่งยืน"โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถในการวิจัยของ ประเทศให้สูงขึ้นและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ การสร้างศักยภาพและความสามารถเพื่อการพัฒนาสังคม พัฒนาด้านวิทยาการ ทรัพยากรบุคคล และการบริหารจัดการความรู้ ผลงานวิจัย ทรัพยากรและภูมิปัญญาของประเทศ ผู้การใช้ประโยชน์ด้วยยุทธวิธีที่เหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรและ เครือข่ายวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพที่ทุกฝ่าย มีส่วนในการ

ส่งเสริมการจัดการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย เพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงและพัฒนางานด้านการศึกษาให้ครอบคลุมเป้าหมายในการให้บริการในด้านโอกาสทางการศึกษา คุณภาพ และประสิทธิภาพในการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 37)

จากข้อมูลดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นว่า ทุกภาคส่วนได้ให้ความสำคัญกับการวิจัย เพราะเป็นกระบวนการสำคัญในการค้นพบข้อเท็จจริงและวิธีการพัฒนา ตลอดจนการแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุ่ล่งไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ชูสเลอร์ (Schuessler, 1964, p.65) ที่ว่า การวิจัยคือ กระบวนการศึกษาค้นหาองค์ความรู้ที่เชื่อถือได้ (Reliable Knowledge) เพื่อที่จะนำความรู้เหล่านั้นไปช่วยแก้ปัญหาหรือตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิจัยเป็นกระบวนการ (Process) และ/หรือเทคนิควิธี (Techniques) ในการแสวงหาความรู้ (Knowledge) ข้อเท็จจริง (Fact) ที่น่าเชื่อถือได้ (Reliable) มีวัตถุประสงค์ (Objective) ที่แน่นอน กระบวนการวิจัยจึงเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายในสถานศึกษาทั้ง นักเรียน ครู และผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ที่เป็นการนำเอาผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน มุ่งนำความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ ไปพัฒนาเทคนิคหรือวิธีการสอนเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาสถานศึกษาไปสู่คุณภาพการศึกษาที่แท้จริง (สมศักดิ์ สันธุระเวช, 2542, หน้า 24) ดังนั้นการเรียนการสอนในยุคปฏิรูปการศึกษา จึงต้องมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และควรต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้นพฤติกรรมการสอนของครูจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ครูต้องเข้าใจเด็กทุกคน เด็กแต่ละคนจะรับรู้ได้ไม่เท่ากันหรือแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเทคนิควิธีการสอนของครู การวิจัยเชิงปฏิบัติการจึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครูได้ทราบปัญหาและเทคนิควิธีการสอนในรูปแบบต่างๆ ที่จะทำให้ครูปรับพฤติกรรมการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนหนังสือไปเป็นครูผู้สอนวิธีการแสวงหาความรู้และทักษะในการแสวงหาความรู้ โดยครูจะต้องปฏิบัติตามบทบาทใหม่นี้ ในทำนองเดียวกันการส่งเสริมบทบาทของครูในมิติ “ครู-นักวิจัย” (Teacher-Researcher) เป็นการผสมผสานบทบาทของครูในสองสถานะคือ 1) ครูในฐานะของผู้สอนซึ่งเป็นบทบาทหลัก และ 2) ครูในฐานะนักวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นบทบาทเสริม โดยนัยนี้โลกของการสอนและโลกของการวิจัยจะไม่ใช่โลกที่แปลกแยกจากกัน หากแต่ต้องผสมเข้าหากันมากขึ้น (ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล, 2544, หน้า 1-2) แนวคิดนี้ตรงกับความเห็นของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2534, หน้า 5) ที่กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาการศึกษาทั่วโลกได้พยายามให้ครูผู้สอนเป็นนักวิจัย และปรับบทบาท

การวิจัยให้เข้ากับการเรียนการสอนได้อย่างอัตโนมัติ ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือบุคลากรในการพัฒนาการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อหาความรู้ใหม่ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนา แก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน พงศ์ศักดิ์ จันทรสุนทร (2541, หน้า 8) กล่าวว่า การพัฒนากระบวนการวิจัย บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องทราบทิศทางการส่งเสริมการวิจัยเป็นอย่างดี จากการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 24) พบว่า การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถด้านการวิจัยยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ ครูผู้สอนนำเอาผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนน้อยอาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานวิจัย และเมื่อทำงานวิจัยแล้ว ก็ขาดการตรวจสอบความถูกต้อง นอกจากนั้นครูก็ยังคงมีภาระงานสอนและงานพิเศษมาก จึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำงานวิจัย รวมทั้งผู้ที่จะมาช่วยชี้แนะการทำงานวิจัยก็มีน้อยมาก

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

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของ สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติจักร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติจักร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก
3. เพื่อพัฒนาและนำเสนอกลยุทธ์การจัดการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติจักร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก

วิธีดำเนินการวิจัย

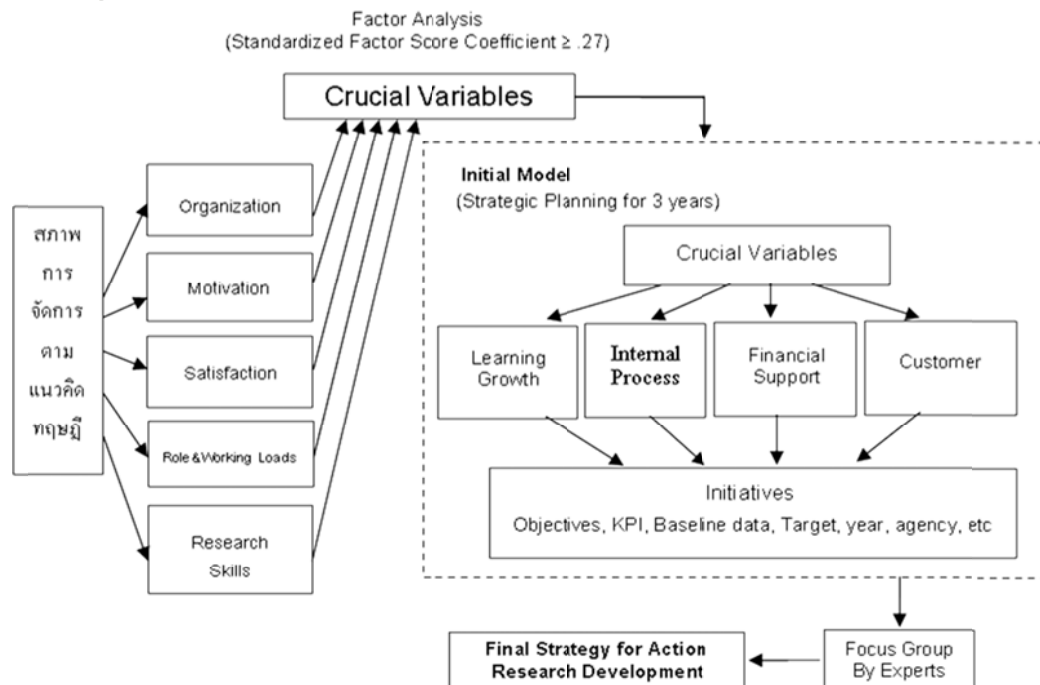
การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและพรรณนา (Survey & Descriptive Research) ข้อมูลที่นำมาศึกษาได้มาจาก แบบสอบถามการวิจัย (ตรวจสอบความตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าสัมประสิทธิ์ความ

สอดคล้องรวมทั้งฉบับเป็น 0.934 และ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา ขณะลองใช้เป็น 0.962) โดยการสอบถามจากพนักงานครู จำนวน 61 คน (ค่าสัมประสิทธิ์การวัดความเพียงพอของข้อมูลตามแบบ ไทเซอร์เมเยอร์ โอลกิน (KMO Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.915 ($p < .05$) และข้อมูลทั้งหมดถูกวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบ One-sample t-test ระหว่างค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ (ร้อยละ 80) โดย 1) ถ้าค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่ได้จากการวิจัย (Observed value) กับเกณฑ์ (ร้อยละ 80 หรือ 4 ใน 5 Rating Scales) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยนั้นสูงกว่าเกณฑ์ จะถือว่า ระดับปัญหานั้นอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 2) ถ้าค่าเฉลี่ยเลขคณิตที่ได้จากการวิจัย (Observed value) กับเกณฑ์ (ร้อยละ 80 หรือ 4 ใน 5 Rating Scales) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยนั้นเท่ากับหรือใกล้เคียงกับเกณฑ์ จะถือว่า ระดับปัญหานั้นอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 3) ถ้าค่าเฉลี่ย

เลขคณิตที่ได้จากการวิจัย (Observed value) กับเกณฑ์ (ร้อยละ 80 หรือ 4 ใน 5 Rating Scales) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยนั้นต่ำกว่าเกณฑ์ จะถือว่า ระดับปัญหานั้นอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และการวิเคราะห์หองค์ประกอบ โดยการหมุนแกนแบบวาริแมกซ์ ผลจากการวิเคราะห์หองค์ประกอบ ตัวแปรสำคัญถูกนำไปจัดทำกลยุทธ์ จะต้องมิตำน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) ตั้งแต่ 0.27 ขึ้นไป โดยการพัฒนาดกลยุทธ์ในเบื้องต้นได้ใช้แนวคิด 4 มุมมองใน Balanced Scorecard (BSC) เป็นพื้นฐานในการจำแนกและรวมกลุ่มประเด็นสำคัญเพื่อจัดทำร่างกลยุทธ์หรือโครงการ (Initiatives) ส่วนในขั้นต่อไปได้นำกลยุทธ์ดังกล่าวไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คนช่วยกันวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับรูปแบบให้มีความเหมาะสม โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และในขั้นสุดท้ายได้มีการปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและนำไปเขียนในรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อไป

กระบวนการทัศน์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการทัศน์ของการวิจัย (Research Paradigm) เป็นไปตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการทัศน์ในการวิจัย (Research Paradigm)

ผลการวิจัย

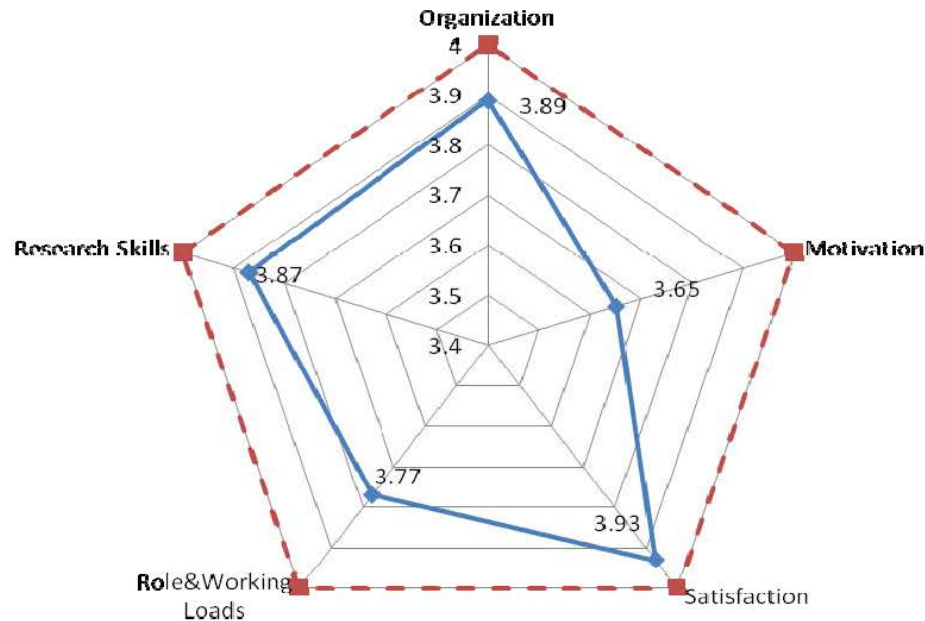
1. สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ในภาพรวมของด้านองค์กร ด้านแรงจูงใจ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านบทบาทและภาระงาน (การวิจัย) และ

ด้านทักษะการวิจัย อยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับเกณฑ์ ($\leq 80\%$, $p < .05$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 และ ภาพที่ 2

ตารางที่ 1 สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ในภาพรวมของทุกด้าน

ภาพรวมของด้าน	\bar{X}	S.D.	t-value	เกณฑ์
1. ด้านองค์กร (Organization)	3.89	0.56	-5.49*	ต่ำ
2. ด้านแรงจูงใจ (Motivation)	3.65	0.67	-14.36*	ต่ำ
3. ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน (Satisfaction)	3.93	0.50	-3.71*	ต่ำ
4. ด้านบทบาทและภาระงานการวิจัย (Role & Working Loads)	3.77	0.43	-15.24*	ต่ำ
5. ด้านทักษะการวิจัย (Research Skills)	3.87	0.47	-7.84*	ต่ำ
รวม	3.82	0.41	-12.04*	ต่ำ

* $P < .05$



ภาพที่ 2 ภาพรวมสภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อใช้จัดทำเป็นกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษา พบว่า มี 25 จากตัวแปรในแบบสอบถามทั้งหมด 81 ตัวแปร (มีคะแนนองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.273 ถึง 0.444) ถูกนำไปพัฒนาเป็นกลยุทธ์ ผลการวิเคราะห์ที่ในเบื้องต้นพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การวัดความ

เพียงพอของข้อมูลตามแบบ ไทเซอร์ เมเยอร์-โอลกิน (KMO Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.915 ($p < .05$) โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ 64.14% สำหรับประเด็นสำคัญและน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นดังนี้ 3.1) ครูผู้สอนเลือกใช้แบบสอบถามสำหรับการทำวิจัย (0.444) 3.2) ครูผู้สอน

ตั้งปัญหาวิจัยจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน (0.440) 3.3) ครูผู้สอนตั้งปัญหาวิจัยจากการสังเกตและการสำรวจสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน (0.433) 3.4) ครูผู้สอนเลือกใช้แบบทดสอบ/แบบวัด/แบบฝึกหัด/แบบฝึกหัด สำหรับการทําวิจัย (0.391) 3.5) ครูผู้สอนเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามกำหนด (0.373), 3.6) การทําวิจัยในชั้นเรียนตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและข้อมูลจริง (0.362) 3.7) ครูผู้สอนทําวิจัยโดยใช้เครื่องมือมาตรฐาน (0.361) 3.8) การทําวิจัยในชั้นเรียนส่งผลกระทบบนแง่ดีต่อผู้เรียน/ครู/สถานศึกษา (0.360) 3.9) ถ้าจะให้ทําวิจัยในชั้นเรียนได้ดี จะต้องลดภาระหน้าที่การทำงานประจำของครู (0.356) 3.10) ครูผู้สอนบันทึกข้อมูลที่รวบรวมได้อย่างเป็นระบบ (0.355) 3.11) การทําวิจัยในชั้นเรียนทําให้ครูทราบปัญหาของผู้เรียน และหาแนวทางแก้ไขและช่วยเหลือผู้เรียนได้ตรงประเด็น (0.328) 3.12) การทําวิจัยในชั้นเรียนคือภาระที่เพิ่มขึ้น (0.327) 3.13) ครูผู้สอนสร้างเครื่องมือวิจัยโดยสร้างเองและปรับปรุงจากเครื่องมือที่มีลักษณะใกล้เคียง (0.322) 3.14) ครูผู้สอนมีโอกาสดำเนินงานรูปแบบใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม (0.304) 3.15) ครูผู้สอนใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม (0.298) 3.16) ครูผู้สอนสร้างเครื่องมือวิจัยโดยสร้างเองและมี

ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจให้ (0.293) 3.17) ครูผู้สอนสะท้อนความคิดโดยการคำนึงถึงประโยชน์ที่ครูจะได้รับจากการวิจัย (0.290) 3.18) ครูผู้สอนสะท้อนความคิดโดยการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางาน (0.289) 3.19) ครูผู้สอนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเน้นการตอบคำถามว่าจะเก็บข้อมูลจากที่ไหน (0.283) 3.20) ผลจากการทําวิจัยในชั้นเรียนทําให้ผู้สอนมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเป็นครูชำนาญการ/เชี่ยวชาญ และ/หรือ เชี่ยวชาญพิเศษ (0.281) 3.21) ครูผู้สอนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเน้นการตอบคำถามว่าจะเก็บข้อมูลอะไร (0.279) 3.22) ครูผู้สอนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเน้นการตอบคำถามว่าจะเก็บข้อมูลเมื่อไร (0.277) 3.23) ครูผู้สอนสรุปผลการวิจัยได้ถูกต้องและสมเหตุสมผล (0.276) 3.24) ครูผู้สอนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเน้นการตอบคำถามว่า ทําไมต้องเก็บรวบรวมข้อมูล (0.275) และ 3.25) ผลจากการทําวิจัยในชั้นเรียนทําให้ผู้สอนได้รับชื่อเสียง (0.273)

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

ตารางที่ 2 โครงการ (Initiatives) ที่เป็นกลยุทธ์การจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ตามแผนยุทธศาสตร์ 3 ปี (ปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว)

แผนที่กลยุทธ์/ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Map/ Strategic Issues)	วัตถุประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI)	ปีที่ ดำเนิน การ	ความสำเร็จ เดิม (Baseline Data)	เป้าหมาย (Target)	แผนงานโครงการ กิจกรรม (Initiatives)
1. มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา 1.1 การกำหนดปัญหาการวิจัย						
● พัฒนาความรู้และทักษะของครูในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนจากการสังเกต/สำรวจ/วิเคราะห์สภาพปัญหา	● เพื่อให้ครูมีความรู้/ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนจากการสังเกต/สำรวจ/วิเคราะห์สภาพปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์	● ผลการเรียนรู้และการปฏิบัติ ก่อนและหลัง การเรียนรู้/การฝึกอบรมวิจัยในชั้นเรียน	● ปีที่ 1 (2 ครั้ง)		● ครูมีผล การเรียนรู้/ การปฏิบัติ หลังการ ฝึกอบรม สูงกว่าก่อน การฝึกอบรม 10%	1. โครงการอบรมแบบเข้ม “การวิเคราะห์ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนจากการสังเกต สำรวจ และวิเคราะห์ปัญหา” (ภาคต้น 1 ครั้ง และภาคปลาย 1 ครั้ง) 2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การให้คำแนะนำจัดทําวิจัยในชั้นเรียน” (ภาคต้น 1 ครั้ง)
		● โครงร่างงาน วิจัยในชั้นเรียนที่ครูจัดทำขึ้นมา	● ปีที่ 1 (1 ครั้ง)		● ครูผู้สอนมีโครงการวิจัยในชั้นเรียนคนละ 1 เรื่อง	

แผนที่กลยุทธ์/ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Map/ Strategic Issues)	วัตถุประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI)	ปีที่ ดำเนินการ	ความสำเร็จ เดิม (Baseline Data)	เป้าหมาย (Target)	แผนงานโครงการ กิจกรรม (Initiatives)
ข้อมูล)	ใสด้านศึกษา ทำวิจัยในชั้น เรียน	<ul style="list-style-type: none"> • เครือข่าย ความร่วมมือ การวิจัยในชั้น เรียนระหว่าง สถานศึกษา • คลินิกการ วิจัยภายใน สถาน ศึกษา 	• ปีที่ 1		ในปีที่ 1-3 • มีคลินิกวิจัย ภายในสถาน ศึกษาในปีที่ 1	ช่วยเหลือครูในการทำ วิจัยในชั้นเรียน” (ภาค ต้น/ภาคปลาย ปีที่ 1-3) 9. จัดตั้ง “คลินิกการ วิจัย” ภายในสถานศึกษา ในภาคต้น ปีที่ 1
2.2 บทบาทของครูในขณะทำวิจัย						
<ul style="list-style-type: none"> • ปรับปรุงเกณฑ์การ ปฏิบัติหน้าที่ในขณะครู สอนและทำวิจัย (ลด ภาระหน้าที่งานประจำ ของครูเพื่อให้การทำ วิจัยส่งผลกระทบต่อผู้เรียน/ ครู/สถานศึกษา) 	<ul style="list-style-type: none"> • เพื่อจัดทำ การเกณฑ์ให้ ครูมีเวลา/ โอกาสในการ ทำวิจัยในชั้น เรียนได้อย่าง เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> • เกณฑ์ สำหรับครู ขณะทำการ สอนและทำ วิจัยใน ขณะเดียวกัน 	• ปีที่ 1		<ul style="list-style-type: none"> • มีเกณฑ์/ ข้อตกลง/ ระเบียบ ปฏิบัติของ ครูที่กำลัง สอนและ ทำงานวิจัย ในชั้นเรียน 	10. จัดประชุมร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารกับ ครูผู้สอนเกี่ยวกับ จัดทำข้อตกลง/ระเบียบ ขณะครูกำลังสอนและทำ วิจัยในชั้นเรียน (ภาคที่ 2 ปีที่ 1)
3. มุมมองด้านครูผู้สอน						
3.1 ผลประโยชน์ครูผู้สอนที่ได้รับ						
<ul style="list-style-type: none"> • ส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูได้รับผลประโยชน์ การจากทำวิจัยในชั้น เรียน (มีชื่อเสียง มี โอกาสเลื่อนตำแหน่ง และ นำผลวิจัยไปใช้ใน การพัฒนางาน) 	<ul style="list-style-type: none"> • เพื่อเปิด โอกาสให้ครู ได้นำงาน วิจัยไป นำเสนอ ผลงานเพื่อ บรรลุ เป้าหมายคือ มีชื่อเสียง/ เลื่อน ตำแหน่ง/นำ งาน วิจัยไป ใช้พัฒนาการ เรียน การสอน 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนครั้ง การจัดการนำ เสนอ ผลงานวิจัย ในชั้นเรียน ภายใน โรงเรียน ภาค ละ 1 ครั้ง • จำนวน ผลงาน วิจัยดีเด่นที่ ถูก คัดเลือกไม่ น้อย กว่า 10 เรื่อง ต่อปีไป นำเสนอในที่ ประชุมของ กลุ่ม โรงเรียน/ใน ระดับชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> • ปีที่ 2 • ปีที่ 3 		<ul style="list-style-type: none"> • มีการ จัดการ นำเสนอ ผลงานวิจัย ภายใน โรงเรียนใน หนึ่งสัปดาห์ (5 วัน) ต่อ ภาค การศึกษา ภาคต้นและ ภาคปลาย • มีผลงาน วิจัยไม่น้อย กว่า 10 เรื่อง ภายใน สถานศึกษา ถูกคัดเลือก ให้นำเสนอใน ที่ประชุมกลุ่ม โรงเรียนหรือ ในระดับชาติ 	11. โครงการ “เที่ยงวัน วิชาการวิจัยในชั้นเรียน” (เตรียมการคัดเลือก ผลงาน วิจัยระดับดีไป นำเสนอในที่ ประชุมของกลุ่มโรงเรียน/ ในระดับชาติ) 12. โครงการ “สนับสนุน ให้ ครูผู้สอนไปนำเสนอ ผลงาน วิจัยในชั้นเรียน ในระดับกลุ่มโรงเรียน และในระดับชาติ” 13. โครงการ “ยกย่อง ครูผู้สอนที่บูรณาการ งานวิจัยกับการสอนใน ชั้นเรียน”
3.2 การรับรู้แนวทางที่เกิดขึ้นจากงานวิจัย						
<ul style="list-style-type: none"> • ปรับการรับรู้ แนวคิดด้วยตนเอง เพื่อความก้าวหน้าใน อาชีพครู (ทราบ ปัญหาของผู้เรียน/หา 	<ul style="list-style-type: none"> • เพื่อให้ครูมี การรับรู้ แนวคิดและ ความเข้าใจ แนวคิด/ แนวคิด/ 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนครั้ง ของการจัด การอบรม (3 ปี 3 ครั้ง) 	<ul style="list-style-type: none"> • ปีที่ 1 • ปีที่ 2 • ปีที่ 3 	<ul style="list-style-type: none"> • 0 ครั้ง • 1 ครั้ง • 2 ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 ครั้ง • 2 ครั้ง • 3 ครั้ง 	14. โครงการ “อบรมครู เพื่อการรับรู้และความ เข้าใจในหลักการและแนว ทางการทำวิจัยในชั้น เรียน” (ปีละ 1 ครั้ง)

แผนที่กลยุทธ์/ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Map/ Strategic Issues)	วัตถุประสงค์ (Objective)	ตัวชี้วัด (KPI)	ปีที่ ดำเนิน การ	ความสำเร็จ เดิม (Baseline Data)	เป้าหมาย (Target)	แผนงานโครงการ กิจกรรม (Initiatives)
แนวทางแก้ไข/ ช่วยเหลือผู้เรียนได้ ตรงประเด็น/โอกาสใช้ วิธีการทำงานรูปแบบ ใหม่ที่น่าจะ แตกต่างไปจากเดิม/ คำนึงถึงประโยชน์ที่ ครูจะได้รับ/แนวคิด การวิจัยตั้งอยู่บน พื้นฐานข้อเท็จจริง/ ข้อมูลจริง)	หลักการ/ ประโยชน์ของ การทำวิจัยใน ชั้นเรียนเพื่อ ความก้าวหน้า ในอาชีพครู					
4. มุมมองด้านการเงิน ไม่พบประเด็นสำคัญ (จากการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ) *						

* มุมมองทางการเงิน เนื่องจากสถานศึกษา เป็นหน่วยงานของรัฐ ต้องปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษา และ พ.ร.บ.การศึกษา กำหนดให้ครูในโรงเรียนต้องทำวิจัย (วิจัยในชั้นเรียน) ดังนั้นมุมมองด้านการเงิน จึงยังไม่มีประเด็นที่จะเป็นปัญหา เพราะสถานศึกษามีการจัดงบประมาณไว้ให้ครูได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนอยู่แล้ว

อภิปรายผลการวิจัย

1. **ด้านการเรียนรู้และพัฒนา** จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยสำคัญต่อการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนในอันดับแรกคือ การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ เกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการการทำวิจัยในชั้นเรียน แม้ว่าครูเคยผ่านการอบรมการทำวิจัย เคยทำวิจัยทั้งเดี่ยวและกลุ่มมาแล้ว แต่ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอนได้ ปัญหาที่สำคัญ คือ ครูยังมีความกังวลและขาดความมั่นใจที่จะลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัย ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสัสดา กองคำ (2541, บทคัดย่อ) ที่พบว่า การวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดความสนใจและความรู้ความเข้าใจในการวิจัย ครูทำวิจัยน้อย ครูใช้งบประมาณส่วนตัวในการทำวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรียา ทองสมัคร (2538, บทคัดย่อ) ที่พบว่า สาเหตุที่ครูไม่ทำวิจัยเพราะว่า ไม่มีเงินทุน ไม่มีความรู้ในกระบวนการวิจัย ไม่มีแนวทางในการทำวิจัย ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ไม่มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพียงพอ ไม่มีเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือวัสดุสนับสนุนในการดำเนินการวิจัย และไม่มีที่ปรึกษาหรือผู้ช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัย ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก ประสบความสำเร็จ ผู้เกี่ยวข้องโดยตรงควรต้องมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. **ด้านระบบสารสนเทศ** จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านระบบสารสนเทศ งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัยในชั้นเรียน แหล่งศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับครูผู้สอน โดยครูสามารถสืบค้น เอกสาร ตำรา วิทยุและงานวิจัยต่างๆ ทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลที่มีความหลากหลาย รวดเร็ว ให้ครูได้ใช้บริการ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา อึ้งสกุล (2537, หน้า 65-73) ที่สรุปว่า การจัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการดูแลการทำวิจัยของครูให้เป็นไปตามแผนหรือปฏิทินปฏิบัติการวิจัย จะเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความสำเร็จในการวิจัยได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 20) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยโดยการจัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์ รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์ปัญหา ข้อบกพร่องจุดเด่นจุดด้อยของงานวิจัยในชั้นเรียน

3. **ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน** ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ มีการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่า งานที่ทำนั้นสามารถสร้างชื่อเสียง มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ทำทนายความสามารถ ครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เต็มที่ ได้รับผลตอบแทน เช่น เงินเดือน ได้รับการยกย่องชมเชย มีความก้าวหน้าใน

วิชาชีพ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2521, หน้า 397) ที่กล่าวว่า สภาพในการปฏิบัติงานควรมีการให้บำเหน็จรางวัล เลื่อนขั้นเลื่อนวิทยฐานะแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจและมีความภูมิใจในหน้าที่ อันเป็นหลักของการให้บำเหน็จความดีความชอบ เป็นระบบของการประเมินผลที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961, หน้า 110) อ้างอิงใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540, หน้า 142-143) ได้กล่าวถึง ลักษณะของความสำเร็จที่สำคัญคือ ครูจะต้องมีความรับผิดชอบสูง และแสวงหาโอกาสที่จะได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา มีการตั้งเป้าหมายไว้ในระดับกลาง เพราะหากไม่ประสบผลสำเร็จแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจ นอกจากนี้ การได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ทันต่อเหตุการณ์จะทำให้ครูผู้สอนเกิดแรงจูงใจซึ่งจะนำไปสู่ความมานะพยายามสำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จสูงต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติการภายในสถานศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนเทศบาล 1 กิตติขจร สังกัดเทศบาลเมืองตาก จังหวัดตาก **ในภาพรวม** ของ ด้านองค์การ ด้านแรงจูงใจ ด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านบทบาทและภาระงาน (การวิจัย) และ ด้านทักษะการวิจัย อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้น โรงเรียนจึงควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 โรงเรียนควรส่งเสริม/สนับสนุนให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะ สามารถทำการวิจัยในชั้น

เรียนได้เป็นอย่างดี และโรงเรียนควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอ ให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องการวิจัย โดยจัดให้มีการศึกษาค้นคว้า การอบรม สัมมนาภายในสถานศึกษาอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

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

1.3 โรงเรียนควรจัดตั้งหน่วยงาน “คลินิกวิจัยในชั้นเรียน” เพื่อให้ครูมีสถานที่สำหรับรับความช่วยเหลือ/แลกเปลี่ยนเรียนรู้/อำนวยความสะดวกให้กับครูผู้สอนอย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

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

เอกสารอ้างอิง

- บัญชา อึ้งสกุล. (2537). *บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษา*
สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา12. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหาร. เลย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.*
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล. (2544). *การวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- พยุงค์ศักดิ์ จันทรสุนทร. (2541). *การวิจัยในชั้นเรียน:ทางเลือกใหม่ของการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพ*
การศึกษา, วารสารวิชาการ, 1(2).
- ลัสดา กองคำ. (2541). *การศึกษาสภาพการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา*
ขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น,
ขอนแก่น.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). *การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน. ปฏิรูปการศึกษา, 1(2): 16-18.*
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2534). *คุณภาพงานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา. เอกสารการวิจัยทางการศึกษา*
อันดับที่ 107/2534. กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ. (อัดสำเนา)
- สุรียา ทองสมัคร. (2538). *สาเหตุในการทำและไม่ทำวิจัยและสภาพการทำวิจัยทางการศึกษาของครูมัธยมศึกษา*
สังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการเขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจบริหาร*
และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550.
กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แนวการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคม*
อาเซียน ระดับประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Bontis, Nick. (1999). *Managing an Organizational Learning System by Aligning Stocks and Flows of Knowledge: An Empirical Examination of Intellectual Capital, Knowledge Management and Business Performance*, Dissertation, Ivey Business School, University of Western Ontario.
- Schultz, T.W. (1971). *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research.*
 New York: The Free Press.
- Schuessler, Karl F. (1964). *Social Research Method.* Bangkok: Thammasart University, Thailand.