

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดที่นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของบทบาท
  - 1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
  - 2.1 ความหมายการวิจัยในชั้นเรียน
  - 2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน
  - 2.3 ลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
  - 2.4 รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน
  - 2.5 กระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน
  - 2.6 บทบาทของครูกับการวิจัยในชั้นเรียน
  - 2.7 ปัญหาของการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
  - 3.1 ความหมายของความคิดเห็น
  - 3.2 ความสำคัญของความคิดเห็น
  - 3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. บทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 4.1 การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ
  - 4.2 การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
  - 4.3 การสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจ
  - 4.4 การพัฒนาครู
  - 4.5 การสร้างเครือข่ายการวิจัย
  - 4.6 การนิเทศ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

### 1. ความหมายของบทบาท

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบทบาท (role) ไว้ดังนี้

บุญช่วย ศิริเกษ (2540, หน้า 28) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมตามความคาดหวังของสมาชิกต่อผู้ครอบครองตำแหน่งเฉพาะภายในกลุ่ม

สรวงทิพย์ ภูกฤษณา (2541, หน้า 22) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรมที่บุคคลประพฤติปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ของสถานภาพที่ตนดำรงอยู่ และพฤติกรรมตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่น ซึ่งสิทธิที่เป็นตัวกำหนดบทบาทก็คือตำแหน่งหรือสถานภาพทางสังคมของบุคคลนั้น

จักรรัช ธีระกุล (2542, หน้า 45) กล่าวว่า บทบาทเป็นแบบแผนพฤติกรรมอันเกี่ยวกับสถานภาพหรือตำแหน่งทางสังคม บทบาทจึงเป็นความเคลื่อนไหวของสถานภาพหรือหน้าที่ตามสถานภาพนั่นเอง (role is dynamic aspect of status)

ฉันทนา จันทน์บรรจง (2542, หน้า 95) ได้กล่าวว่า บทบาท หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของสมาชิกที่กลุ่มคาดหวังจะให้ เป็นสิ่งที่กำหนดบทบาทของสมาชิกแต่ละคน คือหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บทบาทเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ครอบครองอยู่สมาชิกของกลุ่มย่อมต้องมีบทบาทใดบทบาทหนึ่งเสมอ เช่น เมื่ออยู่ในครอบครัวมีบทบาทเป็นลูกของพ่อแม่ เมื่ออยู่ที่โรงเรียนมีบทบาทเป็นนักเรียนเมื่ออยู่ในทีมฟุตบอล มีบทบาทเป็นศูนย์หน้าของทีม เป็นต้น บทบาทของบุคคลจะแสดงออกไม่ได้ถ้าไม่มีส่วนประกอบที่เป็นบทบาทของอีกฝ่ายหนึ่งด้วย เช่น บทบาทครูจะแสดงออกไม่ได้ถ้าไม่มีนักเรียนบทบาทผู้บังคับบัญชาจะมีไม่ได้ถ้าไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา

สันติ โอวรารงค์ (2545, หน้า 34) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหาร คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามตำแหน่ง บุคคลอาจมีหลายบทบาทที่ได้รับ การที่บุคคลมีหลายบทบาทอาจจะทำให้การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่นั้นขัดแย้งกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีความหลัง ได้แก่ อายุ การศึกษา วัฒนธรรม ประสบการณ์ ค่านิยม สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาท

ฮอร์ตตัน, และฮันต์ (Horton, & Hunt, 1980, p.105) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ผู้มีตำแหน่งควรแสดง ซึ่งบุคคลหนึ่งๆ อาจมีหลายตำแหน่ง และจะต้องแสดงบทบาทของตนในแต่ละตำแหน่ง สถานะหรือตำแหน่ง และบทบาทเป็นสองลักษณะที่เกิดจากสิ่งเดียวกัน ตำแหน่งบ่งบอกถึงสิทธิพิเศษหรือหน้าที่ ส่วนบทบาทเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และสิทธิ

ลิวินสัน (Levinson, 1983, p.30) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. บทบาท หมายถึง ปทัสถาน (norms) ความคาดหวัง (expectation) ข้อห้าม (taboos) ความรับผิดชอบ (responsibility) และอื่น ๆ ที่มีลักษณะในตนเองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้ บทบาทตามความนี้คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปที่การบ่งถึงหน้าที่อันควรกระทำ

2. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเองที่คิด และทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่จะกระทำ โดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม จะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แนวทางอันบุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น

นูเบคก์, และแกลสเบอร์ก (Neubeck, & Glasberg, 1996, p.95) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ครองตำแหน่งจะต้องแสดงให้เห็นไปตามความคาดหวัง ตามปทัสถาน ขององค์กรและสังคม แต่ละคนจะมีบทบาทแตกต่างกันตามตำแหน่งของตนเอง บางตำแหน่งมีความยืดหยุ่น บางตำแหน่งจะต้องมีบทบาทที่เคร่งครัด

ฮอกก์, และวอแกน (Hogg, & Vaughan, 1998, p.737) กล่าวว่า บทบาท คือ รูปแบบพฤติกรรมที่คนคาดหวังว่าผู้ครองตำแหน่งในกลุ่มหรือในองค์กรจะต้องแสดงหรือปฏิบัติ เช่น คนคาดหวังว่านักเรียน ครูหรือผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตามตำแหน่งเหล่านั้น

จากการศึกษาความหมายของบทบาทดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าบทบาท หมายถึง แบบแผนหรือพฤติกรรมที่คนในสังคมคาดหวังว่าผู้ครองตำแหน่งในกลุ่มหรือองค์กรเหล่านั้น จะต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ ตามที่ได้ดำรงตำแหน่งอยู่

## 2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

รุ่ง แก้วแดง (2541, หน้า 278) กล่าวว่า สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการเสริมพลังผู้บริหารโรงเรียนให้มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเวลาอยู่ทำงานที่โรงเรียนมากขึ้น และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลัก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู และนักเรียนจะมีมากขึ้นด้วย

จรรยา พุฒคำ (2545, หน้า 15) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในการบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของชาติ ตามนโยบายของรัฐบาลที่แถลงไว้ต่อรัฐสภา รวมทั้งนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและกรมสามัญศึกษา ซึ่งได้มีนโยบายด้านการบริหารการศึกษามุ่งพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักการ และจุดหมายของหลักสูตรในระดับการศึกษาที่รับผิดชอบโดยให้สนองต่อความต้องการของบุคคลท้องถิ่น ชุมชน และประเทศชาติ ลักษณะดังกล่าวจะส่งผลให้งานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

คอนเจอร์ (Conger, JA, 1989, p.79) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจะทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาในการวางแผนนโยบายในเรื่องโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอน บุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงิน และงานธุรการต่างๆ

โดยสรุปแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในด้านการบริหาร และจัดการศึกษามีนโยบายเพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักการ และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนคุณลักษณะหลายประการมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

### 3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 32) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ดูแล ฝึกระวัง และจัดการให้สถานศึกษาดำเนินการไปตามเป้าหมาย ปฏิบัติตามคำสั่ง และควบคุมบุคลากรและทรัพยากรให้เป็นไปตามกฎระเบียบ เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ เป็นผู้กระตุนและชักนำการใช้กำลังคน เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ ของสถานศึกษา โดยสร้างความสัมพันธ์ความร่วมมือต่างๆ และแสวงหาทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนการจัดการศึกษา

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, และคนอื่นๆ (2543, หน้า 10) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่คณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดไว้ ดังนี้ 1) บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษา 2) บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ 4) บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญ กำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา 5) บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ รวมสติปัญญาของบุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนเพื่อการบริหาร 6) บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากร และควบคุมกำกับติดตามการใช้ทรัพยากรของบุคลากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 13-14) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทใหญ่ๆ 3 บทบาท ทั้งนี้เป็นผลจากการศึกษาของมินทซ์เบิร์ก (Mintzberg) ที่พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทออกมาเป็น 3 บทบาทใหญ่ แต่ละบทบาทจะประกอบไปด้วยบทบาทย่อยลงไปอีก ดังนี้

1. บทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจและฐานะตำแหน่งแบบทางการของผู้บริหารเองเป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเสมือน "ศูนย์รวมประสาท" (nerve center) ขององค์กร โดยแสดงออกเป็นบทบาทย่อยต่างๆ คือ

บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์การเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ

2. บทบาทเชิงสารสนเทศ (informational roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่ง โดยแสดงออกในบทบาทย่อยต่างๆ ดังนี้ คือ บทบาทในการเป็นผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงาน บทบาทการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคคลภายในองค์การ และบทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์การต่อบุคคลภายนอกองค์การ

3. บทบาทเชิงตัดสินใจ (decisional roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็นนักตัดสินใจ โดยแสดงออกในบทบาทย่อยต่างกัันดังนี้คือ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ แบบผู้ประกอบการที่มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์การอยู่เสมอ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจเพื่อจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่างๆ ขององค์การ และบทบาทเป็นผู้ตัดสินใจในการเจรจาต่อรองกับบุคคลหรือองค์การอื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546, หน้า 19) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 4) การประสานความสัมพันธ์ 5) การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร 6) การสร้างแรงจูงใจ 7) การประเมินผล 8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 10) การส่งเสริมเทคโนโลยี

กอร์ดัน (Gorton, 1983, p.71) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการคือ

1. เป็นผู้จัดการในด้านจัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่างๆ มีการประสานงานทรัพยากรทั้งที่เป็นมนุษย์และมีโซ่มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุผลเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป็นผู้นำทางการศึกษา

3. เป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย

4. มีมนุษยสัมพันธ์ จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และสภาพในสถานศึกษาจะเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

5. เป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดทำแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

6. เป็นคนกลางที่กล้าเผชิญปัญหา จัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่างๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง และรักษาความเที่ยงตรง

เนเซวิช (Knezevich, 1984, p.27) ได้กล่าวว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจทางการบริหารการศึกษา ได้แก่ 1) นำนโยบายของหน่วยเหนือไปปฏิบัติ 2) กำหนดจุดมุ่งหมาย ทิศทางและจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจนและปฏิบัติตามนั้น 3) จัดหาทรัพยากรต่างๆ และใช้ด้วยความสุขุมรอบคอบ 4) ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน 5) ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกัน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์กร 6) กำกับดูแลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปตามวัตถุประสงค์ 7) สร้างบรรยากาศ ที่พึงปรารถนาขององค์กร 8) ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการทำงานและบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ 9) ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคล เพื่อให้เห็นว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง 10) รายงานกิจการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ทราบ

เคนเนทส์, และเจน (Kenneth, & Jane, 2000, p.103) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. บทบาทด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและเป็นผู้นำของหมู่คณะ
2. บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์กรกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร
3. บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในด้านการเป็นผู้ให้การสนับสนุนส่งเสริมในด้านการพัฒนาครู การมีส่วนร่วม การจัดสรรทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนการส่งเสริมด้านการวิจัยและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ มีการนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหาและตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

## หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

### 1. ความหมายการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน (classroom research) ไว้ดังนี้ กองวิจัยทางการศึกษา (2542, หน้า7) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการที่ครูศึกษาค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนที่ตนรับผิดชอบ จุดเน้นของการวิจัยในชั้นเรียน คือ การแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการสอนอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษา และวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาและหรือพัฒนาการสอนของตน และเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไป

ทัศนาศาสตร์ (2543, หน้า 74) ได้กล่าวว่า การทำวิจัยในชั้นเรียน คือ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือเป็นความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

อุทุมพร จามรมา (2544, หน้า 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครู ของครู เพื่อครู และสำหรับครู เป็นการวิจัยที่ครูต้องตั้งปัญหาการเรียนการสอนออกมา และครูต้องแสวงหาข้อมูลเพื่อมาแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ ผลการวิจัยคือคำตอบที่ตัวครูเองจะเป็นผู้นำไปใช้แก้ปัญหาของนักเรียนบางคน

สุวิมล ว่องวานิช (2547, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลมาใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสนอภิปราย และเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

จุมพล สวัสดิยากร (2548, หน้า 13) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูในห้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการวิจัยที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการการปฏิบัติงานของครู โดยมีครูเป็นผู้ทำการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ กล่าวคือ ครูเป็นนักวิจัยที่ทำหน้าที่ทั้งผลิตงานวิจัยและบริโภคนงานวิจัย และการวิจัยในชั้นเรียนยังเป็นการวิจัยปฏิบัติการรวมอยู่ด้วย

กลิคแมน, และคนอื่นๆ (Glickman, et al., 1988 p.408) กล่าวว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยทางด้านสังคม เป็นพื้นฐานการดำเนินงานของกลุ่ม ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงเงื่อนไขผลที่ได้นำมาปรับปรุงการเรียนการสอน

จอห์นสัน (Johnson, 1995, pp.199 - 200) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และตีความหมายโดยมีแผนงานกำหนด และแลกเปลี่ยนผล กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนต้องตอบคำถาม 5 ข้อต่อไปนี้ 1) คำถามที่ต้องศึกษา คืออะไร 2) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องมีอะไรบ้าง 3) ข้อมูลที่ต้องจัดเก็บคืออะไร 4) จะวิเคราะห์ ข้อมูลอย่างไร 5) จะแปลความหมายนั้นว่าอะไร การตอบคำถามเหล่านี้ต้องใช้เวลาวางแผน และในทุกขั้นตอนต้องอภิปรายกับเพื่อนร่วมงาน

แม็คลีน (McLean, 1995, p.34) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการวิจัยที่ครูทำ การทดลองวิธีการต่างๆ ในชั้นเรียน มีการตรวจสอบผลการใช้วิธีการเหล่านั้นและปรับวิธีการที่ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพกับผู้เรียนมากที่สุด และแม็คลีน (McLean, 1995, p.38) กล่าวว่า นอกจากนี้ การวิจัยในชั้นเรียนยังเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจครูในการกำหนด สิ่งที่ดีที่สุดสำหรับครู ภายใต้ระบบและกลไกต่างๆ ที่มีอยู่เป็นการพัฒนาการศึกษาในระยะยาว เป็นการพัฒนาบุคลากร ครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูและผู้อื่นร่วมกันถือเป็นกระบวนการ ที่สามารถสร้างความมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนกับนักวิจัยหรือนักวิชาการในมหาวิทยาลัย

ฟิลด์ (Field, 1997, p.192) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาขนาดเล็ก (small-scale) ที่ดำเนินการโดยครูในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูสะท้อนการ ปฏิบัติงาน และเสริมพลังอำนาจให้แก่ครู

ฟอสเฮย์ (Foshay, 1998, p.108) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ ทำโดยครูโดยใช้ประโยชน์จากการวิจัยมาสำรวจ ตีความและอธิบายความจริงที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการที่ได้กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การวิจัยใน ชั้นเรียน (classroom research) เป็นการวิจัยโดยครูผู้สอนในห้องเรียน จัดทำขึ้นเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้ และมีการนำเสนอผลการศึกษาและข้อค้นพบได้ในรูปเอกสารการวิจัยหรือรายงานการพัฒนา ผู้เรียน

## 2. ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

### 2.1 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2542, หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เกิดจาก แนวคิดพื้นฐาน คือการบูรณาการปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติโดย มีความสำคัญ ดังนี้ 1) เป็นการพัฒนาหลักสูตรและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติคนเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย 2) เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู 3) เป็นการแสดงความ ก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ 4) เป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุผล สร้างสรรค์ และเป็นระบบ
2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้งานของครูมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวก้าวไปข้างหน้าไม่หยุดนิ่ง อยู่กับที่ เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ทันทั่วทั้ง
3. เป็นเครื่องมือสำคัญที่จรรโลงวิชาชีพครูให้มีความแข็งแรง เพราะผลจากการวิจัยในชั้นเรียน จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่ครูต้องการและเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม ทั้งตัวครูและผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545ข, หน้า 54) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้ 1) ทำให้การสอนของครูเป็นการสอนโดยครูมืออาชีพ 2) เป็นการเสริมแรงจูงใจให้ครูมั่นใจว่ามีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น 3) ทำให้ได้ข้อค้นพบด้วยวิธีการที่น่าเชื่อถือได้มากขึ้น 4) ทำให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2547, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้ การตระหนักถึงเป็นทางที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น
2. เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการทำงาน
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
4. ทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและการเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัย ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหา
5. เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัยทำให้กระบวนการวิจัยมีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดการยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ
6. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล
7. ทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดของนักการศึกษาและนักวิชาการสรุปว่า การวิจัยในชั้นเรียนนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ช่วยให้ครูได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ และสร้างสรรค์งานอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเอง ช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2 ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวาณิช (2542, หน้า 11-12) กล่าวว่า คณะกรรมการด้านการอ่าน/ภาษา ในระดับมัธยม ซึ่งอยู่สมาคมการอ่านนานาชาติ (reading/language in secondary schools subcommittee of international reading association) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยไว้ดังนี้

- 1) ช่วยแก้ปัญหาในห้องเรียน
- 2) ช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี
- 3) เป็นการปรับเปลี่ยนบทบาทของครูใหม่
- 4) เสริมพลังอำนาจแก่ครูในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน
- 5) ทำให้ได้รู้ถึงวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
- 6) กระตุ้นการสอนแบบสะท้อนกลับ
- 7) กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ
- 8) ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิภาพ
- 9) ช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของครู
- 10) เป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิธีสอนกับผลที่ได้รับ
- 11) ช่วยให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในห้องเรียน
- 12) ทำให้ครูสามารถเป็นองค์กรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ (change agent)

สุพักตร์ พิบูลย์ (2543, หน้า 159) ได้กล่าวว่าการวิจัยในชั้นเรียนว่ามีประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานทางการศึกษา ดังนี้

1. การวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาอย่างมีหลักการ คิดหาทางแก้ปัญหาจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนให้ดีขึ้น นักเรียนเกิดการใฝ่เรียนรู้ มีคุณลักษณะตรงตามที่หลักสูตรพึงประสงค์ และไม่มีปัญหาทางการเรียน

2. การวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูทราบผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูเองว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด และช่วยให้ครูได้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม และครูได้มีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบ อีกทั้งสามารถนำผลงานที่เกิดจากการวิจัยในชั้นเรียนมาขอเลื่อนระดับตำแหน่งทางวิชาการ

3. กิจกรรมการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการเรียนการสอนในระดับภาพรวมของโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของวงวิชาการโดยทั่วไป

4. ด้านวงการศึกษ การวิจัยในชั้นเรียนจะก่อให้เกิดการขยายองค์ความรู้ในด้านเทคนิคการสอนแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสื่อประกอบการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลเป็นวิชาชีพชั้นสูงและเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพอื่น ๆ ต่อไป

นอกจากนี้ ชาตรี เกิดธรรม (2544, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมากยิ่งขึ้นเพราะครูผู้สอนสามารถใช้นวัตกรรมสื่อการสอน วิธีการหรือเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอน

2. ครูพัฒนางานของตนเองให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น และสามารถใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นได้

3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนา และส่งเสริมตามศักยภาพสูงสุดของผู้เรียน
4. เป็นข้อมูลในการปรับปรุง การบริหารหรือการพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและครูผู้สอนในการพัฒนาปรับปรุงวิชาชีพของตนเอง ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นหรือเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ ที่ทำให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ช่วยให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวผู้เรียน

### 3. ลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนที่จะนำไปสู่การออกแบบการวิจัยของครูผู้สอนนั้นมีนักการศึกษาและนักวิชาการได้เสนอแนะไว้ดังนี้

คงศักดิ์ ธาตุทอง (2543, หน้า 42) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะเป็นวิจัยเชิงปฏิบัติการ นั่นคือเป็นการวิจัยที่ครูทำควบคู่ไประหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนคือคนทำวิจัย เป็นการดำเนินการงานตามแนวของการวิจัยและพัฒนาโดยการศึกษาปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา เพื่อหาวิธีแก้ไข ปรับปรุงหรือแนวทางในการพัฒนาและลงมือปฏิบัติในสภาพจริง

ทัศนาศาสตร์ (2543, หน้า 74-75) ได้อธิบายถึงลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน โดยเปรียบเทียบกับ การวิจัยทางการศึกษาไว้ว่า วิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน เกี่ยวข้องกับครูและนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ วิจัยจากการปฏิบัติงานของครู มุ่งศึกษาเฉพาะในห้องเรียนหรือในโรงเรียนเท่านั้น การศึกษาวิจัยไม่เน้นระเบียบวิธีวิจัยมากนัก ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องมีการสุ่มตัวอย่าง เพราะกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนไม่มาก ไม่เน้นสถิติผลการวิจัยไม่เน้นสรุป อ้างอิง ใช้ระยะเวลาช่วงสั้น ๆ ในการแก้ปัญหา ในขณะที่การวิจัยทางการศึกษาเป็นการศึกษาเรื่องทั่วๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยจากทฤษฎีการศึกษา มีการหาคำตอบที่เป็นระบบน่าเชื่อถือได้ ดังนั้นในการวิจัยจะต้องถูกต้องตามกรอบระเบียบวิธีการวิจัย มีกระบวนการที่ซับซ้อนและใช้เวลานาน

ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล (2544, หน้า 34-36) กล่าวไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนโดยมากเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติการเต็มรูปแบบหรือเฉพาะส่วน วิธีการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจง และต่างจากการวิจัยทางการศึกษาดังนั้นจุดเริ่มต้นของการวิจัยมีจุดกำเนิดจากสภาพปัญหาหรือข้อข้องใจในชั้นเรียน การสอนที่ครูพบครูต้องการปรับปรุงหรือแก้ปัญหานั้นด้วยวิธีการวิจัยปัญหาการวิจัย โดยเริ่มจากความคิดของครูมากกว่า ความต้องการของผู้อื่น และไม่ได้นำด้วยหลักการและทฤษฎีโดยตรง ทั้งนี้หลักการและทฤษฎีทางการศึกษานำมาสนับสนุนในภายหลัง เช่น เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่สมเหตุสมผลตามหลักจิตวิทยา

สุวิมล ว่องวาณิช (2547, หน้า 32) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการวิจัยที่ครูทำการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ด้วยวิธีการวิจัยที่มีวงจรการทำงานต่อเนื่อง และสะท้อนกลับการทำงานกับของครูหรือกับครูอื่น

สรุปว่า ลักษณะการวิจัยในชั้นเรียนมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การวิจัยที่ครูทำควบคู่ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นจริงที่เชื่อถือได้เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยสามารถนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการพิจารณาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

#### 4. รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

กฤษฎา วัฒนาย (2544, หน้า 51) ได้กล่าวว่า รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การวิจัยชั้นเรียน โดยรูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงด้วยระเบียบวิธี ซึ่งดำเนินการอยู่ในห้องเรียน ภายใต้ขอบเขตการควบคุมเงื่อนไขบางประการที่เกี่ยวข้อง โดยการค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล และเป็นการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม การวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

- 1.1 รูปแบบการวิจัยโดยกลุ่มเดียว
- 1.2 รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลอง
- 1.3 รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มซ้ำหมุนเวียน
- 1.4 รูปแบบการวิจัยโดยใช้กลุ่มเทียบเท่าหรือคู่ขนาน

2. การวิจัยในชั้นเรียน โดยรูปแบบการวิจัยเชิงบรรยายเป็นวิจัยเพื่อค้นหาหลักฐานข้อเท็จจริงเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ รวมทั้งความเชื่อ แนวคิด และเจตคติของบุคคล การออกแบบการวิจัยลักษณะนี้จะเป็นไปในเชิงการสำรวจการหาความสัมพันธ์ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 8-10) ระบุเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนในลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษาอาจแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การวิจัยโดยครูเพียงคนเดียว (individual teacher action research) เป็นการวิจัยที่จัดทำขึ้นเมื่อครูพบปัญหาในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนแล้ว ต้องการที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้กระบวนการวิจัยด้วยตัวของครูเอง หรือครูที่ต้องการที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยขอความช่วยเหลือหรือมีผู้คอยให้คำปรึกษา มีเป้าหมายการทำวิจัยก็เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง

2. การวิจัยในชั้นเรียนแบบร่วมมือ (collaborative action research) การวิจัยในชั้นเรียนลักษณะนี้ เป็นการวิจัยที่จัดทำขึ้นเมื่อครู 2 คน พบปัญหาในการจัดการเรียนรู้ที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน จากนั้นจึงวางแผนการทำวิจัยร่วมกัน ครูที่ทำวิจัยลักษณะนี้อาจอยู่โรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียนกันก็ได้ แต่ต้องมีปัญหาที่มุ่งแก้ไขเหมือนกัน

3. การวิจัยในระดับโรงเรียน (statewide action research) การวิจัยในระดับโรงเรียนเป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียนโดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นหัวหน้าทีม โดยคณะวิจัยประกอบด้วยคณะครู บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียนรวมทั้งชุมชน และคณะที่ปรึกษาจากภายนอก การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียนจะเน้นการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียนใน 3 ด้าน คือ การปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน การพัฒนานักเรียนและการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ

ซึ่งสอดคล้องกับสุมิล ว่องวานิช (2547, หน้า 47) ที่กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (action research) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน

2. การวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง (collaborative action research) เป็นงานวิจัยที่ดำเนินการโดยครูหลายคนร่วมกันทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนหลายๆ ชั้นหรือแผนกวิชาหรือภาควิชา คณะนักวิจัยเกิดการรวมตัวกันของครูที่มีความชำนาญเฉพาะต่างถิ่นมารวมกันทำวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

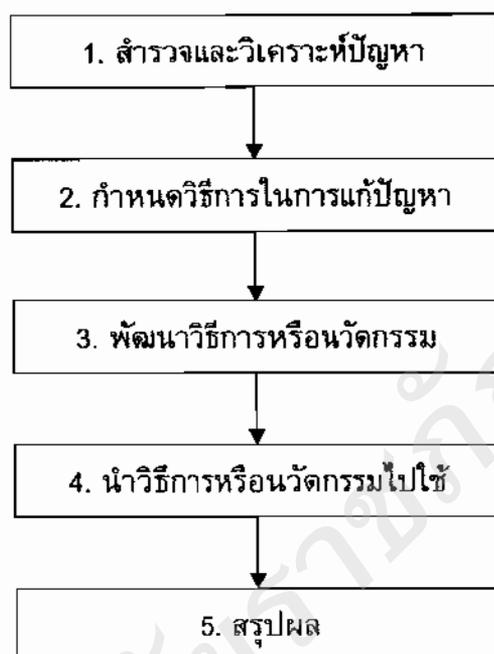
3. การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (school - wide action research) เป็นการวิจัยที่ดำเนินงานโดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน อาจารย์รวมหน่วยงานนอกโรงเรียนด้วย มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

4. การวิจัยปฏิบัติการชุมชน (community - based action research) เป็นการวิจัยที่อาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยอาศัยพลังของชุมชนที่จะระดมทรัพยากรจากทุกแหล่งมาพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนนั้นเป็นการวิจัยปฏิบัติการที่ดำเนินไปพร้อมกับการสอน มีหลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับวิธีดำเนินการเพื่อศึกษาปัญหาหรือสถานการณ์ในชั้นเรียนหรือขึ้นอยู่กับขนาดหรือจำนวนของผู้มีส่วนร่วมทำวิจัย และขนาดของผู้ถูกวิจัย

### 5. กระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2542, หน้า 7-13) ได้นำเสนอกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ซึ่งมีกระบวนการดังภาพประกอบ



ภาพ 2 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

ซึ่งสอดคล้องกับกองวิจัยทางการศึกษา (2542, หน้า 8-10) ที่ได้กำหนดกระบวนการทำวิจัยที่สำคัญไว้ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้ครูพบปัญหาที่จะต้องแก้ไขหรือพัฒนาหากมีหลายปัญหาควรจัดลำดับความสำคัญของปัญหาแล้วพิจารณาว่าปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขหรือพัฒนาก่อน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา ขั้นนี้ครูต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องที่ทำให้ครูทราบว่าปัญหาดังนั้นมีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา ผลการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร จะทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้ชัดเจนขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาการหรือนวัตกรรม ครูต้องกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาแล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการจากผู้รู้ในเรื่องนั้นๆ

ขั้นตอนที่ 4 นำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ขั้นนี้ต้องระบุขั้นตอนปฏิบัติว่าจะใช้กับใคร เมื่อไร อย่างไร แล้วเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 สรุปผล นำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตามที่ต้องการก็ต้องทำการปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่แล้วพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม

ประวิตร เอราวรรณ์ (2542, หน้า 5-7) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการ ที่ต่อเนื่อง และเป็นระบบ คือ เริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานว่ามีปัญหาอะไรบ้าง วางแผนเพื่อแก้ปัญหาลงมือปฏิบัติตามแผน แล้วสะท้อนผลการปฏิบัติเพื่อการเริ่มต้นใหม่ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติ (reconnaissance) เป็นขั้นตอนของการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูว่ามีปัญหาอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่าปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไรและสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขสภาพปฏิบัติงานในส่วนใดบ้าง ซึ่งครูสามารถสำรวจได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน พฤติกรรมนักเรียน สภาพแวดล้อม
2. การวางแผน (planing) เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์กำหนดวิธีการวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ (action) ในการค้นหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรมและการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา
3. ลงมือปฏิบัติ (action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้
4. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (reflection) หลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้ว นักวิจัยต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติ ว่ามีสิ่งใดที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปบ้าง เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือแก้ปัญหาใหม่ต่อไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแสวงหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรมควบคู่ไปกับการนำเอาคำตอบหรือนวัตกรรมนั้นไปใช้แก้ปัญหาในการเรียนการสอนที่กำลังประสบอยู่ เป็นวงจรที่ไม่สิ้นสุด ครูจึงสามารถปรับปรุงประยุกต์ให้เข้ากับการทำงานปกติของตนเองได้ การวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นการวิเคราะห์วางแผนและจัดระบบการทำงานของครูให้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

## 6. บทบาทของครูกับการวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2544, หน้า 4-6) กล่าวว่าบทบาทของครูกับการวิจัยในชั้นเรียนถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการทำวิจัยในชั้นเรียนถือได้ว่าเป็นการพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพ

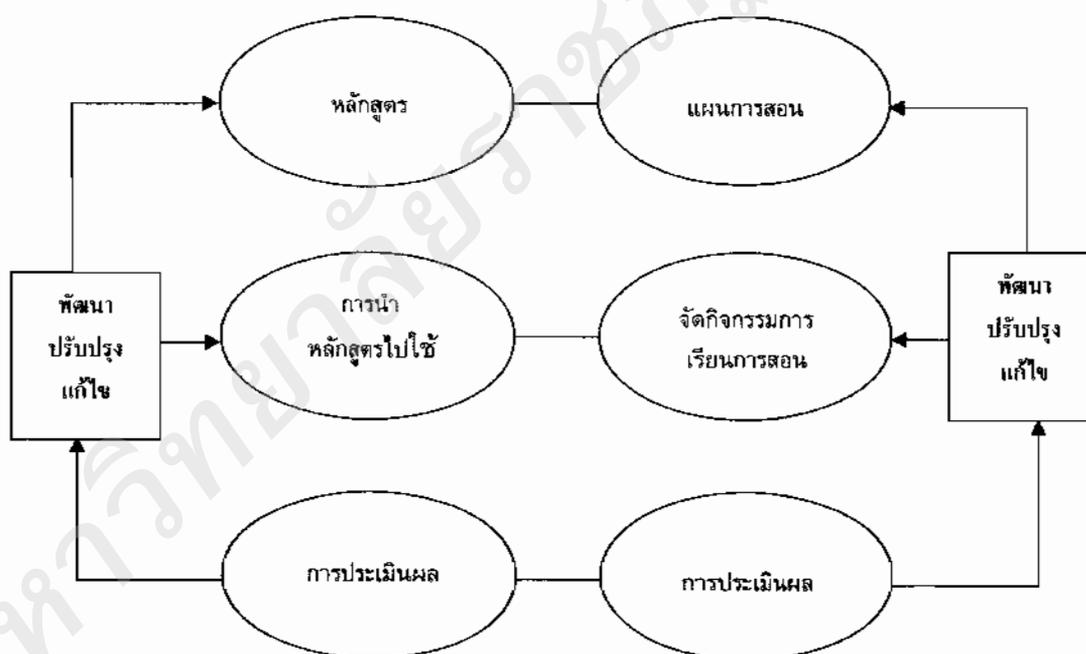
สูงสุด โดยมีนักการศึกษากล่าวถึง บทบาทของครูกับการวิจัยในชั้นเรียนหรือภารกิจที่สำคัญของครู มีดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร

2. การพัฒนาคน เพื่อพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพ

นอกจากกรรมาธิการยังได้กล่าวถึง การที่ครูจะสามารถพัฒนาคน และพัฒนาคนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูต้องมีบทบาทที่สำคัญ 3 ประการ คือ ครูในฐานะนักการสอน ครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร และครูในฐานะนักวิจัย

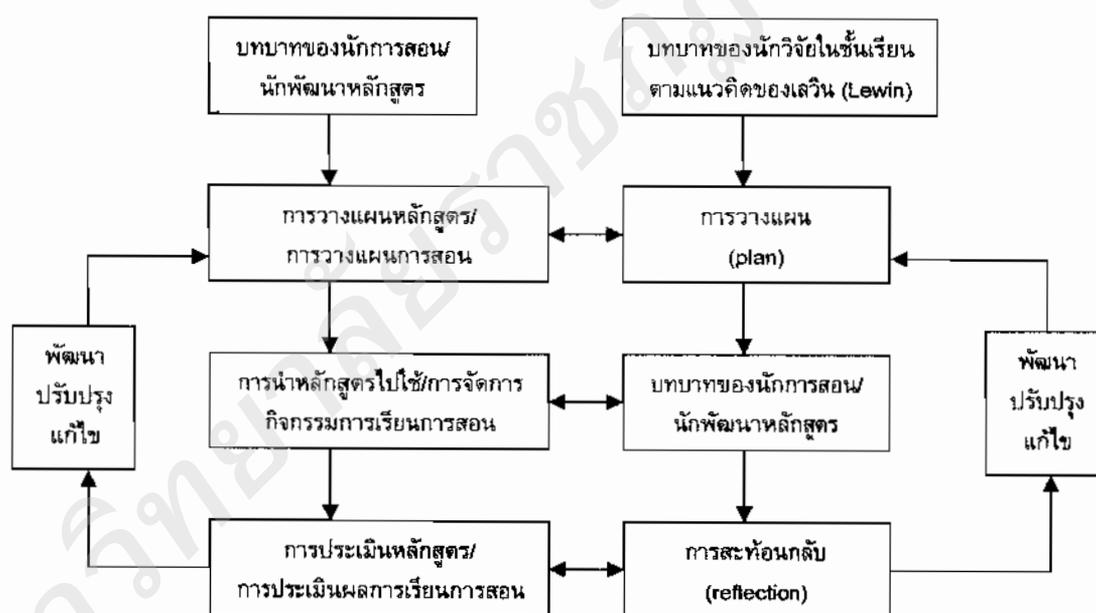
ซึ่งบทบาทของครูทั้ง 3 ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นบทบาทที่มีความสัมพันธ์ และต้องดำเนินการไปพร้อมๆกัน ทั้งนี้ในส่วนของความเป็นนักการสอนและนักพัฒนาหลักสูตรและขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น มีองค์ประกอบที่ต้องพิจารณาเหมือนกัน ดังภาพ 3



ภาพ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอนกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู

การที่ครูทำการพัฒนาหรือปรับแผนการสอน นำแผนการสอนไปใช้และนำข้อมูลที่ได้จากการใช้แผนการสอนไปปรับปรุงแก้ไข นั่นคือครูกำลังทำบทบาทหน้าที่ในฐานะนักการสอนและนักพัฒนาหลักสูตรทั้งนี้ การพัฒนาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร และการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องอาศัยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กันไป

ดังนั้น ครูในฐานะนักวิจัยจึงเป็นบทบาทของครูที่เกิดขึ้นไปพร้อมกับครูในฐานะนักการสอน และครูในฐานะนักพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากครูฐานะนักวิจัยเป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขปัญหาของครูอันเกิดจากการใช้หลักสูตร กล่าวคือ ในขณะที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูสังเกตพฤติกรรมของนักเรียน รวมทั้งปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขในด้านต่างๆ เช่น ด้านผลสัมฤทธิ์ ด้านพฤติกรรมของนักเรียน ด้านบรรยากาศในชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูกำลังทำบทบาทหน้าที่ของนักการสอน นักพัฒนาหลักสูตร และนักวิจัยไปพร้อมกัน ทั้งนี้บทบาทของครูในฐานะนักวิจัยดังกล่าวคือ ครูกำลังทำการวิจัยในชั้นเรียนนั่นเอง โดยเมื่อใดก็ตามที่ครูวางแผนการสอนนำแผนการสอนไปสู่การปฏิบัติ และนำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การกระทำเช่นนี้เป็นบทบาทของนักการสอน มีรายละเอียดดังภาพ 4



ภาพ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูในฐานะนักวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลทฤษฎีและแนวคิด พบว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาครูทำการวิจัยในชั้นเรียน

## 7. ปัญหาของการทำวิจัยในชั้นเรียน

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2540, หน้า 34) กล่าวว่าปัจจุบันครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระจ่หรือร่นในการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นอันมาก แต่จากการวิจัยในชั้นเรียนของครูพบปัญหา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาในเรื่องการไม่มีเวลา เพราะครูให้เวลากับงานสอนมากเป็นสำคัญ จึงไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการทำวิจัย ฉะนั้นครูจึงต้องบริหารเวลาให้ดี และต้องทำงานอย่างเป็นระบบใช้เวลาว่าง เช่น ช่วงปิดภาคเรียนครูต้องวิเคราะห์แผน เตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พร้อม เมื่อเปิดภาคเรียนมาครูจะได้เริ่มทำแผนการวิจัยตลอดภาคเรียน แล้วใช้เวลาในช่วงปิดภาคเรียนอีก 2-3 สัปดาห์เป็นอย่างน้อย สำหรับวิเคราะห์สรุปผลและผลิตงาน

2. ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้การช่วยเหลือทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะในเรื่องสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

3. ปัญหาเรื่องการผลิต และรายงานผลการวิจัยที่ต้องการผู้ช่วยผลิตตัวรายงานทั้งหลาย จากการนำเสนอปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียน สรุปปัญหาและอุปสรรคมี 3 ด้าน คือ ด้านผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้อง ด้านงบประมาณสนับสนุนการวิจัย และด้านวัสดุอุปกรณ์

สุวิมล ว่องวานิช (2544, หน้า 3-5) ได้รวบรวมปัญหาในการทำวิจัยของครูที่ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรมีเหตุผลหลายประการ คือ 1) ความรู้ของครูที่ได้จากการอบรมไม่เพียงพอที่จะทำให้ครูสามารถทำวิจัยแบบเป็นทางการได้โดยลำพัง ส่งผลให้ครูทำวิจัยไม่เสร็จ และเกิดความท้อถอยในการทำวิจัย และท้ายที่สุดก็เกิดทัศนคติทางลบต่อการวิจัย 2) การทำวิจัยเป็นทางการจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปริทัศน์เอกสารหรือการออกแบบการวิจัยสมเหตุสมผล แต่ด้วยข้อจำกัดด้านเวลาอันเนื่องมาจากงานประจำวันของครู จึงไม่เปิดโอกาสให้ครูมีเวลาในการศึกษาเอกสารได้อย่างเต็มที่ สภาพที่เกิดขึ้นคือ เกิดจากจ้วงวานหรือมอหมายให้ผู้อื่นทำการศึกษาค้นคว้าในส่วนนี้แทนครู 3) เป็นผลกระทบสืบเนื่องจากความยากลำบากของกระบวนการวิจัย ทำให้ครูที่ทำวิจัยเสร็จจะยุติทำวิจัย ทำเพื่อหวังสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยนัยนี้งานวิจัยของครูก็ไม่ได้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนตามที่ควรจะเป็น 4) ปัญหาวิจัยที่ครูกำหนดขึ้นมักพยายามเลียนแบบการวิจัยของนักวิชาการ ทำให้งานวิจัยของครูจึงให้คำตอบที่ไม่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพปัญหาในห้องเรียนของตนได้ 5) งานวิจัยของครูที่ผ่านมาใช้เวลาดำเนินการนานมาก ทำให้สิ่งที่ครูค้นพบไม่สามารถนำไปใช้ได้ทันเหตุการณ์ 6) การทำวิจัยเป็นเรื่องที่ต้องได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ แต่หลักการของการทำวิจัยการเรียนรู้ศัพท์เทคนิคและกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการทำวิจัยซึ่งเป็นเรื่องที่ครูไม่คุ้นเคย เป็นเรื่องที่เข้าใจยาก และต้องอาศัยการฝึกปฏิบัติภายใต้พี่เลี้ยงที่เข้าใจในวิธีการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า ปัญหาการดำเนินการเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนนั้นจะมีปัญหาจากผู้วิจัยที่ขาดพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ครูผู้วิจัยไม่มีเวลาเพียงพอ ปัญหาการไม่ได้รับความร่วมมือหรือไม่ได้เห็นความสำคัญของการวิจัยจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง

## แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

### 1. ความหมายของความคิดเห็น

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ดังนี้

สนิท นายโท (2541, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความเชื่อและการพิจารณาตัดสินต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์หนึ่ง เหตุการณ์ใดของแต่ละบุคคลด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อมและพฤติกรรมระหว่างบุคคลหรือเหตุการณ์ หรือสิ่งที่คนได้เกี่ยวข้องด้วย ทั้งนี้ เพื่อจะได้เป็นเครื่องช่วยพิจารณาประเมินค่าก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออก การแสดงความคิดเห็นอาจแสดงถึงการยอมรับหรือการปฏิเสธก็ได้ ความคิดเห็นที่แสดงออกย่อมได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากบุคคลอื่นก็ได้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, หน้า 127) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อแก้ปัญหาหรือดำเนินการเพื่อสร้างหรือพัฒนาโดยตอบสนองต่อความต้องการในทางสังคมความรักใคร่และความเป็นเจ้าของ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 128) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความคิดเห็นและพูดคุยร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยการจัดประชุมหรือแต่งตั้งคณะกรรมการ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9-10) ได้กล่าวว่าความคิดเห็น หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นกรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กร ความรู้สึกผูกพันเกี่ยวข้อง หากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้วจะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือผูกพันสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน

สินทร คำเหมือน (2550, หน้า 65) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดที่บอกถึงความเห็น ความรู้สึก ไม่ว่าจะโดยส่วนตัวหรือการเห็นร่วมกับบุคคลอื่น อันมีเหตุผลเป็นองค์ประกอบซึ่งอาจแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยต่าง ๆ

กูด (Good, 1979, p.17) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งการยอมรับหรือปฏิเสธต่อสถานการณ์บางอย่างต่อบุคคล หรือต่อสิ่งของ เช่น ความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจก็ได้

แอลพอร์ต (Allport, 1988, p.35) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ นั้นเกิดจากประสบการณ์ซึ่งจะเป็นแรงกำหนดทิศทางหรือมีผลในการเปลี่ยนแปลง

ของการสนองตอบของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ และความรู้สึกนึกคิด ความเห็น ความเชื่อ และความจริง ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีความเกี่ยวพันกันและมีแนวโน้มจะก่อให้เกิดพฤติกรรมชนิดใดชนิดหนึ่งในขั้นต่อไปได้

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความคิด ความรู้สึกและการกระทำที่แสดงออกต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลอันมีเหตุผลเป็นองค์ประกอบ ซึ่งอาจแตกต่างกันออกไปตามปัจจัยต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกิจกรรม นั้น ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานหรือ องค์การ

## 2. ความสำคัญของความคิดเห็น

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเห็นไว้ดังนี้

สมพร วุฒิกัยการ (ม.ป.ป., หน้า 2) ได้กล่าวว่า การพัฒนาใดๆก็ตามถ้าจะให้สำเร็จ และบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้วจะต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชน การรับฟังความคิดเห็น ของชุมชนจะก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนางาน นอกจากนั้นการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชน ทำให้ เกิดความรู้สึกไม่ต่อต้าน เนื่องจากมีแนวความคิดที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิ และมีส่วนร่วมในการเป็น เจ้าของทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ในชุมชนชุมชนจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานนั้น พร้อมจะ ร่วมมือและพัฒนางานอย่างมีคุณภาพ

พรทิพย์ แฝงสุด (2540, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นความคิดที่ประกอบไปด้วยเหตุผล ซึ่งแม้จะแตกต่างกันหรือขัดแย้งกันก็นับว่ามีประโยชน์ เพราะจะเป็นแนวทางให้ ผู้อื่นได้มีโอกาสใช้ดุลยพินิจตัดสินใจเลือกวิถีทางแก้ปัญหาได้หลายทางด้วยความสุขุมรอบคอบ

จิตต์นิภา ศรีไสย์ (2547, หน้า 152) ได้กล่าวว่าความคิดเห็นของบุคคลจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ ตามธรรมชาติของมนุษย์และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เช่น ความมีไหวพริบ เขวี้ยง ปฏิภาณ ความถนัด ส่วนอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่ รอบตัวมนุษย์ ทุ่งนาป่าเขา ชุมชน สื่อมวลชน สิ่งแวดล้อมจะทำให้บุคคลมีความรู้ ประสบการณ์ ความเชื่อและค่านิยมที่แตกต่างกันไปและยังได้กล่าวว่า การแสดงความคิดเห็นได้นั้นต้องประกอบด้วย 1) ที่มา คือ ส่วนที่เป็นเรื่องราวต่างๆอันทำให้เกิดการแสดงความคิดเห็น 2) ข้อสนับสนุน คือ ข้อเท็จจริงหลักการรวมทั้งความคิดเห็นของมติของผู้อื่นที่แสดงความคิดเห็นนำมาใช้เพื่อประกอบให้ เป็นเหตุผลสนับสนุนข้อสรุป 3) ข้อสรุป คือ สารที่สำคัญที่สุดขอความคิดเห็นอาจเป็นข้อเสนอแนะ ข้อวินิจฉัยข้อสันนิษฐานประเมินค่าซึ่งเจ้าของความคิดเห็นนำเสนอ เพื่อให้ผู้อื่นพิจารณายอมรับ และนำไปปฏิบัติ

นอกจากนี้ ศักดิ์ชาย อาสนจินดา (2549, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น เป็นการ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นกระบวนการในการร่วม

แก้ปัญหา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นช่วยให้สามารถตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ ให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับงานหรือองค์การ

ฟิลด์แมน (Feldman, 1971, p.53) ได้กล่าวว่า การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะต้องแสดงความเชื่อ และความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงานรวมทั้งในการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความคิดเห็น เป็นการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น ความคิดเห็นของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณสมบัติตามธรรมชาติของมนุษย์และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมสิ่งแวดล้อมจะทำให้บุคคลมีความรู้ ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่แตกต่างกันไป การที่จะได้มาซึ่งความคิดเห็นนั้นประกอบด้วยที่มา ข้อเสนอแนะและข้อสรุปที่เป็นข้อเสนอแนะ และถ้าชุมชนหรือสมาชิกที่ร่วมงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานซึ่งชุมชนหรือสมาชิกมีส่วนได้ส่วนเสีย ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจไม่ขัดแย้ง ยอมรับผลที่เกิดขึ้นก็จะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

### 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

นักวิชาการได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ดังนี้

วิวัฒน์ พรหมมุนินทร์ (2542, หน้า 11) ได้เสนอทฤษฎีการมีส่วนร่วมความคิดเห็นอย่างผิวเผิน โดยกล่าวว่า ความคิดเห็นอย่างผิวเผินเป็นเพียงเอาคนมาร่วมกิจกรรมบางอย่างตามความคิดเห็นหรือการวางแผนของผู้อื่นและควบคุมโดยผู้อื่น ไม่อาจยอมรับได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

อำนาจ สิทธิแสง (2543, หน้า 41) ได้เสนอทฤษฎีในเรื่องของลักษณะการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของประชาชน กล่าวว่า การดำเนินงานจะบรรลุความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการคิดเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม 2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน 3) การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน 4) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล 6) การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ

ไพรัช อรรถกามาพันธ์, และมีทนา โชควรวินนกร (2546, หน้า 12-13) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นของการมีส่วนร่วมของพ่อแม่และผู้ปกครองในการพัฒนาการศึกษาซึ่งประกอบด้วย

1. ความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในฐานะเป็นหุ้นส่วนของสถานศึกษาหรือเป็นแบบเพื่อน ผู้ปกครอง และชุมชนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกกระบวนการ โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคมากกว่าความร่วมมือที่เป็นพิธีการหรือความร่วมมือที่เกิดจากฝ่ายผู้ปกครอง ชุมชนเป็นฝ่ายให้และโรงเรียนเป็นฝ่ายรับฝ่ายเดียว เป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ความคิดเห็นในการสร้างสัมพันธภาพที่เหมาะสม โดยการตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นตัวของตัวเอง ยอมรับความแตกต่างของบุคคล เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติมากกว่าเป็นแบบทางการ และควรเป็นความสัมพันธ์แบบสองทาง การยอมรับความคิดเห็นต่างๆ การเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

3. การสื่อสารข้อมูลสื่อสารสองทาง ทำให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลข่าวสารต้องเป็นข้อมูลจริง โปร่งใส มีการใช้การสื่อสารหลายๆ รูปแบบ มีความจริงใจใช้ภาพที่ง่ายไม่เป็นทางการ และมีการสื่อสารที่สม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการแสดงความคิดเห็น เป็นกระบวนการของการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของบุคคล กลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายโดยรวมเพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติ การประเมินผลและการรับผิดชอบร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชน ต้องการให้สาธารณชนแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

### บทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545ก, หน้า ค) กล่าวถึง แนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน มีดังนี้

1. สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิตในการทำงาน
2. กำหนดเป็นนโยบายและแผนงานของโรงเรียนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน
3. พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดครูพี่เลี้ยง ที่ปรึกษาการทำวิจัยและให้ครูนำเสนอความก้าวหน้าเป็นระยะๆ
5. สนับสนุนให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจครู
6. นิเทศ ติดตามผลการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ

7. รวบรวมและเผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียน
8. จัดให้มีการประกวดผลงานวิจัยในชั้นเรียน

นิตยา ภัสสรศิริ (2547, หน้า 96-97) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้ การวิจัยในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างราบรื่น จึงต้องส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในสถานศึกษา ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศทางวิชาการในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
3. สร้างเครือข่ายการวิจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรระหว่างระดับต่างๆ

นอกจากนี้ ชีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 359) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำวิจัยในสถานศึกษา ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศการวิจัยในโรงเรียน โดยกำหนดให้การวิจัยเป็นนโยบายที่สำคัญ อย่างหนึ่งของโรงเรียน มีการจัดนิทรรศการ เผยแพร่งานวิจัยของครูและนักเรียน
2. จัดให้มีหน่วยงาน และคณะกรรมการวิจัยประจำโรงเรียน
3. จัดหาทุนการวิจัย โดยการจัดทำงบประมาณประจำปีและแสวงหาแหล่งทุนต่างๆ มาใช้
4. จัดการฝึกอบรมการวิจัยให้แก่ครู เพื่อนำไปใช้วิจัยในชั้นเรียนให้ดียิ่งขึ้น
5. ส่งบุคลากรไปร่วมศึกษาอบรม จัดกิจกรรมการวิจัยเท่าที่โอกาสอำนวย และให้นำมา เสนอเผยแพร่แก่บุคลากรอื่น
6. จัดดำเนินการวิจัยโดยตนเอง อย่างน้อยเข้าร่วมเป็นผู้วิจัยในโครงการวิจัยต่างๆ
7. ให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ แก่ครูและนักเรียนที่มีผลการวิจัยดี

จากการศึกษาแนวคิดในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำ แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ แนวคิดของ นิตยา ภัสสรศิริ และ แนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ ที่กล่าวถึงบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร สถานศึกษามาสังเคราะห์ โดยนำแนวคิดที่มีเนื้อหาสาระที่เหมือนกันหรือคล้ายกันมาจัดเป็น กลุ่มๆ ได้ 6 กลุ่ม แล้วสรุปเป็นบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหาร สถานศึกษาได้ 6 ประการ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ
2. การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
3. การสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจ
4. การพัฒนาครู
5. การสร้างเครือข่ายการวิจัย
6. การนิเทศ

## 1. การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

### 1.1 ความหมายของการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศทางวิชาการไว้ดังนี้

ซุมัคคี อินทร์รักษ์ (2547, หน้า 139) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นพฤติกรรมหรือกิจกรรมต่างๆที่จัดขึ้นในหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคลากรและผู้รับบริการทั้งในด้านความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีความสุข บรรยากาศทางวิชาการจึงแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) บรรยากาศทางกายภาพ ซึ่งเกี่ยวกับอาคาร สถานที่ ห้องประชุม ห้องปฏิบัติงาน ห้องเรียน รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีต่างๆ 2) บรรยากาศทางด้านบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานด้วยกัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานกับผู้รับบริการ หรือชุมชนภายนอกสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญต่อการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียน และบุคลากรภายในสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดี มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดความรัก ผูกพัน และภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง การจัดบรรยากาศทางวิชาการที่ดี เช่น มีกิจกรรมทางวิชาการ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร จะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ปราณี ริวทอง (2550, หน้า 29) ได้กล่าวถึง การสร้างบรรยากาศทางวิชาการว่า หมายถึง การส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางวิชาการทั้งภายใน และภายนอกที่สมาชิกในสถานศึกษาสามารถรับรู้ได้ โดยการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และการรับรู้ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาหรือสภาพการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นการรับรู้การบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมและการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221 – 224) ได้ให้ความหมายบรรยากาศทางวิชาการว่า หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกันในเรื่องของบรรทัดฐาน และทัศนคติของบุคลากรและผู้เรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ทั้งด้านตัวครู ผู้เรียน และการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (protecting instructional time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่างๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ โดยการกำจัดสิ่งต่างๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียน

อย่างมีศักยภาพและนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครูนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2. การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (maintaining high visibility) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดของผู้บริหารนั้นเป็นการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ แบบนี้ผู้บริหารจะได้ข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่างๆ ของโรงเรียน ให้นักเรียนและครูทราบการสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียน จึงเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียน และสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน อันจะส่งผลให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียนอีกด้วย

3. การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (providing incentives for teachers) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัล และการให้การยอมรับการทำงานของครู นับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ไม่ใช่เพียงเงินอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ โดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ

4. การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (promoting professional development) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์การได้นั้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ และต้องมีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอตลอดเวลา

5. การพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (developing and enforcing academic standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความหวัง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกใน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการตอบสนองต่อผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการริเริ่มความคาดหวังและสภาพใหม่ๆ ซึ่งจุดประสงค์สุดท้ายก็คือ การปรับปรุงการเรียนการสอนนั่นเอง

6. การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (providing incentives for learning) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยการให้รางวัลและการให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียน และในโรงเรียนโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่าง

ห้องเรียนและโรงเรียน ในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจังในการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ในโรงเรียนนั้น

บาร์ธ (Barth, 1990, pp.161-172) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดีขึ้น โดยอาศัยปัจจัยหลักหลายประการ ดังนี้

1. ชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในโรงเรียน ที่จะสามารถสร้างชุมชนของผู้รักการเรียนรู้ได้ นั่นคือ เป็นชุมชนที่พึ่งพาอาศัยกัน เป็นชุมชนที่ยอมรับว่าความรู้คืออำนาจ (knowledge is power) เป็นชุมชนที่รักการเรียนรู้ ถือว่าการเรียนรู้ คือ ชีวิต เป็นสังคมที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดเวลา ภาพของชุมชนในโรงเรียนจึงน่าจะมีบรรยากาศของนักวิชาการ ครู อาจารย์ ผู้บริหารเป็นนักวิชาการที่ทุ่มเทเวลาให้กับการค้นหาความรู้ต่างๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียนอย่างถูกต้องและตรงไปตรงมา ส่วนนักเรียนที่ได้รับอิทธิพลแม่แบบที่ดีก็จะพัฒนาเป็นนักวิชาการที่ดีไปด้วย

2. สภาพกัลยาณมิตรร่วมวิชาชีพ เป็นความสัมพันธ์อันดีเยี่ยมของครู และผู้บริหารสถานศึกษามีผลอย่างสำคัญในการสร้างความสำเร็จและคุณภาพในตัวผู้เรียน

3. กล้าเสี่ยงที่จะทำในสิ่งใหม่ มีงานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่าการเสี่ยงทำกิจกรรมต่างๆ มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการเรียนรู้ การเรียนรู้จะไม่เกิด หากบุคคลนั้นอยู่เฉยๆ โดยไม่ทำอะไร ดังนั้น การศึกษาในโรงเรียนควรเป็นการศึกษาโดยการสัมผัสความจริง ทำให้รู้ความจริง

4. เคารพในความแตกต่างของผู้อื่น ครู นักเรียน ผู้ปกครองและผู้บริหารสถานศึกษา เกิดความรู้สึกที่ดีในบรรยากาศของโรงเรียนที่ยอมรับ และเคารพในความแตกต่าง และยังส่งผลให้เรียนรู้ได้ดีอีกด้วย

5. เป็นสถานที่แห่งความสุข โรงเรียนควรจะเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความสุข บุคลากรรู้จักสร้างอารมณ์ขัน

6. มีความกังวลเล็กน้อย แต่มีมาตรฐานสูง โรงเรียนที่ดีนั้นควรมีความคาดหวังในตัวนักเรียนสูง ต้องการให้นักเรียนทุกคนทำในสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อความเป็นเลิศในเชิงวิชาการ แต่ในขณะเดียวกันบรรยากาศของการเรียนควรผ่อนคลายไม่ตึงเครียดมากเกินไป เพราะสภาพความเครียดอาจมีผลต่อสภาพจิตใจและอารมณ์ของนักเรียน

สรุปว่า การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง ภารกิจในการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ โดยการจัดสภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกและจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ของบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่ดีนั้นส่งผลต่อการเสริมสร้างพัฒนางานและพัฒนาคนให้มีความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานได้อย่างมีความสุข

โรงเรียนเป็นองค์การทางการบริการเป็นที่ทำงานของกลุ่มบุคคลซึ่งดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความสัมพันธ์และจูงใจให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ดีดังที่ อักเซอร์ เมทซูทซ์ (2540, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ฟอกซ์ (Fox) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ดังนี้ การสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลผลิตในการทำงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพอใจ และเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครู อาจารย์ และนักเรียนนักศึกษาจะใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนอย่างมีค่า

เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni , 1991, pp. 88-89) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษาว่าควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (student centered) โดยพยายามบริการผู้เรียนสร้างระบบสนับสนุนอย่างเป็นเครือข่าย เพื่อช่วยเหลือผู้เรียน จัดให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ จัดสวัสดิการให้และพยายามสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ และความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. สถานศึกษาเสนอโปรแกรมเรียนที่หลากหลาย เน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนรอบอบการ จัดโปรแกรมการเรียนต้องให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกตามความต้องการ และความสนใจ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและมีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่มุ่งสนับสนุนการเรียนการสอน ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนได้ มีการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน
4. สร้างบรรยากาศที่ดีแก่ผู้เรียน กำหนดการจัดการอย่างชัดเจน ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้วยการให้คำชม และมอบรางวัล มีบรรยากาศที่เน้นการทำงาน และมีความเชื่อมั่นคาดหวังในความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียน พยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ มีบรรยากาศเปิดเพื่อรับข้อเสนอแนะและวิทยาการใหม่ๆ โรงเรียนอบอวลด้วยมิตรภาพ นำทรัพยากรทางการศึกษาในชุมชน มาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน สร้างวินัยด้วยการให้กำลังใจ และสร้างวินัยเชิงบวกให้กับผู้เรียน
5. ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร พยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานบุคลากรได้รับเกียรติ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีเสรีภาพในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ตามความสามัคคี และสร้างบรรยากาศที่ยกย่องให้เกียรติกัน

สรุปว่า การสร้างบรรยากาศทางวิชาการนั้นมีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดผลกระทบต่อทัศนคติและความรู้สึก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสามารถปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นถ้าบรรยากาศทางวิชาการดีจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงด้วย บรรยากาศที่ดีจะทำให้องค์กรหรือโรงเรียนน่าอยู่ ส่วนบรรยากาศขององค์กรไม่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในด้านลบความสามารถในการปฏิบัติงานก็จะลดลงไปด้วย

### 1.3 กิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

ซุมศักดิ์ อินทรรักษ์ (2547, หน้า 143-149) กล่าวว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องมีกิจกรรมหรือหน่วยงาน สถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการในสิ่งต่างๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมบริเวณอาคารสถานที่ เป็นบรรยากาศที่สวยงาม สะอาดร่มรื่น น่าอยู่ และมีความเป็นระเบียบ ซึ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยากเข้ามาทำงาน เกิดความรักผูกพันต่อหน่วยงาน ผู้บริหารจึงต้องพิจารณาในองค์ประกอบต่อไปนี้
  - 1.1 ความสะอาด อาคารสถานที่ บริเวณ ห้องปฏิบัติงาน และเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ต้องรักษาความสะอาดอย่างเพียงพอ
  - 1.2 อาคารและบริเวณมีการตกแต่งโดยคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอย ความสวยงาม และความเป็นระเบียบ
  - 1.3 บริเวณควรมีไม้ดอกไม้ประดับ สวนหย่อมที่นั่งพักผ่อนเย็นสบาย รวมทั้งเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า
  - 1.4 อาคารประกอบ เช่น สถานที่จอดรถ โรงอาหาร ห้องสุขา ควรเอาใจใส่เป็นพิเศษและต้องสะอาด
  - 1.5 การจัดบริการน้ำดื่ม บริการเอกสาร และบริการอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ สะดวกและรวดเร็วแก่ผู้ใช้บริการ
  - 1.6 จัดห้องปฏิบัติงานให้น่าอยู่ มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ ห้องปรับอากาศ หรือมีพัดลม ตู้เย็น โทรทัศน์ เป็นต้น
  - 1.7 บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดูแล รักษาสิ่งอำนวยความสะดวก และการบริการ เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงาน
  - 1.8 มีการนำเสนอข้อมูลหรือสารสนเทศทางวิชาการที่สามารถเห็นได้ชัดเจน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ
  - 1.9 มีห้องประชุมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายนอกให้ดูสวยงาม ร่มรื่น มีสีต้นไม้จะทำให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีชีวิตชีวาน่าอยู่ และทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจึงต้องตระหนักให้ความสำคัญต่อการจัดบรรยากาศที่ดี เป็นประโยชน์แก่บุคลากรและผู้มารับบริการ

2. การจัดศูนย์วิชาการ เป็นแหล่งข้อมูล เอกสารทางวิชาการมีอุปกรณ์เครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้สอนและผู้เรียนในการศึกษาค้นคว้า โดยมีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการ การจัดศูนย์วิชาการมีความมุ่งหมาย ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอน 2) เพื่อเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าของผู้สอน และผู้เรียน 3) เพื่อพัฒนาการสอนของผู้สอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 4) เพื่อรวบรวมเอกสารทางวิชาการไว้เป็นระบบ 5) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการ

สิ่งที่จัดไว้ในศูนย์วิชาการ ได้แก่ หนังสือ เอกสาร ตำรา คู่มือ ชุดการสอน วารสารต่าง ๆ รวมทั้งสื่ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่สามารถสืบค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้ การจัดศูนย์วิชาการในปัจจุบันมักจัดเช่นเดียวกับการจัดห้องสมุด หรือบางสถานศึกษาเรียกว่า ศูนย์วิทยบริการ ทั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าที่ทันสมัย มีทั้งการใช้ อินเทอร์เน็ต (internet) สคูลเน็ต (schoolnet) และการบริการให้ยืมที่สะดวกรวดเร็ว

3. การจัดชมรมทางวิชาการ เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนจัดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อส่งเสริมความสามารถทางวิชาการ จัดตามความสนใจและความต้องการของผู้เรียน เช่น ชมรมทางศาสนา ชมรมทางการเมือง ชมรมทางอาชีพ ชมรมทางการศึกษา ชมรมทางการเมือง และชมรมทางนันทนาการ

กิจกรรมที่เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการเป็นภารกิจหนึ่งในการบริหารงาน วิชาการให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาน่าอยู่ สวยงาม ร่มรื่น ทำความ ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้รับบริการ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยเสริมสร้างการพัฒนางาน พัฒนาคนให้มีความรู้สึกที่ดี แสดงถึงศักยภาพของผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน เป็นแหล่งวิชาการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ของชุมชน

#### 1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นผู้มีบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครูมากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบติดตาม และผู้ให้ขวัญกำลังใจแก่ครู แต่ละฝ่ายหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทการสร้างบรรยากาศทาง วิชาการดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า104-105)

1. มีการเร่งรัดให้มีการสร้างและพัฒนาบุคลากรทางการวิจัยขึ้นในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำวิจัยเพื่อพัฒนา งานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างบรรยากาศทางการวิจัย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของการวิจัย โดยมีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดนิทรรศการการนำเสนอผลงานทางวิชาการ การสัมมนาวิชาการ การจัดมุมวิจัยในหน่วยงาน หรือแหล่งวิชาการ เป็นต้น

3. ให้ความรู้ทางด้านการวิจัยแก่บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ และสนับสนุน ให้มีการทำการวิจัย รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้สามารถทำการวิจัยได้อย่างหลากหลาย

4. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในแบบของการประชุมสัมมนาทางการวิจัย

5. การจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ทางการวิจัย แจกจ่ายให้บุคลากรทางการศึกษา ทุกระดับ

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, หน้า 139) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญที่ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. จัดบรรยากาศที่ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีมีความสุขอยากเข้าไปอยู่ ปฏิบัติงานได้เป็นเวลานาน

2. จัดบรรยากาศที่สัมพันธ์กับบทบาทภารกิจของหน่วยงานชวนให้ผู้รับบริการ ได้ประโยชน์อย่างแท้จริง

3. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมงานวิชาการ พัฒนาความรู้และการเรียนรู้ของผู้รับบริการ

4. จัดสถานที่อุปกรณ์และสื่อต่างๆให้ทันสมัยและสามารถบริการได้อย่างทั่วถึง

5. จัดระบบบริหารจัดการ เพื่อให้ความสะดวกรวดเร็วปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการ

6. จัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

7. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพ และ ความสามารถปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น

นิตยา ภัสสรศิริ (2547, หน้า 96) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้อง มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

- 1) การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการวิจัย
- 2) การให้ความสำคัญแก่ผลการวิจัย
- 3) การให้ความสำคัญแก่นักวิจัย
- 4) การให้ความสำคัญแก่การพิมพ์และการเผยแพร่ และ
- 5) การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่บุคลากรในองค์กร

สุวิมล ว่องวาณิช (2547, หน้า 78-80) กล่าวถึงบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัย  
 ในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้เกิด  
 การพัฒนางานวิจัยของครูไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน
2. สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูด้านอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก
3. วางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน
4. ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูในโรงเรียน และ  
 จัดมีเวลาให้ครูได้ประชุมเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน
5. สังเคราะห์ผลการวิจัยของรายงานวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน
6. จัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกระบบโรงเรียน
7. ยกย่องให้กำลังใจ สิ่งตอบแทนเป็นแรงเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
8. วางระบบฐานข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน

สรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้บรรลุ  
 วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้ 1) กำหนดงานวิจัยให้เป็นนโยบายของโรงเรียน  
 2) สนับสนุนการทำวิจัยในด้านอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ 3) วางระบบกระตุ้น  
 กำกับติดตามช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน 4) จัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยน  
 เรียนรู้เกี่ยวกับงานวิจัย 5) จัดกิจกรรมเผยแพร่งานวิจัยและส่งเสริมศักยภาพความสามารถ  
 ในการปฏิบัติงาน 6) พัฒนาครูด้วยการอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง 7) ยกย่อง  
 ให้กำลังใจครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

## 2. การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

### 2.1 ความหมายของการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการส่งเสริมการทำงานร่วมกันไว้ดังนี้

เกรียงไกร เจียมบุญศรี (2540, หน้า 25) กล่าวว่า การทำงานร่วมกัน หมายถึง  
 การทำกิจกรรมของสมาชิกที่ร่วมมือกันและประสานงานกันอย่างราบรื่น สมาชิกแต่ละคนทราบ  
 บทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน และแสดงบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสม เป็นการกระทำที่  
 มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน

สมชาติ กิจยรรยง (2540, หน้า 197) กล่าวว่า การทำงานร่วมกัน หมายถึง  
 กลุ่มบุคคลที่มีการประสานงานกัน ร่วมมือกัน สามัคคีกัน มีเป้าหมายร่วมกันและเชื่อใจกัน

เพียงใจ พรหมทัศนานนท์ (2541, หน้า 15) กล่าวถึงความหมายของการส่งเสริม  
 ตามแนวคิดของโครี (Cory) ไว้ว่าการส่งเสริม หมายถึง การช่วยเหลือและการให้คำแนะนำ  
 การทำกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการกระตุ้นและปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

และมีความเห็นว่าการส่งเสริมหมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทัศนคติ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

ธันวิน ปิ่นเขียน (2545, หน้า 103) กล่าวว่า การทำงานร่วมกัน หมายถึง กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งที่ทำางานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว การทำงานร่วมกันเป็นการเพิ่มพลังในการทำงานให้เกิดผลน่าพึงพอใจ และมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของปัจเจกบุคคลอย่างเดียว แต่มุ่งที่วิธีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2545, หน้า 230) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกัน หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันก่อนข้างจะใกล้ชิดและคงความสัมพันธ์อยู่ก่อนข้างจะถาวร ซึ่งประกอบด้วยเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า แต่ยังมีกลุ่มงานบางกลุ่ม ที่มีความสัมพันธ์ชั่วคราวตามลักษณะของงานที่ทำ เช่น การทำงานบางกลุ่มที่มีคนรวมกันเพื่อทำงานใดทำงานหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปเมื่องานนั้นเสร็จสิ้นลงแล้ว กลุ่มงานนั้นๆก็สลายตัวไป

ประภาพร ชี้อสิทธิกุล (2545, หน้า 38) กล่าวว่า การทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีการพึ่งพาอาศัย และรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แต่ละคนอาจมีพื้นฐาน แนวความคิด ทัศนคติ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มาร่วมกันบริหารและตัดสินใจเพื่อสร้างผลผลิตให้ดีที่สุด

วูดค็อก (wood cock, 1989, p.8) กล่าวว่า การทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่แต่ละบุคคลร่วมกันทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานตามลำพัง

เฮอเรนโคล (Herrenkohl, 2004, p.3) ได้กล่าวว่าการทำงานร่วมกันที่บรรลุตามเป้าหมายนั้นจะต้องมีการสร้างกลุ่มทำงานร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน และทักษะในการปฏิบัติงานรูปแบบพฤติกรรมทางสังคม และทำงานร่วมกัน ภายใต้การวางแผน การดำเนินการตามแผน การประสานกิจกรรมการทำงาน ความพึงพอใจ สภาพแวดล้อมภายในกลุ่มงาน และการประเมินผลการทำงานร่วมกัน

เลนฮาร์ดท์ (Lenhardt, 2004, p.184) ได้กล่าวถึงการทำงานร่วมกันว่าเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดต่อภายในระหว่างสมาชิก เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกันมีการพึ่งพาอาศัยภายใต้สัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกแต่ละคน เพื่อเสริมสร้างที่จะให้กลุ่มงานมีความแข็งแกร่งสามารถที่จะบูรณาการตามความต้องการของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน หมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย โดยร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนา ร่วมชื่นชมและร่วมประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่ได้วางไว้ร่วมกัน

## 2.2 ความสำคัญของการทำงานร่วมกัน

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง (2540, หน้า 199) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานร่วมกันไว้ดังนี้ 1) งานบางชนิดไม่สามารถทำให้สำเร็จด้วยคนเพียงคนเดียว 2) หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่จำเป็นต้องระดมกำลังคนเพื่อทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา 3) งานที่ต้องทำ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถจากบุคลากรที่หลากหลาย 4) งานบางงานเป็นงานที่หลาย ๆ หน่วยงานต้องรับผิดชอบร่วมกัน 5) งานบางงานเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ 6) หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 314) ได้ให้ความคิดเห็นในเรื่องความสำคัญของการทำงานร่วมกันไว้ดังนี้

1. เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิก และช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายเดียวกัน รวมทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีอีกด้วย
2. การทำงานร่วมกันจะก่อให้เกิดงานเล็กๆ ไปสู่งานใหญ่ และงานใหญ่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
3. สมาชิกทุกคนมีโอกาสปริกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงานในขณะเดียวกันสมาชิกก็สามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับความสำเร็จและความก้าวหน้าของกลุ่มงาน
4. มาตรฐานการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กร จะมีผลต่อการกำหนดมาตรฐานแก่กลุ่มงานอื่นๆ ในองค์กรเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้มาตรฐานการทำงานขององค์กรในภาพรวมดีไปด้วย
5. ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีมาตรฐานการทำงานที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สมาชิกมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรักใคร่ชอบพอกัน ปราศจากความขัดแย้งในการทำงานสมาชิกทุกคนรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในแง่ประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่าการทำงานร่วมกันมีความสำคัญมากในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เพราะการทำงานบางชนิดมิได้สำเร็จด้วยบุคคลเพียงคนเดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกกลุ่ม ในการใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ และขณะเดียวกันก็ยิ่งช่วยให้สมาชิกเกิดการพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับความเจริญก้าวหน้าของงาน

### 2.3 องค์ประกอบของการทำงานร่วมกัน

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของการทำงานร่วมกัน ดังนี้  
 สุรพล พยอมแย้ม (2541, หน้า 163) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงาน  
 ร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ มีดังนี้

1. การตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ทุกคนรู้อย่างแน่ชัดว่าผลงานที่ต้องการ  
 ให้เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันนั้นคืออะไร
2. การวางแผนการดำเนินงานโดยมีรายละเอียดหรือขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อ  
 ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. แบ่งงานและจ่ายงานให้เหมาะสมกับสมาชิก ตามความรู้ ความสามารถ  
 และบทบาทแต่ละคน
4. ดำเนินการปฏิบัติงานตามแผนและขั้นตอนที่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ  
 และอย่างต่อเนื่อง
5. มีการติดตามผลการทำงานในแต่ละส่วนอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีข้อบกพร่อง  
 ต้องรีบหาทางช่วยเหลือแก้ไข และใช้หลักการแก้ไขปัญหามากกว่าการค้นหาว่าผู้ใดถูก  
 ผู้ใดผิด
6. สร้างความรู้สึกสำนึกและตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้และเทคนิคการ  
 ทำงานที่ใช้อยู่มีโอกาที่จะล้าหลังและอาจขาดประสิทธิภาพได้เสมอ การแสวงหาความรู้  
 แสวงหาเทคนิค ตลอดจนวิธีการใหม่เป็นสิ่งที่สมาชิกพึงปฏิบัติอยู่เสมอ

ศิณีเย์ สังข์รัมย์ (2544, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกัน มีองค์ประกอบ  
 หลายประการ ดังนี้

1. เป้าหมายการทำงานร่วมกันมีความสำคัญมาก สมาชิกทุกคนต้องรู้ และ  
 เข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายของการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจนและถูกต้อง เป้าหมายต้อง  
 ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคน เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ลดความ  
 ขัดแย้ง เพื่อสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลดการควบคุมลงโทษ ช่วยให้สมาชิกใช้เวลา และ  
 พลังงานอย่างเป็นประโยชน์
2. บทบาทการทำงานร่วมกัน ต้องกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน  
 โดยกำหนดว่าใครทำหน้าที่อะไร มีความรับผิดชอบเพียงใด
3. กระบวนการทำงานร่วมกัน ผู้นำต้องมีวิธีการทำงานที่ดีเพื่อให้งานบรรลุ  
 เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อการตัดสินใจที่  
 ถูกต้องสามารถกำหนดวิธีการทำงาน และกระบวนการทำงานที่ง่ายต่อการปฏิบัติและสามารถ  
 ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

สุรชัย โฆษิตบวรชัย (2548, หน้า 20-21) ได้กล่าวว่าถ้าองค์กรที่มีการทำงาน  
 ร่วมกันที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานร่วมกันจึงเป็นหน้าที่ของทุกคน

ในองค์กรโดยมีปัจจัยซึ่งเป็นองค์ประกอบ 7 ประการ คือ 1) การมีจุดหมายที่ชัดเจน 2) การมีส่วนร่วมในกลุ่มสมาชิก 3) ความไว้วางใจ 4) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 5) การมีความคิดในเชิงบวก 6) การสื่อสารที่ดี 7) บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุปว่า องค์ประกอบของการทำงานร่วมกันที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นสมาชิกทุกคนต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีการวางแผน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.4 ลักษณะของการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ พวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2543, หน้า 166-175) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. มีวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ชัดเจน (clear purpose and agreed goals) เป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกัน สมาชิกทุกคนต้องเข้าใจในภารกิจ หน้าที่ และมีความรับผิดชอบร่วมกัน หากวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเกิดจากการตกลงร่วมกัน งานก็จะดำเนินไปด้วยดี
2. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (openness and confrontation) การรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มจะนำไปสู่การหาข้อสรุปเพื่อให้ผ่านพ้นสภาวะวิกฤติได้
3. การช่วยเหลือสนับสนุนและความไว้วางใจ (support and trust) การทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพต้องได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชา โดยทั่วไปการช่วยเหลือสนับสนุน และความไว้วางใจจะไปด้วยกันเสมอ การทำให้สมาชิกได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเข้มแข็งเป็นสูตรสำคัญในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
4. ความร่วมมือและความขัดแย้ง (co-operation and conflict) แม้ว่าสมาชิกจะร่วมมือกันอย่างดี ก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ ความขัดแย้งดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการสร้างสรรค์ได้ อาจถือได้ว่าเป็นการเสนอแนวคิดหรือวิธีการมองปัญหาใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสามารถเป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการคิดของตนเองได้
5. วิธีการที่เชื่อถือได้ (sound procedures) มีงานที่มีประสิทธิภาพควรมีวิธีการทำงานที่เหมาะสม หลากหลาย แตกต่างกันไปตามสภาพของปัญหา ความสนใจ และทักษะของสมาชิก
6. การตรวจสอบติดตามผลงานเป็นประจำ (regular review) จะต้องมีการทบทวน คุณภาพและวิธีการทำงานเพื่อหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ การตรวจสอบจะช่วยให้สมาชิกได้เรียนรู้จากประสบการณ์ และมีจิตสำนึกที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

7. การพัฒนาบุคลากร (individual development) ต้องส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพราะความสามารถและศักยภาพของสมาชิกเป็นสิ่งสำคัญต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพมาก

8. ความสัมพันธ์กับกลุ่มงานเป็นไปด้วยดี (sound inter - group relations) เนื่องจากแต่ละองค์การมีหลายกลุ่มงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ต้องเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนข้อมูล และข้อเสนอแนะต่างๆ ในการทำงานด้วย

9. การสื่อสารที่ดี (good communication) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้งานเดินหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง เกิดการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานและกลุ่มงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ธันวิน ปิ่นเขียน (2545, หน้า 79-81) กล่าวว่า หลักการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆที่ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. การทำงานให้เป็นปัญหาร่วมกัน หมายถึง การทำให้ทุกคนในกลุ่มตระหนักว่าปัญหาที่เกิดขึ้นและถูกหยิบยกมาแก้ไชนั้นเป็นปัญหาของทุกคนที่มีส่วนที่จะรับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นร่วมกัน หากปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข

2. การรณรงค์สู่เป้าหมาย หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้สมาชิกทุกคนทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงควรกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นความต้องการของตัวเองด้วยที่ต้องทำงานชิ้นนั้นให้ประสบผลสำเร็จเพื่อประโยชน์ทั้งของตนเองและหน่วยงาน

3. การทำความเข้าใจว่าทุกคนมีบทบาทสำคัญ หัวหน้ากลุ่มจะต้องทำให้สมาชิกแต่ละคนเข้าใจเป้าหมายของกลุ่มอย่างกระจ่างชัดแล้วรับภารกิจที่เหมาะสมกับความสามารถของตนอย่างแท้จริงด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะทำให้สมาชิกตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานร่วมกันและร่วมกันใช้ความสามารถของแต่ละคนที่มีอยู่ รวมเป็นพลังที่มีประสิทธิภาพได้

4. การฝึกฝนทักษะต่างๆ ให้เชี่ยวชาญ สมาชิกแต่ละคนต้องฝึกฝนทักษะต่างๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างให้การทำงานก้าวหน้า และรู้จักประยุกต์ใช้ทักษะของแต่ละคนร่วมกันเพื่อประสมประสานกันเป็นทักษะของกลุ่ม ทักษะที่จะเป็นได้แก่ วิธีการทางสถิติต่างๆ เทคนิคการแก้ไขปัญหาและวิธีการใช้สถิติศึกษา เป็นต้น

5. การใช้เวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินกิจกรรมการทำงานร่วมกันให้ก้าวหน้าขึ้น ต้องกำหนดแผนในการทำงาน โดยให้สมาชิกทุกคนร่วมกันพิจารณาว่าจะทำอะไร เมื่อใด ทำอย่างไร แล้วลงมือปฏิบัติตามแผน ทั้งนี้ควรกำหนดวิธีการที่จะให้สมาชิกทุกคนสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของงานตามแผนงานได้ เพื่อดูว่าใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดหรือไม่

6. การบันทึกกระบวนการในการทำกิจกรรม การดำเนินการกิจกรรมร่วมกัน ควรบันทึกความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากการดำเนินงานครั้งที่ผ่านมา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาครั้งต่อไป

7. ทำให้กิจกรรมมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและแสดงความคิดเห็นต่างๆ ตลอดจนช่วยกำหนดวิธีการทำงานที่น่าสนใจ และมีชีวิตชีวายิ่งขึ้น

8. สร้างบรรยากาศที่สดชื่นสนุกสนาน จะช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่น่ารื่นรมย์ แต่ต้องไม่ลืมว่ากิจกรรมดังกล่าวเป็นเพียงกิจกรรมเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเท่านั้น เป้าหมายที่แท้จริงก็คือ การร่วมกันทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

9. การชักนำการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้จัดการและหัวหน้างาน ในการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลนั้น สมาชิกทุกคนควรแสวงหาการสนับสนุนในการทำกิจกรรมจากฝ่ายจัดการและหัวหน้างานด้วย เพื่อช่วยเสริมสร้างพลังสมาชิกให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ สมาชิกต้องมีความรู้ความสามารถ และถือว่าทุกคนมีความสำคัญ มีการวางแผนล่วงหน้า มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สมาชิกต้องแบ่งงานกันทำ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการประสานงานกัน เคารพในสิทธิเสรีภาพส่วนตัวของผู้อื่น ใช้ความซัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ

## 2.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

นักวิชาการได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ดังนี้

สุรพล พยอมแย้ม (2541, หน้า 161-162) กล่าวว่าในการทำงานร่วมกัน ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการนำกลุ่มทำงานให้ได้ ต้องสร้างคุณสมบัติของสมาชิกในงานให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้นและรักษาสภาพนั้นให้คงอยู่ต่อไปได้ ดังนั้นผู้นำกลุ่มจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำเนินการส่งเสริม กระตุ้น กำกับ จูงใจให้สมาชิกร่วมกันทำงานในกลุ่ม มีการร่วมคิด ร่วมปรึกษาหารือกันอย่างมีเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอน เป็นผู้สร้างกลุ่มให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันมากกว่าการแข่งขันกันทำงานหรือปฏิบัติงาน ผู้นำกลุ่มเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และความสามัคคี

นิตยา ภัทรศิริ ( 2547, หน้า 96 - 97) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย จึงต้องวางแผนการวิจัยโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม และดำเนินอภิปรายผลการวิจัย สรุปการเรียนรู้ที่ได้จากการดำเนินการวิจัย การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงานและกิจกรรมที่จะดำเนินต่อไป จึงต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเน้นการมีส่วนร่วม

ยงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 189-190) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน
2. สมาชิกทุกคนรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงด้วยความเข้าใจตรงกัน
3. ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด
4. กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของสมาชิก ต้องมีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน
5. มีการสื่อสารแบบเปิด (open-communication) เพื่อให้สมาชิกทุกรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารแบบบนลงล่างหรือแบบล่างขึ้นบนก็ตาม
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
7. การแก้ปัญหาคือความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะมีความขัดแย้งมาจากอะไรก็ตาม จะต้องคำนึงถึงความพอใจของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ
8. สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความจริงจัง เชื่อใจไว้วางใจ และมีความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 26-27) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ดังนี้

1. การสนับสนุนให้สมาชิกได้ศึกษาเพิ่มเติมในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นในสาขาเป็นประโยชน์แก่งานที่ปฏิบัติและจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต
2. ฝึกอบรมสมาชิกในหน่วยงานด้วยวิธีต่างๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เริ่มด้วยการสำรวจและประเมินความต้องการที่แท้จริงในการฝึกอบรมก่อนแล้วจึงวางแผนการฝึกอบรมแล้วกำหนดหลักสูตรสำหรับกำลังคนแต่ละกลุ่มที่จัดแบ่งตามความเหมาะสม จากนั้นจึงดำเนินการเรียนการสอน
3. สนับสนุนสมาชิกให้ไปดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์และแนวความคิดที่กว้างขวางให้แก่เจ้าหน้าที่ ทั้งยังเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

4. จัดประชุมหรือสัมมนาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

5. การสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนสมาชิกทีมหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างในการทำงาน เพื่อให้มีโอกาสเรียนรู้งานหลายๆ ด้าน หากเกิดปัญหาขาดแคลนกำลังคนด้านใดก็สามารถหาคนเรียนรู้งานนั้นมาแทนได้

6. การมอบหมายงานหรือหน้าที่ที่แตกต่างไปจากงานประจำที่ทำอยู่ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาทักษะในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

7. การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ระหว่างหน่วยงานเป็นการชั่วคราว เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะในการแสดงความคิดเห็น และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. การให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่โดยการสร้างระบบการให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องของตนเอง และปรับปรุงรู้ความสามารถของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

สรุปว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันมีดังนี้ 1) กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย 2) ให้สมาชิกทุกคนรับรู้นโยบายเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการทำงานด้านการวิจัย 3) กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกวิจัยให้ชัดเจน 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย 5) มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกวิจัย 6) ให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น 7) สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานวิจัยอย่างมีเป้าหมาย 8) เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยให้สมาชิก 9) สับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนให้สมาชิกมีโอกาสเรียนรู้งานหลายๆด้าน

### 3. การสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจ

#### 3.1 ความหมายของการสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 115) ได้อธิบายความหมายของคำว่า "การ" สิ่งที่ต้องทำ ชูระ หน้าที่ กิจ

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 1120) ได้อธิบายความหมายของคำว่า "สนับสนุน" หมายถึง ส่งเสริม ช่วยเหลือ อุปการะ เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์การศึกษา การสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา

ดังนั้น การสนับสนุน หมายถึง สิ่งที่ต้องทำเพื่อส่งเสริมให้ความช่วยเหลืออย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์การศึกษา การสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา การให้ทุนการศึกษา และการสนับสนุนด้านงบประมาณ เป็นต้น

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 1136) ได้อธิบายความหมายของคำว่า "สร้าง" หมายถึง ทำให้มีให้เป็นขึ้นด้วยวิธีต่างๆกัน

พงส์ หรดาล (2540, หน้า 40) ให้ความหมายของขวัญกำลังใจไว้ว่า หมายถึง ภาวะจิตใจหรือสภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิด หรืออารมณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อ องค์กรและงานที่ทำ ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ ความเข้าใจ และมีความเชื่อมั่นในองค์กรที่ทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ปรียาพร วงศ์อนุครโรจน์ (2541, หน้า 138) ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง สถานการณ์ของจิตใจที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น ความหวัง ความกล้า และทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลปราศจากขวัญและกำลังใจ ก็จะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาวะแวดล้อม พนักงานที่มีขวัญ และกำลังใจดีจะสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เต็มใจปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ของหน่วยงานพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

สุรพล พยอมแย้ม (2541, หน้า 66) ให้ความหมายของขวัญกำลังใจไว้ว่า หมายถึง สภาพที่ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองในระดับที่พึงพอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำการสิ่งอื่นต่อไปด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถเมื่อถูกจูงใจ

ระวีง เนครโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 183) ให้ความหมายของขวัญกำลังใจไว้ว่า หมายถึง รากฐานของสภาวะจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจหรือกระตือรือร้น ในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกาย และกำลังใจ ในการทำงานให้แก่องค์กร ถ้าสมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ผลการทำงานของ องค์กรนั้นก็มักจะล้มเหลวหรือไม่ประสบผลสำเร็จ

อุคม อักษรนิคย์ (2542, หน้า 158) ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความสนใจของบุคคลที่มุ่งหน้า ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนอย่างไม่ลดละเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดูบริน (Dubrin, 1984, p.481) ให้ความหมายขวัญกำลังใจ (Morale) หมายถึง ความรู้สึกรักหมู่คณะรวมถึงความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่น และความมุ่งหวัง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

เชอร์แมน (Sheman, 1995, p.431) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ทำที่ ของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวของ ผู้ปฏิบัติงาน

นีโกร (Negro, 1995, p.383) ให้ความหมายว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ขวัญ และกำลังใจซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่เด่นชัดนักแต่มีความสำคัญมาก เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของ บุคคลต่างๆ ภายในกลุ่มหรือภายในหน่วยงานมากกว่าตัวบุคคลเพียงคนเดียว

4. เสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร ก่อให้เกิดพลังร่วม
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. จูงใจให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร และก่อให้เกิดความดิริเริ่มสร้างสรรค์อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
7. เกิดความเชื่อมั่น ความมั่นคงทางใจและศรัทธา ทำให้ทำงานอยู่กับองค์กรได้นาน ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีประโยชน์และเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กรได้รับผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารในทุกระดับควรให้ความสนใจและพยายามเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความมั่นคงและตลอดไป

### 3.3 องค์กรประกอบในการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีไว้ดังนี้  
 สยาม ปิยะนราธร (2541, หน้า 1-15) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบในการสร้างขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานไว้ 10 ข้อด้วยกัน ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน บรรยากาศที่ดี หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเสมอภาพ มีความจริงใจ เอื้ออาทรต่อกัน เน้นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสื่อสารกันอย่างชัดเจน ธรรมชาติของมนุษย์มักไม่ชอบให้ใครมาควบคุมหรือคอยจับผิดขณะทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น บรรยากาศที่ดี เช่น ความเป็นมิตร ความเป็นอิสระในการทำงาน ใ้วางใจผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีอุปการะพร้อมในการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นระเบียบสะอาดสะดวกสบาย
2. การชมเชย การให้รางวัล เป็นตัวที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป เช่น การยอมรับนับถือในความสามารถ อิสระเสรีภาพ ให้โอกาส ให้กำลังใจ ความสะดวกสบาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่องสรรเสริญ ชื่อเสียงความปลอดภัย มีศักยภาพในงานมีความมั่นคง
3. เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในองค์กร หากเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม จะทำให้ขวัญของพนักงานต่ำ เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ส่วนสวัสดิการที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน
4. แจ้งผลการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบ การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบจะเป็นกระจกสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของคนเป็นอย่างไร ถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ทำให้คนนั้นเกิดความภาคภูมิใจ ถ้าไม่ดีก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

5. ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค การทำงานใดๆ ก็ตามล้วนต้องพบกับปัญหานานัปการ ปัญหาบางปัญหาผู้ร่วมงานสามารถแก้ไขได้ แต่บางปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเข้ามาช่วยเหลือ เพื่อให้ลดปัญหาให้น้อยลง และควรรับรู้ความรู้สึกและอารมณ์ในสภาวะที่เป็นอยู่ ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเทคนิคดังนี้ คือ การสร้างสัมพันธภาพการให้กำลังใจ การชี้แนะให้เห็นความกระจ่าง การสะท้อนความรู้สึก และเนื้อหา การทบทวนข้อมูล การฟัง การถาม และการสรุป

6. การให้มีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดวัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาด้วยกัน การมีส่วนร่วมจะแสดงให้เห็นถึงความเป็นส่วนหนึ่งหรือความเป็นเจ้าขององค์กร สามารถแสดงออกในรูปของคำขวัญ เครื่องแบบ เครื่องหมาย สัญลักษณ์และเพลง

7. จัดบุคลากรให้เหมาะกับงานที่ทำ การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ จะทำให้งานนั้นมีคุณภาพ เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานใดที่ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายให้ทำแต่ไม่มีความถนัด งานนั้นก็จะต้องออกมาไม่มีคุณภาพ ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องให้ออกว่าผู้ร่วมงานมีความถนัดอะไร มีความสามารถเรื่องไหน จึงควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

8. ผู้บริหารมีความยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง หรือเล่นพรรคเล่นพวก จะทำลายขวัญของผู้ร่วมงานให้ต่ำลง การตัดสินว่าผู้ร่วมงานคนไหนถูกหรือผิดต้องมีหลักการหรือหลักเกณฑ์ที่มีมาตรฐานเดียวกัน

9. ให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน งานที่ทำอยู่ต้องจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความเจริญก้าวหน้า ผู้ร่วมงานหากทำงานโดยไม่รู้ตัวตัวเองว่าจะเจริญก้าวหน้ามากขึ้นแค่ไหน จะทำให้การทำงานเกิดความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นเท่าที่ควร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานได้ทราบถึงเส้นทาง และวิธีการสร้างความเจริญก้าวหน้า

10. สนองความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยทั่วไปมนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสนองความต้องการของผู้ร่วมงานได้ ทุกสิ่งทุกอย่างก็จะลดปัญหาความยุ่งยากลงไปได้ การให้ความสนใจและเอาใจใส่ เรียนรู้ว่าต้องการอะไร และสนองในสิ่งที่ต้องการ จะทำให้ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีค่าและมีความสำคัญ

ศจี อนันต์นพคุณ (2543, หน้า 214) กล่าวว่าพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าสมาชิกในองค์กรมีขวัญที่ดี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศการทำงานแจ่มใส ร่าเริง สังกัดได้จากสมาชิกในองค์กรมีใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส
2. สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจหรือผลิตผลิตผลงานสูงกับการทำงาน และมีความรับผิดชอบ

3. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องเชื่อถือได้ ผลงานได้ทั้งปริมาณ และคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร

4. จะทำการวิพากษ์วิจารณ์หรือให้ความคิดเห็นและข้อเสนอต่างๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่มีการแตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า

6. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรในขณะที่มีงานรีบด่วนหรือยอมรับมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษด้วยความเต็มใจ

ธิดา พาหอม (2544, หน้า 128-131) กล่าวถึง องค์ประกอบในการสร้างขวัญที่ดี ในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการนี้ คือ

1. บทบาทและความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหารในองค์กร ขวัญกำลังใจของบุคคลในองค์กรขึ้นอยู่กับบทบาทความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารที่มีบทบาทเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น สมาชิกขององค์กรย่อมเกิดความภาคภูมิใจ และเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหารนอกจากจะประสบความสำเร็จจากการสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อสังคมแล้ว ยังสามารถปรับปรุงความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระดับที่ดีด้วย

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ บุคคลที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมจะต้องมีความพึงพอใจในงาน ผู้นำที่ดีจึงควรหาวิธีให้บุคคลมีความรักความผูกพันในงานที่ตนเองทำอยู่ ด้วยการนิเทศงาน การเสริมแรงด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

3. ความเข้าใจ ความพอใจในแนวโน้มนโยบายการบริหารงาน แผนงาน การจัดองค์กร และการจัดระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร เมื่อบุคคลรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหารงาน บุคคลจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การจัดองค์กร และการจัดระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี

4. การตอบแทนการปฏิบัติงาน การตอบแทนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ยุติธรรม เช่น การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น ย่อมเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน ในทางตรงข้ามการตอบแทนการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการสูญเสียขวัญ

5. สภาพหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ สะดวกสบาย มีเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนอุปกรณ์ต่างๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอ มีส่วนสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

6. สวัสดิการต่างๆ การได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติช่วยให้สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีตามไปด้วย

7. การได้รับมอบหมายหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การที่ผู้นำใช้คนไม่เหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญ เนื่องจากทำให้เกิดความทุกข์ ทำงานไม่ได้ผล

8. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีและการแสดงความชื่นชม ทั้งในกลุ่มใหญ่และในกลุ่มย่อย มีการเสริมแรง และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีการแสดงความชื่นชมต่อความสามารถและความสำเร็จ

9. กิจกรรมทางสังคมต่างๆ ที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติร่วมกันได้ เช่น กิจกรรมการทัศนศึกษา กีฬานันทนาการ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ฯลฯ กิจกรรมทางสังคมเหล่านี้ช่วยให้บุคคลได้คลายเครียด ช่วยประสานความขัดแย้ง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

10. เอกลักษณะที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือแสดงความผูกพันร่วมกัน เช่น เครื่องแบบ เครื่องหมายขององค์กร เอกลักษณะดังกล่าวจะช่วยสร้างวินัย และความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอกลักษณะหรือสัญลักษณ์มักกำหนดขึ้นจากปรัชญาขององค์กร ซึ่งจะเป็นส่วนกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักในบทบาทหน้าที่ และเป้าหมายของตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า องค์กรประกอบที่สำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ควรประกอบด้วย ผู้นำองค์กรมีความซื่อสัตย์ยุติธรรม มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ จัดบุคลากรให้เหมาะกับงาน งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมหรือตรงกับความรู้ความสามารถ มีการชมเชยการให้รางวัล ค่าตอบแทนที่เหมาะสม บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

### 3.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจ

#### 3.4.1 การสนับสนุน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการทำวิจัยนั้น มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

จिरพันธ์ ไตรทิพจรัส (2543, หน้า 68) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนที่จะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องส่งเสริมงบประมาณ ทรัพยากร วัสดุ ข้อมูล ห้องสมุด ศูนย์วิชาการ การพัฒนาบุคลากรไปศึกษาดูงาน การเผยแพร่ผลงานและการให้กำลังใจ

กรมวิชาการ (2545, หน้า 76-77) กล่าวถึงการพัฒนาและการส่งเสริมการวิจัยของผู้บริหารโรงเรียนแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านงบประมาณไว้ดังนี้

1. จะต้องช่วยกันส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการจัดสรรงบประมาณสำหรับค้นหาวิธีสอนและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปแก้ปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียน

2. จะต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนเกี่ยวกับงบประมาณเพื่อการวิจัยอย่างเพียงพอ รวดเร็ว ตรงเวลา และการหาแหล่งเงินทุนเพื่อการวิจัยทั้งภาครัฐและเอกชน

3. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อให้มีศูนย์สารสนเทศสำหรับการทำวิจัยโดยใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ รวมทั้งการประสานความร่วมมือที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารผลงานการวิจัยอื่นๆ ให้หน่วยงานต่างๆ ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงในทุกๆ หน่วยงาน

อัจฉรา สระวาสี (2546, หน้า 65) กล่าวถึงการส่งเสริมการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านงบประมาณที่เหมาะสม ได้แก่

1. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้ความรู้ด้านการวิจัย โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการวิจัยมาให้ความรู้กับครู และผู้บริหารสถานศึกษาควรจะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่จะเป็นที่ปรึกษาให้กับครูได้

2. ควรจัดสรรงบประมาณให้กับครูที่สนใจทำวิจัยให้ชั้นเรียน โดยไม่ต้องจำกัดเรื่องที่จะทำวิจัยหรือจำกัดขอบเขตในการวิจัยมากเกินไป

3. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อ จัดหา จัดทำตำราหรือเอกสารส่งเสริมความรู้ด้านการวิจัยและเผยแพร่ให้แพร่หลายในกลุ่มครูเพื่อจะได้มีแหล่งค้นคว้าเพิ่มเติมความรู้ทำให้เข้าใจงานวิจัยได้มากขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนด้านการวิจัยในชั้นเรียนนั้นนักการศึกษาและนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การที่ผู้บริหารจะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการวิจัยในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสนับสนุนในด้านงบประมาณ ทรัพยากร วัสดุ ข้อมูล ห้องสมุด ศูนย์วิชาการและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอน

### 3.4.2 การสร้างขวัญและกำลังใจ

การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2545, หน้า 78-79) ได้เสนอแนวทางในการสร้างขวัญ และกำลังใจเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูผู้สอนไว้ ดังนี้

1. การส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้ผลิตผลงานวิจัยทั้งที่เป็นการวิจัยฉบับเล็กและฉบับใหญ่ โดยให้กำลังใจ การยอมรับและให้เกียรติแก่ผู้ผลิตผลงานวิจัยตามที่เห็นสมควร และเป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ

2. ร่วมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับนักวิจัยท้องถิ่นให้มีความมุ่งมั่นในงานวิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างแท้จริง โดยเฉพาะพัฒนางานการสอนตามหน้าที่ที่รับผิดชอบในโรงเรียน

3. ให้ความสำคัญต่อครูในสถานศึกษาที่ได้ผลิตผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่รัฐมอบให้

4. มีการปลูกฝังจริยธรรมและจรรยาบรรณของนักวิจัยในท้องถิ่นเพื่อสร้างความศรัทธาต่อการพัฒนาการวิจัย

5. จัดให้มีชมรมนักวิจัยในแต่ละสถานศึกษาเพื่อประสานกิจกรรมการวิจัยกับการพัฒนาการเรียนการสอนระดับสถานศึกษาและท้องถิ่น

6. ควรกำหนดบทบาทของเครือข่ายวิจัยและหน้าที่ของเครือข่ายให้ชัดเจน จะต้องจัดตั้งองค์กรและบุคลากรการประสานงานการวิจัยรวมเป็นระดับเขตการศึกษา และระดับจังหวัด โดยให้เป็นหน่วยงานอิสระทางการวิจัย

อาคม วัดไชยงค์ (2547, หน้า 122-123) ได้นำเสนอวิธีที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ดังนี้

1. เสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
2. ทำให้ครูมีความภูมิใจในอาชีพครู
3. ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อ
4. มอบหมายงานที่ตรงความรู้ความสามารถแก่ครู รวมทั้งมอบหมายงานที่สำคัญๆ และท้าทายความสามารถแก่ครู
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอุทิศตนทำงานเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครู
6. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความสามารถของครู และเห็นความสำคัญของครู
7. ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำโดยยึดแบบผู้นำแบบประชาธิปไตย คือให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน
9. ต้องจัดระบบสวัสดิการให้ดี
10. ช่วยเหลือครูแก้ปัญหาทั้งปัญหาส่วนตัวและการทำงาน

พูลสุข สัมบุรัง (2549, หน้า 63) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญกำลังใจไว้ว่ามนุษย์ทุกคนในโลกนี้อยู่ได้ด้วยกำลังใจของตนเองและพลังใจที่ได้รับจากคนอื่น การทำงานหรือการกระทำต่างๆ ของมนุษย์เริ่มมาจากใจที่อยากทำหรือต้องการจะทำก่อน แล้วจึงเกิดพฤติกรรมตามมา และถ้าทำแล้วมีคนยอมรับมีคนชื่นชมมีคนยกย่องในผลงานย่อมเกิดกำลังใจ และพลังในการทำงาน แนวปฏิบัติในการสร้างขวัญและกำลังใจมี 8 ประการ ดังนี้ 1) รู้จักยกย่องชมเชย

ในการกระทำของเขา 2) ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง 3) เป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ 4) เอาใจใส่ผู้อื่น 5) ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ 6) ยอมรับในความคิดและการกระทำของผู้อื่น 6) ให้อำนาจและโอกาสแก่ผู้อื่น 7) ให้อำนาจและโอกาสแก่ผู้อื่น 8) ให้อำนาจและโอกาสแก่ผู้อื่น

การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูโดยอาศัยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ตามที่มาสโลว์ (Maslow, 1943, pp.370-396) เสนอไว้คือ มนุษย์มีความต้องการ 5 ชั้น คือ 1) ความต้องการทางกายภาพ 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการการยอมรับ 5) ความต้องการสำเร็จสมหวัง

สรุปได้ว่า การทำงานใดๆ ก็ตามถ้าหากบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน และสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดจนมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแล้วก็จะทำงานด้วยความสุขและด้วยความตั้งใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการสนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่ครูในสถานศึกษาดังนี้ 1) สนับสนุนด้านงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์การวิจัย 2) ให้ความสำคัญต่อครูผู้ทำวิจัย 3) ให้อำนาจและโอกาสแก่ครูผู้ทำวิจัย 4) ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ 5) มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ 6) เปิดโอกาสให้ครูได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7) จัดระบบสวัสดิการที่ดี 8) ให้อำนาจและโอกาสแก่ครูผู้ทำวิจัย

#### 4. การพัฒนาครู

##### 4.1 ความหมายของการพัฒนาครู

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ทิพย์นภา จิระนร (2542, หน้า 17) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ และกำลังใจ ตลอดจนทำให้มีการสร้างความสำเร็จออกมาในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถในการทำงานให้ก้าวหน้า เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 80) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ ความถนัด

ทักษะ เจตคติ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้ไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยี เทคนิคในการทำงาน สภาพแวดล้อม และการไปรับตำแหน่งใหม่

คณิงนิจ กองผาพา (2543, หน้า 10) สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นการปรับปรุงเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากร ทั้งครูปฏิบัติการสอนและครูสนับสนุนการสอน รวมทั้งการปฐมนิเทศครูใหม่ ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาครอบคลุมถึงการพัฒนาด้าน ความรู้ เจตคติ และวิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เลื่อนระดับคุณภาพการศึกษา ให้สูงขึ้น

กรมวิชาการ (2544, หน้า 146) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมที่จำเป็น และซับซ้อนอย่างหนึ่งที่จะสร้างความมั่นใจต่อคุณภาพระดับสูงของครูในโรงเรียน ถ้าการพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จก็จะส่งเสริมความก้าวหน้าของนักเรียน และจะสนับสนุนความร่วมมือของครูในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นลักษณะของครูที่มีคุณภาพ

นันทนา วงศ์ทิม (2545, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ พัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน รักงาน และรู้จักแสวงหาแนวทางที่จะปรับปรุงงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 18) กล่าวว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทางที่พึงประสงค์

มุลลาลี, และดัตตี (Mullaly, & Dutty, 1978, p.121) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนว่า เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพครู ตลอดจนการปรับปรุงการเรียนการสอน การส่งเสริมให้คนอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูง

เมกกินสัน (Megginson, 1988, p.307) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นความพยายามใดๆที่จะให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคน สอดคล้องกับงานในหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติ

แคสเต็ทเตอร์ (Castetter, 1996, pp.232-238) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อปรับปรุง และเพิ่มความสามารถ ทักษะ ทักษะและความรู้ของบุคลากร และได้กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ลักษณะ โดยสรุปดังนี้

1. ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล (individual needs) ซึ่งรวมถึงความมีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่ง การพัฒนาตนเองและอาชีพ และความปลอดภัยในตำแหน่ง
2. ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนากลุ่ม (group needs)
3. ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ (organization needs) ซึ่งเป็นความต้องการพัฒนาระบบรวมทั้งหมด

จากแนวคิดของบุคคลต่างๆ ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการดำเนินการที่มุ่งส่งเสริม เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านการวิจัยในชั้นเรียนให้บรรลุผลตามที่หน่วยงานต้องการ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยมีวิธีดำเนินการที่หลากหลาย

#### 4.2 ความสำคัญในการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นเรื่องที่จำเป็นมากสำหรับองค์กร เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าบุคลากรมีประสิทธิภาพก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร และได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544, หน้า 248-249) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลยิ่งขึ้น และนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย
3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย
4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งในหน่วยงานใด ๆ ก็ตามในระยะเริ่มแรกนั้น

ย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือให้คำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้อย่างเข้าใจในลักษณะของงาน ที่จะต้องปฏิบัติแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ผู้ซึ่งที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้น และเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

นันทนา วงศ์ทิม (2545, หน้า 20-21) สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคคลว่า จะทำให้เกิดประโยชน์ 6 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคคลช่วยทำให้ระบบและวิธีปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานดีขึ้น
2. การพัฒนาเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาบุคคลช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่

4. การพัฒนาบุคคลเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ในการให้คำแนะนำหรือคำถามแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การพัฒนาบุคคลเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. การพัฒนาบุคคลยังช่วยให้บุคคลๆ นั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ

จากความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากทำให้บุคคลมีความรู้ ความชำนาญทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มความสามารถให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มผลผลิตต่อองค์กร

### 4.3 แนวทางในการพัฒนาครู

นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาครูไว้ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง(2543, หน้า 9-10) ได้กล่าวถึงกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมแบ่งได้ 3 วิธี คือ

1. การฝึกอบรม (training) การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 การฝึกอบรมภายนอกสำนักงานหรือบางแห่งเรียกว่า การส่งอบรมภายนอกพร้อมกับหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งมีรูปแบบต่างๆ มากมาย

1.2 การฝึกอบรมในงาน โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้สอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งวิธีการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชานี้ สามารถกระทำได้หลายรูปแบบหลายวิธีการซึ่งไม่ว่าจะเป็นการอบรมภายนอกสำนักงานหรือการอบรมในสำนักงาน โดยหัวหน้างานก็ตามการพัฒนาบุคลากรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น 1) นโยบายของหน่วยงาน ซึ่งหมายถึงการเห็นความสำคัญความสนใจ ใส่ใจจากผู้บริหารขององค์กร 2) มีวิธีการคัดเลือกบุคลากรเข้าอบรมที่เหมาะสม 3) องค์กรจะต้องมีการวิเคราะห์และวางแผนในทิศทางขององค์กรในระยะยาว 4) สามารถนำความรู้มาทำการฝึกอบรมหรือประยุกต์ใช้ต่อไปได้อย่างเหมาะสม

2. การให้การศึกษาต่อเนื่อง (continuing education) เป็นโครงการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของบุคลากรในองค์กรโดยให้การศึกษาเพิ่มเติมหรือต่อเนื่องทั้งในระยะยาว และระยะสั้น เช่น การเรียนต่อปริญญาโท มินิเอ็มบีเอ ฯลฯ โดยใช้งบประมาณของหน่วยงาน ซึ่งองค์กรจะต้องมีวิธีการติดตามเอาใจใส่ขณะเรียน และหลังจากการเรียนหรือการศึกษาโดยมีวิธีการติดตาม และวัดผลการฝึกอบรมการศึกษาเมื่อเสร็จสิ้นการให้การศึกษา

3. การจัดกิจกรรมเสริม (supplementary activities) เป็นการให้ความรู้เพิ่มเติม เช่น การให้ข่าวสาร ข้อมูล กฎระเบียบ กติกา วัฒนธรรมขององค์กร นโยบายใหม่ๆ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ การพัฒนาด้านการทำงานร่วมกัน รวมถึงการจัดสวัสดิการต่างๆ เพิ่มพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง

สุทธิ เมธิกุล (2545, หน้า 31-32) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นวิธีการพัฒนาความสามารถหรือพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือความเข้าใจการปฏิบัติงาน โดยการเสริมสร้างประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเสนอแนวทางไว้ดังนี้

1. การแนะนำชี้แจง หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมทั้งปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องวิธีการแก้ปัญหา และเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำเป็นวิธีการพื้นฐานที่จะให้บุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การแนะนำชี้แจงผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ การแนะนำชี้แจง

เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานรวมทั้งมาตรฐาน และเรื่องที่เป็นต้องรู้การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงาน

2. การประชุมชี้แจง หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคคลเป็นจำนวนมาก ส่วนมากจะใช้ เฉพาะการให้ข่าวสารหรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องอื่นๆ ที่เข้าใจง่าย เช่น การตกลง นัดหมาย การชี้แจงระเบียบในการปฏิบัติงาน

3. การสอนงาน หมายถึง การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธี การปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ ทั้งนี้เพื่อจะให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม ในอันที่จะปฏิบัติงานให้ ได้ผลดีต่อไป

4. การปฏิบัติงานหรือการทดลองการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองงานเพื่อให้ปฏิบัติได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น

5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้าหน่วยงานมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติซึ่งการมอบหมายงานนี้จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ หากการมอบหมายงาน มุ่งให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์

6. การจัดเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดหาหรือการจัดทำ เอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรไปศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำงาน ความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การจัดหาเอกสารและคู่มือปฏิบัติงานนั้น สามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวาง และสามารถทำได้ทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะเอกสารที่ เกี่ยวกับหน่วยงานนั้นโดยตรง เช่น เอกสารวิชาการ หนังสือพิมพ์

7. การโยกย้าย หมายถึง การย้ายบุคคลให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ซึ่งมี หน้าที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายนี้จะทำให้บุคคลได้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น อันจะมีผลทำให้ เกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วย

8. การสับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง การแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่น การสับเปลี่ยนหน้าที่ระหว่างครูประจำชั้นกับครูพิเศษ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีปฏิบัติงานสามารถทำได้หลากหลาย วิธี ได้แก่ การแนะนำชี้แจง การประชุมชี้แจง การสอนงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การจัดเอกสารและคู่มือการปฏิบัติ การโยกย้าย การสับเปลี่ยนหน้าที่ การฝึกอบรมการศึกษา และการจัดกิจกรรมเสริม ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ทักษะในการบริหารเลือกวิธีการพัฒนาให้เหมาะกับ บุคคลในความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

#### 4.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู

นักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูไว้ดังนี้

ชาอุทัย อาจารย์ (2540, หน้า 101-105) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางการศึกษา และจุดมุ่งหมายทางการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ยอมรับเป้าหมายร่วมกัน สร้างความร่วมมือให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์

2. ด้านการวางแผน ต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งผลต่อการพัฒนางานให้ได้ตามเป้าหมาย เน้นการปฏิบัติได้จริงแต่สามารถยืดหยุ่นได้

3. ด้านการจัดองค์การ มีการวางแผนโครงสร้างของการจัดองค์การรูปแบบของตำแหน่งและความสัมพันธ์ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร ทำให้องค์กรเกิดบรรยากาศที่ดีในการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพเพื่อให้วัตถุประสงค์เป้าหมายสัมฤทธิ์ผล

4. ด้านการปฏิบัติงาน มีการแนะนำหรือสอนงานแก่บุคลากร เคารพความรู้ บุคลิกภาพ และให้เกียรติบุคลากรทุกคน เป็นผู้ประสานในภาพรวมให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล ทั้งในเรื่องหลักสูตรวิธีสอน กฎระเบียบ ใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ต้องทำให้บุคลากรเคารพตนเอง และมีความพอใจในตัวเอง มีความรับผิดชอบ เกิดความสามัคคีในการทำงาน และร่วมแก้ไขปัญหาในการทำงาน

5. ด้านการประเมินผล ประเมินผลทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณ ค้นหา จุดอ่อน จุดแข็ง ประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงงาน และนำมาปรับปรุงบุคลากร

ปราชญา กล้าผจญ (2542, หน้า 21) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรว่า ต้องมีการพัฒนาเรื่องการฝึกอบรมในสถานที่ทำงาน การจัดทำเอกสารกำหนดหน้าที่งาน การมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการทำงาน เลือกใช้คนให้เหมาะสมกับความพร้อม

กรมวิชาการ (2545, หน้า 74-75) กล่าวถึงการพัฒนาและการส่งเสริมการวิจัยของผู้บริหารโรงเรียนด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. ควรให้มีการฝึกอบรมสัมมนาให้ความรู้ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติงานวิจัยให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งชี้แนะแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

2. สร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันในระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงานทั้งในส่วนอำเภอ เขตพื้นที่การศึกษา และจังหวัดในการแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือข้อมูลทางการวิจัย และผู้นำผลการวิจัยไปใช้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

3. จะต้องช่วยกันสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับนักวิจัยท้องถิ่นให้มีความมุ่งมั่นในงานวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างแท้จริง โดยเฉพาะพัฒนางานการสอนตามหน้าที่ที่รับผิดชอบในโรงเรียน

4. ควรให้ความสำคัญต่อครูในสถานศึกษาที่ได้ผลิตผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่รัฐมอบให้

5. ควรให้มีการปลูกฝังจริยธรรมและจรรยาบรรณของนักวิจัยในท้องถิ่นเพื่อสร้างความศรัทธาต่อการพัฒนาการวิจัย

6. ควรจัดให้มีชมรมนักวิจัยในแต่ละสถานศึกษาเพื่อประสานกิจกรรมการวิจัยกับการพัฒนาการเรียนการสอนระดับสถานศึกษาและท้องถิ่น

7. ควรกำหนดบทบาทของเครือข่ายการวิจัยและหน้าที่ของเครือข่ายให้ชัดเจน จะต้องจัดตั้งองค์กรและบุคลากรการประสานงานการวิจัยรวมเป็นระดับเขตการศึกษา และระดับจังหวัด โดยให้เป็นหน่วยงานอิสระทางการวิจัย

สรุปได้ว่าการพัฒนาครูเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะงานทุกอย่างของโรงเรียนจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานวิจัยให้สัมฤทธิ์ผล 2) วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการวิจัย 3) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน 4) ครูได้รับการพัฒนาความรู้ด้านการทำวิจัยอย่างหลากหลายวิธี 5) สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลด้านการวิจัย 6) สนับสนุนให้ครูผลิตผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน 7) จัดชมรมนักวิจัยเพื่อให้ครูได้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพ 8) มีการติดตามประเมินผลการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 5. การสร้างเครือข่ายการวิจัย

### 5.1 ความหมายของการสร้างเครือข่าย

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างเครือข่ายไว้ดังนี้

ปาน กิมปี (2540 , หน้า 28) ได้ให้ความหมายเครือข่าย หมายถึง การประสานแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสาร การใช้ทรัพยากรและการปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในและนอกระบบโรงเรียน และระหว่าง

หน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในระดับต่างๆ ตลอดจนระบบการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อสร้าง แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดและกระจายความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชน ได้มีความรู้อย่างกว้างขวาง และต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความต้องการของบุคคลและชุมชน

ศรีนทิพย์ แสงสาตรา (2542, หน้า11) ให้ความหมายเครือข่าย หมายถึง การเชื่อมประสานของคนหรือองค์กรที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ โดยมีการแบ่งปันทรัพยากร ทักษะ การประสานและความรู้ได้อย่างใดอย่างหนึ่ง

จำเริญ ทองเจริญ (2545, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า เครือข่าย คือ ระบบที่สมาชิกโยงใยกัน โดยแต่ละฝ่ายต้องมีความเท่าเทียมกันมีอิสระต่อกันสามารถยืนหยัดอยู่ด้วยตนเอง และพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้พื้นฐานความเคารพเชื่อถือเอื้ออาทรมากกว่าการออกคำสั่งบังคับบัญชา

นันทิยา หุตานุวัตร, และณรงค์ หุตานุวัตร (2546, หน้า 73-74) ให้ความหมายว่า เครือข่าย หมายถึง การรวบรวมกลุ่มที่มีการประสานงาน หรือทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องมีระยะเวลาานพอสมควร มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน และหากบรรลุวัตถุประสงค์หนึ่งแล้วอาจมีการเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ใหม่ก็ได้ การรวมตัวของกลุ่มเป็นเครือข่านั้น นับเป็นพัฒนาการของการรวมพลังของคน ซึ่งก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้เสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการ เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนผลผลิต และค้าขายระหว่างสมาชิกในเครือข่าย เกิดการสะสมทรัพยากรและเงินทุน เกิดการสร้างอำนาจทางการตลาด และสามารถใช้เป็นจุดขายได้ ที่สำคัญคือเป็นการเพิ่มพลังการต่อรองเพื่อแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่หรือเพื่อพึ่งตนเองได้มากขึ้น

ขนิษฐา กาญจนรังษิณนท์ (ม.ป.ป., ย่อหน้า 1) ให้ความหมาย การสร้างเครือข่าย หมายถึง การทำให้มีการติดต่อและการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ม.ป.ป., ย่อหน้า1) ให้ความหมาย ไว้ว่า เครือข่าย (network) คือ การเชื่อมโยงของกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจ ที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระ เท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพ สิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

การสร้างเครือข่าย (network) หมายถึง การทำให้มีการติดต่อ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการร่วมมือกันด้วยความสมัครใจ การสร้างเครือข่ายควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้สมาชิกในเครือข่ายมีความสัมพันธ์กันฉันทน์เพื่อนที่ต่างก็มีความเป็นอิสระมากกว่าสร้างการคบค้าสมาคมแบบพึ่งพา นอกจากนี้การสร้างเครือข่ายต้องไม่ใช่การสร้างระบบติดต่อด้วยการเผยแพร่ข่าวสารแบบทางเดียว แต่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันด้วย

มิทเชล (Mitchell, 1969, p.2) ได้ให้ความหมายว่า เครือข่าย หมายถึง ความสัมพันธ์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่นๆที่อยู่รอบข้าง ลักษณะของความสัมพันธ์นี้สามารถนำมาอธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในเครือข่านั้นได้ ดังนั้นเครือข่ายจึงเป็นกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ที่อยู่ในสังคม

สตาร์คี (Starkey, 1997, p.14) ได้ให้ความหมาย เครือข่าย หมายถึง การรวมกลุ่มขององค์กรโดยความสมัครใจ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารหรือดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ในขณะที่แต่ละองค์กรก็มีการจัดการของตัวเองอย่างเต็มที่ กล่าวคือเครือข่ายไม่ได้มีผลต่อการปกครองตนเองและอิสระของสมาชิก

สรุปว่า การสร้างเครือข่ายการวิจัย หมายถึง ความร่วมมือในด้านการส่งเสริมงานวิจัยระหว่างหน่วยงานและสถาบัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนกันในด้านความคิดและสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

## 5.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการสร้างเครือข่าย

ขนิษฐา กาญจนรังษิณห์ (ม.ป.ป., ย่อหน้า 1) กล่าวว่า เครือข่ายมีความสำคัญมากไม่ว่าจะเป็นระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ปัจจุบันมีองค์กรจำนวนมากตระหนักว่า “เครือข่าย” เป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างกันขององค์กรที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันหรือเกี่ยวข้องกันให้ได้ประโยชน์สูงสุดภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ม.ป.ป., ย่อหน้า 1) กล่าวถึงความสำคัญที่ต้องมีเครือข่ายว่าการพัฒนางานหรือการแก้ปัญหาใดๆ ที่ใช้วิธีดำเนินงานในรูปแบบที่สืบทอดกันเป็นวัฒนธรรมภายในกลุ่มคน หน่วยงาน หรือองค์กรเดียวกัน จะมีลักษณะไม่ต่างจากการปิดประเทศที่ไม่มีการติดต่อสื่อสารกับภายนอก การดำเนินงานภายใต้กรอบความคิดเดิม อาศัยข้อมูลข่าวสารที่ไหลเวียนอยู่ภายใน ใช้ทรัพยากรหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่พอจะหาได้ใกล้มือหรือถ้าจะออกแบบใหม่ก็ต้องใช้เวลานานมากจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานอย่างยิ่ง และไม่อาจแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ การสร้างเครือข่ายสามารถช่วยแก้ปัญหาข้างต้นได้ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งบทเรียน และประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอกหน่วยงานของตน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ได้ความร่วมมือและทำงานในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน เหมือนการเปิดประตูสู่โลกภายนอก

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 37) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีเครือข่าย ดังนี้

1. เครือข่ายเป็นแหล่งรวบรวม และเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลข่าวสารไปมาระหว่างข้อมูลต่างๆ

2. เป็นแหล่งสร้างกระบวนการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยผ่านการติดต่อโดยตรงระหว่างบุคคลหรือองค์กรต่างๆที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย

3. เป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและลดความซ้ำซ้อนในระบบงานเครือข่าย

4. เป็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ด้วยการเข้าร่วมทำงาน ขนิษฐา กายจนรังษิณนท์ (ม.ป.ป., ย่อหน้า 1) กล่าวถึงประโยชน์ของเครือข่ายไว้ดังนี้

1. เครือข่ายช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ เครื่องมือ และสื่อ ผ่านการประชุม การทดลองปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ และการให้ความร่วมมือกันในการดำเนินโครงการ การแบ่งปันทักษะและประสบการณ์ให้เท่ากัน เป็นการเสริมความสมบูรณ์ให้กับสมาชิกเครือข่ายทั้งหมด ไม่ว่าจะบุคคลหรือองค์กร

2. การแลกเปลี่ยนข้อมูลซ้ำซ้อน ทำให้การพัฒนาสามารถดำเนินไปได้ก้าวหน้า รวดเร็ว และส่งผลต่อสังคมในวงกว้างยิ่งขึ้น

3. เครือข่ายสามารถเชื่อมโยงคนที่อยู่ในระดับต่างกัน มีวิธีการทำงาน การจัดองค์กร และมีภูมิหลังต่างกันไปไม่มีโอกาสต่อกัน เข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย

4. เครือข่ายสามารถทำให้คนและองค์กรที่ไม่มีความสัมพันธ์กันได้ทราบว่ายังมีบุคคลหรือหน่วยงานอื่นอีกมากที่สนใจทำงานในเรื่องเดียวกัน และเผชิญปัญหาเหมือนกัน

5. เครือข่ายสามารถทำให้ความต้องการของประชาชนได้รับการสนองตอบจากรัฐ

6. เครือข่ายช่วยชี้ให้เห็นปัญหาและประเด็นการพัฒนาที่ซับซ้อน

7. เครือข่ายช่วยเชื่อมหน่วยงานวิชาการและแหล่งทุนกับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ

8. เครือข่ายทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ได้รับกำลังใจ การจูงใจ และการยอมรับ ซึ่งมีความสำคัญต่อหน่วยเล็กๆ ที่อยู่นอกกระบบราชการ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (ม.ป.ป., ย่อหน้า 5) กล่าวถึงประโยชน์การสร้างเครือข่ายว่าสามารถพัฒนาตนเองได้ ดังนี้

1. เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทั้งนี้การมีโอกาสได้พูดคุยกับบุคคลต่างๆ จะทำให้เป็นคนมีโลกกว้างขึ้น ซึ่งทำให้รับรู้ถึงความคิดหรือข้อมูลใหม่ๆ อยู่เสมอ หรืออย่างน้อยๆ ก็จะทำให้เป็นคนทันโลกทันเหตุการณ์รับรู้ว่าหน่วยงานหรือองค์กรอื่นทำอะไรไปบ้างแล้ว

2. พัฒนาตนเองจากการประมวลผลข้อมูล ผู้ได้เปรียบ คือผู้ที่สามารถใช้ข้อมูลที่ได้รับมาเพื่อการพัฒนาตนเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาสที่จะสร้างเครือข่ายอยู่เสมอ ผู้นั้นย่อมจะเป็น

ผู้ที่มีจิตสำนึกของความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา การสร้างเครือข่ายเปรียบเหมือนโมเลกุลแห่งความตื่นตัวกับสิ่งใหม่ๆที่อยู่ในตัวเอง ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงงานของตนเองตามไปด้วย

3. เกิดการยอมรับจากเครือข่าย การยอมรับก็คือ ความศรัทธา การได้รับความไว้วางใจเชื่อใจและการได้รับการกล่าวถึงจากเครือข่ายว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ และความสามารถในสายอาชีพ

4. มีที่ปรึกษา หากเผชิญกับปัญหา การมีเครือข่ายย่อมจะทำให้มีเพื่อนที่มีหลากหลายรูปแบบหลายความคิดและหากมีอุปสรรคในการทำงานก็สามารถสอบถามความเห็นจากเพื่อนที่เป็นเครือข่ายได้ ซึ่งจะทำให้ได้รับแนวทางเลือกที่หลากหลายที่จะเป็นข้อมูลมากเพียงพอที่จะทำให้สามารถตัดสินใจหาทางออกกับปัญหาหรืออุปสรรคที่กำลังเผชิญอยู่

5. จุดประกายความหวังใหม่ นอกเหนือจากจะได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ สำหรับการพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงานแล้ว มันอาจจะเป็นตัวจุดประกายความฝันใหม่ให้เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้ตนเองมีความคิดริเริ่มหรือ ไอเดียใหม่ๆ ที่แปลกแหวกแนวออกไปจากงานปัจจุบันที่กำลังทำอยู่

สรุปว่า ในการสร้างเครือข่ายสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคคลและองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กลยุทธ์ วิธีการทำงาน รวมทั้งบทเรียน และประสบการณ์กับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่นอกหน่วยงานของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน

### 5.3 องค์ประกอบของเครือข่าย

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ม.ป.ป., ย่อหน้า 2) กล่าวถึงเครือข่ายมีองค์ประกอบ 7 อย่าง ดังนี้

1. มีการรับรู้มุมมองที่เหมือนกัน (common perception) สมาชิกในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้เหมือนกันถึงเหตุผลในการเข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่าย เช่น มีความเข้าใจในตัวปัญหาและมีจิตสำนึกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ประสบกับปัญหาอย่างเดียวกันหรือต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาหรือลดความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) วิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตที่เป็นภาพเดียวกัน มีการรับรู้และเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะเดินทางไปด้วยกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้กระบวนการขับเคลื่อนเกิดพลัง มีความเป็นเอกภาพ และช่วยผ่อนคลายความขัดแย้งอันเนื่องมาจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

3. มีความสนใจหรือผลประโยชน์ร่วมกัน (mutual interests/benefits) คำว่าผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ไม่ใช่ตัวเงิน

เป็นความต้องการ (need) ของมนุษย์ เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสใน ความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ สมาชิกของเครือข่ายมีความต้องการเป็นของตนเอง (human needs) ถ้าการเข้าร่วมในเครือข่ายสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขาหรือมี ผลประโยชน์ร่วมกัน ก็จะเป็นแรงจูงใจให้เขามามีส่วนร่วมในเครือข่ายมากขึ้น

#### 4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในเครือข่าย (stakeholders participation)

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย เป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความ เข้มแข็งของเครือข่าย เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือ กระทำอย่างเข้มแข็ง

5. มีการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) องค์ประกอบ ที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็สร้างความ เข้มแข็งให้กันและกัน โดยนำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่งแล้วทำ ให้ได้ผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในลักษณะพลังทวีคูณ ( $1+1>2$ ) มากกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อต่างคนต่างอยู่

6. การเกี่ยวพันพึ่งพากัน (interdependent) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน การที่สมาชิกเครือข่ายตกอยู่ในสภาวะจำกัด ทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่าง สมบูรณ์ได้ด้วยตนเองโดยปราศจากเครือข่าย จำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกใน เครือข่าย

7. มีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน (interaction) หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มี การปฏิสัมพันธ์กันแล้ว ก็ไม่ต่างอะไรกับก้อนหินและก้อนที่รวมกันอยู่ในถุง แต่ละก้อนก็อยู่ใน ถุงอย่างเป็นอิสระ ดังนั้นสมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านการเขียน การพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกันหรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกัน โดยที่ผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย

#### 5.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเครือข่ายการวิจัย

นฤมล นิราทร (2543, หน้า 39) ได้กล่าวว่า บัณฑิต อ่อนดำ ได้กล่าวถึง กระบวนการการสร้างเครือข่ายซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปดำเนินการได้ ดังนี้

1. ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย (realization) เป็นขั้นตอน การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวมทั้งพิจารณาองค์กรต่าง ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเข้าเป็น เครือข่ายในการทำงาน เช่น พิจารณาว่าจะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับองค์กรใด การได้รับ ประโยชน์จากการเข้าร่วมเครือข่าย และระยะเวลาในการเข้าเครือข่าย

2. ขั้นติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นสมาชิกหรือภาคีเครือข่าย (courtship) หลังจาก ที่ได้ตัดสินใจในองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย ก็จะเป็นขั้นตอนของการ ติดต่อสัมพันธ์เพื่อชักชวนให้เข้าร่วมเครือข่ายในการทำงาน โดยการร่วมเป็นเครือข่ายนั้น

จะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีความต้องการเหมือนกัน และต้องการกระทำกิจกรรมตอบสนองความต้องการเหมือนกัน

3. ขั้นตอนการสร้างพันธกรณีร่วมกัน (commitment) เป็นขั้นตอนการสร้าง ความผูกพันร่วมกัน ซึ่งหมายถึงการตกลงในความสัมพันธ์ต่อกัน ในขั้นตอนนี้องค์กรเข้าสู่การ ตกลงที่จะทำงานร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหาในกลุ่ม องค์กรจะต้องมีความรู้ เพียงพอที่จะจัดกิจกรรมได้ ดังนั้นจึงต้องเสริมความรู้ที่จำเป็น ซึ่งอาจกระทำโดยแลกเปลี่ยน ความรู้ภายในกลุ่ม หรือแลกเปลี่ยนกับองค์กรภายนอกกลุ่ม เช่น ศึกษาดูงาน เชิญวิทยากรมา ถ่ายทอดเพิ่มพูนความรู้ เป็นต้น

4. ขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ (building) เป็นขั้นตอนการสร้างเครือข่าย ปรากฏผลงานเป็นรูปธรรม เป็นขั้นตอนของการเริ่มทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ขณะเดียวกันมีการตกลงกันในเรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม ซึ่งเริ่มต้นด้วยการกำหนด วัตถุประสงค์ของกลุ่ม กำหนดกิจกรรม วางข้อตกลงในการทำงาน กำหนดบทบาทของ สมาชิก รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่ม

5. หลังจากขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์จนนำไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกัน แล้วเมื่อผลงานเป็นที่ปรากฏชัด องค์กรเครือข่ายรู้สึกว่าคุณได้ได้รับผลประโยชน์จากการเข้า เป็นเครือข่าย ความสัมพันธ์ของเครือข่ายจะแน่นแฟ้นขึ้นพร้อมกับการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ต่อการทำงานและอาจทำให้เครือข่ายขยายตัวในรูปของกิจกรรมหรือการขยายกลุ่มตาม พื้นที่หรือตามลักษณะกิจกรรม

นิตยา ภัสสรศิริ (2547, หน้า 95) ได้กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายการวิจัยทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาเพื่อกระตุ้นและผลักดันซึ่งกันและกัน การสร้างเครือข่ายอาจมีทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กรที่มีความสนใจตรงกัน และอาจร่วมงานกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเรียนรู้การทำงาน ร่วมกัน

เสรี พงศ์พิศ (2548, หน้า 209) ได้แบ่งขั้นตอนในการสร้างเครือข่าย เพื่อการ ดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนี้ 1) ร่างเป้าประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อให้รู้สาเหตุของความเป็นมาของการก่อตั้งเครือข่ายคืออะไร ทำไมจึงต้องมีเครือข่ายนี้ และ ตั้งแล้วจะทำอะไร 2) บอกเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 3) กำหนดแผนการดำเนินงาน 4) กำหนด กฎระเบียบและกำหนดกฎเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน 5) กำหนดกระบวนการในการตัดสินใจ 6) เตรียมแผน การสื่อสารระหว่างสมาชิก 7) เลือกโครงสร้างการจัดการองค์กร 8) จัดหาทุนในการดำเนินงาน

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (ม.ป.ป., ย่อหน้า 1) กล่าวถึง ข้อเสนอแนะในการพัฒนาเครือข่ายเพื่อความยั่งยืน ซึ่งผู้บริหารสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. ให้สมาชิกที่เข้าร่วมเครือข่ายได้เข้าใจถึงเป้าหมายในการรวมตัวกันว่าจะ ก่อให้เกิดความสำเร็จในภาพรวม

2. สร้างการยอมรับในความแตกต่างระหว่างสมาชิก ยอมรับในรูปแบบ และ วัฒนธรรมองค์กรของสมาชิก

3. จัดให้มีกิจกรรมสม่ำเสมอและมากพอที่จะทำให้สมาชิกได้ทำงานร่วมกัน เป็นกิจกรรมที่ต้องแน่ใจว่าทำได้และกระจายงานได้ทั่วถึง ควรเลือกกิจกรรมที่ง่ายและมีแนวโน้ม ประสบผลสำเร็จ อย่าทำกิจกรรมที่ยากโดยเฉพาะครั้งแรกๆ เพราะถ้าทำไม่สำเร็จอาจทำให้ เครือข่ายที่เริ่มก่อตัวเกิดการแตกสลายได้

4. จัดให้มีและกระตุ้นให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

5. สนับสนุนสมาชิกทุกกลุ่มและทุกด้านที่ต้องการความช่วยเหลือ เน้นการ ช่วยเหลือกลุ่มสมาชิกที่ยังอ่อนแอให้สามารถช่วยตนเองได้

6. สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในเครือข่าย

7. สนับสนุนให้สมาชิกได้พัฒนางานอย่างเต็มกำลังตามศักยภาพและความ ชำนาญที่มีอยู่ โดยร่วมกันตั้งเป้าหมายให้พัฒนางานให้กับสมาชิกแต่ละกลุ่ม ส่งผลให้ สมาชิกแต่ละกลุ่มมีความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน เป็นพื้นฐานในการสร้างความหลากหลาย และเข้มแข็งให้กับเครือข่าย

8. สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ระหว่างบุคลากรทุกระดับของสมาชิกใน เครือข่ายในลักษณะความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน

9. จัดกิจกรรมให้สมาชิกใหม่ของเครือข่าย เพื่อเชื่อมต่อกันรุ่นเก่ากับคนรุ่น ใหม่ในการสืบทอดความเป็นเครือข่ายต่อไป

10. จัดให้มีเวทีระหว่างคนทำงานเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้าน ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

11. จัดให้มีช่องทางการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ง่ายต่อการเข้าถึงที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน เช่น สร้างระบบการส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายด้วยกัน

ศรีผ่อง จิตกรณกิจศิลป์ (ม.ป.ป., ย่อหน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จได้โดยมีเทคนิค ดังนี้

1. สร้างความผูกพันและความรับผิดชอบต่อการสร้างเครือข่าย เครือข่ายจะ ประสบผลสำเร็จก็ต่อเมื่อปฏิบัติงาน “เอาด้วย” เครือข่ายต้องผ่านการพูดคุยวิเคราะห์ปัญหา ร่วมกันและมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน

2. เตรียมตัวเตรียมใจไว้ว่าการสร้างเครือข่ายต้องใช้เวลา หมายความว่า ผู้บริหารต้องให้เวลากับการสร้างเครือข่าย หากไม่ไว้ใจว่ามีเวลาพอ อย่าเพิ่งเข้าไปสร้าง เครือข่ายกับใคร เพราะการมีเครือข่ายมีความหมายมากกว่าการมารวมกันเพื่อทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมายเฉพาะกิจเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และมีความเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. การเคารพและความไว้วางใจระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญ หากไม่ไว้วางใจในองค์กรหรือบุคคลที่จะเข้าไปสร้างเครือข่ายด้วย เลิกคิดเรื่องการสร้างเครือข่ายได้

4. พึงระลึกไว้เสมอว่าองค์กรที่ร่วมเครือข่ายจะต้องได้รับประโยชน์จากการสร้างเครือข่าย ดังนั้นการได้รับประโยชน์ร่วมกันจึงเป็นสิ่งจำเป็น จึงต้องทำความเข้าใจไว้แต่แรกว่าอาจจะต้องยอมเสียสละบางอย่างเพื่อให้การทำงานเครือข่ายประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ภายในองค์กรเครือข่ายเอง ต้องหมั่นสรุปทบทวนการทำงาน วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนต่างๆ

สรุปว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเครือข่ายมีดังนี้ 1) ตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่ายการวิจัย 2) กำหนดแผนการดำเนินงานวิจัย เช่น กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดกิจกรรมการวิจัยและวางข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน 3) สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในเครือข่ายการวิจัย 4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการทำวิจัยทั้งภายในกลุ่มและนอกกลุ่ม 5) จัดกิจกรรมการวิจัยเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกได้ร่วมกันทำงาน 6) จัดให้มีช่องทางในการทำงานวิจัยร่วมกัน เช่น การสร้างเว็บไซต์ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะช่วยให้เกิดเครือข่ายการทำงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นในองค์กร

## 6. การนิเทศ

### 6.1 ความหมายของการนิเทศ

การนิเทศเป็นงานสำคัญของผู้เกี่ยวข้องในวงการศึกษาที่ต้องร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

ผดุง เฉลียวศิลป์ (2540, หน้า 7) กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนทุกคน

ซารี มณีศรี (2542, หน้า 22) ได้สรุปความหมายของการนิเทศว่า การนิเทศ คือ กระบวนการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น การร่วมมือกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องโดยใช้หลักประชาธิปไตยในการนิเทศ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2543, หน้า 55) กล่าวว่า การนิเทศ คือการให้คำปรึกษาชี้แนะ แนะนำ และให้ความช่วยเหลือต่อกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่ได้วางไว้

ยารุง จันทวานิช (2548, หน้า 16) กล่าวถึงการนิเทศว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศภายในสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา ครูผู้ชำนาญการ ครูผู้ร่วมนิเทศ ครูแกนนำ ดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้นๆ โดยส่วนรวมให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการศึกษา

กรองทอง จิระเชษฐกุล (2550, หน้า 4) ได้กล่าวถึง การนิเทศตามแนวคิดของ สุรัสวดี นาเฮ ว่าการนิเทศ หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับ ครูในสถานศึกษานั้นในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และ ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน

โกลแฮมเมอร์, และคนอื่นๆ (Goldhammer, et al., 1980, p.13) ได้สรุปคำจำกัดความการนิเทศไว้ว่า เป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศที่จะกระตุ้นให้ครูหรือครูแนะแนวในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้ โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสารปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

ไว, และโลเวลล์ (Wiles, & Lovell, 1984, p.1) ได้กล่าวว่า การนิเทศเป็นพฤติกรรมองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กับระบบพฤติกรรมการสอนของครู ในอันที่จะปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นผลที่จะเกิดขึ้นในตัวนักเรียน

แฮร์ริส (Harris, 1985, p.19) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศคือสิ่งที่บุคลากรภายในโรงเรียนกระทำกับบุคคลและสิ่งของเพื่อจุดมุ่งหมายในการคงไว้หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามในแนวทางที่จะส่งเสริมให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน

รู (Rue, 1993, p.4) ให้ความหมายของการนิเทศว่า เป็นการบริหารจัดการ (management) ระดับแรกในองค์กรที่ดำเนินการทางบวกให้สมาชิกในองค์กรทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้นิเทศไม่ได้ลงมือทำงานเอง แต่ทำให้งานสำเร็จโดยผู้อื่น

นอร์ตัน, และคนอื่นๆ (Norton, et al., 2008, p.8) กล่าวว่า การนิเทศเป็นงานช่วยเหลือผู้อื่น แม้ว่าจะมีผู้ให้ความหมายว่าการนิเทศคือการบริหารจัดการคน ควบคุมจัดการให้คนทำงาน (managing, organizing and directing) แต่โดยหลักแล้วการนิเทศคือการช่วยด้วยการจัดบรรยากาศสนับสนุน แรงจูงใจ มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร และ ความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน

จากความหมายดังกล่าวสรุปว่า การนิเทศ หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมแนะนำ ให้คำปรึกษา การติดตามการทำวิจัยของครู รวมทั้งการตรวจสอบผลการดำเนินงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

## 6.2 ความสำคัญของการนิเทศ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศไว้ดังนี้

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2540, หน้า 9) ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการนิเทศในโรงเรียนว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการวางแผนพัฒนาหลักสูตร วิธีการสอน สื่อการวัดผล ประเมินผล การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนด้านอื่นๆ
2. เป็นประโยชน์ต่อครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพัฒนาพฤติกรรมการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ
3. เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

การนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน ดังที่ อัญชลี โพธิ์ทอง (2541, หน้า 83-84) กล่าวไว้ซึ่งมีหลายประการ ดังนี้

1. ขณะที่การนิเทศจากภายนอกกระทำไม่ได้ไม่ทั่วถึง การนิเทศภายในโรงเรียนสามารถแทนการนิเทศจากภายนอกได้
2. การนิเทศช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนของตนเองให้มีคุณภาพดีขึ้น
3. การนิเทศเป็นวิธีการช่วยตนเองของโรงเรียน ซึ่งกระทำได้ดีทันทีที่มีความต้องการนิเทศเพื่อปรับปรุงพัฒนาการสอนของครูในโรงเรียน
4. การนิเทศภายใน สิ้นเปลืองงบประมาณไม่มากเท่ากับการนิเทศจากภายนอก
5. การนิเทศจัดทำโดย บุคลากรของโรงเรียน ซึ่งรู้ปัญหาด้านการสอนในโรงเรียนดีอยู่แล้วไม่ต้องเสียเวลาศึกษาเพิ่มเติม การช่วยเหลือครูอาจารย์ในโรงเรียนสามารถทำได้ทันที
6. การนิเทศช่วยให้ครูอาจารย์ รู้สึกว่าตนได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และรู้สึกภาคภูมิใจในว่าการบริหารเป็นประชาธิปไตย ความร่วมมือในการแนะนำวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอน มีแนวโน้มจะได้รับความร่วมมือสูง
7. การนิเทศในโรงเรียนเป็นวิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียน กระทำในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่โรงเรียนมีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด
8. การนิเทศเป็นวิธีการส่งเสริมให้บุคคลของโรงเรียนแต่ละคนได้แสดงออกในการพัฒนาการสอนของตน นับเป็นการเสริมความสามารถพิเศษของบุคลากรในด้านการสอนซึ่งยังผลให้บุคลากรมีขวัญดีขึ้น

9. การนิเทศเป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคลากรภายในโรงเรียนพบปะปรึกษา และ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์กัน นับเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีใน หมู่คณะให้ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานวิชาการได้มาก

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 52) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศโรงเรียนว่า ภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียน ประถมศึกษาคือการดำเนินการให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้สามารถสร้างเสริม นักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามวัยและศักยภาพ บุคลากรที่สำคัญที่จะเป็นผู้ปฏิบัติ ภารกิจหลักนี้ให้บรรลุผลสำเร็จคือครูผู้สอน การนิเทศที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือ สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการรวมพลังครู และการ พัฒนาครู ให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้น ตอบสนองหลักสูตรยิ่งขึ้น ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้ มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันครูก็มีความมั่นใจมีขวัญกำลังใจดี และจะปรับปรุงการจัดการ เรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอจนเป็นนิสัย ทำให้เกิดการพัฒนาที่ถาวรดังคำกล่าวที่ว่า “การจัดการที่ดีเป็นกุญแจในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ การนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี”

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542, หน้า 179) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศ ภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนในโรงเรียน
2. การนิเทศจะช่วยในการจำแนกคุณภาพครูและยังสามารถช่วยในการตัดสินใจ ปัญหาบางอย่างในโรงเรียนได้
3. การนิเทศสามารถกระตุ้นซึ่งนำทางความคิดใหม่ให้เกิดขึ้นกับครูภายใน โรงเรียน
4. ครูควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความสามารถในด้านจัดการเรียนการสอน และความก้าวหน้าทางวิชาการ
5. เพื่อให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษา ปรัชญาของโรงเรียนทำให้การดำเนินการสอน บรรลุวัตถุประสงค์
6. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู เพื่อจะได้ร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน

สรุปได้ว่าการดำเนินการนิเทศมีความสำคัญสำหรับครูทุกคน เนื่องจากการ นิเทศภายในเป็นการจัดกิจกรรมที่มีลักษณะของการทำงานร่วมกันของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และ ผู้รับการนิเทศในโรงเรียนเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ช่วยกระตุ้นซึ่งนำทางความคิดใหม่ให้เกิดขึ้นกับครูเพื่อให้ครูพัฒนา พฤติกรรมการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

### 6.3 ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศ

การนิเทศประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม คือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันโดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศจึงมีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปโดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ นักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศ ดังนี้

อำไพ ตีรณธนากุล (2544, หน้า 232-236) ที่กล่าวไว้ว่า ขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการในการนิเทศ ซึ่งการกำหนดสภาพปัจจุบันปัญหานั้นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบดังนี้
  - 1.1 นโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ
  - 1.2 ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา
  - 1.3 ข้อมูลที่ได้จากสภาพปัจจุบัน หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ทั้งทรัพยากรบุคคล และวัสดุ
  - 1.4 ผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ
2. การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ ซึ่งต้องกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ดังนี้
  - 2.1 แจกแจงกิจกรรมการนิเทศที่จะทำในโครงการนั้น
  - 2.2 กำหนดแผนงานการนิเทศ รวมถึงการกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่าย เวลา และสถานที่
  - 2.3 จัดทำงบประมาณโครงการ การขออนุมัติและการดำเนินงาน
3. การดำเนินงานเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการนิเทศ ซึ่งสอดคล้องกับรุ่งรัชดาพร เวทชะชาติ (2550, หน้า 146-148) ซึ่งได้กล่าวถึงขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศเพื่อพัฒนาครูไว้ดังนี้
  1. การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญที่สุด ก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหา และความต้องการของผู้รับการนิเทศสภาพปัจจุบันเป็นสภาพที่เป็นจริง และกำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความต้องการ หมายถึง จุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังว่าจะเกิดนั้น ควรจะคำนึงถึงนโยบายของสถานศึกษาในด้านการนิเทศ ปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2. การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ โดยอาศัยหลักการเหตุผล และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันและปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความต้องการนิเทศในด้านใด แล้วนำมาจัดทำแผนและโครงการต่อไป

3. การดำเนินงานนิเทศ เป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้

3.1 การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

3.2 การปฏิบัติงานต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย

3.3 การสร้างขวัญกำลังใจ ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมกำลังใจ โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจและทำงานด้วยความพึงพอใจ

4. การประเมินผลการนิเทศ เป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ คือผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องดำเนินการ ดังนี้

4.1 การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้เครื่องมือและการรวบรวมที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นที่ยอมรับของฝ่ายนิเทศ ครูอาจารย์และนักเรียน

4.2 การประเมินผลเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้ว

4.3 การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

4.4 การประเมินผลสามารถทำได้ 2 ระยะ คือการประเมินผลระหว่างปฏิบัติงานหรือขณะปฏิบัติงาน เพื่อจะได้พิจารณาวิธีดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงการ ส่วนการประเมินผลสรุปเป็นการประเมินผลเพื่อการตัดสินใจถึงผลที่ได้รับจากโครงการ

4.5 การประเมินผลเป็นระบบมี 3 ส่วน คือการประเมินผลที่เป็นปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต การประเมินมีเทคนิค วิธีการ ดังนี้

4.5.1 การประเมินผลเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ในลักษณะเดี่ยวหรือกลุ่ม ผู้ดำเนินการประเมินจะรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่างๆที่มีความน่าเชื่อถือและมีความเที่ยงตรงในการวัด

4.5.2 การประเมินผลเชิงคุณภาพ เป็นผลจากการสังเกต สัมภาษณ์ การประชุมสัมมนาด้วยกัน

กล่าวโดยสรุปว่า การดำเนินการนิเทศที่มีประสิทธิภาพนั้น ควรดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการในการนิเทศ จัดทำแผนการนิเทศ แล้วจึงนำแผนสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และต้องมีการประเมินผลการนิเทศเพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของครู ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพด้วย

#### 6.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศ

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการการนิเทศไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 139-140) ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการนิเทศ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานและความร่วมมือในการทำงานของครูเป็นคณะทำงานวิชาการสม่ำเสมอ
2. กำหนดวิธีหาข้อมูล ศึกษาปัญหาและข้อบกพร่องของงานวิชาการของโรงเรียนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น เยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการสอน ปรึกษาหารือกับครูเป็นรายบุคคลและคณะ จัดประเมินผลงานทางวิชาการของโรงเรียน ศึกษาความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงงาน

3. กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในตามความจำเป็นตามสภาพของโรงเรียน เช่น ปรุมนิเทศครู การสาธิตการสอน ประชุมครูเกี่ยวกับงานวิชาการในระดับชั้น และกลุ่มประสบการณ์ อบรมครูเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดบริการเอกสารทางวิชาการแก่ครู เช่น หลักสูตร คู่มือครู หนังสือประกอบการค้นคว้า การไปศึกษาดูงาน การสอนของโรงเรียนอื่น เพื่อสร้างแนวคิดการปรับปรุงงาน จัดให้ครูมีวัสดุสื่ออย่างเพียงพอให้ครูได้ประเมินผลตนเอง และร่วมวางแผนกับศึกษานิเทศก์ในการปฏิบัติงาน

กรมวิชาการ (2543, หน้า 56) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศ ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงทางความคิด (change agent) ในการนิเทศการศึกษา
2. คอยแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุนครูทุกคนในทุกโอกาส
3. บริการและอำนวยความสะดวกในการนิเทศทุกฝ่ายและทุกด้าน
4. สร้างความประทับใจและความจริงใจในการนิเทศ
5. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

กรมวิชาการ (2544, หน้า 12) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศ มีดังนี้

1. ตระหนักและเห็นความสำคัญว่าจะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง
2. บริหารและการจัดการแบบมีส่วนร่วม
3. สร้างขวัญและกำลังใจ
4. สร้างความเข้าใจกับผู้ปกครองและหน่วยงานอื่น
5. สนับสนุนด้านงบประมาณ ยานพาหนะ และอำนวยความสะดวกทุกด้าน
6. สร้างเครือข่ายกับโรงเรียนและสถาบันผลิตครูเพื่อการพัฒนาโรงเรียน

7. ประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์ และสถาบันผลิตครูในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและโรงเรียน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี (2544, หน้า 12) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศไว้ ดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียน
2. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนให้แก่คณะครูในโรงเรียนและการพัฒนาตนเอง
3. จัดหรือดำเนินการให้มีการจัดระบบนิเทศของโรงเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการ
4. ให้ความรู้ ให้คำแนะนำแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นิเทศในโรงเรียน
5. ดำเนินการพัฒนาระบบนิเทศของโรงเรียนร่วมกับคณะครูในโรงเรียน
6. เผยแพร่ความสำเร็จของคณะครูในโรงเรียน ให้การเสริมแรง ให้การยกย่องให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สรุปว่า การนิเทศเป็นการร่วมมือระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศในการช่วยเหลือปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร หรือเป็นกระบวนการทำงานที่มุ่งสู่การปรับปรุง ประสิทธิภาพการสอนของครู บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศมีดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศในเรื่องทำวิจัย 2) จัดทำแผนพัฒนาการนิเทศด้านการวิจัย 3) จัดกิจกรรมนิเทศเพื่อพัฒนาครู เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) แนะนำช่วยเหลือและสนับสนุนครูผู้ทำวิจัย 5) จัดอบรมครูเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านการวิจัย 6) กำกับติดตามและประเมินผลการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยในประเทศ

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้ทำการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังนี้

ประภัสสร วงษ์ดี (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกระบวนการและการใช้ผลผลิตการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครุฑนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา: กรณีศึกษาเชิงสำรวจและรายกรณี ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการวิจัยของครุฑนักวิจัย เริ่มจากปัญหาการจัดการเรียนการสอนและการขาดความพร้อมของนักเรียน ครุฑนักวิจัยจะเลือกปัญหาวิจัย

ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในการทำงานสอนและเป็นเรื่องที่ตนเองถนัด โดยหัวข้อที่ปรึกษามักเป็นเรื่องราวการพัฒนาวิธีการสอน สื่อการสอนและการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น เครื่องมือในการวิจัย ครูสร้างขึ้นเองโดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ นักเรียนในชั้นเรียนของตนเองและการวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ครูได้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนทั้งในด้านพัฒนาวิธีสอนและสื่อ เพื่อการพัฒนาให้นักเรียนและการพัฒนาปฏิบัติงานในวิชาชีพครู

เพียงใจ พรหมทัศนานนท์ (2541, หน้า 92-95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิตสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าทัศนคติของอาจารย์ต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสาธิต ในด้านการให้ความยอมรับนับถืออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในโรงเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่ออาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของอาจารย์ผู้ทำวิจัยในโรงเรียนโดยรวมแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ทัศนคติของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และขนาดของโรงเรียนที่อาจารย์ปฏิบัติงานต่างกัน ล้วนมีผลต่อบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนในภาพรวมแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นางพะงา พิชัย (2543 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการส่งเสริมด้านงบประมาณในการทำวิจัยและด้านการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อย

วีรพล ฉลาดแยม (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่าครูประถมศึกษาร้อยละ 15.21 เคยทำการวิจัย โรงเรียนประถมศึกษาสนับสนุนการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ครูประถมศึกษาที่มีความรู้และทักษะในการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อยและมีความเห็นว่าตนมีคุณลักษณะของนักวิจัยอยู่ในระดับมาก มีปัญหาในการทำวิจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ เรื่องการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทำวิจัย ขาดแหล่งในการค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการวิจัย ขาดงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการวิจัย และขาดผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาเรื่องการวิจัย ส่วนความต้องการในการวิจัยในชั้นเรียนที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาด้านการวิจัย และแหล่งศึกษาค้นคว้างานวิจัย

ศักดิ์ดา อุปมาใต้ (2544, หน้า 135-136) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาเขตพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำพอง

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนมากมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนทั้งด้านนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านงบประมาณ ด้านเวลา ด้านแหล่งศึกษาค้นคว้า ด้านวัสดุอุปกรณ์ และเรื่องอำนวยความสะดวกสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ผู้บริหารโรงเรียนที่จบระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ามีการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนมากกว่าผู้บริหารที่จบระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูผู้สอนที่ทำวิจัยในชั้นเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนพบว่า โรงเรียนไม่มีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนทำการวิจัยในชั้นเรียน ขาดงบประมาณ ไม่มีเวลาเพียงพอ ขาดแหล่งการศึกษาค้นคว้าประกอบกับการวิจัย ครูขาดความรู้และทักษะในการวิจัย และครูมีความต้องการให้โรงเรียนสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนทุกๆด้าน อยู่ในระดับมาก

อนันท์ ยิงนอก (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากคือ การให้ความสำคัญการวิจัยในชั้นเรียน และการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติที่อยู่ในระดับปานกลางคือ การวางแผนในการปรับปรุงการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน และการจัดสรรงบประมาณสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน

ชนวัฒน์ สมบูรณ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนระดับประถมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของโรงเรียนอนุบาลไพโรจน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ก่อนการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ขึ้นสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีความรู้และมีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่ไม่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน ภายหลังการพัฒนาโดยการอบรมปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนและศึกษาคูงาน ครูมีความรู้และมีความมั่นใจเพิ่มขึ้น ขึ้นการวางแผนครูสามารถเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียนได้โดยได้รับคำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้ศึกษาค้นคว้าชั้นลงมือปฏิบัติ ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนโดยการพัฒนานวัตกรรมเครื่องมือวิจัย และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนได้ ขึ้นสะท้อนผลการปฏิบัติครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและเขียนรายงานการวิจัยได้ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูมีความตระหนักในการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก มีปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย ในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลางและครูมีความคิดเห็นว่าจะได้รับการสนับสนุนในการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

เพลินพิศ ดาศักดิ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านการกำหนดแผนในการทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน

กรรณิการ์ ม่วงเขียว (2549, หน้า 162-164) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนจวบวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนา คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การลงมือปฏิบัติการจริงในชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศภายใน ผลการวิจัยพบว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการทำให้ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนา ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจตามกรอบเนื้อหาการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้นครูมีความสนใจในการทำวิจัยโดยจัดทำเค้าโครงการวิจัยและผลการประเมิน เค้าโครงการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การลงมือปฏิบัติจริงในชั้นเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศภายใน ส่งผลให้กลุ่มเป้าหมายทุกคนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้เสร็จตามกระบวนการวิจัย โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนจวบวิทยาลัย ส่งผลให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน

โสธส กันแก้ว (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องที่ได้ศึกษาเรื่องบทบาทในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทมากที่สุด คือ ด้านการจูงใจ รองลงมาคือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กรและด้านการควบคุมงานตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รังสรรค์ แสนบัณฑิต (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทราเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขตโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิ การศึกษา จำแนกตามอายุและจำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

เคนเนท (Kenneth, 1992, pp.4-6) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาครูนักวิจัยในโรงเรียนมัธยมตอนปลายของรัฐเพนซิลวาเนียตอนเหนือ ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนและการให้ความร่วมมือจากฝ่ายบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความพยายามในการทำวิจัยของครู การวิจัยเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่ได้ผล อุปสรรคต่อการทำวิจัยของครู คือ เวลาและทัศนคติ การส่งเสริมการทำวิจัยของครูในโรงเรียนของรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ อย่างไรก็ตามก็ต้องทำด้วยความสมัครใจและทำอย่างเป็นระบบโดยการร่วมมือกัน

เบ็ค (Beck, 1992) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผลการศึกษาพบว่า ความเข้าใจการวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อครูผู้สอนในหลายวิชาและในระดับชั้น แต่มีข้อจำกัดในการพัฒนาการสอนที่ทำให้ครูเป็นนักวิจัยที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะเป็นนักวิจัยในชั้นเรียนได้ ทั้งนี้ในการพัฒนาครูให้เป็นนักวิจัยที่ดีและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะเป็นนักวิจัยในชั้นเรียนได้ ต้องอาศัยเทคนิคในการวิจัยที่หลากหลาย พบว่าวิธีการที่ช่วยให้ครูเป็นนักวิจัยมี 3 ลักษณะ คือ 1) มีการวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) นำเสนอวิธีวิจัยที่มีความสัมพันธ์กัน 4 วิธี คือ การวิจัยเพื่อสืบสวนวิธีการสอน การวิจัยเพื่อสืบสวนแบบร่วมมือ การคิดอย่างเป็นระบบ และการปฏิบัติงานเป็นวิทยาศาสตร์ 3) การแสดงการพัฒนาของตนเองที่เป็นนักวิจัยในชั้นเรียนโดยการนำเสนอโครงการวิจัย

มินกุกชี, และมอนิกา มาร์โคลิน (Mingucci, & Monica Marcolin, 2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการวิจัยปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง จำนวน 8 คน ที่สอนระดับอุดมศึกษา ผู้เข้าร่วมทำการวิจัยทำงานที่วิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัยที่มีโปรแกรมการสอนเป็นผู้สอนภาษาอังกฤษที่สองได้ดำเนินการวิจัยแบบปฏิบัติการในชั้นเรียนที่สอนการเขียนเป็นเวลา 2 ภาคเรียน การวิจัยในครั้งนี้พบว่า 1) ผู้บริหารการศึกษามีส่วนในการสนับสนุนส่งเสริมครูในการใช้ชุมชนเป็นแหล่งของการเรียนรู้ทางการศึกษา 2) ครูมีความมั่นใจในตนเองในความเป็นครูมืออาชีพ รู้จักตัวตนของตนเองมากขึ้น

และเพิ่มความเชื่อมั่นในการเป็นนักวิจัย 3) ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการวิจัย และพร้อมที่จะปรับปรุงการสอนของตน

เฮอ์นันเดซ - ทูทอป (Hernandez-Tutop, 2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีต่อครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งมุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักวิจัยที่ปฏิบัติการสอนรวม 96 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูและนักวิจัยได้ร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของตน ข้อค้นพบที่ได้สนับสนุนที่ส่งเสริมการวิจัยโดยตรง ได้แก่ มีผู้สนับสนุนและช่วยเหลือ คือ ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน และแรงจูงใจส่วนบุคคลของผู้ทำวิจัย รวมทั้งพบว่านักวิจัยเสริม ที่ส่งผลต่อการทำวิจัยเชิงบวกรองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัย แหล่งข้อมูลสารสนเทศ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรที่ให้การช่วยเหลือ ซึ่งทำให้กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น

จากผลการการวิจัย สรุปได้ว่า บทบาทการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีการวางแผนงานและกำหนดให้งานวิจัยเป็นนโยบายของโรงเรียน มีการพัฒนาครู จัดอบรม เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานวิจัย แต่ขาดการสนับสนุนในด้านแหล่งการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ ขาดวัสดุอุปกรณ์และขาดผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาเรื่องการทำวิจัย จึงทำให้ครูผู้สอนมีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างน้อย และเพื่อให้งานวิจัยในชั้นเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยคิดว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การทำวิจัยในชั้นเรียน โดยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ พร้อมทั้งมีการสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย ตลอดจนการสร้างเครือข่ายการทำวิจัย เพื่อให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้เป็นนักวิจัยที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง