

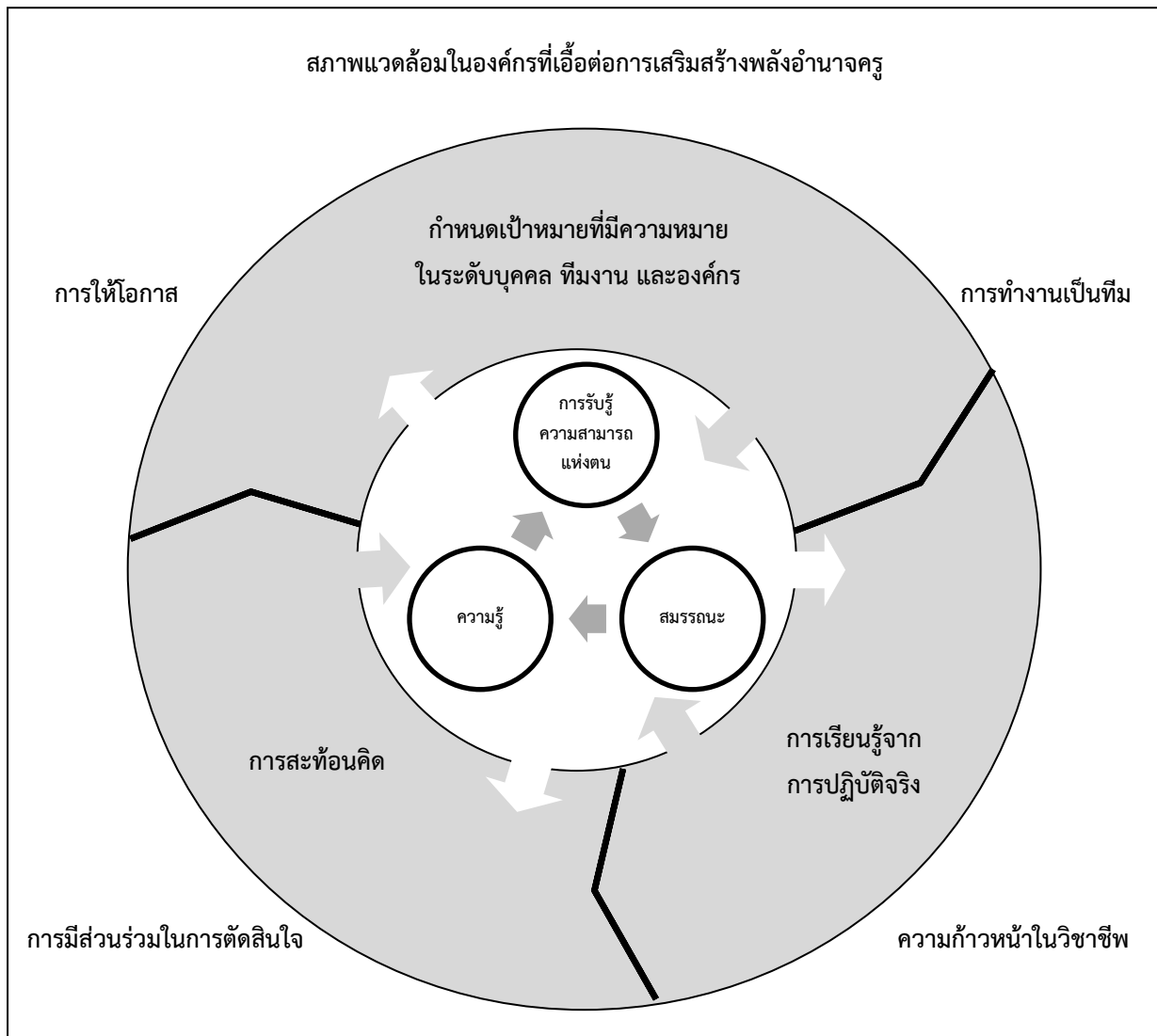
บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยของครู ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสร้างรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย



ภาพที่ 2 รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

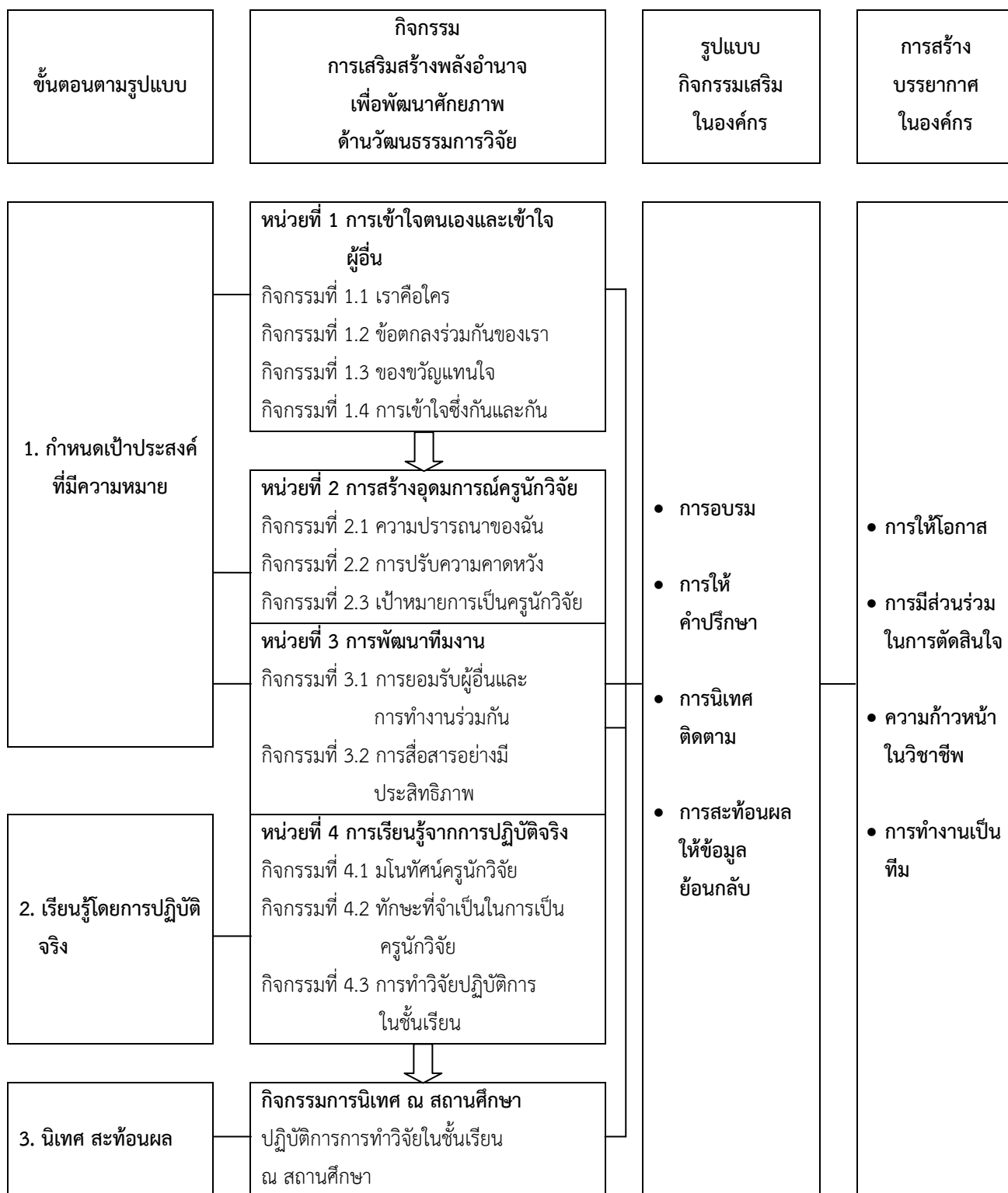
องค์ประกอบรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยนี้ ผู้วิจัยประยุกต์จากรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Cattaneo, L. B. และ Chapman, A. R. (2010) รวมไปถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของนักวิชาการอื่น ๆ หลายท่าน ดังรายละเอียดที่กล่าวต่อไป สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายที่มีความหมาย
2. การรับรู้ความสามารถแห่งตน
3. ความรู้
4. สมรรถนะ
5. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง (Authentic Learning)
6. การสะท้อนคิด
7. สภาวะแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
 - 7.1 การให้โอกาส
 - 7.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 7.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
 - 7.4 การทำงานเป็นทีม

จากรูปแบบที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดขั้นตอนในการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

แผนปฏิบัติการตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพ

ด้านวัฒนธรรมการวิจัย

การนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย
ไปประยุกต์ใช้ สามารถดำเนินการดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แผนปฏิบัติการตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพ
ด้านวัฒนธรรมการวิจัย

ระยะของ การพัฒนา	วิธีการ	ระยะ เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1	การฝึกอบรม	1 วัน	หน่วยที่ 1 เราเขารู้เรา กิจกรรมที่ 1.1 เราคือใคร กิจกรรมที่ 1.2 ข้อตกลงร่วมกันของเรา กิจกรรมที่ 1.3 ของขวัญแทนใจ กิจกรรมที่ 1.4 การเข้าใจซึ่งกันและกัน	-คณะผู้วิจัย -คณะผู้บริหาร โรงเรียน -กลุ่มพี่เลี้ยง
		1 วัน	หน่วยที่ 2 เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ 2.1 ความปรารถนาของฉัน กิจกรรมที่ 2.2 การปรับความคาดหวัง กิจกรรมที่ 2.3 เป้าหมายการเป็นครูนักวิจัย	-คณะผู้วิจัย -คณะผู้บริหาร โรงเรียน -กลุ่มพี่เลี้ยง
			หน่วยที่ 3 การพัฒนาทีมงาน กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและการทำงาน ร่วมกัน กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	
		1 วัน	หน่วยที่ 4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง กิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครูนักวิจัย กิจกรรมที่ 4.2 ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูนักวิจัย กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	-คณะผู้วิจัย -คณะผู้บริหาร โรงเรียน -กลุ่มพี่เลี้ยง
2	นิเทศ ติดตาม สะท้อนผล	12 ครั้ง ภายใน 18 สัปดาห์	ปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน ณ สถานศึกษา	-คณะผู้วิจัย -คณะผู้บริหาร โรงเรียน -กลุ่มพี่เลี้ยง

ระยะของการพัฒนาระยะที่ 2 มีรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แผนปฏิบัติการตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพ
ด้านวัฒนธรรมการวิจัย ระยะที่ 2

ลำดับที่ (หลังการ ฝึกอบรม)	วัตถุประสงค์ (เพื่อนิเทศ ติดตาม)	กิจกรรม
1	เพื่อให้ครูสามารถสำรวจ วิเคราะห์ และ กำหนดปัญหา	- สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน - ครูเลือกปัญหาวิจัย (เขียนที่มาและความสำคัญ ของปัญหา)
2	เพื่อให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการ พัฒนา กำหนดวิธีการแก้ปัญหาและ การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	- ครูกำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดวิธีการ แก้ปัญหาและศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3	เพื่อให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมทาง การศึกษา	- ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อ แก้ปัญหา
5		- ครูนำเสนอผลการพัฒนานวัตกรรม การเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหา
6	เพื่อให้ครูสามารถสร้างและพัฒนา เครื่องมือวัด	- ครูสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรตาม - ครูทำการทดลองใช้เครื่องมือ ครั้งที่ 1
8	เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์คุณภาพ เครื่องมือวัดรายข้อ	- ครูวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ จากผลการทดลอง ใช้เครื่องมือ ครั้งที่ 1
		- ครูทำการทดลองใช้เครื่องมือ ครั้งที่ 2
9	เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์คุณภาพ เครื่องมือทั้งฉบับได้	- ครูวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ จากผลการทดลอง ใช้เครื่องมือ ครั้งที่ 2
10	เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการทดลองใน การวิจัย	- ครูออกแบบการวิจัยและวางแผนการเก็บรวบรวม ข้อมูล
14	เพื่อให้ครูสามารถเก็บรวบรวมได้	- ครูดำเนินการวิจัยตามปฏิทินการดำเนินงาน
15	เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยได้	- ครูวิเคราะห์ข้อมูล
16	เพื่อให้ครูสามารถเขียนรายงาน ผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วย ความมั่นใจ	- ครูเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คนละ 1 เรื่อง
18	เพื่อให้ครูสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยใน เว็บไซต์ได้	- ครูปรับปรุงรายงานการวิจัยและเผยแพร่ ผลงานวิจัย

ตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพ

ด้านวัฒนธรรมการวิจัย

การทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดำเนินการโดยนำรูปแบบไปทดลอง
ฝึกอบรมครูผู้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน จำนวน 1 โรงเรียน รวม 17 คน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางาน หรือองค์กรของครู (17 คน)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. งานวิจัยในชั้นเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญมากของครู	3.17	1.20	4.44	0.70
2. งานวิจัยในชั้นเรียนเป็นภารกิจสำคัญควบคู่กับการสอน	2.22	1.35	3.78	0.73
3. ความเป็นเลิศทางวิชาการของครูและสถานศึกษา ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการทำวิจัยของครู	2.39	1.33	3.94	0.87
4. ชื่อเสียงและเกียรติคุณของครูอยู่ที่ผลงานวิจัย	3.33	1.08	4.72	0.57
5. การทำวิจัยเป็นการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน	3.72	0.57	4.11	0.83
6. การวิจัยเป็นปัจจัยหนึ่งของความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาการ	1.61	1.09	3.89	0.90
7. การทำวิจัยเป็นวิธีที่เสริมสร้างภูมิปัญญาและประสบการณ์ทางวิชาการให้แก่ครู	3.06	1.16	4.28	0.75
8. ครูควรทำวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	2.83	1.20	3.72	0.75
9. เป้าหมายหลักของการทำวิจัยอยู่ที่ประโยชน์ทางวิชาการมากกว่าเงินตอบแทนที่ได้รับ	3.39	1.14	4.00	0.91
10. การทำวิจัยทำให้เสียเวลาและสูญเปล่าเพราะนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย	1.44	0.86	1.89	0.83
11. ผลงานวิจัยของครูช่วยแก้ปัญหา ชี้นำสังคมและพัฒนาประเทศ	3.00	1.24	4.61	0.61
12. งานวิจัยก่อให้เกิดความก้าวหน้าน้อยกว่างานด้านบริหาร	1.83	1.20	4.06	0.80
13. งานวิจัยเป็นมาตรฐานวัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู	3.28	0.89	3.89	0.90
14. ชื่อเสียงของสถานศึกษาอยู่ที่ผลงานวิจัยของครู	2.44	1.25	4.17	0.92
15. ถึงแม้ไม่ทำวิจัยก็สามารถได้รับความก้าวหน้าทางวิชาชีพเท่ากับครูที่ทำวิจัย	1.24	1.14	1.56	0.78

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
16. การทำวิจัยช่วยสร้างภาพลักษณ์ของครูในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ	2.22	1.00	3.83	0.86
17. กระบวนการวิจัยเป็นกลไกสร้างคนให้มีความสามารถทางวิชาการ	3.50	0.99	4.06	0.80
18. ความเจริญงอกงามของการศึกษาของศิษย์ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความเจริญก้าวหน้าของผลงานวิจัยของครู	3.78	0.55	3.78	0.73
รวม	2.81	0.34	4.10	0.38

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูมีระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรก่อนการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) หลังการอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู (17 คน)

ความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ก่อนการทดลอง	2.81	0.34	11.90	.00
หลังการทดลอง	4.10	0.38		

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูมีระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของครู ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของครู

องค์ประกอบ ศักยภาพการเป็น นักวิจัยสำหรับครู	ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น			
		ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง	
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ศักยภาพด้าน การแสวงหาความรู้	1. สามารถเรียนรู้จากทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	1.12	0.33	4.82	0.39
	2. สามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	1.35	0.49	4.24	0.44
	3. สามารถพัฒนาตนเองได้	1.88	0.33	4.35	0.79
	4. สามารถหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง	3.59	0.51	4.41	0.51
รวม		1.99	0.21	4.46	0.28
2. ศักยภาพด้าน ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบวิธี วิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	1. สามารถทำความเข้าใจหรือวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	3.65	0.49	4.71	0.47
	2. สามารถระบุปัญหา และตั้งโจทย์ปัญหาการวิจัยได้	3.59	0.51	4.59	0.51
	3. สามารถออกแบบการวิจัยให้ตอบปัญหาวิจัยได้	3.65	0.49	4.59	0.51
	4. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ	3.12	0.70	4.41	0.62
	5. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีง่าย ๆ	2.53	0.87	4.41	0.71
	6. สามารถใช้กระบวนการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลก่อนนำไปใช้ด้วยวิธีง่าย ๆ	2.41	0.87	4.24	0.56
	7. สามารถรวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยวิธีง่าย ๆ	2.41	0.80	4.24	0.56
	8. สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน	2.59	0.80	3.88	0.78
รวม		2.99	0.49	4.38	0.41
3. ศักยภาพด้านการ คิด	1. สามารถคิดอย่างมีเหตุผลบนหลักการและทฤษฎี	2.47	0.80	3.65	0.61
	2. สามารถคิดวิเคราะห์	2.53	0.80	3.82	0.64
	3. สามารถคิดสังเคราะห์	2.76	0.83	4.24	0.56
	4. สามารถคิดแก้ปัญหา	2.53	0.80	3.94	0.75
รวม		2.57	0.76	3.91	0.40

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ ศักยภาพการเป็น นักวิจัยสำหรับครู	ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น			
		ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
4. ศักยภาพด้านการ รู้จักและเข้าใจ ตนเอง	1. สามารถรู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง	2.53	0.80	4.29	0.59
	2. สามารถกำหนดปรัชญาการทำงานของตนเอง	2.53	0.80	4.06	0.75
	3. สามารถประเมินตนเอง	2.65	0.70	3.71	0.69
	4. สามารถแก้ปัญหาและอธิบายหรือให้เหตุผลเกี่ยวกับวิธีการที่ตนเองเลือกใช้ในการแก้ปัญหา	3.12	0.86	3.47	0.51
	5. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	3.06	0.83	3.35	0.49
รวม		2.78	0.69	3.78	0.32
5. ศักยภาพด้านการ จัดการเรียนการ สอน	1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การศึกษาปฐมวัยและพัฒนาการเด็กปฐมวัย	3.29	0.69	3.24	0.44
	2. มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	2.82	0.64	3.41	0.51
	3. สามารถจัดการในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ	3.53	0.62	3.53	0.51
รวม		3.22	0.47	3.39	0.38
รวม 5 ด้าน		2.71	0.45	3.98	0.20

จากตารางที่ 5 พบว่า หลังการอบรม ครูมีศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้สูงสุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือ ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.38$) และมีศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.39$)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบแสดงศักยภาพการเป็นนักวิจัยสำหรับครู ได้แสดงไว้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของครู (17 คน)

องค์ประกอบศักยภาพ การเป็นนักวิจัยสำหรับครู	ระดับความคิดเห็น				t	p-value
	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้	1.99	0.21	4.46	0.28	30.93	.00
2. ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.99	0.49	4.38	0.41	9.10	.00
3. ศักยภาพด้านการคิด	2.57	0.76	3.91	0.40	6.77	.00
4. ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง	2.78	0.69	3.78	0.32	5.51	.00
5. ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน	3.22	0.47	3.39	0.38	1.21	.25
รวม 5 ด้าน	2.71	0.45	3.98	0.20	10.50	.00

จากตารางที่ 6 พบว่า หลังการอบรมครูมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบ หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ก่อนและหลังการอบรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนา ศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

ตารางที่ 7 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย

รายการ	ระดับความคิดเห็น	
	$\bar{x}$	S.D.
มาตรฐานการใช้ประโยชน์ รูปแบบ ฯ นี้		
1. เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาครูให้มีวัฒนธรรมการวิจัย	3.50	0.58
2. ช่วยให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการพัฒนาครูด้านการวิจัย	3.75	0.50
3. หากดำเนินการตามรูปแบบ ฯ นี้จะให้เกิดความคุ้มค่ากับเวลาที่ใช้ไป	3.50	0.58

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น	
	$\bar{x}$	S.D.
มาตรฐานการใช้ประโยชน์		
4. ครูและสถานศึกษาได้รับประโยชน์จากรูปแบบนี้เป็นอย่างมาก	3.50	0.58
5. หากดำเนินการตามขั้นตอนของรูปแบบ ฯนี้จะช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ ด้านการวิจัยมากขึ้น	3.75	0.50
6. การดำเนินการตามรูปแบบ ฯนี้จะช่วยให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ด้านการวิจัยได้ง่ายขึ้น	3.75	0.50
7. รูปแบบ ฯนี้ช่วยจัดเตรียมแนวทางการพัฒนาครูให้มีศักยภาพด้านการวิจัยได้รวดเร็วขึ้น	3.50	0.58
8. รูปแบบ ฯนี้จะสามารถช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาครูให้มีศักยภาพด้านการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.25	0.50
รวม	3.56	0.54
มาตรฐานความเป็นไปได้		
1. รูปแบบ ฯนี้เหมาะสมกับบริบทของการศึกษา ในประเทศไทย	3.50	0.58
2. รูปแบบ ฯนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในทุกสถานศึกษา	2.75	0.50
3. สถานศึกษาสามารถปฏิบัติได้ทุกขั้นตอนของรูปแบบ ฯนี้	3.25	0.96
4. ไม่มีขั้นตอนใดที่คิดว่าสถานศึกษาปฏิบัติไม่ได้	3.25	0.96
5. รูปแบบ ฯนี้ สถานศึกษาสามารถนำไปผนวกกับการบริหารจัดการตามปกติได้	3.75	0.50
รวม	3.30	0.70
มาตรฐานความเหมาะสม		
1. องค์ประกอบของรูปแบบ ฯนี้มีความเหมาะสม	3.50	0.58
2. ขั้นตอนการพัฒนาครูให้มีวัฒนธรรมการวิจัยมีความเหมาะสม	2.75	0.96
3. รูปแบบ ฯนี้สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย	3.50	0.58
4. รูปแบบ ฯนี้มีความสอดคล้องกับบทบาทหรือภารกิจของครูและสถานศึกษา	3.50	0.58
5. รูปแบบนี้มีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ	3.50	0.58
6. รูปแบบนี้สะดวกต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาครูในสถานศึกษา	3.25	0.50
รวม	3.33	0.63
มาตรฐานความถูกต้อง		
1. รูปแบบนี้ช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนต่อการตัดสินใจของผู้บริหารในเรื่องการพัฒนาครูให้เป็นครูนักวิจัย	3.00	0.82
2. รูปแบบนี้ถูกต้องตามหลักการพัฒนา บุคลากรและองค์กร	3.50	0.58

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น	
	$\bar{X}$	S.D.
มาตรฐานความถูกต้อง		
3. เทคนิค วิธีในการพัฒนาครูมีความถูกต้องเหมาะสม	3.25	0.50
4. เทคนิค วิธีในการพัฒนาครูมีความเหมาะสมกับครูที่สอนในทุกระดับชั้น	3.50	0.58
5. เทคนิค วิธีในการพัฒนาครูมีความเหมาะสมกับสถานศึกษาทุกระดับ	2.75	0.96
6. หากดำเนินการตามรูปแบบ ฯ นี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดช่วงการพัฒนางาน	3.25	0.50
7. หากดำเนินการตามรูปแบบ ฯ นี้แล้วสามารถตรวจสอบแหล่งข้อมูลหรือหลักฐานอ้างอิงได้	3.50	0.58
8. รูปแบบ ฯ นี้จะช่วยให้ได้กระบวนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรและข้อมูลที่เชื่อถือได้	3.75	0.50
9. หากดำเนินการตามรูปแบบ ฯ นี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในปีต่อ ๆ ไป	3.50	0.58
รวม	3.33	0.62
รวมทั้งสิ้น	3.38	0.62

จากตารางที่ 7 พบว่า ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.38$) โดยผลการประเมินมาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมา คือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = 3.33$) และ พบว่า มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.30$)