

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการนำเสนอกระบวนการ  
นำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

นางสาวธัญญภรณ์ เลาะห์เพ็ญแสง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2554  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

A NEEDS ANALYSIS AND A PROPOSED DEPLOYMENT PROCESS  
OF CLASSROOM RESEARCH POLICY IN SCHOOLS

MISS TUNYAPORN LAOHAPENSANG

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Research Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University



สัญญาภรณ์ เลหาพะเพ็ญแสง : การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการนำเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน (A NEEDS ANALYSIS AND A PROPOSED DEPLOYMENT PROCESS OF CLASSROOM RESEARCH POLICY IN SCHOOLS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ศ.ดร.สุวิมล ว่องวานิช, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : รศ.ดร.อวยพร เรืองตระกูล, 217 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ 2) เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่ปฏิบัติจริงกับแนวทางที่ควรจะเป็น และกำหนดความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติและด้านผลลัพธ์ของนโยบายที่จำเป็นต้องพัฒนา 3) เพื่อวิเคราะห์หาตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ และ 4) นำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

วิธีการวิจัย ประกอบด้วย การสังเคราะห์เอกสาร การวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูอาจารย์จำนวน 1,157 คน ใน 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ เครื่องมือวิจัยที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามและแนวคำถามการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้วยการใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) และ วิเคราะห์หาตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นด้วยการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น (hierarchical stepwise regression analysis)

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ว่า 1) กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผน (2) การจัดสรรทรัพยากร (3) การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม (4) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ (5) การกำกับ ติดตาม ประเมินผล 2) ความต้องการจำเป็นสูงสุดในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ (1) ด้านกระบวนการ คือ ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรมและขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ รองลงมา คือ ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล โดยเฉพาะในประเด็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรและการกำหนดมาตรการแรงจูงใจอย่างชัดเจน (2) ด้านผลลัพธ์มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครู/อาจารย์ โดยเฉพาะประเด็นการเผยแพร่ผลการวิจัยไปสู่สังคมในวงกว้างและการสร้างให้มีความสามารถทางการวิจัยเพิ่มขึ้น 3) การวิเคราะห์การถดถอยแบบเชิงชั้น พบว่า ตัวแปรทางการบริหารได้แก่ การจัดการองค์กร สมรรถนะองค์กรสามารถอธิบายความต้องการจำเป็นได้สูงสุด โดยตัวแปรทั้งหมด 8 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความต้องการจำเป็นในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติได้ร้อยละ 26.50 4) กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียนควรส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูตลอดกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 5 ขั้นตอน ด้วยการใช้กระบวนการ PDCA และสร้างความร่วมมือในการทำวิจัยด้วยการทำวิจัยร่วมกัน

ภาควิชา..... วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.....

สาขาวิชา..... วิทยายุทธการศึกษาศึกษา.....

ปีการศึกษา.....2554.....

ลายมือชื่อผู้คิด .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

# # 5084218827 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORDS : CLASSROOM RESEARCH / IMPLEMENTATION POLICY / NEEDS ANALYSIS

TUNYAPORN LAOHAPENSANG : A NEEDS ANALYSIS AND A PROPOSED DEPLOYMENT PROCESS OF CLASSROOM RESEARCH POLICY IN SCHOOLS. ADVISOR : PROF.SUWIMON WONGWANICH, Ph.D., CO-ADVISOR : ASSOC. PROF. AUYPORN RUENGTRAGUL, Ph.D., 217 pp.

The objectives of this research are: 1) to study the deployment process of classroom research policy for desired practice 2) to analyze and compare between the deployment of classroom research policy for actual practice and possible guideline as well as determine the need for implementing classroom research policy for practice and the result of the policy needed for development 3) to analyze and find the variables used for explaining the need of the deployment of classroom research policy for practice and 4) to propose the guideline of developing the deployment of classroom research policy for school practice. The research methods include document synthesis, survey research and need evaluation. The samples are 1, 157 teachers and administrators in 4 regions including northern part, central part, northeastern part and southern part. Research tools used in this research include questionnaire and guideline of questions for focus group discussion, qualitative data analysis by using content analysis, quantitative data analysis by using descriptive statistics including frequency, percentage, means and Standard Deviation. The need is analyzed by using Modified Priority Needs Index (PNI<sub>modified</sub>) and the variable used for explaining the need is analyzed by using hierarchical stepwise regression analysis.

From the important findings, it can be concluded that: 1) deployment process of classroom research policy to desired practice consists of 5 procedures including: (1) planning; (2) resource allocation; (3) HR development/training; (4) application of strategy to practice; and (5) conducting, follow-up and evaluation. 2) The highest need of deployment of classroom research policy for practice on process is the procedure of HR development/training and procedure of implementing strategy to practice. The secondary need of deployment of classroom research policy for practice on process is the procedure of conducting, follow-up and evaluation, especially, on the issue of building network between organization and determination of motivation measure. For the result, the highest need is teachers, especially, the issue of publishing researches to Thai society extensively and the creation of increased research ability. 3) From the hierarchical stepwise regression analysis, it is found that the administrative variable including organization management and organization competencies can be used to explain the highest need. Its 8 variables can mutually explain the need of deployment process of classroom research policy for practice at the rate of 26.50%. 4) There should be the promotion on cooperation between teachers and administrators during the 5 procedures of deployment process of classroom research policy for practice by using the PDCA process and cooperation in conducting researches together.

Department : .....Educational Research and Psychology.....

Student's Signature.....

Field of Study : ....Educational Research Methodology.....

Advisor's Signature.....

Academic Year : .....2011.....

Co-advisor's Signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

บุคคลที่เป็นพลังอย่างสำคัญของผู้วิจัยในการสนับสนุนให้เกิดงานวิจัยขึ้นนี้ได้คือ ศาสตราจารย์ ดร. สุวิมล ว่องวานิช และ รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ร่วมกันส่งทอดแนวคิดและทิศทางในการทำวิจัยให้อย่างต่อเนื่อง ความซาบซึ้งที่ท่านทั้งสองได้เฝ้าพุ่มพักดูแล ให้กำลังใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้วิจัยตลอดมาอย่างไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยนี้จะเป็นต้นแบบในการทำงานในอนาคตของผู้วิจัยตลอดไป

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และประสบการณ์ต่างๆ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในภาควิชาฯ ทุกคนที่ได้มีส่วนให้การดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆเป็นไปได้อย่างราบรื่น ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยที่ได้กรุณาใช้เวลาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทั้งจากการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์สนทนากลุ่มที่มีส่วนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกครอบครัวเลาหะเพ็ญแสงทุกคน รวมทั้งญาติพี่น้องของผู้วิจัยสำหรับความรัก การดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและการสนับสนุนทุกๆด้านที่มอบให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตรุ่นพี่รุ่นน้องทุกคนที่ได้มีส่วนในการแลกเปลี่ยนความรู้และความเข้าใจในการศึกษา การให้กำลังใจซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องอันทำให้การศึกษาในชั้นดุริยบัณฑิตของผู้วิจัยในครั้งนี้เป็นประสบการณ์ที่น่าประทับใจ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามวิจัย .....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	6
ขอบเขตการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย.....	8
ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ .....	17
ตอนที่ 3 นโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการวิจัย .....	30
ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน.....	38
ตอนที่ 5 การนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ.....	46
ตอนที่ 6 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.....	52
ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
ตอนที่ 8 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	76
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	80

บทที่	หน้า
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	84
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	85
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
ตอนที่ 1 ผลการศึกษากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่ พึงประสงค์.....	87
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ และผลลัพธ์ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติใน โรงเรียน.....	94
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นของ กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน.....	113
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการ นำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน.....	123
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	146
สรุปผลการวิจัย.....	146
อภิปรายผลการวิจัย.....	152
ข้อเสนอแนะ.....	157
รายการอ้างอิง.....	159
ภาคผนวก.....	169
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและสนทนากลุ่ม.....	170
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือเป็นผู้เชี่ยวชาญและเก็บข้อมูล.....	172
ภาคผนวก ค เครื่องมือวิจัย.....	175
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น.....	193
ภาคผนวก จ รายชื่อโรงเรียนที่เก็บรวบรวมข้อมูล.....	212
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	217



## สารบัญญัตราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ส่วนประกอบเบื้องต้นบางประการในวงจรนโยบาย.....	14
2.2	การสังเคราะห์กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ .....	46
3.1	โครงสร้างเนื้อหาและน้ำหนักความสำคัญของการรับรู้ การจัดการองค์กร และ สมรรถนะองค์กร.....	82
3.2	โครงสร้างเนื้อหาและน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็น ด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์.....	82
3.3	ค่า IOC จากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	83
4.1	ผลสรุปการวิเคราะห์เนื้อหาของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่พึงประสงค์.....	88
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง....	96
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่ การมีฝ่ายรับผิดชอบการวิจัย และภูมิภาค.....	98
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง จำนวนครั้งที่ได้รับ การฝึกอบรม และภูมิภาค.....	99
4.5	ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและผลลัพธ์ของการนำนโยบาย วิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในภาพรวม.....	101
4.6	ผลสรุปความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการในภาพรวมและจำแนกตาม ตัวแปร.....	111
4.7	ค่าสถิติพื้นฐานของแรงจูงใจในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ....	114
4.8	ค่าสถิติพื้นฐานของความเชื่อในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ...	114
4.9	ค่าสถิติพื้นฐานของการรับรู้ในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่ การปฏิบัติ.....	116
4.10	ค่าสถิติพื้นฐานของการจัดการองค์กรในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้น เรียนสู่การปฏิบัติ.....	118
4.11	ค่าสถิติพื้นฐานของสมรรถนะองค์กรในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้น เรียนสู่การปฏิบัติ.....	119

ตารางที่		หน้า
4.12	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นในกระบวนการนํานโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ.....	120
4.13	การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่นของตัวแปรที่อธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการในการนํานโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ	122
4.14	ทัศนคติต่อการวิจัยในชั้นเรียน.....	123
4.15	ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน.....	124
4.16	ผลของการนํานโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน.....	125
4.17	ผลการจัดอันดับปัญหา อุปสรรค ของการนํานโยบายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไปปฏิบัติ.....	126
4.18	ผลการจัดอันดับแนวทางส่งเสริมการนํานโยบายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไปปฏิบัติ.....	128
4.19	ผลการวิเคราะห์การนำเครื่องมือนโยบายไปปฏิบัติและระดับความสำเร็จของการใช้เครื่องมือนโยบาย.....	129

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	วงจรมโนบาย.....	11
2.2	วงจรมโนบายแบบบูรณาการ.....	13
2.3	รูปแบบกระบวนการมโนบาย (Policy Process Model).....	15
2.4	กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนามโนบายและการนำมโนบายไปปฏิบัติ.....	24
2.5	การกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.....	55
2.6	ขั้นตอนของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.....	59
2.5	รูปแบบการถ่ายทอดงานวิจัยสู่การปฏิบัติ.....	70
2.6	กรอบแนวคิดการวิจัย .....	74
4.1	กระบวนการนำมโนบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์.....	92
4.2	การนำวงจ PDCA มาใช้ในกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน.....	140
4.3	นำเสนอกระบวนการนำมโนบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียนจาก ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น.....	142

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศต่างๆในโลกกำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านจากการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (Industrial economy & society) สู่การพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy & society) ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ใหม่ รวมทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยและพัฒนา ที่ได้เข้ามามีบทบาทในวิถีชีวิตของมนุษย์มากขึ้น ขณะเดียวกันยังได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยว่าจะเป็นแหล่งที่มาที่สำคัญของโอกาสต่างๆในอนาคต หลายประเทศจึงพยายามคิดค้นประเด็นงานวิจัยใหม่ๆที่สำคัญของประเทศ เพื่อให้งานวิจัยที่มีอยู่จะสามารถพัฒนาก้าวข้ามพรมแดนแห่งความรู้และนำมาซึ่งประโยชน์กลับสู่ประเทศของตน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2551)

การวิจัยมีความสำคัญหลายประการ ดังที่ Creswel (2005) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเป็นการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ ปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ผลงานดีขึ้น ในทางการศึกษา การวิจัยสามารถทำให้ครูผู้สอนพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ แก้ไขปัญหาในชั้นเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา และความสำคัญของการวิจัยอีกประการหนึ่ง คือ ให้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับใช้พิจารณานโยบาย สำหรับประเทศไทยได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการวิจัยในฐานะเครื่องมือสร้างเสริม เพิ่มพูน องค์ความรู้และนวัตกรรม ดังได้กำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยของชาติไว้ในนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ พ.ศ. 2551-2553 ไว้ว่า “ประเทศไทยมีงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน” เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจการวิจัยของชาติ (พ.ศ.2551-2553) ต่อมา นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) กำหนดพันธกิจการวิจัยของชาติ คือ “พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศให้สูงขึ้น และสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่า สามารถประยุกต์และพัฒนาวิทยาการที่เหมาะสมและแพร่หลาย รวมทั้งให้เกิดการเรียนรู้และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ตลอดจนเกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิต โดยใช้ทรัพยากรและเครือข่ายวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม”

ในทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยไว้เป็นอันมาก ด้วยการกำหนดไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24(5) กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้

ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และมาตรา 30 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้เน้นความสำคัญของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอันพึงประสงค์ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการศึกษาแต่ละระดับ โดยใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังเน้นความสำคัญของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ ซึ่งการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยดังกล่าว จำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เหมาะสมจึงจะสามารถพัฒนาการวิจัยและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กล่าวถึงการวิจัยในฐานะเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีเป้าหมายให้ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษามีผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนแต่ละระดับ ด้วยการกำหนดนโยบายหลายประการ คือ ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และศักยภาพในการทำวิจัยมากขึ้น เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ให้มีบุคลากรเพื่อการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพมากขึ้น รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาการศึกษาและจัดสรรเงินเพื่อการวิจัยอย่างเพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาด้านการพัฒนาการวิจัย คือ “สนับสนุนการผลิตและพัฒนานักวิจัย ผู้สร้างและพัฒนานวัตกรรมในสาขาต่างๆ สร้างเครือข่ายนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนต่อยอดสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมระดับสูงที่เชื่อมโยง องค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทย ผู้เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของสินค้าและบริการที่สามารถใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์หรือเชิงสังคม โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา ฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและ

ระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันเป็นระบบ รวมทั้งการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรมเพื่อต่อยอดไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์”

อย่างไรก็ตาม แม้จะให้ความสำคัญของการวิจัยด้วยการกำหนดไว้ในนโยบายและ ยุทธศาสตร์ระดับชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมทั้งกรอบทิศทางทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) แต่เมื่อพิจารณา ผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ผ่านมา ปรากฏว่ายังไม่บังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายเท่าที่ควร เห็นได้จากผลการประเมินของ PISA (The Programme for International) ในปี 2006 ประเมิน ความรู้และทักษะของผู้เรียนวัย 15 ปี จำนวน 57 ประเทศ ผลการประเมินและจัดอันดับ พบว่า คะแนนความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และการอ่านของนักเรียนไทยมีค่าเฉลี่ย ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของนานาประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ ต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ด้วยการจัดเป็นวาระแห่งชาติว่า ด้วยการปฏิรูปการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน เนื่องจากผลการประเมินใน 3 มาตรฐานควรได้รับการ พัฒนา ปรับปรุง คือ มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วย ตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่า แม้มีการกำหนดนโยบายวิจัยไว้อย่างชัดเจน แต่เมื่อพิจารณาจากผลลัพธ์ทาง การศึกษาที่ควรมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น กลับปรากฏว่า ความรู้และทักษะที่จำเป็นของนักเรียนยังอยู่ ในระดับควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนา และจากผลการศึกษาของ ดิเรก สุขสุนัย (2547) สุนา ณ สุโหลง (2545) และ จินตนา วาตรี (2545) ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพของรายงานการวิจัยของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่เพียงระดับปานกลาง ดังนั้น แสดงว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติด้าน การเรียนรู้และการใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เกี่ยวกับเรื่องนี้จากการศึกษาของ ชุภิมา อินทร์จันทร์ (2546) พบว่า ปัญหาการวิจัยในชั้นเรียนที่ เป็นปัญหาสูงสุด คือ ปัญหาด้านการเห็นความสำคัญและการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของ ผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขนิษฐา ตีวงศ์ (2546) ที่พบว่า ปัญหาระดับมาก ของการวิจัยในชั้นเรียน คือ ด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา และจากผลการศึกษาของยุทธพงษ์ อายุสุข (2549)

ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนที่สำคัญที่สุด คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การศึกษา แสดงว่า ระบบการบริหาร การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญต่อการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นยังพบว่า มีอุปสรรคในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทำให้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างไม่สามารพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้แล้ว ระบบวิจัยของไทยในด้านกระบวนการบริหารจัดการงานวิจัย ยังพบปัญหา คือ ขาดการบูรณาการด้านนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัย เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการวิจัยของตัวเอง จึงทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ทำให้ขาดความชัดเจนในนโยบาย การปฏิบัติงานไม่มีทิศทางที่แน่นอน และขาดความเชื่อมโยงทั้งระบบ ทำให้ผลงานวิจัยที่ได้ไม่นำไปสู่การพัฒนาได้ตามต้องการ รวมทั้งไม่มีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ (จรัส สุวรรณเวลา, 2551) เหล่านี้แสดงให้เห็นปัญหาของนโยบายวิจัยที่ส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพของการวิจัย

ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นขั้นตอนหลังจากได้มีการตัดสินใจปรับนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพื่อให้นโยบายบังเกิดผลในทางปฏิบัติ (Bridgman และ Davis, 2000) โดยมีกระบวนการในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 2 ระดับ คือ ระดับมหภาค และระดับจุลภาค ในระดับมหภาคจะมีขั้นตอนของการดำเนินการอยู่ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นขั้นตอนการแปลงนโยบายมาเป็นแผน (Plan) แผนงาน (Program) และโครงการ (Project) และขั้นที่สองเป็นการดำเนินงาน และในระดับจุลภาคมี 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นระดมพลัง เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานระดับท้องถิ่นจะดำเนินใน 2 กิจกรรม คือ การพิจารณาปรับนโยบายและการแสวงหาความสนับสนุน 2) ขั้นปฏิบัติ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นของการปฏิบัติจริง การสร้างความสำเร็จในขั้นนี้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปรับแผนปฏิบัติงานเพื่อปรับแผนงาน และโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น อีกทั้งหน่วยงานในท้องถิ่นก็ต้องแสวงหาวิธีการที่จะปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติให้เข้ากับแผนงานและหรือโครงการนั้น ๆ ด้วย และ 3) ขั้นสร้างความต่อเนื่อง เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานส่วนกลางต้องฝากไว้กับผู้บริหารในระดับท้องถิ่น และตัวผู้ปฏิบัติในระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนตัวของผู้บริหารในระดับท้องถิ่นที่จะต้องเป็นตัวนำในการชักจูงให้ผู้ปฏิบัติเห็นความสำคัญของนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของผู้ปฏิบัติเองก็ต้องพร้อมและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายนั้นโดยเสมือนหนึ่งเป็นภารกิจประจำวัน (จุมพล นิมพานิช, 2549)

การศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งด้านการศึกษาและไม่ใช่มุ่งด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มุ่งศึกษาประเด็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สำหรับด้านการศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ส่วนใหญ่จะเน้นศึกษามิติการพัฒนาครูผู้สอน ดังปรากฏ

ในรายงานวิจัยของ ทรงพล นนทา (2547) ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนกันทรารมณีน จังหวัดศรีสะเกษ สงสุข ไพลอด (2547) ศึกษาเรื่อง ผลของการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อการพัฒนาความรู้และกระบวนการทำงานของครูประถมศึกษา: การผสมวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และยังมีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการวิจัยของครูผู้สอนอีกเป็นจำนวนมาก

สำหรับการศึกษาด้านการบริหารวิจัยและนโยบายวิจัยยังมีอย่างจำกัด และจากการจัดทำโครงสร้างและแนวทางการวิจัยของชาติระยะยาว มีวัตถุประสงค์เพื่อฉีกพลังปัญญาจากทุกภาคส่วนในสังคมไทย ให้ร่วมจัดวางโครงสร้างและดำเนินการขับเคลื่อนวาระวิจัยแห่งชาติ ซึ่งจากผลการศึกษาที่ผ่านมาเน้นศึกษาเฉพาะภาคส่วนปฏิบัติคือ ครูผู้สอน จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาในด้านการบริหารและนโยบายอันเป็นส่วนสำคัญต่อการส่งเสริม สนับสนุน ให้การวิจัยในชั้นเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องยั่งยืนมากขึ้น

จากความสำคัญของการวิจัยและนโยบายวิจัย ประกอบกับผลลัพธ์ทางการศึกษายังอยู่ในระดับควรปรับปรุง พัฒนา และมีการศึกษาเกี่ยวกับการนํานโยบายไปปฏิบัติโดยเฉพาะประเด็นการวิจัยในชั้นเรียนอย่างจำกัดนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรศึกษาระบบการนํานโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อให้มีการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกระบวนการที่ปฏิบัติจริงในปัจจุบัน (what is) และกระบวนการที่คาดหวัง (what should be) อันจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่ระบุความจำเป็นในการนํานโยบายไปปฏิบัติ หลังจากนั้นจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการนํานโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้นโยบายวิจัยสามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติอย่างบังเกิดผล นำไปสู่ความยั่งยืนในการทำวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียน

## คำถามวิจัย

1. กระบวนการนํานโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่ควรจะเป็นมีลักษณะเช่นใด และในเชิงวิชาการหรือจากผลการวิจัยในอดีตได้มีข้อเสนอแนวทางที่พึงปฏิบัติอะไรบ้าง

2. การนํานโยบายวิจัยในชั้นเรียนของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติในโรงเรียนในสภาพจริงมีการดำเนินการอย่างไร มีลักษณะที่สอดคล้องกับกระบวนการนํานโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์มากน้อยเพียงใด มีความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ และด้านผลลัพธ์อะไรบ้าง ที่ควรพัฒนาเพื่อให้นโยบายนี้ประสบความสำเร็จ



3. ตัวแปรใดบ้างที่อธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

4. ข้อเสนอสำหรับแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติควรเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์
2. เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่ปฏิบัติจริงกับแนวทางที่ควรจะเป็น และกำหนดความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ และด้านผลลัพธ์ของนโยบายที่จำเป็นต้องพัฒนา
3. เพื่อวิเคราะห์หาตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะในบริบทของนโยบายการวิจัยในชั้นเรียนที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24 และ 30 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายวิจัยสู่การปฏิบัติ คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยมีผู้เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหาร และ ครูอาจารย์ในโรงเรียน

ตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ความต้องการจำเป็นในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติ โดยศึกษากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติตามแนวคิดของ Bridgman และ Davis (2000) Baginski และ Soussan (2008) Luke และ McArdle (2009) พูลย์ชัย ยาวีราช (2550) ความต้องการจำเป็นในผลลัพธ์ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติในด้านนักเรียน ครู และสถานศึกษา

ตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ คือ ตำแหน่ง เขตพื้นที่การศึกษา ขนาดโรงเรียน แรงจูงใจ ความเชื่อ การรับรู้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**กระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ** หมายถึง ขั้นตอนการนำนโยบายด้านการวิจัยในชั้นเรียนที่กำหนดโดยหน่วยงานระดับนโยบาย (กระทรวงศึกษาธิการ) สู่อำนาจปฏิบัติในโรงเรียน

**ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือบุคลากรฝ่ายบริหารที่มีหน้าที่ในการบริหารงานโรงเรียนด้านวิชาการ คือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายวิชาการ

**กลยุทธ์การขับเคลื่อนนโยบาย** หมายถึง วิธีการที่หน่วยงานใช้ในการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานตามนโยบาย การสร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบาย การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับนโยบายด้านการวิจัยในชั้นเรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้องและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

**ความต้องการจำเป็นด้านการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ** หมายถึง ความแตกต่างระหว่างวิธีดำเนินงานที่ปฏิบัติจริงกับวิธีดำเนินงานที่ควรจะเป็น ตามขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

**ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์** หมายถึง ความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นจริงกับที่ควรจะเป็น โดยจำแนกเป็นผลลัพธ์ที่เกิดกับครู และผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียน

## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติอันเป็นหลักการแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการ สามารถนำไปใช้วิจัยต่อหรือเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านนโยบายวิจัยในชั้นเรียน

2. ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นด้านการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ และความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ของนโยบายซึ่งสามารถใช้ในการปรับแผนงาน/โครงการ ของโรงเรียน และเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การวิจัยในชั้นเรียนสามารถพัฒนาได้อย่างมีทิศทางอันเหมาะสม

3. ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง การนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ อันจะทำให้สามารถปรับวิธีการดำเนินงานด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสภาพที่พึงประสงค์

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี การนำนโยบายไปปฏิบัติ ตอนที่ 3 นโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการวิจัย ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ตอนที่ 5 การนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ ตอนที่ 6 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ตอนที่ 8 กรอบแนวคิดการวิจัยดังจะได้เสนอตามลำดับต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย

ผู้วิจัยขอนำเสนอสาระในตอนนี้จำแนกเป็น 3 หัวข้อ คือ 1.1 ความหมายของนโยบาย 1.2 ประเภทของนโยบาย และ 1.3 กระบวนการทางนโยบาย ดังสาระสำคัญโดยสังเขป ดังนี้

##### 1.1 ความหมายของนโยบาย

เมื่อพิจารณาความหมายของนโยบาย (Policy) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 มาจากคำว่า นย กับ อุปาย หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ ตามความหมายจากพจนานุกรมภาษาอังกฤษ ใน The American Heritage Dictionary of the English Language ให้ความหมาย คือ แผนหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้นโดยรัฐบาล หรือ กลุ่มการเมืององค์กร ธุรกิจเอกชน หรืออื่น ๆ เพื่อให้มีผลต่อการตัดสินใจ และหมายถึงกลุ่มของกิจกรรมที่เป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นโยบาย คือ ข้อความหรือสิ่งที่กำหนดไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางหรือเป็นกรอบกำกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายนั้น ๆ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ หรือผู้ปฏิบัติการตามนโยบายนั้น จะต้องนำไปใช้เป็นกรอบของแนวความคิดในการพิจารณาตัดสินใจ จัดทำแผน จัดทำโครงการและกำหนดวิธีการเฉพาะในการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529)

นโยบาย คือ คุณลักษณะเฉพาะเหมือนข้อกฎหมายหรือแนวทางการทำงาน ส่วนมากนโยบายมีสถานภาพเป็นเอกสารสำหรับการปกครอง การควบคุมที่ชี้ทิศทางว่า ประชาชนหรือผู้เกี่ยวข้องต้องทำอะไร เมื่อไหร่ อย่างไร (Levinson, Sutton & Winstead, 2008)

สรุปว่า นโยบาย หมายถึง หลักและแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นจากทางเลือกต่าง ๆ เพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร หรือให้ผู้เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบกำกับ ทิศทางการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

## 1.2 ประเภทของนโยบาย

การจำแนกประเภทของนโยบายได้มีการจำแนกไว้หลายทาง ตามวัตถุประสงค์ ประเภท หรือผลลัพธ์ของนโยบายเพื่อวัตถุประสงค์ที่ต่างกันตามขอบข่ายผลกระทบของนโยบาย หรือ ลักษณะของข้อมูลที่มีอยู่ สำหรับการจำแนกประเภทนโยบายเพื่อใช้ศึกษาประเภทของนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการนโยบาย ตามแนวคิดของ Cochran และคณะ (2003) ได้จำแนกนโยบายเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการกระจายทรัพยากร (Distributive Policy) เป็นนโยบายเกี่ยวกับการกระจาย แจกจ่ายสินค้าและบริการให้กับประชาชนกลุ่มต่าง ๆ เช่น การให้บริการด้านการศึกษา สาธารณูปโภค การจัดสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น การแจกจ่ายสินค้าและบริการดังกล่าวของรัฐบาล นอกจากจะเป็นการแจกจ่ายในภาวะปกติแล้ว บางครั้งอาจเป็นการจัดสรรหรือแจกจ่ายในภาวะฉุกเฉินด้วย

2. นโยบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์ (Regulatory Policy) เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยส่วนรวม ที่มาของนโยบายเกิดขึ้นเพราะบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีผลประโยชน์และความต้องการที่แตกต่างกัน ขัดแย้งกัน ดังนั้นการกำหนดนโยบายย่อมช่วยให้ความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นมีข้อยุติลงได้ เช่น นโยบายเศรษฐกิจ พลังงาน สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

3. นโยบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์ตนเอง (Self-regulatory Policy) นโยบายประเภทนี้คล้ายคลึงกับนโยบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบตนเอง มีความแตกต่างกันที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์ด้วยการให้อำนาจหน้าที่ที่ต้องประพฤติปฏิบัติเป็นการควบคุมดูแลให้อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ โดยมุ่งเน้นที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมากกว่าส่วนรวมทั้งหมด เช่น การกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพของนักวิชาชีพและจรรยาบรรณของแต่ละวิชาชีพ

4. นโยบายเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรใหม่ (Redistributive Policy) เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อจัดสรรทรัพยากรใหม่ในสังคม ให้เกิดการกระจายทรัพยากรไปยังผู้เสียเปรียบ ด้อยโอกาส ให้มีความสมดุลมากขึ้น ทรัพยากรในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะทรัพยากรทางเศรษฐกิจเท่านั้น หากหมายรวมถึงทรัพยากรทางการเมืองและทางสังคมด้วย เช่น นโยบายภาษีก้าวหน้าซึ่งเป็นภาษีที่มีอัตราสูงเมื่อฐานภาษีมีขนาดใหญ่ขึ้น วัตถุประสงค์ของการเก็บภาษีประเภทนี้

นอกจากรัฐบาลจะนำไปใช้จ่ายในงานของรัฐเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนโดยทั่วไปแล้ว ยังสามารถนำเงินที่ได้จากนโยบายภาษีดังกล่าว มาอุดหนุนช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยอีกด้วย

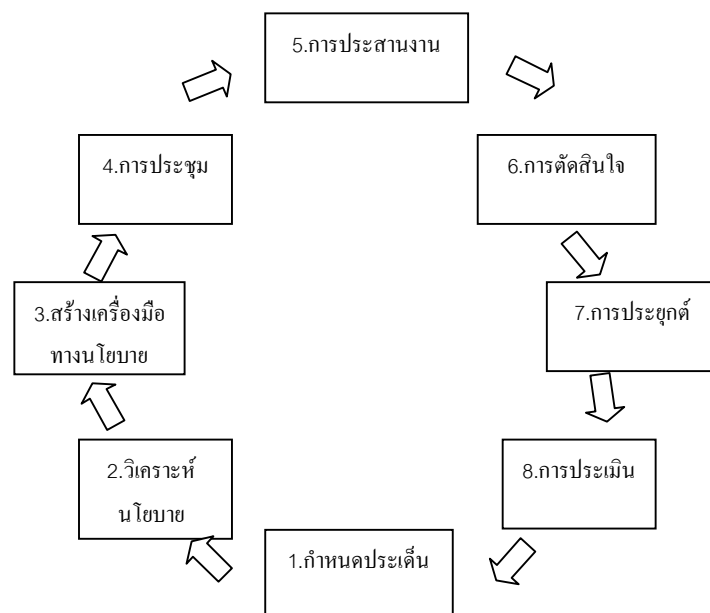
สำหรับการจัดประเภทนโยบายตามแนวคิดของ Birkland (2001) ได้จำแนกนโยบายออกเป็น 3 ประเภท คือนโยบายเกี่ยวกับการกระจายทรัพยากร (Distributive Policy) นโยบายเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรใหม่ (Redistributive Policy) และนโยบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์ (Regulatory Policy) นโยบายประเภทที่สามนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือนโยบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์เชิงแข่งขัน (Competitive regulatory Policy) ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับนโยบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์ตนเอง (Self-regulatory Policy) และนโยบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์เชิงป้องกัน (Protective regulatory Policy) ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับนโยบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์ (Regulatory Policy) ดังนั้นสรุปได้ว่า การจัดประเภทนโยบายของทั้ง 2 แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกันในหลักการแบ่งประเภทและความหมายของการจัดประเภท แตกต่างกันในประเด็นการตั้งชื่อประเภทนโยบาย จากจุดร่วมของการแบ่งประเภทนโยบายทั้ง 2 แนวคิดนี้ จึงสามารถแบ่งนโยบายเป็น 2 กลุ่มใหญ่ . คือ นโยบายเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรและนโยบายเกี่ยวกับการจัดระเบียบกฎเกณฑ์

แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะส่วนใหญ่จะครอบคลุมการวิเคราะห์บทบาทของชนชั้นนำ (elite) และมวลชน (mass) บทบาทของกลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ (pressure groups and interest groups) บทบาทของสถาบันการเมือง (institutionalist) และระบบการเมือง (political system) ที่มีต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะในประเด็นต่าง ๆ นอกจากนี้ การศึกษานโยบายสาธารณะยังให้ความสนใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ผลผลิตนโยบาย (outputs) และผลกระทบ (effects) ของนโยบายสาธารณะที่เกิดขึ้นว่ามีผลสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลผลิตนโยบายและผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งพึงปรารถนาหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่พึงปรารถนา จะต้องมีการประเมินผลเพื่อสำรวจว่าเกิดจากปัญหาและอุปสรรคใด ปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นสามารถปรับปรุงได้หรือไม่ ซึ่งจะนำไปสู่การทบทวนนโยบาย (policy revision) หากไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้จะนำไปสู่การยกเลิกนโยบาย (policy termination) ด้วยเหตุนี้ลักษณะของการศึกษานโยบายจึงมีลักษณะเป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากกว่าการศึกษาเพื่อมุ่งการอธิบายปรากฏการณ์ของนโยบายสาธารณะ (prescriptive rather than descriptive)

### 1.3 กระบวนการทางนโยบาย

การศึกษานโยบายได้มีการศึกษาในด้านกระบวนการทางนโยบายโดยผู้ริเริ่มศึกษา คือ Lasswell ในปี 1956 หลังจากนั้น Brewer ปี 1974 ต่อมา Brewer และ DeLeon ศึกษาในปี 1983 ซึ่งกระบวนการนโยบายประกอบด้วย การริเริ่มนโยบาย การคัดเลือกนโยบาย การประยุกต์ใช้นโยบาย การประเมินนโยบาย และการสิ้นสุดนโยบาย (DeLeon, 2006) ซึ่งกระบวนการนโยบายมีลักษณะเป็นวงจรมีกระบวนการต่อเนื่องกันและมีการปฏิบัติซ้ำ เรียกว่า “วงจรนโยบาย”

วงจรนโยบาย (policy cycle) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้กำหนดแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการสร้างและประยุกต์ใช้นโยบาย ซึ่ง Bridgman และ Davis (2000, cited in Queensland government, 2008) กล่าวว่า วงจรนโยบายเป็นการพัฒนานโยบายสาธารณะที่มีความเป็นพลวัตรและเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ใช้สร้างโครงร่างการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นและเป็นแนวทางการพิจารณาอนุมัตินโยบาย ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดประเด็น (issue identification) 2) วิเคราะห์นโยบาย (policy analysis) 3) สร้างเครื่องมือทางนโยบาย (policy instruments) 4) การประชุม (consultation) 5) การประสานงาน (coordination) 6) การตัดสินใจ (decision) 7) การประยุกต์ (implementation) และ 8) การประเมิน (evaluation) ดังแสดงในภาพ 2.1



ภาพที่ 2.1 วงจรนโยบาย (Policy Cycle)

ที่มา : Bridgman และ Davis (2000)

จากภาพ 2.1 วงจรนโยบายประกอบด้วย 8 ขั้นตอน และไม่จำเป็นต้องเป็นกระบวนการเชิงเส้นตรงหรือเรียงตามลำดับขั้นตอน กล่าวคือ วงจรนโยบายไม่ได้พิจารณาตามลำดับขั้นตอนและกระบวนการแต่พิจารณาในด้านการปฏิบัติและกระบวนการทำซ้ำ อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนหลักดังกล่าวใช้สำหรับการพิจารณาการพัฒนานโยบาย โดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดประเด็น (issue identification) เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในประเด็นปัญหาหรือการสั่งการของรัฐบาลและต้องการการตอบสนองทางนโยบาย ซึ่งประเด็นเหล่านี้มาจากวาระทางนโยบาย และสามารถประเมินประเด็นที่มีความสำคัญต่อวาระทางนโยบายโดยการพิจารณาความตระหนักของสาธารณะต่อประเด็นดังกล่าว มีการแลกเปลี่ยนความตระหนักและความห่วงใยซึ่งต้องการให้เกิดการปฏิบัติขึ้น และเป็นประเด็นสาธารณะที่ต้องการให้รัฐบาลเข้ามาแก้ไข

2) วิเคราะห์นโยบาย (policy analysis) เกี่ยวข้องกับการออกแบบ การพิจารณา และตัดสินใจทางเลือกและลำดับของนโยบาย รวมถึงการนำนโยบายไปใช้และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามนโยบาย

3) สร้างเครื่องมือทางนโยบาย (policy instruments) เป็นหนทางและวิธีการของกระบวนการทางนโยบาย โดยอาจใช้กฎหมาย การประชาสัมพันธ์ การสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล ถนน เป็นต้น และโดยปกติจะผสมผสานหลากหลายเครื่องมือทางนโยบาย ดังนั้นการพิจารณาเลือกเครื่องมือทางนโยบายจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรตระหนักในกระบวนการทางนโยบายซึ่งเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการนำนโยบายไปใช้ และต้องมีการตรวจสอบ พิจารณาอย่างละเอียด รอบคอบในการเลือกใช้เครื่องมือทางนโยบาย

4) การประชุม (consultation) เป็นการสร้างความมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายจากแต่ละบุคคล กลุ่มบุคคลหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นนโยบาย หลักการพื้นฐานของการประชุมคือการกำหนดผู้มีส่วนร่วมเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นบุคคล คณะกรรมการ หรือองค์กรต่างๆ โดยการประชุมสามารถจัดขึ้นได้ทั้งภาครัฐบาลและไม่ใช่ภาครัฐบาล

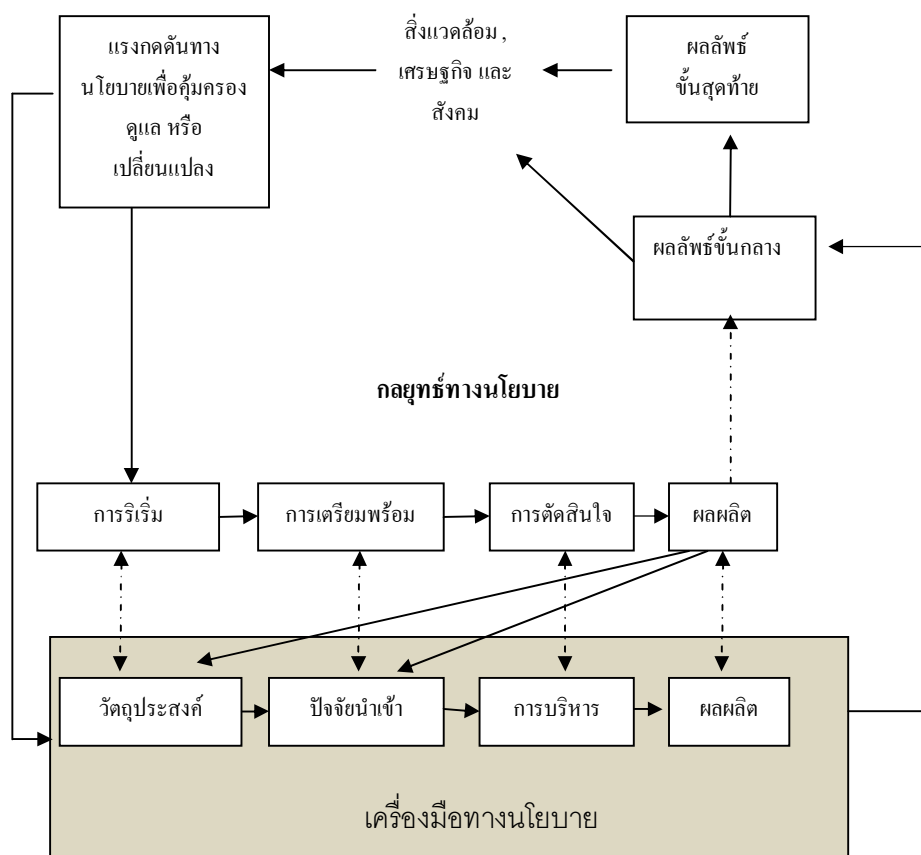
5) การประสานงาน (coordination) ช่วยส่งเสริมให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันในกลยุทธ์ ลำดับความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของนโยบาย การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ มีความสำคัญต่อการร่วมกันในการปฏิบัติด้านการเสนอและรับนโยบาย

6) การตัดสินใจ (decision) การตัดสินใจทางนโยบายเกี่ยวข้องกับการพิจารณาทางเลือกของนโยบายเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

7) การประยุกต์ (implementation) เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติหลังจากได้มีการตัดสินใจปรับนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อวงจรพัฒนานโยบายที่จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างได้ผลในกลยุทธ์ที่เหมาะสม

8) การประเมิน (evaluation) พิจารณาการประเมินในแง่ของการควบคุมประสิทธิผลและลำดับของนโยบายเพื่อพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไรและผลที่ได้รับเป็นที่ต้องการหรือไม่ รวมทั้งแนะนำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายที่มีความจำเป็น

Mickwitz และ Kivimaa (2007) ได้นำเสนอขั้นตอนของวงจรรวมนโยบายแบบบูรณาการ วงจรรวมนโยบายดังกล่าวเป็นรูปแบบกรอบความคิดที่พัฒนาสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสร้างและประยุกต์ใช้นโยบาย ประโยชน์ของการวิเคราะห์ตามรูปแบบนี้ คือ การตรวจสอบระดับความสัมพันธ์กันระหว่างวงจรรวมนโยบายกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ดังแสดงวงจรรวมนโยบายตามแนวคิดของ Mickwitz และ Kivimaa ในภาพ 2.2



ภาพที่ 2.2 วงจรรวมนโยบายแบบบูรณาการ

ที่มา : Mickwitz และ Kivimaa (2007)



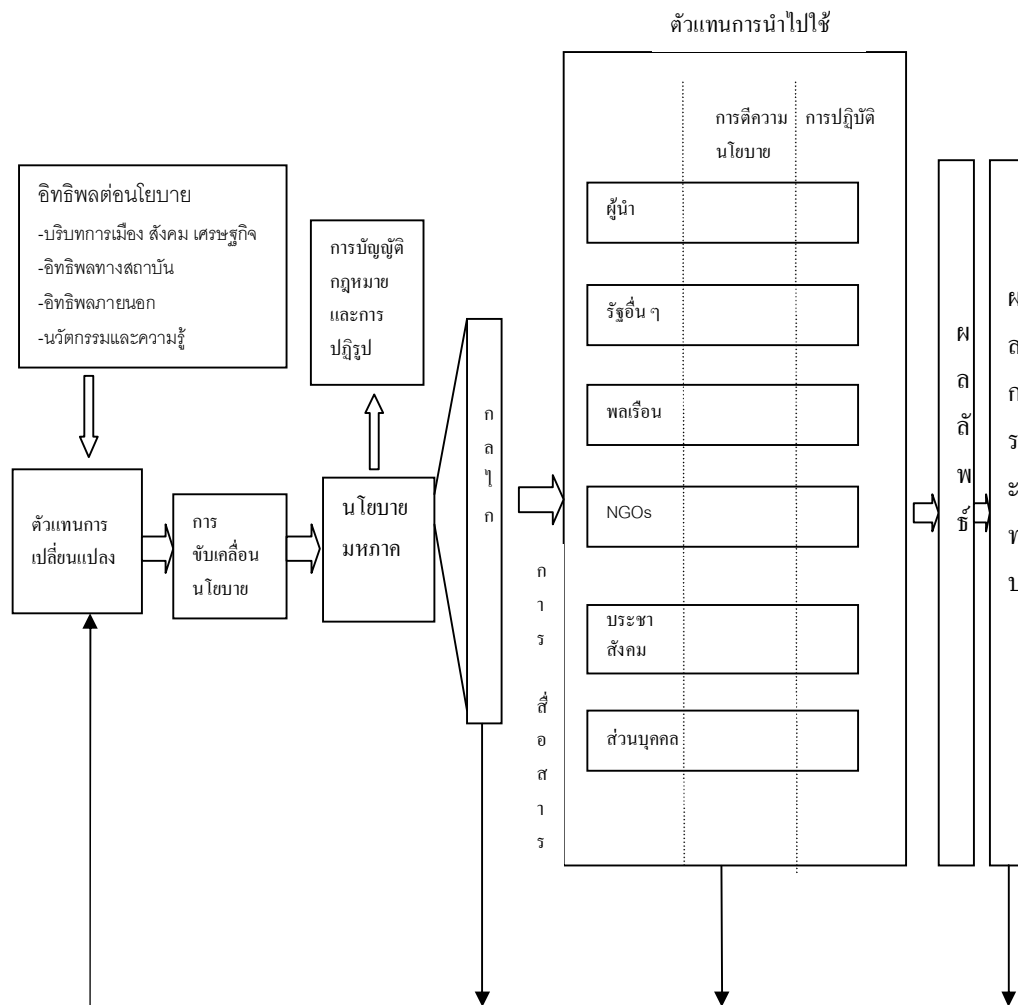
จากภาพ 2.2 แสดงนโยบายเป็น 2 ประเภท คือ กลยุทธ์ทางนโยบาย และ เครื่องมือทางนโยบาย ซึ่งกลยุทธ์ทางนโยบาย หมายถึง การคาดการณ์ไปข้างหน้า การกำหนดเป้าหมาย และลำดับความสำคัญและการระบุวิธีการทางนโยบาย ส่วนเครื่องมือทางนโยบาย หมายถึง ยุทธวิธีที่ทางรัฐบาลใช้เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือรักษาไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งเครื่องมือที่สำคัญคือ กฎ ระเบียบ เครื่องมือทางเศรษฐกิจ และการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร โดยมีคำอธิบายส่วนประกอบเบื้องต้นบางประการในวงจรมโยบาย ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ส่วนประกอบเบื้องต้นบางประการในวงจรมโยบาย

ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
กลุ่มเป้าหมาย (Target groups)	ผู้เกี่ยวข้องกับนโยบาย ยกตัวอย่างในกระบวนการตัดสินใจ ประกอบด้วย องค์กร บริษัท และบุคคลผู้ซึ่งได้รับผลจากการดำเนินนโยบาย
ปัจจัยนำเข้า (Inputs)	สิ่งที่ใช้ในการสร้างผลผลิต เช่น ทรัพยากร ด้านบุคคลและการเงิน เป็นต้น
การบริหาร (Administration)	สิ่งที่กระทำให้เกิดผลผลิต โดยผ่านกระบวนการหรือกิจกรรม
ผลผลิต (outputs)	ผลจากกระบวนการบริหารและสิ่งที่กลุ่มเป้าหมายได้รับ เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างผลจากการบริหารภายใน ดังนั้นจึงมีประโยชน์ที่จะใช้สิ่งที่กลุ่มเป้าหมายได้รับเป็นผลผลิต
ผลลัพธ์ (Outcome)	ผลที่กลุ่มเป้าหมายจะได้รับหลังจากผลผลิต แบ่งเป็นผลลัพธ์ขั้นต้น ขั้นกลางและขั้นสุดท้าย โดยส่วนใหญ่แล้วผลลัพธ์ไม่ได้เกิดขึ้นเนื่องมาจากผลผลิตของนโยบายเพียงอย่างเดียว แต่เกิดขึ้นจากหลายปัจจัย นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายยังไม่สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจนว่าเกิดขึ้นมาจากผลของนโยบาย

ที่มา : Mickwitz และ Kivimaa (2007)

การสร้างรูปแบบกระบวนการทางนโยบายเป็นการสรุปย่อให้สามารถทำความเข้าใจกระบวนการนโยบายได้ง่ายและชัดเจน การระบุประเด็นปัญหาที่ต้องการวิเคราะห์ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นเป็นไปได้ง่ายและสามารถทำนายนโยบายที่จะเกิดขึ้นรวมทั้งผลที่จะได้รับตามมา (Dye, 2002) การศึกษารูปแบบกระบวนการทางนโยบายจึงเป็นการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อทำความเข้าใจกระบวนการทำงานของนโยบาย มีการนำเสนอในลักษณะกรอบแนวคิดโดย Baginski และ Soussan (2008) ดังแสดงในภาพ 2.3



ภาพที่ 2.3 รูปแบบกระบวนการทางนโยบาย (Policy Process Model)

ที่มา :Baginski และ Soussan (2008)

รูปแบบกระบวนการทางนโยบายข้างต้นได้รวมการอธิบายภาครัฐและสังคมของการพัฒนาและการประยุกต์ใช้นโยบายไว้ด้วยกัน ลักษณะสำคัญที่สุดของกระบวนการทางนโยบายคือกระบวนการต่อเนื่องและทำซ้ำ ในระดับง่ายที่สุดการพัฒนาและการประยุกต์ใช้นโยบายมีอิทธิพลต่อกันอย่างต่อเนื่อง ด้วยความพยายามในการประยุกต์ใช้นโยบาย สถานการณ์และเหตุการณ์ใหม่จะเกิดขึ้นซึ่งส่งผลสะท้อนต่อการปรับปรุงและและปฏิรูปนโยบาย จากกระบวนการดังกล่าวทำให้การเชื่อมต่อดวงจรนโยบายมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยมีส่วนประกอบหลักของรูปแบบกระบวนการทางนโยบาย ดังนี้

**อิทธิพล** มีอิทธิพลหลากหลายประการที่ส่งผลต่อการพัฒนานโยบายซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คือ หลักกำหนดระยะทาง (milestones) นโยบาย การเมือง และบริบททางการเมือง โดยหลักกำหนดระยะทางนโยบายมีลักษณะเป็นเชิงบริบท อาทิ บริบททางการเมืองและเศรษฐกิจ อิทธิพลทางสถาบัน อิทธิพลภายนอก และนวัตกรรมและความรู้

**ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง** สามารถเป็นได้ทั้งบุคคลและสถาบันผู้ซึ่งเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้เกี่ยวข้องกับนโยบายที่มีความแตกต่างกันอาจมีการตอบสนองในทิศทางตรงกันข้ามกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสถาบันและมุมมองของแต่ละบุคคล

**การขับเคลื่อนนโยบาย** การขับเคลื่อนทางนโยบายและตัวแทนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยกันภายใต้แรงกดดันที่มากขึ้นจากประเด็นหลักทางนโยบายทำให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบาย และผลักดันให้ดำเนินนโยบายไปในทิศทางและเวลาที่แน่นอน การขับเคลื่อนนี้อาจจะสร้างพลังผลักดันอย่างเพียงพอที่จะนำไปสู่การขจัดอุปสรรคในนโยบาย

**นโยบายมหภาคและเนื้อหาโยบาย** ผลลัพธ์ของกระบวนการพัฒนานโยบาย คือ นโยบายมหภาค โดยทั่วไปแล้วมักจะอยู่ในรูปของเอกสารทางนโยบาย ประกอบด้วยข้อความแสดงถึงเป้าหมายและลำดับความสำคัญ เป้าหมายเหล่านี้กำหนดความมุ่งหมายของนโยบายและทิศทางในการประยุกต์ใช้กลไกทางนโยบาย

**การติดต่อสื่อสาร** ความตระหนักเกี่ยวกับการกระตุ้นนโยบายใหม่เป็นสิ่งจำเป็นหลังจากการอนุมัตินโยบายแล้ว การนำนโยบายไปปฏิบัติควรมีความเข้าใจในแนวคิดและตรรกะของนโยบายทั้งด้านตัวแทนภาครัฐและสังคมโดยทั่วไป การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารเป็นวิธีการหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความตระหนักในนโยบาย

**การประยุกต์ใช้นโยบาย** กลไกนโยบายในนโยบายมหภาคเป็นจุดเริ่มต้นของการประยุกต์นโยบายโดยตัวแทนภาครัฐ และไม่ใช่ภาครัฐในบางกรณี เช่น NGOs เป็นต้น

โดยสรุป กระบวนการทางนโยบาย ประกอบด้วย 3 กระบวนการหลัก คือ 1) การกำหนดนโยบาย 2) การประยุกต์ใช้นโยบายหรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 3) การประเมินผลนโยบาย และในกระบวนการกำหนดนโยบายประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ การกำหนดประเด็น การวิเคราะห์นโยบาย การสร้างเครื่องมือ นโยบาย การสร้างควมมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการพิจารณาทางเลือกนโยบายเพื่อกำหนดนโยบาย

กระบวนการทางนโยบายที่มีความสำคัญและส่งผลต่อผลลัพธ์ของนโยบาย คือ กระบวนการประยุกต์ใช้นโยบายหรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยต้องใช้ทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและได้ผลลัพธ์ เป้าหมายที่พึงประสงค์ การบริหารนโยบายต้องใช้กลยุทธ์ทางนโยบายและเครื่องมือทางนโยบายที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือรักษาไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

จากการนำนโยบายไปประยุกต์ใช้จะทำให้เกิดเหตุการณ์ สถานการณ์ และผลลัพธ์ของนโยบาย อันส่งผลให้เกิดการปรับปรุงนโยบายและนำไปสู่การกำหนดนโยบายต่อไป ดังนั้น กระบวนการนโยบายจึงมีลักษณะเป็นวงจรที่มีการดำเนินการต่อเนื่องและเป็นวงจรซ้ำกลับไปสู่จุดเริ่มต้นใหม่ คือ การกำหนดนโยบาย จึงกล่าวได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการทางนโยบายสำคัญก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านผลลัพธ์ของนโยบายรวมทั้งมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การกำหนดนโยบาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

## ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี การนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยนำเสนอสาระในตอนนี้จำแนกเป็น 3 หัวข้อ คือ 2.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 2.2 ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 2.3 กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังสาระสำคัญโดยสังเขป ดังนี้

### 2.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ในพจนานุกรมเว็บสเตอร์ (Webster; cited in Sabatier & Mzmanian, 1983, p. 143) อธิบายความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ตรงตัวว่า หมายถึง กระบวนการนำการตัดสินใจของนโยบายหลักที่อยู่ในรูปต่าง ๆ ไปปฏิบัติ เช่น นำกฎหมาย คำพิพากษาของศาล คำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาตามระบอบรัฐสภา หรือมติของคณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ไปปฏิบัติ แต่สำหรับในวรรณกรรมการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว อธิบายความหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้กว้างกว่านั้น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

Mazmanian & Sabatier (1981, pp. 5-6; cited in Alexander, 1985, p. 405) นิยามว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการนำการตัดสินใจของนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งปกติกำหนดในรูปพระราชบัญญัติ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามธรรมดากระทำผ่านขั้นตอนต่าง ๆ หลายขั้น เริ่มตั้งแต่การเสนอร่างพระราชบัญญัติไปจนเกิดการทำตามโดยหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และการทำตามของกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนเกิดผลกระทบที่เป็นไปตามที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ และท้ายที่สุด มีการแก้ไขหรือพยายามแก้ไขพระราชบัญญัติ”

Gerston (1983, p. 95) อธิบายว่า นโยบายสาธารณะเป็นสิ่งที่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมาย ค่านิยมและความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ของบรรดาผู้มีอำนาจ ซึ่งเกิดจากการที่พวกเขาประสบวิกฤติและการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ แต่ว่านโยบายในตัวเองไม่ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ นโยบายเป็นเพียงตัวกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้นโยบายเกิดผลขึ้นมาจริง หน่วยงานของรัฐบาลก็ต้องแปลงนโยบาย เช่น แปลงกฎหมายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นสิ่งที่แสดงกระบวนการแปลงแผนต่าง ๆ ในทางนโยบายไปสู่ความเป็นจริง เมื่อมองเผิน ๆ แล้ว อาจเข้าใจว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามมาโดยอัตโนมัติโดยที่รัฐบาลและผู้กำหนดนโยบายสามารถสั่งการได้ แต่ความจริงนั้นก็มักมีช่องว่างระหว่างกฎหมายหรือระเบียบกับการปฏิบัติจริงอยู่เสมอ

Ripley & Franklin (1986, p. 4) อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากที่กฎหมายได้ให้อำนาจแก่แผนงาน นโยบาย หรือให้ผลประโยชน์หรือผลผลิตบางอย่างที่จับต้องได้ ซึ่งหมายถึงกลุ่มของกิจกรรมที่ตามมากับเจตนาของแผนงานหรือผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยกรกระทำหรือไม่กระทำของตัวแสดงหลายคน โดยเฉพาะข้าราชการ การออกแบบให้แผนงานบังเกิดผล มีวิธีการที่มองเห็นได้ชัดว่าจะบรรลุจุดมุ่งหมาย

Edward III (1980, pp. 1-2) อธิบายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่อยู่ระหว่างการกำหนดนโยบายกับผลลัพธ์ของนโยบายที่ได้รับ ถ้าหากนโยบายไม่เหมาะสมและไม่สามารถแก้ปัญหาที่ออกแบบได้ ก็อาจจะล้มเหลวตั้งแต่แรกโดยไม่ต้องไปสนใจว่าการนำไปปฏิบัติจะเป็นเพียงใด

Nagamura & Smallwood (1980, p.21) อธิบายว่ากระบวนการนโยบายมีความซับซ้อน การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการนโยบายอีกทั้งยังเชื่อมโยงและพึ่งพาอาศัยกับส่วนอื่นของกระบวนการนโยบาย

Fullan (2001, p.69) อธิบายว่ากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการนำความคิดไปสู่การปฏิบัติ มีการจัดระบบโครงสร้างของกิจกรรมและกำหนดชุดของกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายของนโยบาย

สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการหลังจากที่กฎหมายผ่านสภาหรือนโยบายได้รับการอนุมัติ เป็นกิจกรรมของการนำนโยบายที่อยู่ในรูปของกฎหมาย นโยบายระเบียบ คำสั่งหรือรูปแบบอื่น ๆ ไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการที่อยู่ระหว่างการก่อรูปนโยบายและผลลัพธ์

## 2.2 ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สำคัญ คือ ผลงานของ Pressman และ Wildavsky (1973) ศึกษาความแตกต่างระหว่างวัตถุประสงค์ของแผนและผลการนำแผนไปปฏิบัติ ผลการศึกษาสรุปว่า ความล้มเหลวสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ผู้กำหนดนโยบายไม่เข้าใจความซับซ้อนของการทำงานประสานกันระหว่างกิจกรรมในแผนงานรวมทั้งความหลากหลายขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เพิ่มความซับซ้อนในการกำหนดนโยบายและเพิ่มความเป็นไปได้ต่อความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และพวกเขายังสรุปเพิ่มเติมว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหากนโยบายและแผนที่กำหนดขึ้นมาจากฐานความคิดอันไม่สมเหตุสมผลระหว่างนโยบายและผลลัพธ์ที่ต้องการ

Sabatier และ Mazmanian (1983) ศึกษาในประเด็นตรงกันข้ามกับ Pressman และ Wildavsky คือ ศึกษาความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในกรณีศึกษาการบริหารพื้นที่ชายฝั่งและพื้นดินของคณะกรรมการบริหารชายฝั่งเมืองแคลิฟอร์เนีย Sabatier และ Mazmanian กำหนดลักษณะของการนำนโยบายไปปฏิบัติอันนำไปสู่ความสำเร็จด้านผลลัพธ์และทดสอบเกณฑ์ดังกล่าวกับกรณีศึกษาอื่น ๆ (Mazmanian and Sabatier, 1989) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า เกณฑ์สำคัญของความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย 6 เกณฑ์ คือ 1) ความชัดเจนและความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ 2) ความสมเหตุสมผลระหว่างวัตถุประสงค์ของนโยบายและการปฏิบัติ 3) หน่วยงานมีทรัพยากรและอำนาจเพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4) ผู้จัดการมีทักษะในการบริหารและมีพันธสัญญาต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ 5) ได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชนและผู้มีส่วนได้เสีย และ 6) สภาพเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางนโยบายเอื้ออำนวยต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ในภาพรวมทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติมีอยู่ 3 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีบนลงล่าง (top-down theories) 2) ทฤษฎีล่างขึ้นบน (bottom-up theories) และ 3) ทฤษฎีผสม (hybrid theories) ซึ่งทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 3 กลุ่ม มีลักษณะที่สำคัญแตกต่างกัน โดยสรุป คือ (Pulzi & Treib, 2007; Hill, 2005; Joseph, 2008)

**1. ทฤษฎีบนลงล่าง** เน้นว่า ผู้ตัดสินใจมีความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์นโยบายให้ชัดเจน และควบคุมการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ การนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มจากการตัดสินใจของรัฐบาลกลาง นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีระบบ ถือว่า นโยบายเป็นผลโดยตรงที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ และมักไม่สนใจผลกระทบที่มาจากตัวผู้ปฏิบัติทฤษฎีนี้จึงกำหนดให้นโยบายเป็นปัจจัยนำเข้าส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิต โดยมีนักวิชาการสำคัญในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น Pressman และ Wildavsky (1973) Van Meter และ Van Horn (1975) Bardach (1977) Sabatier และ Mazmanian (1983) เป็นต้น

#### 1) แนวคิดของ Pressman และ Wildavsky

งานของ Pressman และ Wildavsky ปี ค.ศ. 1973 เป็นไปตามตัวแบบเหตุผล เริ่มจากการมีสมมติฐานว่าผู้ตัดสินใจส่วนกลางเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบาย การวิจัย จึงทำเพื่อวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นอุปสรรคของการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ เขาจึงมองการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นระบบปฏิสัมพันธ์ (interaction) ระหว่างวัตถุประสงค์กับการกระทำที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น และเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linear relationship) สำหรับทางด้านต้นทาง ต้องกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบและมีระเบียบวิธีการที่จะทำให้ให้นโยบายชัดเจนที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนปลายทาง หน่วยปฏิบัติก็ต้องมีทรัพยากรเพียงพอ มีความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีการควบคุมตามลำดับชั้น

#### 2) แนวคิดของ Van Meter และ Van Horn

งานของ Van Meter และ Van Horn ปี ค.ศ. 1975 เป็นงานที่อธิบายในเชิงทฤษฎีมากกว่างานของ Pressman และ Wildavsky แต่สิ่งที่เริ่มเหมือนกัน คือ ศึกษาว่าผลลัพธ์ผลลัพธ์ของนโยบายเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ส่วนที่ต่างไป คือ มีการใช้ตัวแบบวิเคราะห์ที่ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ Van Meter และ Van Horn เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายและการเห็นพ้องกันในจุดมุ่งหมายเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของนโยบาย

#### 3) แนวคิดของ Bardach

งานของ Bardach ปี ค.ศ. 1977 เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการเมือง จึงเสนอให้ใช้เกมเป็นเครื่องมืออธิบายการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความคิดของ Bardach มีอิทธิพลต่อทฤษฎีล่างขึ้นบน แต่เขาก็มุ่งให้คำแนะนำแก่ผู้ตัดสินใจซึ่งทำให้เขาถูกจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีบน

ลงล่าง คำแนะนำที่สำคัญของเขา คือ การให้เขียนภาพจินตนาการ (scenario writing) ซึ่งหมายความว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติอาจประสบความสำเร็จได้ หากผู้กำหนดนโยบายเข้าใจ โครงสร้างของเกมการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างดี

#### 4) แนวคิดของ Sabatier และ Mazmanian

งานของ Sabatier และ Mazmanian ในปี ค.ศ. 1979 , 1980 รวมทั้ง 1983 ทำให้เขาถูกจัดให้เป็นนักวิชาการหลักในกลุ่มทฤษฎีบนลงล่าง เขาวิเคราะห์นโยบายที่ตัดสินใจโดยรัฐบาล และถือว่าขั้นการก่อรูปนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติแยกออกจากกันได้ Sabatier และ Mazmanian เสนอตัวแบบว่า มีตัวแปรที่ทำให้นโยบายมีประสิทธิภาพ 6 ตัวแปร ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์นโยบายชัดเจนและคงเส้นคงวา (2) นโยบายอยู่บนฐานทฤษฎีเชิงสาเหตุและผลที่ถูกต้อง (3) การจัดโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติดีพอ (4) ผู้ปฏิบัติผูกพันกับจุดมุ่งหมายของนโยบาย (5) กลุ่มผลประโยชน์และผู้มีอำนาจทางการบริหารและนิติบัญญัติสนับสนุน และ (6) ไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอันตรายจากเงื่อนไขทางสังคมและเศรษฐกิจ แม้ว่า Sabatier และ Mazmanian ยอมรับว่าการควบคุมตามลำดับขั้นนั้นในทางปฏิบัติกระทำได้ยาก และอาจเป็นเงื่อนไขที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติล้มเหลว แต่เขาก็เห็นว่าควรออกแบบนโยบายและจัดโครงสร้างการนำไปปฏิบัติให้ดี

2. ทฤษฎีล่างขึ้นบน มีแนวคิดแตกต่างกับทฤษฎีบนลงล่าง โดยเห็นว่าผู้ปฏิบัติในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติในการให้บริการตามนโยบาย รวมทั้งเห็นว่า กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการต่อรองที่เกิดขึ้นในเครือข่ายของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทำให้ทฤษฎีนี้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากขึ้นเนื่องจากมองว่านโยบายเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และนำผลการสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนได้เสียในนโยบายมาปรับเปลี่ยน แก้ไข นโยบาย ให้สอดคล้องกับการนำไปปฏิบัติ การศึกษาในกลุ่มนี้เริ่มจากระดับล่าง ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และปฏิเสธความคิดว่านโยบายเริ่มจากส่วนบนที่คนข้างล่างต้องยึดถือปฏิบัติตาม เพราะกลุ่มนี้เห็นว่าคนข้างล่างหรือผู้ปฏิบัติซัดลพินิจและใกล้ชิดกับปัญหามากกว่า ส่วนบนหรือผู้กำหนดนโยบาย โดยมีนักวิชาการสำคัญในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น Lipsky (1980) Elmore (1980) Hjern และ Hjern (1981) เป็นต้น

#### 1) แนวคิดของ Lipsky

Lipsky วิเคราะห์พฤติกรรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ เช่น ครู นักสังคมสงเคราะห์ ตำรวจ แพทย์ เขาเห็นว่าการศึกษาก่อนนำนโยบายไปปฏิบัติควรศึกษาปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างผู้ปฏิบัติในพื้นที่กับประชาชน ซึ่งนักวิชาการบางคน เช่น Hudson เห็นด้วยว่า เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติมีอำนาจ



ควบคุมผู้ให้บริการ เพราะมีอิสระจากหน่วยงาน แหล่งที่มาของอำนาจที่สำคัญคือ การใช้ดุลพินิจ  
ในขณะปฏิบัติงาน

## 2) แนวคิดของ Elmore

จุดสำคัญของเอลมอร์อยู่ที่การเสนอแนวทางในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ เขา  
เห็นว่าควรเปลี่ยนความจากเดิมที่วิเคราะห์แบบ “การสร้างแผนภาพจากหน้าไปหลัง” (forward  
mapping) ซึ่งหมายถึงทฤษฎีบนลงล่าง ซึ่ง Elmore เห็นว่ามีจุดอ่อนที่ร้ายแรงที่มีฐานคิดว่า ผู้  
กำหนดนโยบายสามารถควบคุมกระบวนการต่าง ๆ เช่น กระบวนการทางด้านองค์การ การเมือง และ  
เทคโนโลยี เพื่อให้สามารถมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ เขาเห็นว่า ควรมองย้อนกลับจาก  
ข้างล่างขึ้นไป ซึ่งเขาเรียกว่า “การสร้างแผนภาพจากหลังมาหน้า” (backward mapping) หรือ  
ทฤษฎีล่างขึ้นบน โดยการเริ่มต้นจากตัวปัญหาและศึกษาว่าหน่วยงานระดับท้องถิ่นลงมือ  
แก้ปัญหาในข้อใด หรืออีกนัยหนึ่ง ศึกษาการปรับตัวของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานที่นำ  
นโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมีทั้งการปรับตัวก่อนนโยบายและการปรับนโยบายให้เข้ากับหน่วยงานและ  
ผู้ปฏิบัติงาน

## 3) แนวคิดของ Hjern

Hjern ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดกับ Porter และ Hull ทั้งสามคนนี้ได้พัฒนาระเบียบวิธี  
ศึกษาเครือข่ายเชิงประจักษ์ (empirical network methodology) เพื่อใช้สำหรับศึกษากระบวนการ  
นำนโยบายไปปฏิบัติ Hjern และคณะ เห็นว่า นักวิจัยต้องยอมรับว่าการให้บริการเกี่ยวข้องกับ  
บุคลิกของตัวแสดงและองค์การที่หลากหลาย ดังนั้น การวิจัยควรเริ่มด้วยการระบุว่าเครือข่ายของ  
ตัวแสดงอยู่ที่ไหนก่อน จากนั้นจึงศึกษาวิธีการแก้ปัญหาของตัวแสดง

**3. ทฤษฎีสวม** พยายามบูรณาการ โดยรวมเอาส่วนสำคัญของทฤษฎีทั้งสอง รวมถึง  
ทฤษฎีอื่น ๆ เข้าด้วยกัน ให้ความสำคัญกับการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการ  
กำหนดนโยบาย ความชัดเจนสมเหตุสมผลของนโยบาย และด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่ส่งผลต่อ  
การนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ นโยบาย การปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และ  
การปรับตัวของหน่วยงานปฏิบัติ หัวใจของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อนำ  
นโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ และปรับเปลี่ยน แก้ไข นโยบาย โดยมีนักวิชาการสำคัญ  
ในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น Elmore (1986) Sabatier (1986) และ Winter (1990) เป็นต้น

### 1) แนวคิดของ Elmore

Elmore เคยอยู่กลุ่มทฤษฎีล่างขึ้นบน ต่อมางานของเขา ปี ค.ศ. 1986 ได้รวมเอาแนวทาง  
ทั้งสองแนวเข้าด้วยกัน Elmore เห็นว่าความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับทั้งสองทฤษฎีซึ่งเกี่ยวพัน  
กัน ผู้กำหนดนโยบายควรสนใจทั้งเครื่องมือและทรัพยากรของนโยบายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

นโยบาย ซึ่งเป็นจุดสนใจของทฤษฎีบนลงล่าง ขณะเดียวกันก็ต้องสนใจการจูงใจ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นจุดสนใจทฤษฎีล่างขึ้นบนด้วย

## 2) แนวคิดของ Sabatier

Sabatier ร่วมกับ Jenkins-Smith เสนอ “กรอบแนวคิดการผสมผสานการผลักดัน” (advocacy coalition framework) ซึ่งปฏิเสศกระบวนการนโยบายแบบขั้นตอนและมุ่งอธิบายการเปลี่ยนแปลงนโยบายในภาพรวมทั้งหมด กรอบแนวคิดนี้คล้ายกับทฤษฎีล่างขึ้นบน ซึ่งเริ่มจากปัญหา นโยบาย และกำหนดว่าตัวแสดงที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหานั้นมีใครและมีลักษณะอย่างไรบ้าง ยิ่งกว่านั้น Sabatier ยังได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ นโยบาย และเงื่อนไขทางสังคมและเศรษฐกิจที่มีผลต่อการกำหนดนโยบาย

## 3) แนวคิดของ Winter

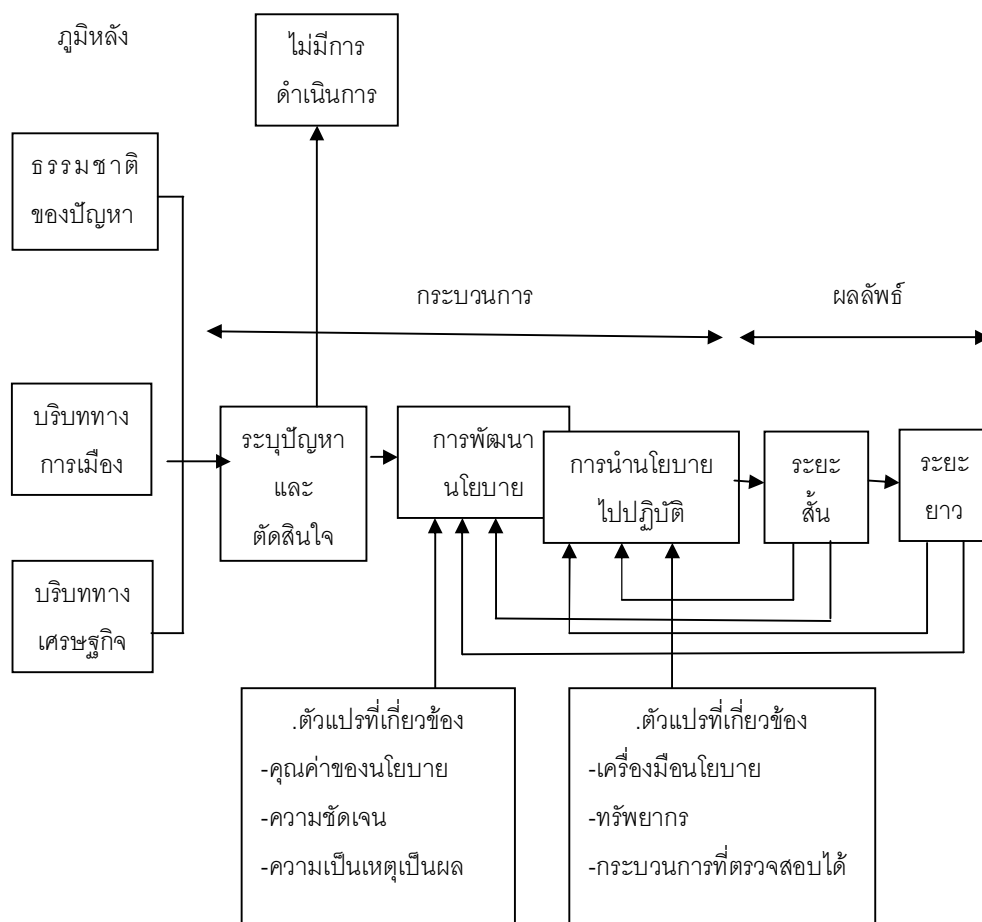
งานของ Winter ปี ค.ศ. 1990 แก้ปัญหาการแยกการกำหนดนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติได้สำเร็จ โดยชี้ให้เห็นผลกระทบของการกำหนดนโยบายที่มีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติงานของเขาต่างจากทฤษฎีบนลงล่างตรงที่ Winter ไม่ได้สนใจขั้นการกำหนดนโยบายอย่างเดียว แต่สนใจลักษณะบางอย่างของการกำหนดนโยบาย เช่น ความขัดแย้ง หรือ ความสนใจของผู้สนับสนุนนโยบาย ซึ่งมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

โดยสรุป ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติสรุปได้ 3 กลุ่ม คือ ทฤษฎีบนลงล่าง ทฤษฎีล่างขึ้นบน และทฤษฎีผสม โดยทฤษฎีบนลงล่างเน้นการควบคุมกระบวนการจากผู้กำหนดนโยบายมาสู่ผู้ปฏิบัติ ส่วนทฤษฎีล่างขึ้นบน เน้นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติและเครือข่ายการปฏิบัติ ทฤษฎีทั้งสองแม้จะมีพื้นฐานแนวคิดต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในด้านขององค์ความรู้ ทฤษฎีทั้งสองมีส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถมองเห็นภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ทุกระดับ ดังนั้นจึงเป็นที่มาของทฤษฎีผสม ที่นำเอาจุดแข็งและจุดอ่อนของทั้งสองทฤษฎีมาผสมกัน โดยทฤษฎีผสมให้ความสำคัญกับการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการกำหนดนโยบาย ความชัดเจนสมเหตุสมผลของนโยบาย และด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ นโยบาย การปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร การปรับตัวของหน่วยงานปฏิบัติ เป็นต้น

## 2.3 กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Friedman (2003) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านสุขภาพของเด็ก โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องจำนวน 9 ตัวแปร คือ 1) ความสอดคล้องกันของนโยบายในเรื่องระบบ หลักการ และ แนวคิด 2) ระบบสนับสนุนจากองค์กรหรือภาคส่วนอื่นในการพัฒนาระบบนโยบาย 3) ความชัดเจนของนโยบายที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ

เป้าหมายของนโยบาย 4) นโยบายมีความสอดคล้องกับทฤษฎีอย่างเป็นเหตุเป็นผล 5) วิธีการที่ใช้ในการพัฒนานโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ 6) การเลือกใช้เครื่องมือนโยบายในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 7) ความเพียงพอของทรัพยากรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 8) การกำกับควบคุมกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 9) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังแสดงกรอบแนวคิดในภาพ 2.4



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ  
ที่มา : Friedman (2003)

การพัฒนานโยบายและน่านโยบายไปปฏิบัติ เริ่มต้นจากการตระหนักถึงปัญหาที่ต้องมีการจัดการแก้ไขโดยเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประชากรจำนวนมาก การพิจารณาปัญหาต้องมองในมุมกว้าง คือ บริบทด้านการเมือง เศรษฐกิจ และปัจจัยเชิงระบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นจึงระบุปัญหาทางนโยบายและตัดสินใจนำไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นนโยบายและกลยุทธ์ในการนำไปสู่การปฏิบัติ

จากภาพ 2.4 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนานโยบายกับการน่านโยบายไปปฏิบัติมีส่วนที่ทับซ้อนกันอยู่เนื่องจากในขณะที่มีการพัฒนานโยบายก็จะมีการน่านโยบายไปปฏิบัติในกระบวนการพัฒนานโยบายด้วย และในกระบวนการน่านโยบายไปปฏิบัติเมื่อพบข้อบกพร่องที่ควรปรับปรุง แก้ไข ก็จะไปสู่การพัฒนานโยบาย โดยมีตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ของนโยบาย เช่น คุณค่าของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย ความสอดคล้องกับทฤษฎีอย่างมีเหตุผล การเลือกเครื่องมือทางนโยบาย เป็นต้น

กระบวนการพัฒนานโยบายและการน่านโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการแสดงการเคลื่อนไหวของนโยบายในระบบใดระบบหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งระบบ ถ้านโยบายและการดำเนินการตามนโยบายต้องอาศัยความร่วมมือกันจากหลายภาคส่วน ดังนั้นกระบวนการน่านโยบายไปปฏิบัติจะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับหลายภาคส่วน ผลจากการน่านโยบายไปปฏิบัติจะนำไปสู่ผลลัพธ์ทางนโยบายทั้งแบบระยะสั้นและระยะยาว หากผลลัพธ์ที่ต้องการจากการดำเนินนโยบายไม่เกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จำเป็นต้องมีการพัฒนานโยบายใหม่หรือปรับเปลี่ยนวิธีการน่านโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของนโยบายที่ต้องการ

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและน่านโยบายไปปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดระหว่างการพัฒนานโยบายและการน่านโยบายไปปฏิบัติ โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนานโยบาย คือ คุณค่าของนโยบาย ความชัดเจน และความเป็นเหตุเป็นผลของนโยบาย และตัวแปรที่เกี่ยวข้องในกระบวนการน่านโยบายไปปฏิบัติ คือ เครื่องมือ นโยบาย ทฤษฎี และกระบวนการที่ตรวจสอบได้สำหรับใช้ในการประเมินผลนโยบาย ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดทั่วไปสำหรับการน่านโยบายไปปฏิบัติ

ด้านการศึกษามีการเสนอกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์นโยบายและการวิเคราะห์การน่านโยบายไปปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาครู โดย Cheng and Cheung (1995) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดการวิเคราะห์นโยบายทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 กรอบ คือ 1) การวิเคราะห์เบื้องหลังของนโยบายและปัญหาของนโยบาย รวมทั้งหลักการ แนวคิดต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย 2) นำเสนอทิศทางเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบาย

กระบวนการวางแผน ข้อจำกัดของนโยบาย และการวางแผนปฏิบัติ (action plan) 3) การวิเคราะห์ การนำนโยบายไปปฏิบัติ และระบุความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติจริงกับการวางแผน และ 4) วิเคราะห์ผลของนโยบาย รวมทั้งนโยบายที่คาดหวังและผลลัพธ์ทางการศึกษา

สำหรับการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความแตกต่างระหว่างนโยบาย และแผนที่กำหนดขึ้นกับการนำไปปฏิบัติ ใน 4 ด้าน คือ 1) การเตรียมความพร้อมเพื่อนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ 2) ความพร้อมด้านทรัพยากร 3) กรอบเวลาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 4) การเตรียมการด้านกฎ ระเบียบ กฎหมาย โดยมีสาระสำคัญของแต่ละด้าน ดังนี้

#### 1) การเตรียมความพร้อมเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้นโยบายด้านการศึกษานำไปปฏิบัติได้อย่างราบรื่น เกิดผลสำเร็จตาม เป้าหมายของนโยบาย จึงมีความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติใน หลายประเด็น คือ ด้านความรู้ ด้านจิตใจ และเทคโนโลยี โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อาทิ เจ้าหน้าที่ ของรัฐที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน รวมทั้งผู้ปกครอง ควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายในด้านเนื้อหาของนโยบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายของนโยบายอันจะนำไปสู่การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ความพร้อมด้านจิตใจคือ แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัตินโยบายเป็นสิ่งกระตุ้นสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติเนื่องจากแสดงถึง ความเต็มใจ ตั้งใจ ที่จะปฏิบัติตามนโยบาย และความพร้อมด้านเทคโนโลยี เป็นการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

หากปราศจากการเตรียมความพร้อมเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะความ พร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับนโยบาย และความพร้อมด้านจิตใจ ครูและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง อาจจะไม่มีความเต็มใจ ตั้งใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น การบังคับให้นำนโยบายไปปฏิบัติโดยปราศจากความพร้อมดังกล่าวอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงลบ เนื่องจากเป็น เพียงการยอมทำตามนโยบายที่เป็นการบังคับ และถ้าเป้าหมายของนโยบายต้องการพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น การเตรียมความพร้อมด้านความรู้ และจิตใจของผู้ปฏิบัติเป็นสิ่งจำเป็น ประการแรกในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

#### 2) ความพร้อมด้านทรัพยากร

ความพร้อมด้านทรัพยากรเป็นสิ่งสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ หากปราศจาก ความพร้อมด้านทรัพยากรจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมีอุปสรรค หรือเกิดความยากลำบาก ในประการต่าง ๆ ได้ ทรัพยากรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายทางการศึกษาไปปฏิบัติ คือ ทรัพยากรมนุษย์ อุปกรณ์และเครื่องมืออำนวยความสะดวก สถานที่หรือพื้นที่ในการดำเนินงาน

และเงินงบประมาณ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยในขั้นแรกที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงขึ้นอยู่กับความพร้อมของทรัพยากร

### 3) ระยะเวลาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องใช้เวลาในการดำเนินงานตามแผนและนโยบาย มีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน และตารางการดำเนินงานมีความยืดหยุ่น ปัจจัยสำคัญคือ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติรวมทั้งบุคคล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เวลากับการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเพียงพอ เช่น การนำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติในฮ่องกงมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและอนุญาตให้โรงเรียนสามารถกำหนดทางเลือกในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในแนวทางของแต่ละโรงเรียนได้ด้วย

### 4) การเตรียมการด้านกฎระเบียบ กฎหมาย

การนำนโยบายด้านการศึกษาไปปฏิบัติควรมีการดำเนินการสอดคล้องกับกฎระเบียบ และกฎหมายที่กำหนดขึ้น หากมีการดำเนินการนอกเหนือ หรือขัดกับกฎระเบียบ กฎหมายที่มีอยู่จะทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินงาน นอกจากนั้นแล้ว ในการนำนโยบายด้านการศึกษาไปปฏิบัติ ควรมีการกำหนดกฎหมาย ระเบียบ ที่สนับสนุนและเอื้ออำนวยต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Luke และ McArdle (2009) เสนอรูปแบบการนำกระบวนการวิจัยเป็นฐาน (research-based) เพื่อใช้ในการพัฒนาและนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีจุดเน้นเกี่ยวกับความรู้ของครูและบริบทของการพัฒนาการเรียนรู้อย่างครู มีจำนวน 6 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดลำดับความสำคัญของนโยบาย 2) กำหนดประเด็นและเป้าหมายของนโยบาย 3) กำหนดครูที่ร่วมดำเนินงานตามนโยบาย 4) จัดระบบ หมวดหมู่การเรียนรู้อย่างครู 5) คัดเลือกวิธีการพัฒนาครู และ 6) การประเมินผลโครงการ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละขั้นตอน ดังนี้

#### 1) กำหนดลำดับความสำคัญของนโยบาย

การลำดับความสำคัญของนโยบายทำให้ทราบทิศทาง เป้าหมายของนโยบาย พิจารณาส่งที่ควรมีการดำเนินการก่อน-หลัง โดยพิจารณาจากหลายปัจจัย คือ นโยบายของรัฐบาล การจัดการด้านการเงิน ระบบที่มีปัญหา เป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน การบริหารองค์กร และโครงการที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต การจัดลำดับความสำคัญจะนำไปสู่การวางระบบสนับสนุนและการฝึกอบรมเพื่อให้มีการดำเนินการในด้านที่ควรดำเนินการในลำดับแรก

#### 2) การกำหนดประเด็นและเป้าหมายของนโยบาย

การกำหนดประเด็นและเป้าหมายของนโยบายมีที่มาจาก 3 แหล่งข้อมูล คือ 1) ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัญหาของโรงเรียนและการเรียนการสอน เช่น คะแนนการทดสอบของผู้เรียน

ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน ข้อมูลการพัฒนาและฝึกอบรมครู ความต้องการของ ผู้เรียน ผลการสังเกตการณ์เรียนการสอนในชั้นเรียน เป็นต้น 2) ผลการสำรวจและวิจัยเกี่ยวกับ ความต้องการของครูและปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ผลการรายงานตนเองของครูและนักเรียน การ สทนากลุ่ม การวิจัยภาคสนาม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จัดทำขึ้นใหม่ และ 3) รายงาน การวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในประเด็นเกี่ยวกับ ความรู้ของครู ความต้องการของนักเรียน การปฏิรูป โรงเรียน และความต้องการด้านการบริหารโรงเรียน โดยควรนำผลวิจัยมาประยุกต์ใช้อย่าง ระมัดระวัง ให้มีความสอดคล้องกับบริบทและปัญหาของโรงเรียน

การกำหนดประเด็นและเป้าหมายของนโยบายควรมีลักษณะเฉพาะเจาะจงแสดงกลยุทธ์ ในการดำเนินการพัฒนาปรับปรุงปัญหาที่มีขึ้น มากกว่าเป็นข้อความแสดงเป้าหมายอย่างกว้าง ๆ เช่น เป้าหมายการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศของครู ควรกำหนดเป้าหมายของ นโยบายให้ชัดเจนว่า “ต้องการให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครู” และใน การพัฒนากลยุทธ์ด้านการจัดการของโรงเรียนควรมีการกำหนดประเด็นของกลยุทธ์ให้มีความ เฉพาะเจาะจงเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน นอกจากนั้นควรให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในกระบวนการนี้ด้วย

### 3) กำหนดครูที่ร่วมดำเนินการตามนโยบาย

การพัฒนาความรู้ของครูขึ้นอยู่กับพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของครู และครูมีระดับ ความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาครูจึงควร แบ่งการพัฒนาตามระดับอายุ ความรู้ และประสบการณ์ การแบ่งกลุ่มเพื่อจัดระบบในการพัฒนา ครูให้สอดคล้องกับครูแต่ละกลุ่มทำให้สามารถกำหนดโครงการในการให้คำแนะนำ ปรึกษา การ ควบคุม ดูแล ได้สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของครู ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นกุญแจสำคัญ ขั้นแรกที่จะนำไปสู่การพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ

### 4) จัดระบบ หมวดหมู่การเรียนรู้ของครู

ความรู้ของครูประกอบด้วย 4 หมวดหมู่ คือ 1) ความรู้ด้านเนื้อหา เกี่ยวกับความรู้ใน เนื้อหา สารวิชาที่ครูสอน 2) ความรู้ด้านการสอน เกี่ยวกับความรู้ด้านวิธีการ กลยุทธ์ในการ จัดการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับนักเรียนในประเด็นพื้นฐานความรู้ ความต้องการในการเรียนรู้ 3) ความรู้ด้านหลักสูตร เกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และ มาตรฐานของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร การกำหนดแหล่งเรียนรู้และสื่อ อุปกรณ์ที่ใช้ในการ เรียนรู้ และ 4) ความรู้เกี่ยวกับนักเรียนและชุมชน เกี่ยวกับพื้นฐานของนักเรียนในด้านความรู้ ภาษา ชุมชน และวัฒนธรรม

การจัดระบบ หมวดหมู่ความรู้ของครูช่วยให้การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาครูมีความเฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู และสามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสมกับลักษณะความรู้ของครู มีการกำหนดลำดับการพัฒนาก่อน-หลังที่สอดคล้องกับความสามารถของครูและความต้องการในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของครู

#### 5) คัดเลือกวิธีการพัฒนาครู

การพัฒนาครูมีหลากหลายวิธีการ เช่น การอบรมระยะสั้น การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และสิ่งที่สามารถดำเนินการได้บ่อยหลังโรงเรียนเลิก คือ การประชุมปฏิบัติการเพื่อทำวิจัยในชั้นเรียน บุคคลภายนอกโรงเรียน เช่น นักวิจัย ที่ปรึกษาด้านการศึกษา สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูในโรงเรียนด้วยการให้คำแนะนำ ปรึกษา ในการพัฒนาครู นักวิจัยและครูนักวิจัยสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการพัฒนางานวิจัยของครูได้

การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ประสิทธิภาพในการนำผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาพัฒนาครู การบูรณาการความสามารถและทักษะของครูเพื่อให้ผลการเรียนรู้ของนักเรียนมีการพัฒนาขึ้น โดยผ่านกระบวนการพัฒนาครูด้วยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(action research) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (problem-based learning) และการให้คำแนะนำ ปรึกษาระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน (peer mentoring)

#### 6) การประเมินผลโครงการ

การประเมินโครงการมี 2 รูปแบบ คือ 1) การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ (formative evaluation) เป็นการประเมินเพื่อให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขระหว่างการทำงาน ทำได้โดยวิธีการรายงานตนเองของครู การประเมินโดยเพื่อนครู การวิจัยเชิงปฏิบัติการด้วยการสำรวจ สัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม การสังเกต การวิเคราะห์เอกสาร 2) การประเมินหลังสิ้นสุดโครงการ (summative evaluation) เป็นการประเมินเพื่อทราบผลลัพธ์ของโครงการหลังจากดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ด้วยวิธีการวิจัย การสำรวจ การศึกษาระยะยาว การวิจัยเปรียบเทียบ

โดยสรุป กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนเตรียมการ ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และขั้นตอนประเมินผล โดยขั้นตอนเตรียมการ เป็นการวางแผน กำหนดลำดับความสำคัญ เป้าหมายของนโยบายเพื่อนำไปกำหนดกลยุทธ์ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขั้นตอนเตรียมการสำหรับการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้และบริบทของการพัฒนาการเรียนรู้ของครู ควรมีการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้ รวมทั้งความพร้อมด้านทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ สำหรับพัฒนาความรู้และการเรียนรู้ เป็นต้น ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการคัดเลือกและ



กำหนดเครื่องมือทางนโยบายที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของนโยบายตามที่ต้องการ และ  
ขั้นตอนประเมินผล เป็นการกำหนดกระบวนการ วิธีการประเมินผลที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ เพื่อ  
นำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานทั้งในระหว่างการดำเนินงานและหลังสิ้นสุดการ  
ดำเนินงานอันจะทำให้เกิดการพัฒนานโยบาย เป้าหมายของนโยบายรวมทั้งวิธีการดำเนินงานให้มี  
ความเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ

### ตอนที่ 3 นโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอสาระในต่อนี้จำแนกเป็น 4 หัวข้อ คือ 3.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) 3.2 นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติฉบับที่ 8  
(พ.ศ. 2555-2559) 3.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3  
พ.ศ. 2553 และ 3.4 นโยบายหลักเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2554-  
2561) ดังสาระสำคัญโดยสังเขป ดังนี้

#### 3.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)

ประเทศไทยได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาประเทศด้วยการกำหนดเป็นนโยบาย  
แผนงาน กฎหมาย พระราชบัญญัติ ฯลฯ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ  
รัฐบาลได้กำหนดแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศที่สำคัญ คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
แห่งชาติ จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปัจจุบันได้พัฒนา  
มาถึง ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งเป็นแผนแม่บทโดยรวมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศใน  
ด้านต่าง ๆ และมีเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาด้านการวิจัยและการพัฒนาครู  
อันเป็นบุคลากรสำคัญทางการศึกษา

แนวทางการพัฒนานักวิจัย คือ "สนับสนุนการผลิตและพัฒนานักวิจัย ผู้สร้างและพัฒนา  
นวัตกรรมในสาขาต่างๆ สร้างเครือข่ายนักวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนต่อยอดสู่การ  
สร้างสรรค์นวัตกรรมระดับสูงที่เชื่อมโยง องค์ความรู้ใหม่กับภูมิปัญญาวัฒนธรรมไทยสู่เศรษฐกิจ  
สร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของสินค้าและบริการที่สามารถใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์  
หรือเชิงสังคม โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งแต่  
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและระดับอุดมศึกษา  
อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันเป็นระบบ รวมทั้งการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม  
เพื่อต่อยอดไปสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์"

แนวทางการพัฒนาครู คือ “เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ สามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและยกย่องครูเพื่อศิษย์และหรือครูสอนดี เพื่อเป็นต้นแบบให้แก่ครูอื่นๆ จัดให้มีระบบจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการปรับวิธีประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งปรับระบบการส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนในการจัดการศึกษาที่เน้นคุณภาพมาตรฐานอย่างจริงจัง”

จากแนวทางการพัฒนานักวิจัยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 กำหนดแนวทางการพัฒนาการวิจัยด้วยการพัฒนานักวิจัยและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐาน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการวิจัยของไทย จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการวิจัย ด้วยการจัดระบบจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการบริหารจัดการแผนสู่การปฏิบัติ

การบริหารจัดการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 สู่การปฏิบัติ ประเด็นเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการวิจัย คือ การส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยและหน่วยงานวิจัยในส่วนกลางและในระดับพื้นที่ร่วมกับท้องถิ่น/ชุมชนในการค้นหาความรู้ที่สอดคล้องกับพื้นที่ โดยเฉพาะการสนับสนุนให้พื้นที่กำหนดประเด็นการพัฒนาและขับเคลื่อนได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ต้องผลักดันให้สถาบันการศึกษาในระดับพื้นที่ซึ่งมีความใกล้ชิดกับชุมชนอยู่แล้วให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้และงานวิจัยเพื่อพัฒนาพื้นที่มากขึ้น เช่นกัน

พัฒนาการของการวางแผนในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-10 ทั้งในแง่สาระและกระบวนการได้ปรับเปลี่ยนไปตามบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยเฉพาะกระบวนการวางแผนและขับเคลื่อนการพัฒนา ข้อเสนอสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาประกอบการวางแผนในช่วงต่อไปมี 2 ประการ ดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาที่เริ่มต้นจากบนลงล่างและแนวคิดที่ผลักดันให้มีการพัฒนาที่ริเริ่มจากล่างขึ้นบน ภายใต้กรอบของแนวคิดพื้นที่-ภารกิจ-การมีส่วนร่วม ซึ่งได้พัฒนามาถึงจุดที่แนวคิดจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน จะต้องหาจุดเชื่อมโยงในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดการบูรณาการ ทั้งในด้านสาระของการวางแผน และกระบวนการขับเคลื่อนที่จะต้องมีการสนับสนุนทั้ง

ในด้านความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ การจัดสรรและใช้ทรัพยากร รวมทั้งงบประมาณที่สอดคล้องกับแนวคิดพื้นที่-ภารกิจ-การมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดที่เคยยึดแนวทางที่ให้ความสำคัญต่ออุปทานมาตั้งแต่เริ่มการพัฒนาภายใต้ระบบการวางแผนมีแนวโน้มปรับเปลี่ยนมาค้ำประกันถึงหลักอุปสงค์ ผ่านกลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมในระดับต่างๆ อาทิ กลไกคณะกรรมการร่วมภาครัฐและภาคเอกชน กลไกแผนท้องถิ่นและแผนชุมชน โดยเฉพาะการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ต้องให้ความสำคัญกับปัจจัย“ภูมิสังคม”ของพื้นที่ ดังนั้น การวางแผนในระยะต่อไป ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างอุปทานและอุปสงค์ของการพัฒนาทั้งในระดับภาพรวม พื้นที่ ท้องถิ่น และชุมชน โดยมุ่งสร้างความสมดุลและความยั่งยืนของการพัฒนาในระยะยาว

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ กล่าวถึงการพัฒนาประเทศในหลายด้าน สำหรับด้านการศึกษาของชาติ ประเทศไทยมีนโยบายเฉพาะด้านการศึกษา คือ นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ จัดทำขึ้นโดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ปัจจุบันเป็นฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) เป็นนโยบายที่มุ่งสะท้อนและตอบสนองความต้องการของการวิจัยในด้านต่าง ๆ ให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11

### 3.2 นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559)

นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) เน้นการบูรณาการด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ควบคู่กับการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม โดยมีวิสัยทัศน์การวิจัยของชาติ คือ “ประเทศไทยมีและใช้งานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน” โดยมีการกำหนดพันธกิจการวิจัยของชาติ (พ.ศ. 2555-2559) คือ “พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศให้สูงขึ้น และสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่า สามารถประยุกต์และพัฒนาวิทยาการที่เหมาะสมและแพร่หลาย รวมทั้งให้เกิดการเรียนรู้และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ตลอดจนเกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิต โดยใช้ทรัพยากรและเครือข่ายวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม”

สาระสำคัญของนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์การวิจัย คือ 1) การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางสังคม 2) การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ 3) การอนุรักษ์เสริมสร้างและพัฒนาทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4) การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนา

นวัตกรรมและบุคลากรทางการวิจัย และ 5) การปฏิรูประบบวิจัยของประเทศเพื่อการบริหารจัดการความรู้ ผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ทรัพย์สินทางปัญญา และภูมิปัญญาของประเทศสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ด้วยยุทธวิธีที่เหมาะสมที่เข้าถึงประชาชนและประชาสังคมอย่างแพร่หลาย โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและการศึกษา คือ ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 1, 4 และ 5

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 1 การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางสังคม โดยมีเป้าประสงค์การวิจัยคือ สร้างเสริมองค์ความรู้ให้เป็นพื้นฐานเพื่อความมั่นคงของประเทศ โดยการสร้างความเข้มแข็งของสังคม การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต และความผาสุกของประชาชน มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง วัฒนธรรมสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต สวัสดิการเพื่อความมั่นคงของชีวิต ตลอดจนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การสร้างความเข้มแข็งและการสร้างภูมิคุ้มกันของท้องถิ่นและสังคม รวมทั้งการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความยากจน นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้สูงอายุ และการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ ซึ่งมีกลยุทธ์การวิจัย 10 กลยุทธ์ โดยกลยุทธ์การวิจัยที่ 1 เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการเรียนการสอน ทั้งในและนอกระบบ ตลอดจนการพัฒนา ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในแต่ละท้องถิ่น ด้วยการพัฒนาคน เด็กและเยาวชน

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 4 การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมและบุคลากรทางการวิจัย โดยมีเป้าประสงค์การวิจัย คือ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการพึ่งพาตนเอง โดยใช้ฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ อย่างสมดุลและเหมาะสม มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และต่อยอดภูมิปัญญาของประเทศและสาธารณะ ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยของประเทศ ซึ่งมีกลยุทธ์การวิจัย 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การวิจัยที่ 1 พัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์รวมทั้งองค์ความรู้ใหม่ทางวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์และการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในวิทยาการต่างๆ และ กลยุทธ์การวิจัยที่ 2 สร้างศักยภาพและความสามารถของทรัพยากรบุคคลทางการวิจัยในวิทยาการต่างๆ

ยุทธศาสตร์การวิจัยที่ 5 การปฏิรูประบบวิจัยของประเทศเพื่อการบริหารจัดการความรู้ ผลงานวิจัย นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ ทรัพย์สินทางปัญญา และภูมิปัญญาของประเทศสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ด้วยยุทธวิธีที่เหมาะสมที่เข้าถึงประชาชนและประชาสังคมอย่างแพร่หลาย

โดยมีเป้าประสงค์การวิจัย คือ พัฒนาระบบและกลไกการปฏิรูประบบวิจัยของประเทศเพื่อบริหารจัดการความรู้ของประเทศ อย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการด้านการวิจัยของประเทศ ซึ่งมีกลยุทธ์การวิจัย 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์การวิจัยที่ 1 วิจัยเพื่อการปฏิรูประบบวิจัยของประเทศ และ กลยุทธ์การวิจัยที่ 2 วิเคราะห์และประเมินผลเพื่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถด้านการวิจัยของประเทศที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้พิจารณาจากยุทธศาสตร์การวิจัยทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ เพื่อนำมาพิจารณาจัดความสำคัญเป็นกลุ่มเรื่องวิจัยที่ควรมุ่งเน้น โดยคำนึงถึงวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้น ความต้องการผลงานวิจัยและความรู้เพื่อเร่งแก้ไขปัญหาและนำไปสู่การเสริมสร้างและพัฒนาประเทศโดยเร็วเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สามารถกำหนด กลุ่มเรื่องวิจัยที่ควรมุ่งเน้น 13 กลุ่มเรื่อง โดยมีกลุ่มเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและการศึกษา 2 กลุ่มเรื่อง คือ กลุ่มเรื่องที่ 3 การปฏิรูปการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้ และกลุ่มเรื่องที่ 13 การปฏิรูประบบวิจัยของประเทศ

กลุ่มเรื่องที่ 3 การปฏิรูปการศึกษาและสร้างสรรค์การเรียนรู้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา การจัดการศึกษา และรูปแบบการศึกษาที่เชื่อมโยงสู่ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งการบริหารจัดการการเรียนรู้สู่ระบบเศรษฐกิจชุมชน และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีเป้าประสงค์ คือ ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่นและความต้องการของประเทศ อันนำไปสู่การสร้างเสริมความเข้มแข็งของสังคมฐานความรู้ในทุกกระดับ และสร้างความพร้อมของประเทศเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กลุ่มเรื่องที่ 13 การปฏิรูประบบวิจัยของประเทศ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิรูประบบวิจัยของประเทศที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในมิติต่างๆ เช่น นโยบายการวิจัย งบประมาณการวิจัย ประเด็นการวิจัย สถาบันวิจัย บุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐานสำหรับการวิจัย มาตรฐานการวิจัย การจัดการผลผลิตการวิจัย ฐานข้อมูลการวิจัย การเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายผู้เกี่ยวข้องในระบบวิจัย ซึ่งรวมถึงผู้ใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัย การติดตามและประเมินผล กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการวิจัยเพื่อปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย และบุคลากรวิจัยสามารถให้บริการวิจัยและพัฒนา ถ่ายทอดเทคโนโลยี และแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีความเชื่อมโยงกับภาคเอกชน ชุมชน และเครือข่ายวิสาหกิจต่างๆ และอื่นๆ ทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค รวมทั้งการวิจัยด้านการตลาดต่างประเทศ ระบบทรัพย์สินทางปัญญาเชิงพาณิชย์ และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อเป็นพื้นฐานอันมั่นคงในการพัฒนาประเทศสู่สังคมฐานปัญญา

(Wisdom-Based Society) และนำไปสู่สังคมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy and Society) โดยคำนึงถึงความเชื่อมโยงการนำองค์ความรู้จากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลุ่มเรื่องที่ 13 นี้มีเป้าประสงค์ 5 ประการ คือ 1) มีระบบการวิจัยของประเทศที่เข้มแข็ง มีเอกภาพและมีประสิทธิภาพที่มีกลไกการขับเคลื่อนที่สามารถประสานทุกภาคส่วนของระบบให้มาทำงานสอดคล้องสัมพันธ์กันได้อย่างแท้จริง เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ 2) มีระบบวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งที่ฝังตัว (Embedded) อย่างแนบแน่นอยู่ในองค์กร และสามารถทำหน้าที่ขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาอย่างมั่นคงให้กับประเทศ โดยอาศัยฐานความรู้ 3) เพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม โดยให้มีการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อสร้างขีดความสามารถของประเทศ และก่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ทุกระดับ 4) มีการเชื่อมโยงเพื่อการนำผลการวิจัยไปสู่การลงทุนในเชิงพาณิชย์เพิ่มมากยิ่งขึ้น และ 5) นำไปสู่การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การวิจัย ทั้งระยะสั้น ระยะยาว

เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) ดำเนินไปอย่างมีเอกภาพ จึงกำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) ไปบรรจุไว้ในยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รวมถึงแผนการดำเนินงานของภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติเป็นหน่วยงานกลางในการประสานและร่วมกำกับการบริหารยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านนโยบาย งบประมาณสนับสนุนการวิจัย ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการวิจัยของประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินภารกิจด้านการวิจัยของประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และลดการซ้ำซ้อนด้านแผนงานวิจัยและงบประมาณวิจัย อันจะทำให้การดำเนินยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติเป็นไปอย่างคุ้มค่า

สำหรับการบริหารยุทธศาสตร์การวิจัยระดับภูมิภาคได้กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแผนงานวิจัยตามนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) ไปบรรจุในแผนการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน แผนการดำเนินงานของภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งกำหนดให้มีระบบและกลไกการบริหารยุทธศาสตร์การวิจัยระดับภูมิภาค เช่น เครือข่ายวิจัยภูมิภาค หรือกำหนดรูปแบบคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การวิจัยในระดับภูมิภาค ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับการบริหารยุทธศาสตร์การวิจัยส่วนกลาง มี กระบวนการบริหารจัดการแบบบูรณาการ รวมทั้งการประสานความร่วมมือกับ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานที่เป็นตัวแทนส่วนราชการในภูมิภาค ตลอดจนเครือข่ายอื่น ๆ อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการคิด การทำ และการลงทุน วิจัยขององค์กรเอกชน ภาคประชาชน และชุมชนท้องถิ่นในการวิจัยอย่างเป็นระบบ

ในส่วนการบริหารยุทธศาสตร์การวิจัยระดับหน่วยงาน ส่วนราชการและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาแผนงานวิจัยและโครงการวิจัยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การวิจัยตามนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555-2559) พร้อมทั้งกำหนดให้มีกลไกการบริหารยุทธศาสตร์การวิจัยระดับหน่วยงานหรือระดับจังหวัด/กลุ่มจังหวัด โดยการดำเนินงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การวิจัยระดับหน่วยงานหรือระดับจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ที่อาจแต่งตั้งขึ้น โดยอาจกำหนดให้มี “ผู้รับผิดชอบการบริหารยุทธศาสตร์การวิจัย (Chief Research Officer - CRO)” ขึ้นทำหน้าที่รับผิดชอบการบริหารและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การวิจัยในระดับหน่วยงานหรือระดับจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานหรือจังหวัด/กลุ่มจังหวัด มีระบบการบริหารการวิจัยที่ชัดเจน มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านการวิจัยในหน่วยงานหรือจังหวัด/กลุ่มจังหวัด ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีเอกภาพ ขณะเดียวกัน ก็ให้เกิดความเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาที่ทุกหน่วยงานสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล องค์ความรู้ และผลงานวิจัยเพื่อนำไปสู่การใช้ประโยชน์จากงานวิจัยให้กว้างขวาง

สำหรับด้านการศึกษาได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ในประเด็นการส่งเสริมสนับสนุน การวิจัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และผู้สอนใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ อันสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ

### 3.3 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้ให้ความสำคัญกับการนำวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยในมาตราที่ 24(5) กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

มาตราที่ 30 กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายวิจัย คือ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

(สกศ.) กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถาบันการศึกษา ทั้งในระดับอุดมศึกษาและการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 3.4 นโยบายหลักเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2554-2561)

การขับเคลื่อนเรื่องการวิจัยด้านการศึกษา สามารถนำนโยบายหลักเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2554-2561) ในประเด็นที่สอดคล้องกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัย มาใช้ในการขับเคลื่อนการวิจัยด้านการศึกษา ซึ่งรวมทั้งการวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการขับเคลื่อนดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครู ตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้

นโยบายหลักเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2554-2561) กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยกำหนดนโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย คือ “ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ด้วยการใช้กิจกรรมที่หลากหลาย การวิจัย และโครงการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหาเป็น”

นโยบายด้านการพัฒนาครู เช่น พัฒนาครูประจำการให้เป็นครูยุคใหม่ ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย บนพื้นฐานของการปฏิบัติจริง จัดระบบคูปองพัฒนาครูในการเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ ๆ เป็นต้น ซึ่งนโยบายเหล่านี้เป็นการพัฒนาความรู้และทักษะของครูที่สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูในด้านต่าง ๆ รวมทั้งด้านการวิจัยในชั้นเรียน สำหรับการพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ กำหนดนโยบายหลัก เช่น สนับสนุนโรงเรียนดีประจำ ตำบล อำเภอ จังหวัด และพัฒนาคุณภาพด้วยระบบเครือข่าย โรงเรียนคู่พัฒนา โดยสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้ามา มีบทบาทมากขึ้น ให้มีข้อตกลงอย่างเป็นทางการ (MOU) ระหว่างผู้บริหาร ครู เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างหลากหลาย เป็นต้น

จากการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการวิจัยสรุปได้ว่า นโยบายวิจัยในระดับชาติมีปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยแห่งชาติ ซึ่งนโยบายและแผนดังกล่าวเป็นแนวทางการพัฒนาประเทศด้านการวิจัยในหลากหลายด้านรวมทั้งด้านการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจสาระสำคัญของนโยบายและเป้าหมายด้านการวิจัยในนโยบายระดับชาติให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถแปลงนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติได้สอดคล้องกับเป้าหมายของชาติ



สำหรับด้านการศึกษานโยบายเกี่ยวกับการวิจัยปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และมีแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยด้านการศึกษานโยบายหลักเพื่อขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 แนวนโยบายดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายและการปฏิบัติตามนโยบายในระดับภูมิภาค ท้องถิ่น และหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศด้านการวิจัยและการพัฒนาทางการศึกษา

#### ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

สำหรับแนวคิดและหลักการของการวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้นำเสนอสาระในตอนนี้ ออกเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่ 4.1 ความเป็นมาของการวิจัยในชั้นเรียน 4.2 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน 4.3 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน 4.4 รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน และ 4.5 ขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน

##### 4.1 ความเป็นมาของการวิจัยในชั้นเรียน

แนวคิดของการวิจัยในชั้นเรียนมิใช่เป็นแนวคิดใหม่ หากแต่เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้และได้รับความนิยมอย่างมากในช่วงปี ค.ศ. 1940-1950 โดยนักการศึกษาคนสำคัญที่ริเริ่มในการนำเอาการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้เป็นคนแรกคือ John Dewey (ขณะที่ Kurt Lewin เป็นผู้ที่ใช้คำว่า “วิจัยปฏิบัติการ” เป็นคนแรกและ Stephen Corey เป็นผู้นำคำว่าวิจัยปฏิบัติการของ Kurt Lewin มาปรับใช้ในบริบทของการศึกษา) กระนั้น กระแสความนิยมในการนำเอาการวิจัยปฏิบัติการมาใช้ในช่วงเวลาดังกล่าวก็ถูกตั้งข้อสังเกตว่าเป็นการวิจัยที่ไม่สมบูรณ์เพราะถือกันว่ายังขาดหลักในการวิจัย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545ก) และแม้ว่าความนิยมในเทคนิคการวิจัยในชั้นเรียนในช่วงเวลานั้นจะลดลงบ้าง แต่ก็ในช่วงระยะเวลาไม่นาน เพราะหลังจากนั้นได้มีนักการศึกษา 2 ท่านคือ John Elliot และ Clem Adelman ได้นำเอาเทคนิคการวิจัยในชั้นเรียนกลับมาประยุกต์ใช้อีกโดยผ่านโครงการวิจัยทางการศึกษาชื่อ “Ford Teaching Project” ซึ่งมีจุดเด่นอยู่ที่การให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัย การปรับปรุงรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนของตนเอง และด้วยการดำเนินการในลักษณะเช่นนี้เองที่ได้กลายเป็นต้นแบบในการพัฒนาทฤษฎีและการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนในยุคปัจจุบันและเป็นจุดเริ่มต้นในการตั้งเครือข่ายการวิจัยในชั้นเรียนในเวลาต่อมาด้วย (สุวิมล ว่องวานิช, 2546)

##### 4.2 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้หรือการประดิษฐ์คิดค้นที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน หรือมุ่งพัฒนาผู้เรียนด้วยการใช้เทคนิควิธีการหรือ

ความรู้ในช่วงเวลาสั้นๆภายในกระบวนการเรียนการสอนทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพทุกด้านของตนให้มากที่สุด ขณะที่ครูผู้สอนเองก็เกิดองค์ความรู้ใหม่สำหรับมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาตนเองและสถานศึกษาด้วย ทั้งนี้คุณลักษณะที่สำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนนั้นได้แก่การออกแบบการวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำไปปฏิบัติจริงในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้จริงซึ่งมีความแตกต่างจากการวิจัยทางวิชาการหรืองานวิจัยบริสุทธิ์ (Madison Metropolitan School District,2001;Ithaca City School District,2003 นงลักษณ์ วิรัชชัย,สุวิมล ว่องวาณิช ,2546) นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาท่านอื่นๆที่ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนไว้อีกหลายท่าน ดังนี้

Fuch (1980) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน ผู้วิจัยคือ ครูในชั้นเรียน นักวิจัยไม่สนใจที่จะนำผลไปอ้างอิงและไม่เข้มงวดในเรื่องการควบคุมตัวแปร

Eisner (1985 อ้างถึงใน the act of teaching,1995) กล่าวว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนคือกระบวนการผลิตการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับตอบคำถามหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน

Charles (2002) กล่าวว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนคือ รูปแบบการวิจัยโดยครูที่มีการแก้ไขปัญหาโดยทั่วไปให้กับผู้เรียน

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2540) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือกระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดเรียนการสอน

สมบัติ บุญประคอง (2545) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือการที่ครูทำวิจัยเพื่อมุ่งหาคำตอบที่เป็นความรู้หรือข้อมูลที่จะนำไปใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียน

ประวิตร เอรารวรรณ์ (2542) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการศึกษาค้นคว้าของครูซึ่งจัดว่าเป็นการปฏิบัติงานในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาคำถามหรือพฤติกรรมนักเรียนและการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

ทีศนา เขมมณี (2540) กล่าวว่าการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำในบริบทของชั้นเรียน และมุ่งนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการเรียนการสอนของตนเป็นการนำกระบวนการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครูให้ไปสู่ความเป็นเลิศ และมีอิสระทางวิชาการ

อัจฉรา สระวาสี (2540) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยในชั้นเรียน คือ การศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับหลักสูตร วิธีสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดทำสื่อและอุปกรณ์การสอน ตลอดจนการวัดและประเมินผลโดย

การศึกษาวิจัยนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนการสอนหรือเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ชัยพจน์ รักรังาม (2538) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า หมายถึง การพัฒนาวัตกรรมเพื่อการแก้ปัญหาในชั้นเรียนหลังการสำรวจแล้วพบว่าสาเหตุของปัญหามาจากตัวนักเรียน วิธีการสอนของครู สื่อการสอน หรือ สภาพแวดล้อมที่ครูสามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองและเล่าวิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบ สามารถเผยแพร่เป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการได้

โดยสรุปแล้วการวิจัยในชั้นเรียนจึงหมายถึงกระบวนการในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆที่สร้างขึ้นภายในชั้นเรียนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจหมายรวมถึงตั้งแต่ปัญหาจากพฤติกรรมของนักเรียน ปัญหาจากตัวครูผู้สอนเอง หรือปัญหาจากระบบการจัดการเรียนการสอน สื่อการสอน หรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งนี้ผลจากการแก้ปัญหาดังกล่าวอาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนหรือภายในสถานศึกษานั้นเองหรืออาจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในวงกว้างได้

### 4.3 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าการวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อวงการศึกษาอย่างมาก ดังที่นักวิชาการด้านการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

คุรุรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544) ได้สรุปถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังต่อไปนี้

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ ช่วยให้ครูมีความรู้ อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก

2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้ งานของครูก้าวไปข้างหน้าโดยไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัยนำมาใช้ในการแก้ไข ปัญหาการเรียนการสอนได้ทันที่

3. เป็นเครื่องมือที่จรรโลงวิชาชีพครูให้เข้มแข็ง เพราะผลการวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม นั่นคือผู้เรียนมีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ ครูประสงค์ และทั้งตัวครูและผู้เรียนเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม

สุวิมล ว่องวาณิช (2544) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัยเป็นการสร้างชุมชนแห่ง การเรียนรู้ เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเกิดการ

เปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงาน รวมทั้งเป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัย

กรมวิชาการ (2542) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากแนวคิดพื้นฐานคือการบูรณาการวิธีปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ โดยมีความสำคัญดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตร และการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย

2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพของครู

3. เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ

4. เป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

โดยสรุปแล้ว การวิจัยในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) มีความสำคัญในการช่วยพัฒนาตัวครู วิชาชีพของครูให้ก้าวหน้าขึ้นเพราะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ 2) ช่วยในการพัฒนาหลักสูตร วิธีปฏิบัติงานการเรียนการสอนและการวิจัยทางการศึกษา และ 3) ช่วยให้องค์ความรู้ด้านการวิจัยการศึกษามีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เป็นต้น

#### 4.4 รูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนมีปรากฏอยู่หลายรูปแบบ ดังที่นักการศึกษาหลายท่านได้สรุปไว้ อาทิ สุวิมล ว่องวาณิช (2544) ได้แบ่งรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบเป็นทางการ หมายถึง งานวิจัยปฏิบัติการที่มีแบบแผนการวิจัยที่เคร่งครัด มีลักษณะการดำเนินงานรวมทั้งการเขียนรายงานการวิจัยมีลักษณะเหมือนกับงานวิจัยเชิงวิชาการของนักวิจัยมืออาชีพ 2) รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่งานวิจัยที่ไม่ยึดแบบแผนการวิจัยที่เคร่งครัด หากแต่มุ่งเน้นไปที่การตอบคำถามวิจัยเป็นสำคัญ รวมทั้งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยก็พยายามใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วในการเรียนการสอนปกติ และเนื่องจากงานวิจัยรูปแบบนี้ไม่เน้นการจัดทำรายงานการวิจัยในลักษณะเดียวกับแบบแรกแต่มุ่งตอบคำถามวิจัยเป็นหลัก ดังนั้นอาจพบว่ามีกรายงานผลการวิจัยไว้เพียง 1-2 หน้า และสุวิมล ว่องวาณิช (2544) กล่าวว่า Kemmis และ Zuber-Skerritt ได้แบ่งรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การวิจัยปฏิบัติการเชิงเทคนิค เป็นการวิจัยปฏิบัติการที่มุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยมีกรายงานหรือบุคคลภายนอกเข้ามาช่วยในการทำวิจัยในหน่วยงาน ซึ่งครูผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมของนักวิจัยภายนอกเพื่อให้นักวิจัยภายนอกเป็นผู้ให้คำแนะนำด้านวิธีการต่างๆ แต่ก็ยังคงเน้นไปที่การตอบคำถามวิจัยที่รัดกุม อย่างไรก็ตามข้อจำกัดของข้อค้นพบจากงานวิจัยรูปแบบนี้คืออาจใช้ในการปฏิบัติจริงไม่ได้เต็มที่ 2) การวิจัยปฏิบัติการ

เชิงปฏิบัติจริง เป็นการวิจัยที่มีนักวิจัยภายนอกเข้ามาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในด้านกระบวนการ โดยมีเป้าหมายของการวิจัยที่มากกว่าแบบแรก คือ นอกจากช่วยปรับปรุงประสิทธิผลของการทำงานแล้วยังมุ่งสร้างความเข้าใจและมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติ กระบวนการวิจัยจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติสะท้อนผลและคิดวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเองจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ และ 3) การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์หรือการวิจัยปฏิบัติการเชิงอิสระ เป็นการวิจัยที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอกและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทั้งนี้ เป้าหมายที่เพิ่มเติมจากการวิจัยปฏิบัติการในแบบที่ 1 และ 2 คือ นอกจากเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการทำงาน การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในการปรับปรุงการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติแล้ว ยังช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานในองค์กรให้ดีขึ้นซึ่งนักวิจัยจะเป็นอิสระจากความรู้ ภูมิทัศน์ พันทนาการทางความคิดเดิม

เช่นเดียวกับ Calhoun (1994) ได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 แบบคือ

1. การวิจัยของครูแบบทำคนเดียว (individual teacher research) เป็นการวิจัยที่เน้นการเปลี่ยนแปลงภายในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง โดยครูผู้สอนเป็นผู้กำหนดปัญหาในห้องเรียนเพื่อดำเนินการแก้ไข โดยนักเรียนอาจไม่มีส่วนในการกำหนดทางเลือกต่างๆเท่าใดนัก และแม้จะมีผู้ปกครองเข้ามาเกี่ยวข้องในการทำวิจัยด้วยบ้างก็มักเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น
2. การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ (collaborative action research) เป็นการวิจัยที่ทำเป็นกลุ่มเล็กๆโดยอาจมีผู้วิจัยราวๆ 1-2 ขึ้นไป ประกอบด้วยครู นักวิชาการ ผู้บริหาร หรือบุคลากรจากสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆบ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและกระบวนการวิจัยจะเหมือนหรือคล้ายคลึงกับการวิจัยที่ทำเพียงคนเดียว
3. การวิจัยปฏิบัติการแบบทำทั้งโรงเรียน (schoolwide action research) เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน เป็นการทำงานโดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกันโดยมีการรวบรวมข้อมูล การจัดระบบและการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียนหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กระบวนการวิจัยใช้เป็นแบบวงจรต่อเนื่อง มีลักษณะคล้ายกับการประเมินความก้าวหน้า มีจุดมุ่งหมายกว้างไปถึงการปรับปรุงโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหา มุ่งการทำงานเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันแก่นักเรียนและเพิ่มขอบข่ายของสาระการสืบค้นแนวทางในการแก้ปัญหา

ในขณะที่ Miller (2001) ได้แบ่งการวิจัยในชั้นเรียนออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. การวิจัยในชั้นเรียน (classroom action research) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตนเอง

2. การวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง (collaborative action research) เป็นงานวิจัยที่ดำเนินการโดยครูหลายคนร่วมกันทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนหลายชั้นหรือหลายแผนกวิชา โดยคณะนักวิจัยจะเป็นการรวมตัวกันของครูที่มีความชำนาญเฉพาะต่างกันมาร่วมมือกันทำวิจัย โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

3. การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (schoolwide action research) เป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนและอาจรวมไปถึงหน่วยงานภายนอกโรงเรียนด้วยโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

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

จากรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนที่รวบรวมมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาสรุปเป็นรูปแบบใหญ่ๆ ได้ 3 รูปแบบคือ 1) การวิจัยปฏิบัติการเชิงเทคนิค ได้แก่การวิจัยที่มุ่งดำเนินการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงานโดยอาศัยบุคลากรภายนอกมาช่วยในการทำวิจัย และ 2) การวิจัยปฏิบัติการเชิงปฏิบัติ ได้แก่ การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องดำเนินการวิจัยด้วยตนเองเพื่อมุ่งไปที่ผลให้เกิดการแก้ไขปัญหาหรือเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนและชั้นเรียนของตนเป็นหลักโดยไม่เน้นการรายงานผลการวิจัยที่สมบูรณ์มากนัก 3) การวิจัยปฏิบัติการเชิงกระบวนการ ได้แก่การวิจัยปฏิบัติการที่อาศัยทั้งบุคลากรทางการศึกษา นักวิจัยจากภายนอกมาร่วมกันปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายของการทำวิจัยเพื่อการพัฒนาวิชาชีพและขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่มีความเคร่งครัดร่วมด้วย

#### 4.5 ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน

จากการศึกษารวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนในการทำงานวิจัยขึ้นนี้ ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการจำนวนมากทั้งภายในและต่างประเทศที่ได้อธิบายขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนไว้ อาทิ Kemmis & Mc Taggart (1988) ได้เสนอวงจรของการทำวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นวงจรการวิจัยแบบขดลวดซึ่งมี 4 ขั้นตอนเริ่มตั้งแต่ (1) การวางแผน (plan-P) หลังจากที่ได้สำรวจและกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข (2) การลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนด (act-A) (3) การสังเกตผลจากการปฏิบัติงาน (observe-O) (4) การสะท้อนผลหลังการปฏิบัติ (reflect-R) โดยให้ผู้ที่มีส่วนร่วมได้วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขต่อไป วงจรการวิจัยปฏิบัติการนี้เรียกว่า “วงจร PAOR”

Cohen and Manion (1994) กล่าวถึงกระบวนการในการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ 7 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดปัญหาและการประเมินปัญหาซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในทุกๆวันของคุณ (2) การนำเสนอปัญหาในกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ครู นักวิจัยที่ปรึกษาและผู้ให้การสนับสนุน เพื่อเสนอโครงร่างการทำวิจัย (3) การทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (4) การกำหนดวัตถุประสงค์ สมมุติฐาน (5) การออกแบบวิธีการดำเนินการวิจัยที่ประกอบด้วยขั้นตอน กระบวนการต่างๆ ช่วงเวลาที่ทำวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เช่น แบบสอบถาม แบบบันทึก ข้อความ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม (6) การรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และประเมินผล และ (7) การนำข้อมูลที่ประเมินแล้วมาเป็นฐานในการปรับกระบวนการในการดำเนินการในระยะต่อไป

Madison Metropolitan School District (2001) ได้ระบุกระบวนการของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ 5 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การกำหนดปัญหา (problem identification) เป็นการให้เหตุผลเกี่ยวกับสาเหตุ ความเหมาะสม ความสำคัญของปัญหา ความชัดเจนของการกำหนดปัญหา ความกว้างของปัญหาที่เหมาะสมกับช่วงเวลาสำหรับการทำความเข้าใจและค้นพบคำตอบ หรือมีความแคบเหมาะสมที่จะทำควบคู่ไปกับงานสอนประจำ ระยะที่ 2 การวางแผนปฏิบัติการ (plan of action) โดยการกำหนดเป้าหมายงานที่จะต้องดำเนินยุทธวิธีหรือวิธีการ ระยะเวลาของการพัฒนาหรือแก้ปัญหา ระยะที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล (data collection) กำหนดให้ชัดเจนถึงวิธีการเก็บข้อมูล ประเภทของข้อมูล แหล่งข้อมูลที่ต้องเก็บเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายครอบคลุมในทุกประเด็น ระยะที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล (analysis of data) เพื่อเกิดความเข้าใจในสิ่งที่ได้ดำเนินการแก้ปัญหาและให้ได้ความรู้ใหม่ ซึ่งจะเป็นการค้นพบที่เป็นประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงานหรือสำหรับนักเรียน ระยะที่ 5 การวางแผนสำหรับอนาคต (plan for future action) เป็นการเขียนเรื่องราวในสิ่งที่ได้เรียนรู้ การให้คำแนะนำเพื่อว่าสิ่งที่ได้ค้นพบจากการวิจัยในชั้นเรียนดังกล่าวจะเป็นคุณประโยชน์ต่อสาธารณะ

Mettetal (2004) กล่าวถึงขั้นตอนของงานวิจัยในชั้นเรียนไว้ 8 ขั้นตอนกล่าวคือ (1) การตั้งคำถามหรือการกำหนดปัญหาโดยการคิดใคร่ครวญพิจารณาในสิ่งที่ปฏิบัติ ในสิ่งที่ได้รับมอบหมายหรือนโยบายที่สามารถปรับเปลี่ยนได้โดยไม่ยุ่งยาก (2) การเรียบเรียงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาจากเอกสารบทความ (3) การวางแผนสำหรับยุทธศาสตร์การวิจัย ทำการทดสอบทั้งก่อนและหลัง เปรียบเทียบระหว่างชั้นเรียนที่คล้ายคลึงกัน บรรยายกรณีศึกษา (4) การรวบรวมข้อมูลโดยเชื่อมโยงข้อมูลที่มีอยู่ (5) การทำข้อมูลให้เกิดความหมายโดยการจัดทำข้อมูลให้อยู่ในรูปตาราง แผนภูมิ นำเสนอในสาระหรือประเด็นที่เด่นชัดหรือมีนัยสำคัญ (6) การสรุปเกี่ยวกับปัญหาและได้

คำตอบในสิ่งที่มีนัยสำคัญในการปฏิบัติตามข้อค้นพบนั้น (7) การตัดสินใจเพื่อใช้ยุทธศาสตร์ โดยอาจเปลี่ยนหลักสูตร วิธีการปฏิบัติหรือเครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีพื้นฐานมาจากข้อสรุปที่ได้และรวบรวมข้อมูลที่แตกต่างกันเดิม (8) การแบ่งปันข้อค้นพบ (share finding) แก่ผู้อื่นซึ่งอาจทำได้โดยการตีพิมพ์หรือนำเสนอผลการค้นพบแก่ผู้อื่น โดยขั้นตอนเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับกัน เพราะสามารถเริ่มต้นที่ขั้นตอนใดก่อนก็ได้

สุวิมล ว่องวานิช (2546) ได้นำเสนอขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ 4 ขั้นตอนใหญ่คือ (1) การวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน (2) การกำหนดเป็นคำถามวิจัยที่ต้องการค้นหาคำตอบ โดยการวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้น (3) การหาแนวทางแก้ไขซึ่งจะทำให้ได้ข้อค้นพบจากวิธีการแก้ปัญหา และ (4) การแลกเปลี่ยนข้อค้นพบนั้นกับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องได้วิพากษ์วิจารณ์

ทศนา แชมมณี และนางลักษณ วิรัชชัย (2546) ได้นำเสนอกระบวนการเพื่อการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียนที่มี 9 ขั้นตอนเรียกว่า “ก้าวความสำเร็จในการวิจัยในชั้นเรียน” ได้แก่ ก้าวที่ 1 การเลือกปัญหาการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะต้องค้นหาที่มาของปัญหา (เช่น ปัญหาที่เกิดจากตัวผู้เรียน ปัญหาที่เกิดในระหว่างการเรียนการสอน ปัญหาที่เกิดจากความต้องการของครู การเลือกปัญหาสำคัญ การเลือกปัญหาที่ไม่สามารถใช้วิธีการเดิมแก้ปัญหาได้ การเลือกปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยังแก้ไขไม่ได้ การเลือกปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ก้าวที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัญหา เป็นการสำรวจสภาพหรือลักษณะของปัญหาเก็บข้อมูลพื้นฐาน ก้าวที่ 3 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาโดยการหาสาเหตุที่หลากหลาย การหาสาเหตุที่สำคัญ ก้าวที่ 4 การหาแนวทางในการแก้ปัญหา/พัฒนาการเรียนรู้ โดยใช้การสังเกต วิเคราะห์เชื่อมโยง คิดหาวิธีการที่แตกต่างออกไปจากเดิม การศึกษาหาความรู้โดยการอ่าน ฟัง พูดคุย ก้าวที่ 5 การระบุปัญหาการวิจัย/คำถามวิจัย/วัตถุประสงค์การวิจัย ถือเป็นภาระบบุสิ่งที่ต้องการคำตอบให้ชัดเจน เขียนให้ถูกต้อง ก้าวที่ 6 การวางแผนการดำเนินการแก้ไขปัญหา/พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการศึกษา ทำความเข้าใจในวิธีการหรือนวัตกรรมที่นำมาใช้ระบุวิธีการ ขั้นตอนที่จะใช้ในการดำเนินการให้ละเอียด ชัดเจน เก็บข้อมูลพื้นฐาน (หากยังไม่ได้ทำในขั้นตอนที่สอง) ก้าวที่ 7 การลงมือปฏิบัติ เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการแต่ละขั้นตอนและสิ่งที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการแก้ไข/แนวปฏิบัติ ก้าวที่ 8 การสรุปและอภิปรายผล กล่าวคือเป็นการสรุปผลที่ได้จากการวิจัยว่า ได้ผลเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด และก้าวที่ 9 การสะท้อนความคิด ได้แก่การแสดงความคิดเห็นของตัวผู้วิจัยว่าในการวิจัยครั้งนั้นๆครูผู้วิจัยได้พัฒนาทักษะการวิจัยและความเป็นครูมืออาชีพในด้านใดบ้าง พร้อมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเผยแพร่/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้รายงานการวิจัยในแต่ละ



ประเด็น รวมทั้งการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนหรือกลุ่มวิชาชีพครูและการพัฒนาวิชาชีพครู

จากการศึกษาขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนมีขั้นตอนที่สำคัญได้แก่ 1) การวิเคราะห์และกำหนดสภาพปัญหา 2) การวางแผนดำเนินการและการเก็บข้อมูล 3) การปฏิบัติการจริงในการแก้ไขปัญหา 4) การสรุปคำตอบหรือข้อค้นพบที่ได้จากการแก้ไขปัญหา 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการร่วมให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาวิจัยในชั้นเรียนกับบุคลากรภายในโรงเรียนและกับชุมชนวิชาการด้านการศึกษา

## ตอนที่ 5 การนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ

### 5.1 กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยสรุปกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติจากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนโยบาย กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการวิจัยในชั้นเรียน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ

กระบวนการนำนโยบายวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนไปปฏิบัติ	Bridgman และ Davis (2000)	Mickwitz และ Kivimaa (2007)	Baginski และ Soussan (2008)	Friedman (2003)	Luke และ McArdle (2009)	Bosworth et.al (1999)	Giacchino และ Kakabadse (2003)	Joseph et.al (2007)	Mettetal (2004)	พุดยัทยาภิรักษ์ (2555)
1. การวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การระบุประเด็นและเป้าหมายของนโยบาย		✓	✓	✓	✓				✓	
การวิเคราะห์ความสอดคล้องของนโยบาย	✓			✓				✓		
การจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ	✓	✓	✓		✓	✓				
การกำหนดกลยุทธ์ของนโยบาย	✓	✓	✓	✓	✓		✓			
การพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค	✓				✓					✓
2. การจัดสรรทรัพยากร		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓
การวางแผนจัดสรรทรัพยากร				✓	✓			✓		✓

กระบวนการนำนโยบายวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนไปปฏิบัติ	Bridgman และ Davis (2000)	Mickwitz และ Kivimaa (2007)	Baginski และ Soussan (2008)	Friedman (2003)	Luke และ McArdle (2009)	Bosworth et.al (1999)	Giacchino และ Kakabadse (2003)	Joseph et.al (2007)	Mettetal (2004)	พุดยทัย ยากิวิธา (2550)
การจัดโครงสร้างองค์กร					✓	✓				✓
ความเพียงพอของทรัพยากร					✓			✓		✓
3. การพัฒนาบุคลากร					✓		✓	✓		✓
การคัดเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากร			✓		✓					✓
การสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร		✓			✓		✓			
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร			✓	✓				✓		
4. การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
กำหนดวิธีส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓
กำหนดมาตรการแรงจูงใจ		✓			✓				✓	
การติดต่อสื่อสาร			✓							✓
5. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓
กำหนดวิธีประเมินผลอย่างเหมาะสม	✓			✓	✓				✓	✓
ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม					✓				✓	✓
นำผลการประเมินไปพัฒนา ปรับปรุง นโยบาย	✓			✓	✓					✓

จากการสังเคราะห์กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติสรุปได้ว่าประกอบด้วย 5 กระบวนการหลัก คือ 1) การวางแผน 2) การจัดสรรทรัพยากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ 5) การกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีรายละเอียดของแต่ละกระบวนการโดยสังเขป ดังนี้

### 1. การวางแผน

การนำนโยบายไปปฏิบัติขั้นตอนแรกคือ การวางแผน เพื่อกำหนดระบุประเด็น เป้าหมายของนโยบาย เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความชัดเจนในการดำเนินงาน จึงต้องมีการลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการต่าง ๆ โดยมีความสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดขึ้น

หลังจากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์ของนโยบายเพื่อการนำไปปฏิบัติให้มีความเฉพาะเจาะจง ระบุสิ่งที่ต้องดำเนินการด้วยวิธีการอันชัดเจน

## 2. การจัดสรรทรัพยากร

การจัดสรรทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ จึงควรกำหนดการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการทำวิจัยไว้ในแผนงาน โครงการต่าง ๆ นอกจากด้านการเงินแล้วทรัพยากรหมายรวมถึงทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานตามนโยบาย การจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมจะเอื้ออำนวยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นสำคัญของการจัดสรรทรัพยากรคือ ความเพียงพอของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ

## 3. การพัฒนาบุคลากร

การนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติควรมุ่งเน้นด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากเป็น การพัฒนาทักษะของครูผู้สอน ควรคัดเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรม การทำวิจัยร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น เครือข่ายระหว่างองค์กรสามารถช่วยในการพัฒนาบุคลากรได้โดยการร่วมกันจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิจัย และในการพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู/อาจารย์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินงาน และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

## 4. การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

เป็นขั้นตอนสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เริ่มจากการกำหนดมาตรการแรงจูงใจที่เหมาะสมเพื่อให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เมื่อครูมีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เกิดความร่วมมือในการนำนโยบายไปปฏิบัตินำไปสู่ผลสำเร็จของการดำเนินงาน ผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์ ควรกำหนดวิธีการดำเนินงานรวมทั้งการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน ตลอดจนมีการติดต่อ สื่อสาร ที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

## 5. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล

เป็นกระบวนการสุดท้ายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวิธีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติได้ และครูในโรงเรียนยอมรับวิธีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ครูอาจารย์ ในโรงเรียน ตลอดจนหน่วยงานภายนอกเพื่อให้การกำกับ ติดตาม ประเมินผล เป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงนโยบายและการดำเนินงานต่อไป

## 5.2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ

### 5.2.1 การรับรู้

การนำนโยบายไปปฏิบัติในโรงเรียนมีปัญหา อุปสรรค หลายประการ คือ การขาดความเข้าใจหลักการของนโยบาย วิธีการปฏิบัติตามนโยบาย การมีเป้าหมายของนโยบายมากเกินไป ซึ่งเป็นปัญหาโดยทั่วไปของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากการศึกษาของ Spillane และคณะ (2002, cited in Tuytens และ Devos 2009) พบว่า ครูในโรงเรียนมีความเข้าใจหลักการของการนำนโยบายไปปฏิบัติและมีความตั้งใจในการปฏิบัติ แต่ปัญหาประการหนึ่ง คือ ครูมีการรับรู้ที่คลาดเคลื่อนต่อแนวปฏิบัติของนโยบายและบ่อยครั้งที่มีการตีความนโยบายผิดไปจากความต้องการของผู้กำหนดนโยบายจึงทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติในโรงเรียนไม่บังเกิดผลสำเร็จเท่าที่ควรและมีการดำเนินการผิดเพี้ยนไปจากเป้าหมายของนโยบายที่กำหนดขึ้น

ในกรณีนโยบายแบบบนลงล่าง (top-down policy) ผู้ปฏิบัติมีความจำเป็นต้องรับรู้และเข้าใจนโยบายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายของผู้กำหนดนโยบาย ดังนั้นการรับรู้นโยบายจึงเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากการศึกษาของ Tuytens และ Devos (2009) เกี่ยวกับการพัฒนามาตรวัดการรับรู้นโยบายของครูในโรงเรียนและวิเคราะห์องค์ประกอบของการรับรู้นโยบาย พบว่า การรับรู้นโยบายประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความต้องการนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยความต้องการนโยบายเป็นการรับรู้ เข้าใจและยอมรับถึงคุณค่าของนโยบายที่กำหนด ความชัดเจนของนโยบายเป็นความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งนโยบายต้องมีความชัดเจนที่จะสามารถทำให้ครูเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการรับรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ กลไก วิธีการของการบริหารจัดการนโยบายที่จะทำให้เกิดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

### 5.2.2 การจัดการองค์กร

การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีปัญหาหลายประการ ดังผลงานวิจัยของพลุ้ยชัย ยาวีราช (2550) ที่พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนมากมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติและมีผลของการปฏิบัติตามนโยบาย แต่ไม่มีกระบวนการหรือแนวทางในการดำเนินการที่ชัดเจนหรือเป็นระบบ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมักจะใช้กระบวนการ PDCA ในการดำเนินงาน และส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติหลายด้านรวมทั้งด้านการจัดการองค์กร ดังนั้นจึงควรพัฒนากระบวนการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบังเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของนโยบาย

การจัดการองค์กรส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ดังงานวิจัยของ Andrews และ Boyne (2010) ที่พบว่า การจัดการที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงาน และผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างระบบการจัดการที่ดีจะทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี โดยระบบการจัดการประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) การจัดการทุนและการเงิน คือ การวางแผนการเงินเพื่อกำหนดงบประมาณโดยคำนึงถึงงานสำคัญที่ควรดำเนินการก่อน กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์การจัดการทุนและการเงิน การทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อนำมากำหนดงบประมาณ ให้มีความเหมาะสม การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการและกำหนดวิธีการควบคุมการจัดการทุนและการเงินเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การสรรหาบุคลากร พัฒนาบุคลากร และประเมินบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการองค์กรเพื่อให้บุคลากรเข้าใจบทบาทการทำงาน วิสัยทัศน์องค์กร และตารางการดำเนินงาน และช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรตลอดจนความร่วมมือระหว่างองค์กร และ 4) ภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำในการปรับปรุงคุณภาพองค์กรโดยภาพรวม ความเป็นผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจ และความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่สำคัญ

### 5.2.3 สมรรถนะองค์กร

Mitchell และ Sackney (2000) ให้ความหมายของสมรรถนะองค์กรว่าเกี่ยวข้องกับ การสร้างและพัฒนาโครงสร้างขององค์กรเพื่อพัฒนากระบวนการทำงานขององค์กรและทำให้เกิด ความยั่งยืนในการดำเนินงาน เป็นการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการสร้างความสัมพันธ์ ในการดำเนินงาน สำหรับด้านการศึกษา Hopkins และ Jackson (2003) ให้ความหมายของ สมรรถนะโรงเรียนว่าเป็นการสร้างความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เกิดความ เปลี่ยนแปลงและมีความยั่งยืนในการพัฒนาด้วยการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสมรรถนะของโรงเรียนประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ 1) ความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการจัดการบุคลากร 2) ชุมชนการเรียนรู้โดยมีกระบวนการทำงานร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียน การประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาแผนปฏิบัติ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ความสอดคล้องของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ มีการประสานการดำเนินงานระหว่างโครงการต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นเป้าหมายด้านการเรียนรู้ของ นักเรียน และ 4) ทรัพยากร เช่น หลักสูตรการเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน เครื่องมือการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เป็นต้น (Hopkins และ Jackson, 2003)

ศูนย์กลางการพัฒนาการวิจัยนานาชาติ (International Development Research Centre, 2010) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับสมรรถนะองค์กร (organizational capacity) โดยจำแนกสมรรถนะองค์กรเป็น 2 ลักษณะ คือ ทรัพยากรและการจัดการ ด้านทรัพยากร ประกอบด้วยทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรด้านการเงิน เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ด้านการจัดการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การจัดการโครงการและกระบวนการทำงาน และการสร้างเครือข่าย

ภาวะผู้นำเป็นการวัดสมรรถนะขององค์กรที่จะสร้างโอกาสความสำเร็จให้กับองค์กร เนื่องจากผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน เป็นผู้มื่ออิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน และเป็นผู้สร้างพันธะสัญญาต่อเป้าหมายของงานรวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรในภาพรวม

การจัดการโครงการและกระบวนการทำงานส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดสรรทรัพยากร การจัดโครงสร้างองค์กร การพัฒนาบุคลากร การจัดการด้านการเงินและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินงานต้องมีการจัดการด้านการเงินให้มีความเหมาะสม เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม และให้ความสำคัญกับการดำเนินโครงการต่าง ๆ เนื่องจากปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรอื่นจะทำให้การบริหารโครงการเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรเป็นการดำเนินงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นและเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรหรือบุคคลภายนอกองค์กร การดำเนินงานด้วยวิธีการสร้างเครือข่ายมีประโยชน์ คือ เป็นการกระตุ้นให้องค์กรสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในทุกด้านของการดำเนินงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรอย่างจริงจัง มีการกำหนดแผนงานโครงการร่วมกันโดยลำดับความสำคัญของงานที่ควรดำเนินการก่อน มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสรรงบประมาณและมีการประเมินผลการดำเนินงาน การสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรช่วยให้เกิดความร่วมมือกันในงานด้านต่าง ๆ มีกระบวนการเรียนรู้แนวคิด หลักการ วิธีการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้แต่ละองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสร้างความร่วมมือกันอย่างเหนียวแน่นเพื่อพัฒนาองค์กรและพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย

การสร้างสมรรถนะองค์กรที่ดีต้องมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอในการดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ผู้นำองค์กรต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสามารถนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันทั้ง

ภายในองค์กรและระหว่างองค์กรอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จของการดำเนินงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรในทิศทางที่ดีขึ้นและสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดความยั่งยืนของการพัฒนา

## ตอนที่ 6 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือการบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร ผลที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญนำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นและสนองความต้องการขององค์กร ในการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือการบริหารคือ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อทำให้องค์กรสามารถพัฒนาจากฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอสาระในตอนนี้เป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ 6.1 นิยามและประเภทของการนิยามความต้องการจำเป็น 6.2 ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และ 6.3 วิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

### 6.1 นิยามและประเภทของการนิยามความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) สรุปความหมายของความต้องการจำเป็นจำแนกเป็นหลายมุมมองสำหรับมุมมองทางการประเมินสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง (discrepancy) และความต้องการจำเป็น คือ ประโยชน์ที่ได้รับ (benefits) กลุ่มที่ให้นิยามความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง มีดังนี้

Witkin (1984) นิยามความต้องการจำเป็นว่า คือ ความแตกต่างหรือช่องว่าง (gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่/สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (what is) กับสิ่งที่ควรจะเป็น/สภาพที่พึงปรารถนา

Roth (1977) ความต้องการจำเป็นหมายถึงความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

Stufflebeam (1977) ให้นิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นแบ่งเป็น 4 มุมมอง ดังนี้

1. มุมมองความแตกต่าง (discrepancy view) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่ต้องการกับที่สังเกตเห็น
2. มุมมองประชาธิปไตย (democratic view) ความต้องการจำเป็น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดโดยกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้อง

3. มุมมองวินิจฉัย (diagnostic view) ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองหรือขาดแคลนจะทำให้เกิดอันตราย

4. มุมมองวิเคราะห์ (analytic view) ความต้องการจำเป็น หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางที่คาดว่าต้องมีการปรับปรุงจากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ทั้งสี่มุมมองเป็นการกำหนดนิยามของความต้องการจำเป็นทั้งสิ้น แต่ Stufflebeam เห็นว่าความหมายตามมุมมองความแตกต่างเป็นที่นิยมใช้กันในการประเมินความต้องการจำเป็นมากกว่ามุมมองอื่น

Guba และ Lincoln (1982) ให้นิยามความต้องการจำเป็นว่า เป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และจะเป็นความต้องการจำเป็นต่อเมื่อสิ่งที่ได้รับนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ และหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะอยู่ในสภาพที่เป็นทุกข์ อันตราย หรือสภาพที่ไม่น่าพอใจ

สำหรับกลุ่มที่ให้นิยามความต้องการจำเป็นคือ ประโยชน์ที่ได้รับ ดังเช่น Scriven (1991) ที่ให้นิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) คือ การกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับสิ่งใดก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจและระดับความพอใจนี้ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) ความต้องการจำเป็นของคนกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นของคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ แต่ต้องหาวิธีเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด

จากนิยามของความต้องการจำเป็นดังกล่าวข้างต้น สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้สังเคราะห์และจำแนกประเภทของการนิยามความต้องการจำเป็นได้สองประเภท คือ นิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) และนิยามตามโมเดลการแก้ไขปัญหา (Solution Model) โดยการนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง จำแนกได้สองกลุ่ม คือ กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นหรือไม่ใช่ก็ได้ สำหรับนิยามตามโมเดลการแก้ไขปัญหา หมายถึง สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น

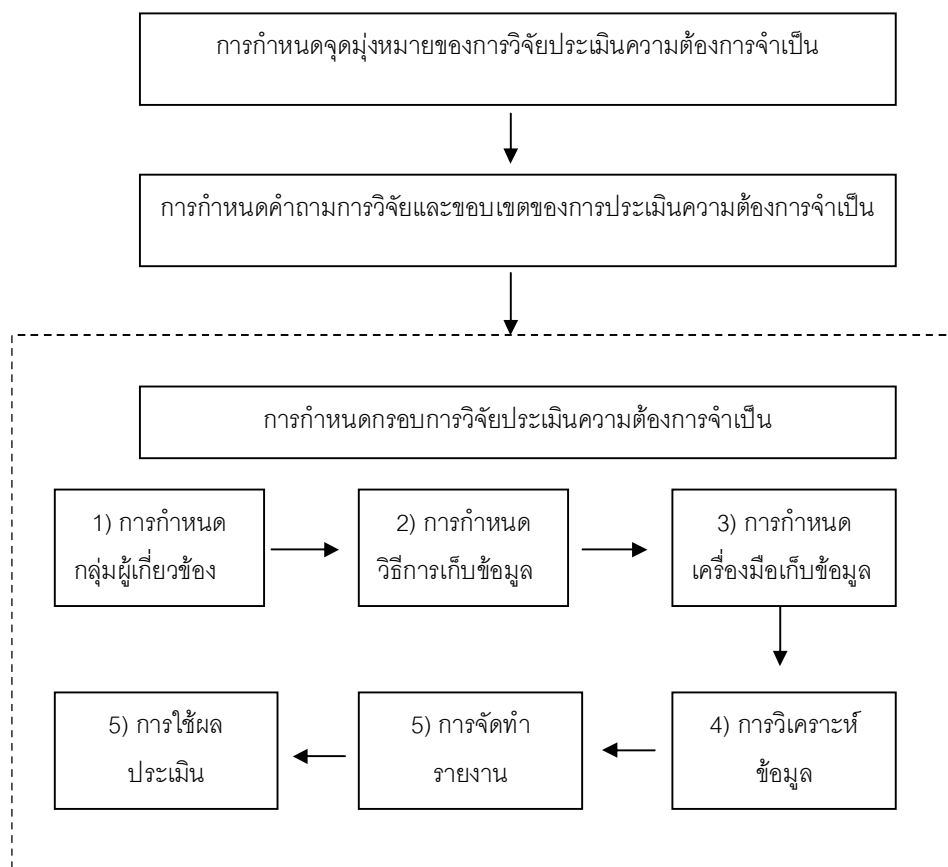
โดยสรุปนิยามการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ นิยามตามโมเดลความแตกต่าง เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น และนิยามตามโมเดลการแก้ไขปัญหาที่ความต้องการจำเป็นเป็นสิ่งที่จะต้องทำให้ได้เพื่อไม่ให้เกิดภาวะที่ไม่พึงประสงค์จึงเป็นวิธีการมุ่งแก้ไขปัญหา



## 6.2 ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมินประกอบด้วยขั้นการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมิน ความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยาม ประเภท ขอบข่ายของการประเมิน ความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็น

ในการประเมินความต้องการจำเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น อธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ผลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายใด กับคนกลุ่มใด จากนั้นกำหนดคำถามการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อช่วยกำหนดขอบเขตการวิจัยในประเด็นสำคัญ ทั้งจุดมุ่งหมายและคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น และต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ 1) การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา ผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดความต้องการจำเป็น และผู้รับผิดชอบในการทำการประเมินความต้องการจำเป็น 2) การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล 4) การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 5) การจัดทำรายงาน และ 6) การใช้ผลการประเมิน ดังแสดงในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 การกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น  
ที่มา : สุวิมล ว่องวาณิช (2550)

### 6.3 วิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

วิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภท ผู้วิจัยนำเสนอประเภทของวิธีการวิจัยความต้องการจำเป็นในภาพรวม และวิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น 2 วิธี คือ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 6.3.1 ประเภทของวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

วิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายแบบ การจัดประเภทมีหลากหลายวิธี เช่น การจัดประเภทตามแหล่งที่มีของข้อมูล การจัดประเภทตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้จัดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นแบ่งเป็น 8 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

**กลุ่มแรก** เป็นกลุ่มที่ใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เช่น การใช้ข้อมูลจากตัวบ่งชี้ทางสังคม หรือ ข้อมูลทางสถิติของหน่วยงานต่างๆ ข้อมูลประเภทนี้มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นขององค์กร นอกจากนี้ยังมีข้อมูลจากผลการวิจัยที่มีการดำเนินการมาก่อนหน้านี้ สามารถนำมาใช้ในการกำหนดความต้องการจำเป็นได้เช่นกัน ผลการวิจัยบางเรื่องสามารถให้ข้อมูลที่แสดงสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และทางเลือกใหม่ในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมด้วย

**กลุ่มที่สอง** เป็นกลุ่มที่เก็บข้อมูลโดยการสำรวจ เช่น การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การเก็บข้อมูลจากการสำรวจเป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ และสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นนั้นมักจะไม่ใช่ในการวิเคราะห์ทางเลือกในการปฏิบัติ

**กลุ่มที่สาม** เป็นกลุ่มที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการเก็บข้อมูล เช่น เทคนิคกลุ่มสมมติ (Nominal Group Technique) เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนาแบบเจาะจง (Focus Group Technique) การระดมความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ (Brainstorming) การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการนี้สามารถใช้ได้ดีทั้งการกำหนดความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุและการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเป็นที่น่าสังเกตว่าวิธีการที่ใช้ในการกำหนดทางเลือกมักใช้กระบวนการกลุ่มในการสร้างทางเลือกต่างๆ แต่ในขั้นตอนของการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดจะใช้วิธีการอื่นช่วยเสริม เช่น การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-Impact Analysis) การวิเคราะห์อรรถประโยชน์-พหุลักษณะ (MAUT) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลโดยกระบวนการกลุ่มที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาให้ข้อมูลในวงกว้าง เช่น สมัชชาชุมชน หรือ ประชาพิจารณ์ ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการกลุ่มที่เป็นสมัชชาชุมชนจะช่วยในการกำหนดความต้องการจำเป็นมากกว่าการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ในขณะที่การทำประชาพิจารณ์ก็เช่นเดียวกัน สามารถกำหนดความต้องการจำเป็นตามเสียงส่วนใหญ่ การกำหนดทางเลือกเพื่อการทำประชาพิจารณ์มักกำหนดล่วงหน้ามาก่อนแล้วจากการระดมความคิดหรือการประชุมกลุ่มย่อยของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอทางเลือกแก่ประชาชนเพื่อช่วยตัดสินใจเลือกขั้นสุดท้ายว่าประชาชนเห็นด้วยกับทางเลือกใดมากที่สุด

**กลุ่มที่สี่** เป็นกลุ่มที่ใช้จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เทคนิคหรือวิธีการต่างๆในกลุ่มนี้นับว่ามีบทบาทสำคัญมากในการกำหนดความต้องการจำเป็น เนื่องจากในการกำหนดความต้องการจำเป็นต้องมีการจัดลำดับความสำคัญขั้นสุดท้ายว่า ความต้องการจำเป็นใดสำคัญที่สุด เช่น การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference Method: MDF) การจัดเรียงอันดับ (Rank Order) การสร้างมาตราแบบประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation

Scaling: MES) ดัชนี PNI (Priority Needs Index) ดัชนี WNI (Weighted Needs Index) ดัชนี Del-N กระบวนการกำหนดน้ำหนักรายคู่ (Paired-Weighting Procedure: PWP) การเรียงลำดับด้วยการ์ด (Card Sort) สำหรับวิธีการสองวิธีการหลังนั้น ยังสามารถนำไปใช้ในการจัดลำดับสาเหตุของความต้องการจำเป็นหรือทางเลือกที่มีความสำคัญมากที่สุดได้ด้วย

**กลุ่มที่ห้า** เป็นกลุ่มวิธีการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ วิธีการเก็บข้อมูลที่เป็นที่นิยมใช้กัน ได้แก่ การวิเคราะห์แผนภูมิก้างปลา (Fishboning) การวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลว (Fault Tree Analysis) ทั้งสองวิธีการนี้ใช้ต่อเมื่อมีการกำหนดความต้อการจำเป็นแล้ว เป็นวิธีการที่ใช้ในขั้นตอนที่สองของการประเมินความต้อการจำเป็นแบบสมบูรณ

**กลุ่มที่หก** เป็นวิธีการที่ใช้ในวิเคราะห์ผลกระทบ มักใช้ในขั้นตอนการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด เช่น การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross Impact Analysis) หรือการวิเคราะห์อรรถประโยชน์-พหุลักษณะ (MAUT)

**กลุ่มที่เจ็ด** เป็นกลุ่มวิธีที่ใช้ในการกำหนดความต้อการจำเป็นเชิงอนาคต เช่น เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) การสร้างอนาคตภาพ (Scenario Development) การวิเคราะห์วงล้ออนาคต (Future Wheel Analysis) สองวิธีแรกใช้ได้ในทุกขั้นตอนของการประเมินความต้อการจำเป็นแบบสมบูรณ คือ การกำหนดความต้อการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมได้ด้วย

**กลุ่มที่แปด** เป็นกลุ่มวิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่นๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินความต้อการจำเป็นได้ เช่น การทำแผนที่มโนทัศน์ (Concept Mapping ) เทคนิคเสียงจากภาพ (Photovoice Technique) การวิเคราะห์ต้นทุน-ผลที่ตามมา (Costs-Consequences Analysis) เป็นต้น

### 6.3.2 การจัดลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็น (priority setting) ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้อการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุและการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็นนี้ เป็นการศึกษวิเคราะห์ความต้อการจำเป็นในแต่ละประเด็น ต่อจากนั้นจึงเป็นการนำความต้อการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับ (sort) จากมากไปหาน้อยต่อไป ในที่นี้ ผู้วิจัยขอเสนอวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้อการจำเป็น 2 วิธี คือ (1) วิธี Priority Need Index (PNI) และ (2) วิธี Priority Need Index (PNI) แบบปรับปรุง

(1) **วิธี Priority Need Index (PNI)** เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane Crofton และ Hall (1983, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ได้สร้างดัชนีที่ชื่อว่า Priority Need Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I มีสูตรที่ใช้ในการคำนวณดังนี้  $PNI = (I - D) \times I$

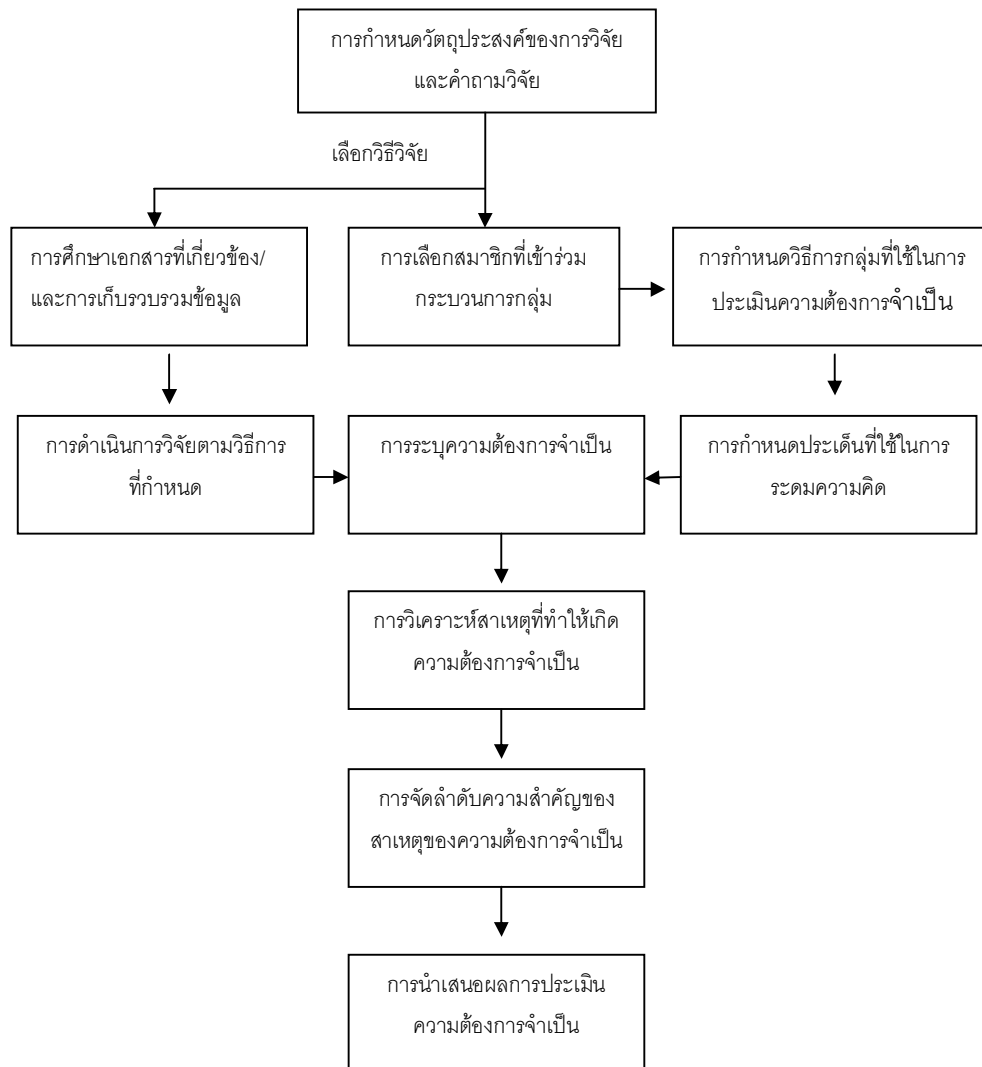
(2) **วิธี Priority Need Index (PNI) แบบปรับปรุง** เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมโดยนางลักษณะ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่าง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม มีสูตรที่ใช้ในการคำนวณดังนี้  $PNI_{modified} = (I - D) / D$  โดย I (Importance) หมายถึงระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด และ D (Degree of Success) หมายถึงระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

### 6.3.3 การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น

วัตถุประสงค์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ คือ การกำหนดสาเหตุที่เป็นไปได้ทั้งหมดที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุว่าสาเหตุใดมีความสำคัญมากที่สุดที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น สามารถใช้วิธีการวิจัยได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์หาสาเหตุด้วยวิธีเชิงปริมาณจะใช้กับการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นกับกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ มีการสร้างเครื่องมือที่ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับสาเหตุต่าง ๆ ตามที่นักวิจัยกำหนดและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การวิเคราะห์ความแปรปรวน การใช้สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สมการโครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) เป็นต้น สำหรับการวิเคราะห์หาสาเหตุด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการกระบวนการกลุ่ม ผู้ที่เข้าร่วมกระบวนการต้องมีประสบการณ์เกี่ยวกับบริบท สถานการณ์ที่ทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น มีการระดมความคิดจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อกำหนดสาเหตุและใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุ

วิธีการวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนของการวิจัย 8 ขั้นตอนหลัก สำหรับการใช้กระบวนการกลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ หากใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณจะเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป สำหรับการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นขั้นตอนสำคัญที่ต้องดำเนินการ คือ การจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิด

ความต้องการจำเป็น แล้วนำมาใช้ประกอบกับผลการวิจัย ดังนั้นการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจึงสามารถใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (mixed-method research) ได้ ดังแสดงขั้นตอนการวิจัยในภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ขั้นตอนของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ที่มา : สุวิมล ว่องวานิช (2550)

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดความต้องการจำเป็นด้วยการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI) แบบปรับปรุงเนื่องจากต้องการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นตามโมเดลความแตกต่างและวิเคราะห์หาตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นด้วยการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นต้นระดับลดหลั่น (hierarchical stepwise regression analysis) หลังจากนั้นจึงใช้วิธีกระบวนการกลุ่มเพื่อกำหนดทางเลือก ในการแก้ไขปัญหาตามโมเดลการแก้ไขปัญหา

## ตอนที่ 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยนำเสนอแบ่งเป็น 4 หัวข้อ คือ 1) งานวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย 2) งานวิจัยที่ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 3) งานวิจัยเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของนโยบายและการปฏิบัติ

### 7.1 งานวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย

#### 1) งานวิจัยที่ศึกษากระบวนการนโยบาย

การวิเคราะห์กระบวนการทางนโยบาย อธิบายสาเหตุของกระบวนการทางนโยบายที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะประเด็นการศึกษากระบวนการทางนโยบาย (Studies of the policy process) เน้นการวิเคราะห์กระบวนการทางนโยบาย อธิบายสาเหตุของกระบวนการทางนโยบายที่เกิดขึ้น ดังเช่น งานวิจัยของ Miskel และ Song (2004) ได้ทำวิจัยเรื่องนโยบายการอ่านของสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษากระบวนการทางนโยบาย ในด้านกระบวนการทำงานของผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายในการบัญญัติกฎหมายการอ่าน การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายในการส่งเสริมหรือการมีอิทธิพลต่อกฎหมายการอ่าน และบทบาทและการปฏิบัติในกระบวนการทางนโยบายที่จะนำไปสู่กฎหมายการอ่าน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ข้อมูลปฐมภูมิสองส่วน คือ การรวบรวมจากเอกสารเกี่ยวกับกระบวนการทางนโยบายและการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 15 องค์กรและส่วนบุคคล 2 คน จากผลการสัมภาษณ์ทำให้ได้ความเชื่อมโยงเกี่ยวกับเครือข่ายซึ่งจะนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (social network analysis method) เพื่อบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบาย และใช้เทคนิค multidimensional scaling ในการนำเสนอเครือข่ายของนโยบาย รวมทั้งใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการศึกษาบทบาทและการปฏิบัติในกระบวนการทางนโยบายที่นำไปสู่การพัฒนากฎหมาย ผลการวิจัย พบว่า หน่วยงานที่เป็น

ศูนย์กลางมีจำนวน 5 หน่วยงาน คือ DOE AFT HCEW-R NICHD และ CCSSO ส่วนหน่วยงานที่มีปฏิสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ NRRF และ NCTE

Domina (2007) ศึกษากระบวนการทางนโยบายเช่นกัน แต่เน้นการวิเคราะห์ผลของนโยบาย โดยศึกษานโยบายการศึกษาในระดับอุดมศึกษาในรัฐเท็กซัสที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์การศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 4 นโยบาย คือ 1) Hopwood v. University of Texas 2) HB 588 3) Longhorn Opportunity Scholarship and Century Scholarship programs และ 4) TEXAS Grant program เก็บรวบรวมข้อมูลจากฐานข้อมูลของโรงเรียนมัธยมระหว่างปี ค.ศ. 1993 ถึง 2002 และข้อมูลทางการบริหารจากมหาวิทยาลัยในเท็กซัสจำนวน 5 แห่งรวมทั้ง Texas Education Agency's Academic Excellence Indicator System (AEIS) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลอนุกรมเวลา (time series) ซึ่งมีจุดเน้นที่ผลลัพธ์การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสองประเด็น คือ พฤติกรรมการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและข้อตกลงทางวิชาการ (academic engagement) และใช้รูปแบบการวิเคราะห์การถดถอยระยะยาว (Longitudinal regression model ) ด้วยการใส่ fixed effect model ในการประมาณค่าเปลี่ยนแปลงของผลลัพธ์ในโรงเรียนที่เกิดขึ้นมาจากนโยบาย Hopwood และนโยบายอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นตามมา ผลจากการวิจัยด้วยการวิเคราะห์อนุกรมเวลา พบว่า นโยบาย Hopwood มีอิทธิพลมากที่สุดต่อแนวโน้มการเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษา และพบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีวัฒนธรรมการตั้งธงเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการและสมัครเข้าศึกษาต่อเป็นจำนวนน้อยในสถาบันที่ตั้งใจไว้จะได้รับประโยชน์จากนโยบายมากกว่าโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมสมัครเข้าศึกษาต่อเป็นจำนวนมากในสถาบันอุดมศึกษาที่ตั้งใจไว้

ในประเทศไทยงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการการจัดทำนโยบาย ในบริบทของการศึกษาคือ งานวิจัยของ สุรณี พิพัฒน์โรจนกุล (2547) วิจัยเรื่องการวิเคราะห์เชิงนโยบายการก่อรูปและกระบวนการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงนโยบายสาธารณะด้านการศึกษา ที่ครอบคลุมกระบวนการก่อรูปของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และกระบวนการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติในรัฐสภาของไทย จากการศึกษาพบว่า การก่อรูปของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีที่มาจากปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้สะสมต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการออกพระราชบัญญัติฯ โดยมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 41 เป็นจุดผลักดันที่ทำให้ต้องมีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเกิดขึ้นและใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ในกระบวนการจัดทำร่างพระราชบัญญัติฯ พบว่ามีการนำข้อมูลสารสนเทศและงานวิจัยเชิงนโยบาย 42 เรื่อง ประกอบการพิจารณาบัญญัติ



มาตราต่าง ๆ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่ถูกกระทบจากพระราชบัญญัติ ได้เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น และผลจากการมีส่วนร่วมถูกนำมาปรับปรุงพระราชบัญญัติอย่างเป็นรูปธรรม บางครั้งได้ใช้กระบวนการเจรจาต่อรองและประสานประโยชน์เมื่อมีความขัดแย้งทางความคิดเห็น นอกจากนี้ยังพบประเด็นที่น่าสนใจอีก 2 ประเด็นที่ทำให้การก่อรูปครั้งนี้ประสบความสำเร็จ คือ 1) ผู้นำทางการเมืองและผู้นำทางการศึกษามีความจริงจังในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน และ 2) ผู้ปฏิบัติงานได้อุทิศตัว พุ่มเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ ส่วนกระบวนการตราพระราชบัญญัติการศึกษาในรัฐสภาไทยนั้น ปรากฏว่าได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติการศึกษาที่มาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นร่างของรัฐบาลและใช้เป็นร่างหลักในการพิจารณาในรัฐสภา ร่วมกับอีก 4 ร่างจาก 4 พรรคการเมือง นอกจากการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติฯ ตามกระบวนการของรัฐสภาแล้ว ยังพบประเด็นที่น่าสนใจที่สามารถสรุปเป็นบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ 4 ประเด็น คือ 1) การที่ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นคณะกรรมการวิสามัญ ทำให้การทำงานง่ายขึ้น 2) การอภิปรายในสภาฯ อยู่บนหลักเหตุผล เนื่องจาก เนื่องจากมีงานวิจัยเชิงนโยบายมารองรับ ทำให้การชี้แจงมีน้ำหนักและชัดเจนมากขึ้น 3) แรงผลักดันทางการเมือง การที่ฝ่ายรัฐบาลให้การสนับสนุน ทำให้ร่าง พ.ร.บ. สามารถผ่านกระบวนการของรัฐสภาได้เร็วขึ้น และ 4) การยอมรับทางสังคม กระแสสังคมที่ต้องการปฏิรูปการศึกษาเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญ ส่งผลให้นักการเมืองต้องหันมาสนใจการศึกษามากขึ้น

สำหรับงานวิจัยทางการศึกษาที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรูปแบบการพัฒนานโยบาย ดังเช่นงานวิจัยของมานพ จันท์เทศ (2544) ศึกษาวิจัย เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนานโยบายของสถาบันราชภัฏมโหฬารเพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนานโยบายของสถาบันราชภัฏ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 5 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและการเตรียมการในขั้นต้นเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) การศึกษาภาคสนาม 3) การสร้างรูปแบบการพัฒนานโยบายของสถาบันราชภัฏในขั้นต้น 4) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนานโยบาย 5) การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนานโยบายของสถาบันราชภัฏที่สมบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนานโยบายที่เหมาะสมสำหรับสถาบันราชภัฏประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) ขั้นริเริ่มและการเตรียมการจัดทำนโยบายในขั้นต้น 2) ขั้นการจัดทำร่างนโยบาย 3) ขั้นการพิจารณาตัดสินใจกำหนดให้เป็นนโยบาย และ 4) ขั้นการประกาศใช้นโยบายอย่างเป็นทางการ และในแต่ละขั้นตอนประกอบไปด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้ ขั้นริเริ่มและการเตรียมการจัดทำนโยบายในขั้นต้น ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ 1) ขั้นริเริ่มและรวบรวมประเด็นปัญหา 2) ขั้นการกลั่นกรองประเด็นปัญหา 3) ขั้นการพิจารณาในขั้นต้นโดยคณะกรรมการบริหาร (กบ.) 4) ขั้นการ

รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการจัดทำร่างนโยบาย ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ 1) ขั้นตอนการยกร่างนโยบาย 2) ขั้นตอนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ 3) ขั้นตอนการปรับร่างนโยบาย ขั้นตอนการพิจารณาตัดสินใจกำหนดให้เป็นนโยบาย ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ 1) ขั้นตอนคณะกรรมการบริหาร (กบ.) พิจารณา 2) ขั้นตอนการปรับร่างนโยบายและรับฟังความคิดเห็น 3) ขั้นตอนคณะกรรมการสภาประจำสถาบัน ขั้นตอนการประกาศใช้นโยบายอย่างเป็นทางการ ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ 1) ขั้นตอนการประกาศใช้นโยบายอย่างเป็นทางการ และ 2) ขั้นตอนการแจ้งนโยบายแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการศึกษานโยบายการวิจัย โดยศึกษายุทธศาสตร์การวิจัยและกระบวนการในการจัดทำนโยบายวิจัย พบในงานวิจัยสุขภาพ ดังงานวิจัยของ ลือชา วนรัตน์ และ เคื่องฟ้า สิงห์ทิพย์ พันธุ์ (2551) ซึ่งได้ศึกษายุทธศาสตร์การวิจัยสุขภาพและกระบวนการในการจัดทำนโยบายการวิจัยสุขภาพ รวมทั้งสังเคราะห์ข้อเสนอในการดำเนินการกระบวนการวิจัยสุขภาพของประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย 2 ส่วน คือ ศึกษาจากข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์บุคคลที่มีประสบการณ์ด้านการวิจัยสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างของการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จำนวน 6 คน ประกอบด้วยบุคคลสำคัญทั้งในส่วนกระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัย องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำนโยบายวิจัยสุขภาพ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยสุขภาพของประเทศไทย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาในข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษา พบว่า ประเด็นปัญหาของระบบงานวิจัยสุขภาพของประเทศไทย คือ จำนวนนักวิจัย ความหลากหลายของสาขานักวิจัย คุณภาพของนักวิจัย และสิ่งที่ประเทศไทยยังขาดแคลนอีกมากโดยเฉพาะเมื่อเทียบกับสังคมวิจัยในต่างประเทศที่พัฒนาแล้ว คือ การขาดแคลนผู้จัดการงานวิจัย หรือนักบริหารงานวิจัยในระดับต่าง ๆ (research manager/project program manager) สำหรับประเด็นใหญ่และสำคัญที่สุด น่าจะได้แก่ ระบบการบริหารการวิจัยแห่งชาติ และหากจะให้ทิศทางการสนับสนุนงานวิจัยของประเทศชัดเจนและพัฒนาเข้มแข็งขึ้น ควรสร้างความชัดเจนในระบบการบริหารการวิจัย โดยพิจารณาอย่างจริงจังถึงการจัดตั้ง องค์กรประกอบการสนับสนุนกลไกการทำงานของคณะกรรมการยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมรายสาขา

ส่วนในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้มีการศึกษานโยบายวิจัย โดยการสังเคราะห์ดังงานวิจัยของกอบแก้ว อัครคุปต์ และคณะ (2546) ที่ได้สังเคราะห์แนวทางการกำหนดนโยบายการวิจัยและนวัตกรรมสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ระบบการจัดทำนโยบายการวิจัย และนวัตกรรม สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเสนอแนะแนวทางการพัฒนากระบวนการจัดทำนโยบายการวิจัยและนวัตกรรม สาขาวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ศึกษาโดยการทบทวนกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง การระดมความคิดเห็นจากหน่วยงานวิจัยหลัก รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการวิจัยและนโยบายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ผลการวิจัย พบว่า แนวโน้มการจัดทำนโยบายด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ได้มีการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดการจัดทำนโยบายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นการจัดทำ “นโยบายการวิจัยและนวัตกรรม” มีการนำกระบวนการ Foresight และการจัดลำดับความสำคัญการวิจัยยุทธศาสตร์มาสนับสนุนการจัดทำนโยบาย รวมทั้งมีการปรับเนื้อหาของนโยบายให้มุ่งเน้นในการใช้ความรู้และการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะเครือข่ายองค์กรนวัตกรรมใน “ระบบนวัตกรรมแห่งชาติ” จากการประชุมระดมความคิดเห็น และการสัมภาษณ์องค์กรหลักด้านการวิจัยรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีข้อคิดเห็นในการพัฒนากระบวนการจัดทำนโยบายการวิจัยและนวัตกรรมสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนี้ ก) ข้อคิดเห็นเรื่องโครงสร้างขององค์กรที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม ทั้งในระดับประเทศและระดับกระทรวง ข) การพัฒนากระบวนการจัดทำนโยบายการวิจัยและนวัตกรรม ค) กลไกการสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม และ ง) การเชื่อมโยงนโยบายการวิจัยและนวัตกรรมกับนโยบายอื่น จากกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องและข้อคิดเห็นที่ได้รับ ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการกำหนดนโยบายการวิจัยนวัตกรรม สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนี้ 1) ควรมีการนิยามความหมายของสาขาการวิจัย (sectors) ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตามแนวคิดยุทธศาสตร์ (strategic theme) ของประเทศ 2) การกำหนดโครงสร้างองค์กรนโยบายการวิจัยและนวัตกรรมในระดับประเทศและระดับกระทรวง 3) ควรมีการปรับปรุงกระบวนการจัดทำนโยบายการวิจัยและนวัตกรรม โดยนำกระบวนการคาดการณ์อนาคต (Foresight Process) เข้ามาประยุกต์ใช้ การสร้างเสริมและใช้ประโยชน์จากเครือข่ายนวัตกรรม การปรับกระบวนการจัดทำนโยบายให้เป็นกระบวนการเรียนรู้ และการเสริมสร้างประสิทธิภาพการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารซึ่งสนับสนุนการจัดทำนโยบาย 4) การพิจารณาองค์ประกอบสำคัญของนโยบายการวิจัยและนวัตกรรม และ 5) การปรับปรุงกลไกการสนับสนุนการวิจัยและนวัตกรรม

ในด้านนโยบายสังคม พงษ์ศิริ สอนแก้ว (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิเคราะห์นโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด: การศึกษาการนำแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดไปปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) วิเคราะห์นโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 และ 8 และ วิเคราะห์นโยบายแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดของรัฐบาลนายกรัฐมนตรีทักษิณ

ชินวัตร 2) ศึกษาการนำนโยบายการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดไปปฏิบัติของหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และ 3) การเสนอปรับนโยบายแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่งเป็นการวิจัยเอกสาร ระยะที่ 2 ได้นำผลการวิจัยระยะที่หนึ่งมาเป็นกรอบในการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดจำนวน 14 คน และนำผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพพัฒนาเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง รวม 550 คน การวิจัยระยะที่ 3 นำผลการวิจัยระยะที่ 1 และผลการวิจัยระยะที่ 2 ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ จัดทำเป็นร่างการปรับนโยบายแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติด ผลการวิจัย พบว่า เนื้อหาของนโยบายแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดมี 9 แนวทาง และมีหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 12 หน่วยงาน ได้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติในรูปของแผนมาตรฐาน โครงการหรือกิจกรรมตามแผนงานรองรับในแผนปฏิบัติการเพื่อเอาชนะยาเสพติด และพบปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดไปปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา นโยบาย ด้านวิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านการบริหารจัดการนโยบาย ผลการประชุมระดมสมอง สรุปว่ามีข้อเสนอปรับนโยบาย 4 ประการ ได้แก่ 1) ด้านเนื้อหา นโยบาย ควรปรับเนื้อหา ด้านการควบคุมตัวยาและสารเคมีให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเคมีภัณฑ์ทุกขณะเพื่อเป็นฐานในการกำหนดความผิดอย่างเหมาะสม 2) ด้านวิธีการนำนโยบายแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดไปปฏิบัติ ได้แก่ การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติทุกระดับ ความจริงใจและจริงจังของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง และการประกาศพันธกิจของหน่วยงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างชัดเจน 3) ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดไปปฏิบัติ ให้เพิ่มหน่วยงานที่เกิดจากพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการนำนโยบายแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดไปปฏิบัติ และ 4) ด้านการบริหารจัดการนโยบายแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติด ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการติดตามประเมินผล และระบบข้อมูลข่าวสาร

## 2) งานวิจัยที่ศึกษาผลลัพธ์ทางนโยบาย

สำหรับงานวิจัยที่ศึกษาในเชิงผลลัพธ์ทางนโยบาย (Studies of policy outputs) ดังเช่น Blatchford et al. (2006) ได้ทำโครงการวิจัย EPPE (The Effective Provision of

Preschool Education) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาที่มีต่อพัฒนาของปฐมวัย รวมทั้งผลกระทบทางด้านครอบครัวและประวัติของเด็ก โดยใช้กระบวนการทศน์ในการศึกษาแบบ evidence-based policy and practice ออกแบบการวิจัยด้วยวิธีวิทยาแบบผสมผสาน (mixed method) โดยใช้ multilevel, sequential, explanatory, mixed-method approach การวิจัยในโครงการนี้ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างกว่า 3,000 คน และติดตามผลเป็นระยะเวลา 4 ปี การวิเคราะห์เชิงปริมาณใช้ contextualized multilevel model (ควบคุมผลกระทบที่มาจากภูมิหลังของเด็ก) และใช้กรณีศึกษาเพื่อเชื่อมโยงผลการวิจัยในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยการเลือกตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพขึ้นอยู่กับผลการจำแนกกลุ่มที่ได้มาจาก multilevel analysis ขั้นตอนสุดท้ายวิเคราะห์ด้วย Meta-Inferences เพื่ออธิบายและสนับสนุนผลของ EPPE ผลการวิจัย พบว่า สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่บ้านมีผลที่สำคัญต่อการพัฒนาปัญญาและสังคม แต่พบความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยระหว่างสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมกับสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่บ้าน และการศึกษาของมารดาและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่บ้าน แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนการเรียนรู้จากพ่อแม่มีความสำคัญมากกว่าคุณสมบัติของพ่อแม่

อีกงานวิจัยหนึ่งที่ศึกษาวิเคราะห์นโยบายในเชิงผลลัพธ์ทางนโยบาย (Studies of policy outputs) เช่นกัน คือ งานวิจัยของ Raccah and Ayalon (2008) โดยศึกษาการบรรลุผลสำเร็จของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาในประเทศอิสราเอล เพื่อศึกษานโยบายหลักสูตรที่ส่งผลถึงลักษณะของนักเรียนและการบรรลุผลสำเร็จของนักเรียนหลังสำเร็จการศึกษา และผลของการจัดการทางด้านหลักสูตรที่มีต่อความสำเร็จของนักเรียน เป็นการศึกษาติดตามผลนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาจำนวน 44,666 จำนวน 385 โรงเรียนที่สำเร็จการศึกษาในปี ค.ศ. 1991 เป็นระยะเวลาจำนวน 7 ปี และรวบรวมข้อมูลการเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาระหว่างปี ค.ศ. 1991 ถึง 1998 วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์พหุระดับในระดับผู้เรียนและโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพทางหลักสูตรของนักเรียนมีผลส่งผ่านบางส่วนต่อลักษณะทางสังคมและการเข้าศึกษาต่อหลังจากสำเร็จชั้นมัธยมศึกษา ในขณะที่การจัดการทางหลักสูตรของโรงเรียนมีผลส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ต่อผลขององค์ประกอบทางสังคมที่มีต่อการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา และนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนดีทำให้สามารถได้รับการรับรองดีกว่าในการสมัครเข้าศึกษาต่อ

การศึกษาผลลัพธ์ทางนโยบายในอีกรูปแบบหนึ่ง โดยใช้การออกแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi-experiments) ด้วยวิธีการแบบสุ่ม (Randomized designs) ดังเช่น งานวิจัยของ Henry et al. (2006) มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบโปรแกรมการศึกษาก่อนวัยเรียน 2 โปรแกรม คือ

Head Start และ state prekindergarten program โดยศึกษาเปรียบเทียบใน 2 ประเด็นหลัก คือ คุณภาพของการเรียนการสอนและระดับของครู และผลการพัฒนาของผู้เรียนซึ่งประกอบด้วย ทักษะทางภาษา ทักษะทางปัญญา ทักษะทางสังคม และความสามารถในการอ่านออกเขียนได้ออกแบบการวิจัยโดยใช้รูปแบบการตัดสินใจเชิงเหตุผล (rational decision-making model) ใช้การจับคู่คะแนนความโน้มเอียง (propensity score matching) กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนปฐมวัยที่มีอายุ 4 ปี จาก 24 เขต ใน Georgia สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่าง 353 คนจาก state prekindergarten program และ 134 คน จาก Head Start เก็บรวบรวมข้อมูลผลการพัฒนาของผู้เรียนจำนวน 4 มิติ นอกจากนั้นยังรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของนักเรียนและครอบครัว การสอนของครู ทักษะของครู และคุณภาพของชั้นเรียน โดยมีเครื่องมือวิจัยจำนวน 13 ชิ้น การประเมินโดยตรง (direct assessments) การสำรวจจากครูและผู้ปกครอง การจัดอันดับของครู และเครื่องมือที่ใช้สำหรับการสังเกตโดยตรงเกี่ยวกับคุณภาพการสอนในชั้นเรียนและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคล้ายคลึงกันในตอนเริ่มต้นก่อนเรียนปฐมวัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่หลังจากสิ้นสุดการเรียนในปีแรกของปฐมวัย ผู้เรียนที่อยู่ใน state prekindergarten program จะมีคะแนนการประเมินโดยตรงและคะแนนจากการจัดลำดับของครูสูงกว่า ผู้เรียนในโปรแกรม Head Start อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีอุปสรรคทางสถานะทางเศรษฐกิจและเข้าร่วมใน state prekindergarten program อย่างน้อยที่สุดก็สามารถได้รับการเตรียมพร้อมอย่างใกล้เคียงกับผู้เรียนที่เข้าร่วมในโปรแกรม Head Start

## 7.2 งานวิจัยที่ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Hill และ Hupe (2006) ได้สำรวจงานวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เสนอบทความตีพิมพ์ในวารสารทางด้านนโยบายที่มีชื่อเสียงในประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา เนเธอร์แลนด์ และประเทศอื่น ๆ ในยุโรป พบว่า มีตัวแปรทั้งที่ระบุไว้ชัดเจนและไม่ชัดเจน ซึ่งการระบุตัวแปรนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการวิจัย กล่าวคือ หากเป็นการวิจัยเชิงปริมาณจะระบุตัวแปรไว้อย่างชัดเจน แต่ถ้าเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพจะไม่ระบุตัวแปรไว้ชัดเจน เนื่องจากงานวิจัยเชิงคุณภาพจะศึกษาเรื่องราวและเหตุการณ์ที่ต่อเนื่องกันไป ผลการสำรวจสรุปได้ดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรตาม (dependent variables) จากการสำรวจบทความทั้งหมด 88 เรื่อง ปรากฏว่าระบุตัวแปรไว้ชัดเจน 53 เรื่อง ระบุตัวแปรไม่ชัดเจน 21 เรื่อง และการวิจัยดังกล่าวนี้มีหลายเรื่องที่กำลังกล่าวถึงตัวแปรตามมากกว่าหนึ่งตัว ตัวแปรตามที่ศึกษานี้ขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลักษณะของนโยบาย (policy characteristics) และการก่อรูปนโยบาย (policy

formation) ขณะที่งานวิจัยหลายชิ้นใช้ผลลัพธ์ (outcomes) เป็นตัวแปรตาม โดยใช้จุดมุ่งหมาย (goals) ของนโยบายเป็นตัววัดผลลัพธ์ ซึ่งอาจจะระบุไว้แล้วอย่างชัดเจนหรือนักวิจัยกำหนดเอง เช่น วัดจากระดับการว่างงาน การจ้างแรงงานเด็ก การมีโอกาสด้านการศึกษาที่เท่าเทียมกัน การใช้จุดมุ่งหมายเป็นตัววัดนี้อาจเกิดปัญหา เพราะว่าความสำเร็จของจุดมุ่งหมายดังกล่าวอาจเกิดจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ นโยบาย หรือนโยบายก่อให้เกิดเพียงผลผลิต แต่ไม่เกิดผลลัพธ์

นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยบางชิ้นใช้ผลผลิต (outputs) เป็นตัวแปรตาม ซึ่งมักเป็นการตัดสินใจทางการบริหาร เช่น การบังคับใช้กฎหมาย การให้ผลประโยชน์หรือบริการ และเป็นที่น่าสังเกตว่ามีการใช้ผลผลิตเป็นตัวแปรอิสระด้วย เช่น การให้บริการเป็นตัวแปรอิสระและให้การเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นตัวแปรตาม

2) ตัวแปรอิสระ (Independent variables) จากการสำรวจของ Hill และ Hupe พบว่าตัวแปรอิสระของงานวิจัยในบทความทั้ง 88 เรื่องนั้น สามารถนำมาจัดกลุ่มได้ 7 กลุ่ม ดังนี้

(1) ลักษณะของนโยบาย (policy characteristics) เป็นการวิจัยว่าลักษณะของนโยบายมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างไร เช่น นโยบายประเภทบังคับ กับกระจายทรัพยากร จัดสรรทรัพยากรใหม่ หรือนโยบายที่เกิดจากประชาชน

(2) การก่อรูปนโยบาย (policy formation) เป็นการวิจัยถึงอำนาจของฝ่ายการเมืองและฝ่ายบริหารในการกำหนดนโยบาย และผลกระทบที่มีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น การแต่งตั้งบุคคลใช้อำนาจร่วมกับฝ่ายบริหารและสภา แต่ที่สำคัญ คือ งานที่ศึกษาว่าการก่อรูปนโยบายตั้งแต่ต้นมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างไร เช่นมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ตลอดจนทรัพยากรและแรงจูงใจต่าง ๆ

(3) ชั้นในการถ่ายโอนนโยบาย หรือการบริหารภาครัฐในแนวดิ่ง (layers in the policy transfer process or vertical public administration) เป็นการวิจัยถึงผลกระทบของความเชื่อมโยงตามแนวดิ่ง ตั้งแต่การก่อรูปนโยบายจนถึงผู้ปฏิบัติระดับล่าง ชั้นที่ติดต่อกันนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความซับซ้อนในการนำนโยบายไปปฏิบัติและเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น การสื่อสาร ความล่าช้า และการไม่ทำตามนโยบาย เป็นต้น

(4) ปัจจัยที่มีผลต่อการตอบสนองของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (factors affecting the responses of implementation agencies) เป็นการศึกษาถึงการตอบสนองของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยดูจากลักษณะ ทำที่หรือการตอบสนองโดยรวมของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่

(5) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรในแนบราบ (horizontal inter-organizational relationships) เป็นงานวิจัยที่มีรากฐานมาจากการเห็นว่าปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ปัญหาความร่วมมือกันระหว่างองค์กร และเห็นว่าหน่วยงานจำเป็นต้องร่วมมือกัน

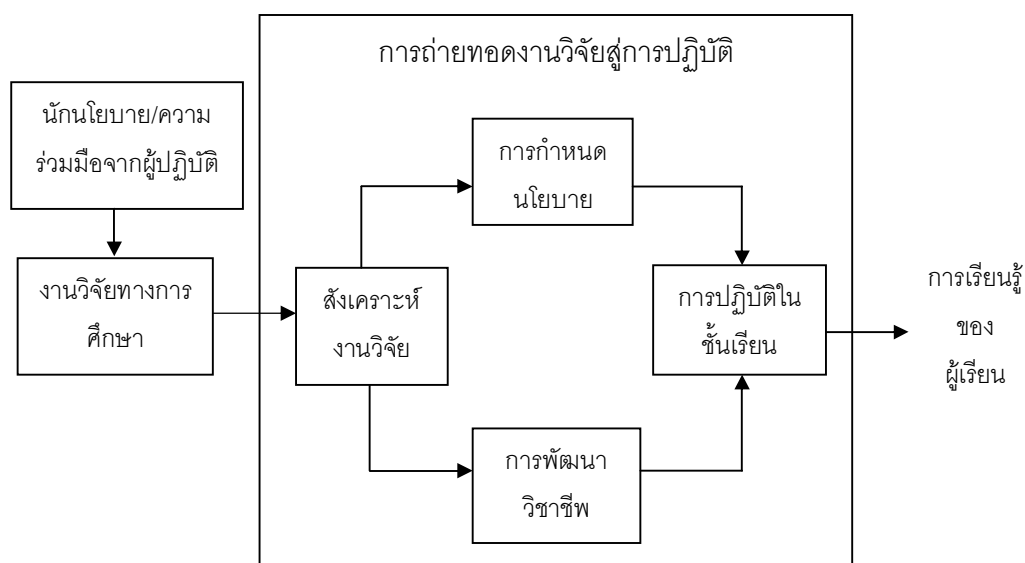
(6) การตอบโต้ของคนที่ได้รับผลกระทบจากนโยบาย (the impact of responses from those affected by the policy) เป็นงานวิจัยที่มีพื้นฐานมาจากการยอมรับว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติได้รับผลกระทบจากการตอบโต้ของคนที่ได้รับผลกระทบจากนโยบาย

(7) ปัจจัยสภาพแวดล้อมระดับมหภาคในวงกว้าง (wider macro-environmental factors) การศึกษาผลลัพธ์ของนโยบายมักมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เพราะปัจจัยทางสภาพแวดล้อม อาจมีผลต่อผลลัพธ์ของนโยบายได้อีก อีกทั้งเป็นปัจจัยที่นโยบายควบคุมได้น้อยหรือควบคุมไม่ได้เลย เช่นการเปลี่ยนแปลงประชากร แรงผลักดันทางเศรษฐกิจระดับโลก ปัจจัยสภาพแวดล้อมเหล่านี้ อาจอธิบายผลลัพธ์ของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ดีกว่าปัจจัยที่กำหนด และมีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทุกอย่าง

### 7.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายและการปฏิบัติ

Willinsky (2001) ได้ทำวิจัยในโครงการ The Strategic Education Research Program (SERP) ซึ่งผลจากการดำเนินโครงการนี้สร้างผลกระทบอันเชื่อมโยงการวิจัยไปสู่นโยบายและการปฏิบัติ กล่าวคือ มีความเชื่อมโยงกันระหว่างงานวิจัย การปฏิบัติในห้องเรียน ประสบการณ์ของครู ทรัพยากรทางด้านหลักสูตร นโยบายการศึกษา และรายงานสาธารณะ ทำให้นักการศึกษาและสาธารณชนมีทางเลือกที่กว้างขวาง โดยโครงการมีจุดเน้นที่ประสบการณ์การเรียนในห้องเรียน และได้รับเสียงสะท้อนจากสาธารณชนถึงกระบวนการและผลลัพธ์จากการดำเนินโครงการ ซึ่งนำไปปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลที่ต้องการ ทำให้การวิจัยทางการศึกษาประสบความสำเร็จ วิธีการหนึ่งที่ใช้ในโครงการ SERP คือการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการ meta-analysis ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นโยบาย การสะท้อนของครู รายงาน ทรัพยากรทางหลักสูตรและการสอน และการสนับสนุนองค์กร ผลจากการวิเคราะห์นำไปสู่การทบทวนหลักสูตรทางการศึกษาหรือนโยบาย โดยมีรูปแบบการถ่ายทอดงานวิจัยทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติดังภาพที่ 2.7





ภาพที่ 2.7 รูปแบบการถ่ายทอดงานวิจัยสู่การปฏิบัติ  
ที่มา : Willinsky (2001)

ผลจากการดำเนินโครงการ งานวิจัยที่ดีนำไปสู่การปฏิบัติที่ดี พัฒนากลยุทธ์สำหรับการเรียนรู้ที่ดีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างงานวิจัยไปสู่ผลการเรียนรู้ของนักเรียน รวมถึงการประเมินการเรียนรู้ โดยเป็นการสร้างความเชื่อมโยงทั้งทางตรงและทางอ้อมในระหว่างนักวิจัย นักนโยบายรวมทั้งสาธารณะ

งานวิจัยของ Rust และ Meyers (2006) ได้เน้นความร่วมมือของครูในการร่วมกันทำวิจัยในลักษณะเครือข่ายโดยสถาบันที่มีชื่อว่า Teachers Network Leadership Institute (TNLI) ซึ่งเป็นการนำผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครูมารวบรวมและวิเคราะห์ผลเพื่อนำไปสู่นโยบาย พบว่า การวิจัยของครูทางด้านการสอนและกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนมีความสำคัญในฐานะที่เป็นแหล่งความรู้ วิธีการ ในการเชื่อมโยงระหว่างนโยบายและการสอน รวมทั้งนโยบาย การศึกษานั้นก็มีผลกระทบต่อปฏิบัติของครูเช่นกัน ในงานวิจัยนี้ได้นำเสนองานวิจัยของสถาบัน TNLI ดังเช่น งานวิจัยของ Zindler (2003) ที่ได้มีจุดเน้นของการศึกษาในประเด็น การประยุกต์ใช้นโยบายในโรงเรียน จากผลการศึกษาให้ข้อเสนอว่าคณะครูผู้สอนควรร่วมมือกันในการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดหาบริการและการรักษาที่จำเป็นให้กับเด็กพิเศษ เพื่อให้เด็กพิเศษสามารถมีประสบการณ์เรียนรู้โดยทั่วไปกับเพื่อนร่วมชั้นเรียนทั้งยังให้ข้อเสนอแนะกับโรงเรียนในการให้เงินสนับสนุนหรือให้การดูแลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ด้วยการทำงานร่วมกันกับ

ครอบครัวของเด็กเพื่อให้การศึกษาทางด้านวิชาการและสังคมกับเด็กพิเศษ และเพื่อเป็นการศึกษาผลกระทบของสถาบัน TNLI Rust และ Meyers จึงได้ใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน TNLI เพื่อประเมินถึงผลกระทบการดำเนินงานของสถาบัน TNLI ที่มีต่อการสอนของคุณ ผลต่อนักเรียน โรงเรียน และภูมิภาค รวมทั้งความรู้ของคุณที่มีต่อการกำหนดนโยบาย

ผลการวิจัยพบว่า เครือข่ายการวิจัยของคุณของสถาบัน TNLI มีความสำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู และสามารถช่วยให้ครูสร้างความเชื่อมโยงระดับชั้นเรียนไปสู่ระดับโรงเรียน และไปยังระดับที่ใหญ่ขึ้น คือ นโยบาย วิธีการดังกล่าวทำให้การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิรูปนโยบาย

Ohi (2008) ได้ศึกษาบทบาทการทำงานของคุณในสถานการณ์ที่มีความเชื่อมโยงกันระหว่างการวิจัย, นโยบาย และการปฏิบัติ ในโครงการ Department's Early Years Literacy Program (EYLP) วิเคราะห์โดยใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้พัฒนาและประยุกต์ใช้วิธีการสัมภาษณ์, การวิเคราะห์นโยบายและการวิเคราะห์วาทกรรมเชิงวิพากษ์ (critical discourse analysis) ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์วาทกรรม (discourse analysis) ในการวิเคราะห์นโยบาย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูจำนวน 20 คนที่ได้เข้าร่วมโครงการ EYLP และนำผลการโครงการไปประยุกต์ใช้ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและให้มีความยืดหยุ่นมากที่สุด ในระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์เพื่อสำรวจและเข้าใจอย่างชัดเจนต่อการตอบสนองของคุณ

ผลการวิเคราะห์ได้จำแนกบทบาทของคุณจำนวน 3 แบบ คือ 1) บทบาทนักปฏิบัติ (implementer) ประยุกต์ใช้นโยบายและนำสู่การปฏิบัติในห้องเรียนด้วยการใช้ระบบอบรม 2) บทบาทนักประดิษฐ์ (innovator) สร้างสรรค์วิธีการเรียน การสอนที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน และ 3) บทบาทผู้รอด (survivor) การปฏิบัติในโครงการ EYLP มีข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร จึงปรับวิธีเพื่อให้สิ่งที่ไม่บรรลุผลบังเกิดน้อยที่สุดเพื่อให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้ที่ดีขึ้น จากบทบาทนี้เป็นการจุดประกายให้มองนโยบายในด้านบวกและเป็นวิธีการที่จะสามารถทำให้ครูผสมผสานความรู้เกี่ยวกับนโยบายกับความรู้ทางวิชาชีพที่มีอยู่ให้เกิดผลในทางปฏิบัติมากที่สุด จากการวิจัย พบว่า ความเชื่อมโยงของการวิจัย นโยบาย และการปฏิบัติมีลักษณะเป็นวงจรถูกที่เกี่ยวเนื่องกัน โดยความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายและการปฏิบัติมีความเข้มแข็ง เนื่องจากนโยบายมีผลกระทบต่อปฏิบัติของคุณ และคุณนำนโยบายไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยและนโยบายยังไม่เข้มแข็งมากนัก เนื่องจากการกำหนดนโยบายมีข้อจำกัดเรื่องแนวคิดที่มาจากผลการวิจัย เช่นเดียวกับความเชื่อมโยงระหว่าง

การวิจัยและการปฏิบัติยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เนื่องจากครูส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือไม่ได้ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

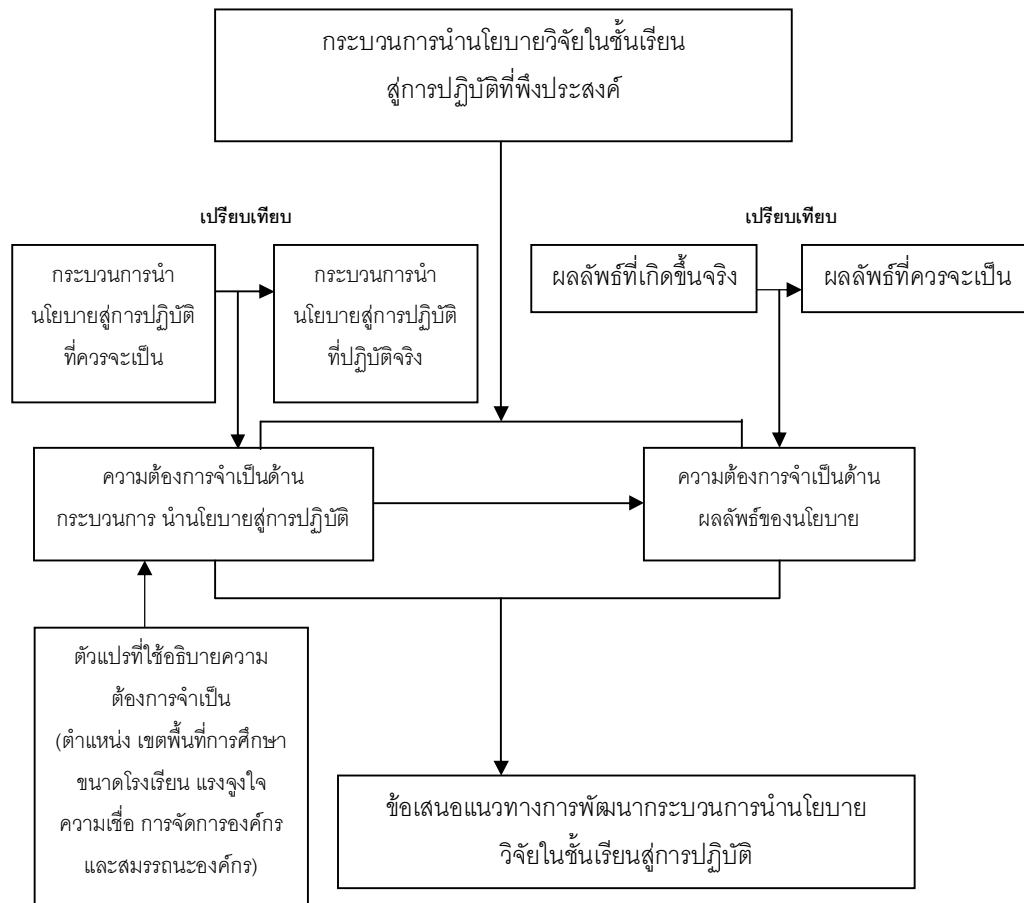
Raudenbush (2008) กล่าวว่า การทำความเข้าใจถึงผลกระทบของระบบการเรียนการสอนที่มีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนจะนำไปสู่นโยบายทางการศึกษา การวิจัยระบบการเรียนการสอนมีความคล้ายคลึงกับการทดลองทางคลินิกแต่ในทางการศึกษาจะมีความพิเศษที่แตกต่างไปเพราะธรรมชาติของการสอนซึ่งเป็นระบบสังคม เขาเสนอว่าการศึกษาค้นคว้าผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของผู้เรียนต้องการการวิเคราะห์แบบพหุระดับและเป็นแบบเชิงสาเหตุ เนื่องจากระบบการสอนมีโครงสร้างทางสังคมที่ระดับชั้นเรียนสอดแทรกอยู่ในระดับโรงเรียน โดยการศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการเสนอเป็นวาระนโยบายด้านการวิจัย การศึกษาเปรียบเทียบระบบการศึกษาจึงเป็นกลยุทธ์สำหรับการปรับปรุงนโยบายการศึกษาซึ่งวาระนโยบายด้านการวิจัยที่ประสบความสำเร็จต้องการการประสานกันอย่างดีระหว่างการศึกษาเชิงทดลองและการวิจัยที่ไม่ใช่เชิงทดลอง โดยการวิจัยเชิงทดลองสามารถแสดงให้เห็นถึงผลกระทบของระบบการเรียนการสอนในแบบที่ต้องการให้เกิดขึ้นอันมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ในขณะที่วิธีการวิจัยที่ไม่ใช่เชิงทดลองเป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจผลกระทบของระบบการเรียนการสอนในประสบการณ์จริงที่มีต่อผู้เรียน และการศึกษาโดยวิธีการติดตามผลระยะยาวเป็นวิธีการที่มีความสำคัญ เนื่องจาก ผลการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้เรียนเกิดจากลำดับของการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

Martinez and Nilson (2006) ศึกษาความเชื่อมโยงกันระหว่างนโยบายการศึกษากับการปฏิบัติในระดับอุดมศึกษา โดยศึกษากรณีศึกษาจากมหาวิทยาลัย South Dakota ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ข้อมูลการอุดมศึกษาในระดับมลรัฐ ข้อมูลการสำรวจประชากรของสหรัฐอเมริกา แหล่งข้อมูลจากที่ปรึกษา สัมภาษณ์ผู้มีความรู้เกี่ยวกับการอุดมศึกษาและการบริหารจำนวน 12 คน ผลการศึกษา พบว่า มีหลักฐานอันหนักแน่นจากกรณีศึกษาแสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมโยงกันระหว่างการปฏิบัติกับเป้าหมายทางนโยบายและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง พบว่านโยบายระดับมลรัฐมีผลกระทบในทางบวกต่อความร่วมมือกันและประสิทธิภาพทางการศึกษาตลอดช่วงระยะเวลาการศึกษา 5 ปีซ้อนหลัง บทบาทที่เข้มแข็งของกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีความสำคัญต่อการวางแผน นโยบาย และการวัด ในกรณีของมหาวิทยาลัย South Dakota บทบาทที่เข้มแข็งของสภามหาวิทยาลัยทำให้ความสามารถของมลรัฐในการเชื่อมโยงนโยบายไปสู่การปฏิบัติดีขึ้นด้วยนโยบายของมลรัฐที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ นโยบายความร่วมมือ มลรัฐให้รางวัลอย่างเป็นทางการกับการแบ่งปันหลักสูตรและทรัพยากร นอกเหนือจากนั้น นักนโยบายและสภามหาวิทยาลัยยังให้ความสำคัญสนับสนุนความร่วมมือระหว่างสถาบันรวมทั้งความร่วมมือกับ

โรงเรียน นโยบายความร่วมมือบังเกิดผลเพราะมีความเชื่อมโยงกันอย่างหลากหลายระหว่าง ผลลัพธ์ของสถาบันต่าง ๆ และสิ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย South Dakota มีประสิทธิผล คือ การรวบรวมแหล่งเงินทุนและความสามารถของสภามหาวิทยาลัยในการ วางเป้าหมายของสถาบันและจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ทำ ในภาพรวมมหาวิทยาลัย South Dakota พัฒนาระบบนโยบายอุดมศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับการปฏิบัติ นักนโยบายและ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาทำงานร่วมกันในการจัดลำดับความสำคัญของนโยบาย ซึ่งเป็นที่ ยอมรับกันว่าความเชื่อถือกันระหว่างผู้นำระดับอุดมศึกษาและนักนโยบายนำไปสู่ความร่วมมือของ ประชาชนในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

### ตอนที่ 8 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการบริหารองค์การการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อผลการ ดำเนินงาน การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือที่ช่วยทำให้การบริหารงานโดยเฉพาะ การนำนโยบายไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทราบประเด็นที่ต้องการพัฒนาเร่งด่วนและ แนวทางการปรับปรุง แก้ไข งานวิจัยนี้จึงศึกษาความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายวิจัยใน ชั้นเรียนไปปฏิบัติทั้งในด้านกระบวนการและผลลัพธ์ มีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) และหาตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการ จำเป็นในการนำนโยบายไปปฏิบัติตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) ตลอดจนนำเสนอ แนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ โดยมีกรอบแนวคิดของการ วิจัยดังแสดงในภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 กรอบความคิดของการวิจัย

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและนำเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมีวิธีการดำเนินวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การกำหนดกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์
- 2) วิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายการวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ของนโยบายวิจัยในชั้นเรียน
- 3) วิเคราะห์หาตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ และ
- 4) การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ มีการดำเนินการวิจัยโดยสรุป ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การกำหนดกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ ด้วยการศึกษาวเคราะห์ สังเคราะห์ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุป วิเคราะห์ สังเคราะห์ และจำแนกแต่ละกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

**ขั้นตอนที่ 2** วิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายการวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ของนโยบายวิจัยในชั้นเรียน จากแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้น

**ขั้นตอนที่ 3** วิเคราะห์หาตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

**ขั้นตอนที่ 4** การนำเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติเป็นการสรุป วิเคราะห์ สังเคราะห์จากผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1-3 ร่วมกับการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์จำนวน 14 คน เพื่อนำเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติ

**ขั้นตอนที่ 1** การกำหนดกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์

**วิธีดำเนินการ** กำหนดกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ด้วยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปแต่ละขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

หลังจากนั้นจึงนำเสนอแผนภาพของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติที่  
พึงประสงค์ พร้อมทั้งอธิบายแผนภาพแสดงความเชื่อมโยงของกระบวนการทั้งหมด

**ขั้นตอนที่ 2** วิเคราะห์และการประเมินความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายการวิจัยในชั้นเรียน  
ไปสู่การปฏิบัติทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์

**ขั้นตอนที่ 3** วิเคราะห์หาตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบาย  
วิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

**วิธีดำเนินการ** การวิจัยในสองขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน  
และครู/อาจารย์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้น มีการดำเนินการ  
วิจัยดังต่อไปนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากร

ประชากรของการวิจัยในขั้นตอนนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครู/อาจารย์ สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 399,934 คน (ข้อมูลจากกระทรวงศึกษาธิการ  
ปี 2554)

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้  
ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน  
โดยมีวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางของ Yamane ที่ความเชื่อมั่นของ  
ผลการวิจัย 99% และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 จำนวนประชากร 399,934 คน  
(ข้อมูลจากกระทรวงศึกษาธิการ ปี 2554) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 900 คน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

1. สุ่มจังหวัดใน 4 ภูมิภาค ๆ ละ 2-3 จังหวัด ภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ ลำพูน ภาคกลาง  
จังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี กาญจนบุรี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น  
อุบลราชธานี นครราชสีมา ภาคใต้ จังหวัดตรัง สงขลา และนครศรีธรรมราช

2. สุ่มโรงเรียนในจังหวัด ๆ ละ 20-25 โรงเรียน

3. สุ่มผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 5 คน

เพื่อขอขยการตอบกลับแบบสอบถามประมาณ 70% ผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถามจำนวน 1,260 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 1,157 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.82 ของแบบสอบถามที่ส่งไป ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับสูงกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ คือ 900 คน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 1,157 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน 233 คน และครู/อาจารย์ จำนวน 902 คน ไม่ระบุ 22 คน จากทั้งหมด 221 โรงเรียน จำแนกตามภูมิภาค คือ ภาคเหนือ จำนวน 310 คน (52 โรงเรียน) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 281 คน (56 โรงเรียน) ภาคกลาง จำนวน 261 คน (51 โรงเรียน) และภาคใต้ จำนวน 305 คน (62 โรงเรียน) ซึ่งแสดงรายชื่อโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในภาคผนวก จ

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ การรับรู้ การจัดการองค์กร สมรรถนะองค์กร ความต้องการจำเป็นในกระบวนการนํานโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติจำนวน 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การจัดสรรทรัพยากร 3) การพัฒนานุเคราะห์/ฝึกอบรม 4) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ 5) การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ของนโยบาย จำนวน 3 ด้าน คือ 1) นักเรียน 2) ครู และ 3) สถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีตัวแปรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการนํานโยบายไปปฏิบัติ คือ แรงจูงใจ ความเชื่อ และพันธะสัญญาต่อนโยบาย โดยมีรายละเอียดของการกำหนดนิยามปฏิบัติการดังนี้

1. การรับรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนํานโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ รวมทั้งเจตคติที่มีต่อนโยบาย ประกอบด้วย ความต้องการนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การนํานโยบายไปปฏิบัติ และเจตคติต่อนโยบาย

1.1 ความต้องการนโยบาย หมายถึง การรับรู้และยอมรับถึงคุณค่า ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนและยอมรับว่านโยบายมีความเหมาะสมที่ควรจะนำไปปฏิบัติ

1.2 ความชัดเจนของนโยบาย หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติของนโยบายอย่างชัดเจน อันจะทำให้สามารถนํานโยบายไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

1.3 การนํานโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ กลไก วิธีการของการบริหารจัดการนโยบายที่จะทำให้เกิดการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติ

1.4 เจตคติต่อนโยบาย หมายถึง ความคิด/ความรู้สึกร ความตระหนักต่อความสำคัญของนโยบายและการปฏิบัติตามนโยบายวิจัยในชั้นเรียน



**2. การจัดการองค์กร** หมายถึง การใช้ระบบบริหารจัดการโรงเรียนด้านการเงิน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน

2.1 การจัดการการเงิน หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายทางการเงิน เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ต้องการ

2.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารจัดการบุคลากรให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย

2.3 การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้สามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมทั้งจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน อันจะช่วยให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

**3. สมรรถนะองค์กร** หมายถึง การสร้างและพัฒนาความสามารถในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานและทำให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินงาน ประกอบด้วย การเรียนรู้ การพัฒนา ความเข้มแข็งของผู้บริหาร และความเพียงพอของทรัพยากร

3.1 การเรียนรู้การพัฒนา หมายถึง ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร รวมทั้งกระบวนการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร บนพื้นฐานของการเรียนรู้ร่วมกัน

3.2 ความเข้มแข็งของผู้บริหาร หมายถึง ทักษะ ความสามารถของผู้บริหาร/ผู้นำในองค์กร ในการบริหารจัดการเพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนด

3.3 ความเพียงพอของทรัพยากร หมายถึง ทรัพยากรด้านการเงิน สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และบุคลากรมีความเหมาะสม เพียงพอต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

**4. ความต้องการจำเป็นในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ** หมายถึง ความแตกต่างระหว่างวิธีดำเนินงานที่ปฏิบัติจริงกับวิธีดำเนินงานที่ควรจะเป็นตามขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4.1 ขั้นตอนการวางแผน หมายถึงการพัฒนาแผนงานเพื่อเชื่อมโยงจากนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยการวิเคราะห์นโยบาย วิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษา และนำมากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย

4.2 ขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร หมายถึง การนำทรัพยากรในรูปของเงิน บุคลากร และเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินงานให้นโยบายและแผนวิจัยที่กำหนดบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

4.3 ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาและปรับปรุงความสามารถของบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ ในการวิจัยในชั้นเรียน ด้วยกระบวนการฝึกอบรมและเรียนรู้ร่วมกันทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร

4.4 ขั้นตอนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการบริหารโดยใช้ทรัพยากรการบริหาร กลไกการบริหาร ที่ครอบคลุมถึง การวิเคราะห์งาน การมอบหมายงาน การสร้างพลังในการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายของนโยบาย

4.5 ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล หมายถึง กระบวนการควบคุมการดำเนินงานเพื่อผลักดันให้มีการดำเนินงานตามนโยบายและแผน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงนโยบาย

**5. ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ** หมายถึง ความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นจริงกับที่ควรจะเป็น โดยจำแนกผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ครู และสถานศึกษา

5.1 ผลลัพธ์ด้านนักเรียน หมายถึง นักเรียนมีผลลัพธ์ด้านกระบวนการเรียนรู้และผลการเรียนรู้เพิ่มขึ้นรวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้

5.2 ผลลัพธ์ด้านครู/อาจารย์ หมายถึง ครู/อาจารย์มีผลลัพธ์ด้านเจตคติ ทักษะความสามารถทางการวิจัย ทำให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัยให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

5.3 ผลลัพธ์ด้านสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีผลลัพธ์ในด้านการใช้ทรัพยากรการบริหาร กลไกการบริหารนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การเรียนรู้ของสถานศึกษาพัฒนาเพิ่มขึ้น

**6. แรงจูงใจ** หมายถึง พลังผลักดันภายในจิตใจให้บุคคลมีพฤติกรรมไปยังเป้าหมายที่กำหนด เป็นแรงขับเคลื่อนต่อพฤติกรรม ทำให้บุคคลมีความตั้งใจ พยายามดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

**7. ความเชื่อ** หมายถึง การยอมรับและมั่นใจว่าจะมีความสามารถกระทำกรใด ๆ ได้สำเร็จและตระหนักถึงคุณค่าของการกระทำดังกล่าว

**8. พันธะสัญญาต่อยุทธศาสตร์** หมายถึง ข้อตกลงร่วมกันขององค์กรที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย ข้อตกลงร่วมกันในระดับเป้าหมายและระดับสมรรถนะของการปฏิบัติงาน ขั้นตอนของการสร้างข้อตกลงร่วมกันเริ่มตั้งแต่การสร้างความตระหนักและการยอมรับ ไปจนถึงการทำให้เป็นการดำเนินงานปกติภายในองค์กร

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ในขั้นตอนการวิจัยขั้นที่ 2 และ 3 นี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 6 ตอนดังนี้ (แสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค)

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน เช่น จำนวนครู จำนวนนักเรียน และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์บริหาร จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 2 ทิศนะต่อการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ความเชื่อ พันธะสัญญาต่อยุทธศาสตร์ ความเห็นต่อผลการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ความเห็นต่อความสำเร็จในการนำเครื่องมือไปปฏิบัติ จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 การรับรู้ในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติเป็นการสอบถามเกี่ยวกับ การรับรู้ในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ความต้องการนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และเจตคติต่อนโยบาย จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 4 การจัดการและสมรรถนะขององค์กรในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ สอบถามความคิดเห็นจำนวน 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรการจัดการองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ การจัดการการเงิน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และตัวแปรสมรรถนะองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ การเรียนรู้การพัฒนา ความเข้มแข็งของผู้บริหาร และความเพียงพอของทรัพยากร จำนวน 20 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามในตอนี่ 2-4 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความต้องการจำเป็นของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ สอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์ ด้านกระบวนการประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล จำนวน 25 ข้อ ผลลัพธ์แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ นักเรียน ครู/อาจารย์ และสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ รวม 40 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน

ในแต่ละข้อ คือ ด้านกระบวนการ ระดับการปฏิบัติจริง 5 ระดับ ระดับการปฏิบัติที่ควรเป็น 5 ระดับ ด้านผลลัพธ์ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง 5 ระดับ และผลลัพธ์ที่ควรเกิดขึ้น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 ปัญหา อุปสรรคและแนวทางส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ จำนวน 2 ข้อ เป็นการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและแนวทางส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการและคำถามปลายเปิด

### **การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

#### **ขั้นตอนที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์**

การสร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์ ประเมินความต้องการจำเป็นในด้านกระบวนการและผลลัพธ์ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง รวมทั้งศึกษาแนวทางการส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ

#### **ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดโครงสร้างของเนื้อหาที่ต้องการวัด**

โครงสร้างหลักของเนื้อหาที่ต้องการวัด ประกอบด้วย การรับรู้ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร รวมทั้งความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 3.1 และ 3.2

ตารางที่ 3.1 โครงสร้างเนื้อหาและน้ำหนักความสำคัญของการรับรู้ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร

ตัวแปร	มิติที่วัด	ข้อคำถามที่	น้ำหนักความสำคัญ (ร้อยละ)	จำนวนข้อ
การรับรู้	1.ความต้องการนโยบาย	3.1-3.3	20.00	3
	2.ความชัดเจนของนโยบาย	3.4-3.7	26.67	4
	3.การนำนโยบายไปปฏิบัติ	3.8-3.12	33.33	5
	4.เจตคติต่อนโยบาย	3.13-3.15	20.00	3
	<b>รวม</b>		100.00	15
การจัดการองค์กร	1. การจัดการการเงิน	4.1-4.3	30.00	3
	2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	4.4-4.6	30.00	3
	3.การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.7-4.10	40.00	4
	<b>รวม</b>		100.00	10
	สมรรถนะองค์กร	1.การเรียนรู้ การพัฒนา	4.11-4.13	30.00
2. ความเข้มแข็งของผู้บริหาร		4.14-4.17	40.00	4
3. ความเพียงพอของทรัพยากร		4.18-4.20	30.00	3
<b>รวม</b>			100.00	10

ตารางที่ 3.2 โครงสร้างเนื้อหาและน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์

ตัวแปร	มิติที่วัด	ข้อคำถามที่	น้ำหนักความสำคัญ (ร้อยละ)	จำนวนข้อ
ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ	1.การวางแผน	5.1-5.5	20.00	5
	2.การจัดสรรทรัพยากร	5.6-5.10	20.00	5
	3.การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม	5.11-5.15	20.00	5
	4. การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	5.16-5.20	20.00	5
	5.การกำกับ ติดตาม ประเมินผล	5.21-5.25	20.00	5
	<b>รวม</b>		100.00	25

ตัวแปร	มิติที่วัด	ข้อคำถาม ที่	น้ำหนัก ความสำคัญ (ร้อยละ)	จำนวนข้อ
ความต้องการจำเป็น ด้านผลลัพธ์	1.นักเรียน	5.26-5.30	33.33	5
	2.ครู/อาจารย์	5.31-5.35	33.33	5
	3.สถานศึกษา	5.35-5.40	33.33	5
	รวม		100.00	15

### ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำร่างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

### ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างพร้อมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ วัตถุประสงค์ของวิทยานิพนธ์ นิยามเชิงปฏิบัติของตัวแปรหลักที่ใช้ในการวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามเชิงปฏิบัติการ ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิแสดงดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่า IOC จากการพิจารณาแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการ	ค่า IOC			จำนวน รวม
	1.00	0.80-0.90	ต่ำกว่า 0.80	
ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	10	2	-	12
ตอนที่ 2 ทักษะต่อการวิจัยในชั้นเรียน	23	4	1	28
ตอนที่ 3 การรับรู้ในกระบวนการนำนโยบายวิจัย ในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ	12	2	1	15
ตอนที่ 4 การจัดการและสมรรถนะขององค์กร	15	5	-	20
ตอนที่ 5 ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ	26	14	-	40
ตอนที่ 6 ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์	2	-	-	2
รวมทั้งสิ้น	88	27	2	117

ค่า IOC (Item Objective Congruence) ดังแสดงใน 3.3 เป็นค่าที่ได้หลังจากมีการปรับแก้ไขคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เมื่อใช้เกณฑ์ของ Cox และ Vargas (1996, อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) ที่กำหนดให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่งตัดสินว่าคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อสอดคล้องนิยามเชิงปฏิบัติการที่มุ่งวัดหรือไม่ โดยให้ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ และ -1 = ไม่สอดคล้อง และให้พิจารณาใช้ข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.80 ขึ้นไป จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่า IOC พบว่า มี 2 ข้อ ที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.80 เนื่องจากมีความซ้ำซ้อนกับข้อคำถามอื่น ผู้วิจัยปรับแก้ไขด้วยการตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.80

#### **ขั้นตอนที่ 5 การทดลองใช้แบบสอบถาม**

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้กับครูประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และครูดีเด่นจากจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศที่มาร่วมงานวันครูในวันที่ 16 มกราคม 2554 จำนวนทั้งหมด 67 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม รวมทั้งความชัดเจนของแบบสอบถาม

#### **ขั้นตอนที่ 6 การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม**

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach จำแนกตามตัวแปรหลัก คือ ความเชื่อ แรงจูงใจ การรับรู้ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร โดยตัวแปรความเชื่อ จำนวน 3 ข้อ มีค่าความเที่ยง 0.9261 แรงจูงใจ จำนวน 3 ข้อ มีค่าความเที่ยง 0.9153 การรับรู้ จำนวน 14 ข้อ มีค่าความเที่ยง 0.9302 การจัดการองค์กร จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเที่ยง 0.9572 และสมรรถนะองค์กรจำนวน 10 ข้อ มีค่าความเที่ยง 0.8965 ผลการตรวจสอบความเที่ยงดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกพันธ์ของการวัดตัวแปร

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ขั้นตอนการวิจัยที่ 2 และ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 ช่องทางคือ 1) เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยขอความอนุเคราะห์จากเครือข่ายการวิจัยและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ช่วยประสานงานเก็บรวบรวมข้อมูลส่งให้ผู้วิจัย 2) เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนมายังผู้วิจัย ระยะเวลาการรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน 2554 และ ขั้นตอนที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสนทนากลุ่มจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู/อาจารย์นักวิชาการ นักวิจัย ระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม 2554

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย (descriptive statistics) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างตลอดจนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลระดับความเชื่อ แรงจูงใจ การรับรู้ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ในส่วนของการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและผลลัพธ์ของการนำนโยบายวิจัยปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนใช้ค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  ซึ่งมีสูตรในการคำนวณคือ  $PNI_{modified} = (I - D)/D$  โดย I (Importance) หมายถึงระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดหรือสภาพที่ควรจะเป็น และ D (degree of success) หมายถึงระดับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนการจลลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  จากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องได้รับความสนใจพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่า ความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  เท่ากับหรือมากกว่า 0.30 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนา และความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  เท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ถือเป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน และวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติจากตัวแปร ตำแหน่ง เขตพื้นที่การศึกษา ขนาดโรงเรียน ความเชื่อ แรงจูงใจ การรับรู้ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร ด้วยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอกระดับลดหลั่น (hierarchical stepwise regression analysis)

### ขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

**วิธีดำเนินการ** สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์จำนวน 14 คน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1) เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี 2) ปฏิบัติงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนางานวิจัย และ 3) สำหรับครูทำวิจัยในชั้นเรียนไม่น้อยกว่า 3 ปีสำหรับผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติไม่น้อยกว่า 3 ปี หลังจากนั้นนำผลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม



ที่วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1-3 มาสรุป และสังเคราะห์ เพื่อนำเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในแต่ละขั้นตอน รวมทั้งสรุป สังเคราะห์และนำเสนอกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นแผนภาพแสดงภาพรวมและความเชื่อมโยงของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2) เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่ปฏิบัติจริงกับแนวทางที่ควรจะเป็น และกำหนดความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ และด้านผลลัพธ์ของนโยบายที่จำเป็นต้องพัฒนา 3) เพื่อวิเคราะห์หาตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ และ 4) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการศึกษากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติทั้งด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์ของนโยบาย ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่อธิบายความต้องการจำเป็นของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน และ ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ดังแสดงรายละเอียดของแต่ละตอนต่อไปนี้

#### **ตอนที่ 1 ผลการศึกษากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์**

ผลการศึกษาในตอนนี้เป็นกรนำเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในลักษณะที่พึงประสงค์ โดยศึกษาจากเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาโดยจำแนกแต่ละกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังแสดงในตารางที่ 4.1



ขั้นตอน/ประเด็น	เอกสารหมายเลข											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
การกำกับ ติดตามตนเอง	✓						✓					
การกำกับ ติดตามแบบมีส่วนร่วม							✓					
การกำกับ ติดตาม ประเมินผลแบบ กัลยาณมิตร								✓				

#### หมายเหตุ รายการเอกสารตามลำดับหมายเลข

1. อัญชลี มนูญเลิศกิจ (2552)
2. ถวิล อรัญเวศ (2554)
3. มนัส ไชยศักดิ์
4. ขนิษฐา จิรานันท์ (2552)
5. อามร มุตวงศ์ (2552)
6. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551)
7. สุเทพ บุญเติม (2549)
8. สุมณ อมรวิวัฒน์ (2547)
9. Barnes, C. A. และคณะ (2010)
10. Du, F. (2009)
11. Coleman, A. (2007)
12. Miller, L. and Rubenstein, R. (2008).

จากการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ในตาราง 4.1 สรุปได้ว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

- 1) ขั้นตอนการวางแผน
- 2) ขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร
- 3) ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม
- 4) ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ
- 5) ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล โดยมีกระบวนการที่พึงประสงค์ ดังนี้

**1. ขั้นตอนการวางแผน** การวางแผนเป็นขั้นตอนแรกของการนำนโยบายไปปฏิบัติและมีความสำคัญในการเป็นทิศทางของการปฏิบัติตามนโยบาย กระบวนการที่พึงประสงค์ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วย กำหนดแผนงาน โครงการ เป้าหมายการวิจัย กำหนดเกณฑ์การทำวิจัย และกำหนดนโยบายและแผนจากการพิจารณาผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ในการกำหนดแผนงานโครงการวิจัยควรให้บุคลากรกลุ่มงานวิชาการและครูระดับสายช่วงชั้นได้มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและกระตุ้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามแผนของสถานศึกษาและมีทิศทางในการดำเนินงาน

**2. ขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร** กระบวนการที่พึงประสงค์ประกอบด้วย มีระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุน สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี จัดสรรทรัพยากรบุคคล และจัดโครงสร้างองค์กร การแบ่งปันทรัพยากร และบูรณาการการบริหารงบประมาณกับการวางแผนและประเมินผล ระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยในชั้นเรียน คือ มีการกำหนดงบประมาณสนับสนุนการวิจัยไว้ในแผนงาน โครงการของโรงเรียน สนับสนุนงบประมาณทำวิจัยให้กับครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน สนับสนุนด้านสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี มีแหล่งข้อมูล แหล่งเรียนรู้ สำหรับครูเพื่อใช้ในการจัดการเรียน

การสอน การทำวิจัยปฏิบัติการนั้นเรียน การจัดโครงสร้างองค์กรโดยลดภาระงานของครู ทำให้ครูมีเวลาพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น มีการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างโรงเรียนและการระดมทุนเพื่อช่วยเหลือให้โรงเรียนมีความพร้อมด้านทรัพยากรน้อย

**3. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม** กระบวนการที่พึงประสงค์ประกอบด้วย การจัดอบรม สัมมนา การทำวิจัยร่วมกันในองค์กร การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การพัฒนาครู ผู้นำทางการวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย จากผลการวิเคราะห์ที่เอกสารมี 2 กระบวนการที่มีความดีสูงสุด (ความดี 3) คือ การจัดอบรม สัมมนา และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งทั้งสองกระบวนการสามารถทำเชื่อมโยงกันได้ คือ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยผ่านกระบวนการอบรม สัมมนา ทั้งนี้ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน หรือกลุ่มโรงเรียน และมีหน่วยงานกลาง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ทำหน้าที่กำหนดนโยบายสร้างความร่วมมือ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินผล เครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน

การทำวิจัยร่วมกันในองค์กร ช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้กระบวนการ วิธีการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยการปฏิบัติจริง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างกำลังใจในการทำวิจัย และโรงเรียนควรพัฒนาครูผู้นำทางการวิจัยเพื่อมีบทบาทในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน การทำวิจัยในชั้นเรียนของเพื่อนครู การทำวิจัยร่วมกันในองค์กรและการพัฒนาครูผู้นำทางการวิจัย เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน คือ โรงเรียนพัฒนาครูผู้นำทางการวิจัยในโรงเรียนให้เป็นผู้นำในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของเพื่อนครูด้วยวิธีการต่าง ๆ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดอบรม สัมมนา เป็นต้น และนำไปสู่ผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียนและมีการเผยแพร่ผลงานวิจัย

**4. ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ** กระบวนการที่พึงประสงค์ประกอบด้วย กำหนดมาตรการแรงจูงใจในการทำวิจัย ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย ส่งเสริมการวิจัยแบบร่วมมือ และพัฒนาทักษะการวิจัยของผู้บริหาร จากผลการวิเคราะห์ที่เอกสารมี 2 กระบวนการที่มีความดีสูงสุด (ความดี 3) คือ กำหนดมาตรการแรงจูงใจในการทำวิจัย และส่งเสริมการวิจัยแบบร่วมมือ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับครูเป็นบทบาทหลักของผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ครูมีกำลังใจ มีสิ่งกระตุ้นให้ทำวิจัยเพื่อประโยชน์กับผู้เรียนทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของครู ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีมาตรการแรงจูงใจที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม อาทิ การมอบเกียรติบัตรให้กับครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน การประกวดผลงานวิจัย และพิจารณาความดี ความชอบในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จากการทำวิจัยของครู

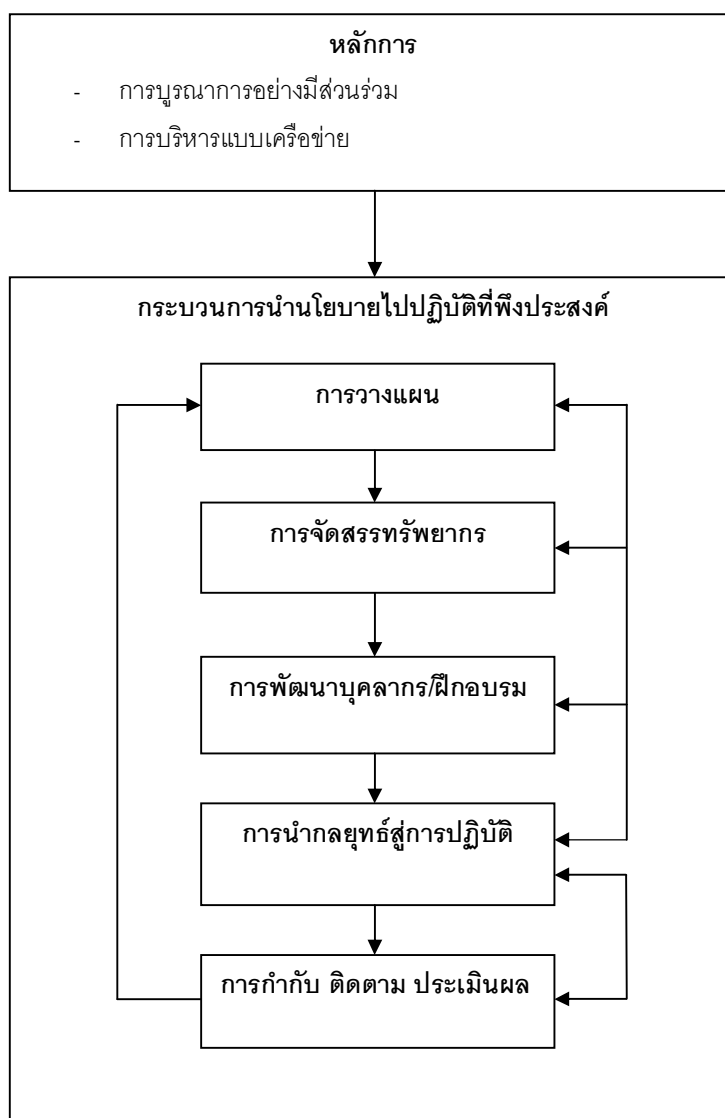
การวิจัยแบบร่วมมือทำให้ครูเกิดการเรียนรู้อันร่วมกันในกระบวนการวิจัย ตั้งแต่การวางแผน การเรียนรู้วิธีวิจัย การดำเนินการวิจัย และการสรุปผลการวิจัย เป็นการแก้ปัญหาการขาดความรู้ ความชำนาญในการทำวิจัย มีลักษณะเรียนรู้พร้อมกับการปฏิบัติการวิจัยในแต่ละขั้นตอน ทำให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ และสามารถพัฒนาทักษะการทำวิจัย โดยผ่านกระบวนการทำวิจัย แบบร่วมมือ ทั้งนี้บุคคลที่ควรมีบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยแบบร่วมมือให้เกิดขึ้นในโรงเรียนคือ ผู้บริหารโรงเรียน ดังผลสำเร็จของโครงการ research-based district professional development program (Barnes และคณะ, 2010) ที่มุ่งให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนทำงานร่วมกันโดยใช้ กระบวนการวิจัย มีการเรียนรู้อันร่วมกันทั้งภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนร่วมกันวางแผน จัดการเชิงกลยุทธ์ และปฏิบัติตามแผนที่กำหนด ระหว่างการปฏิบัติตาม แผนที่กำหนดได้มีการจัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน ทำให้เกิดการบูรณาการ ประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้พัฒนาการเรียนรู้อันให้ เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละโรงเรียน

การพัฒนาทักษะการวิจัยของผู้บริหารโรงเรียนก่อให้เกิดผลดีกับโรงเรียน คือ ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียนได้ตามความเป็นจริงด้วยการใช้กระบวนการวิจัย ในการพัฒนาเครื่องมือบริหารจัดการงานวิจัย เช่น เครื่องมือการประเมินผลตนเอง การประเมิน ประสิทธิภาพของผลงานจากคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์กร อันเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นต้นแบบด้านการเรียนรู้และการวิจัยใน โรงเรียน ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปโดยใช้กระบวนการวิจัยในการ พัฒนาการเรียนการสอน

**5. ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล** กระบวนการที่พึงประสงค์ประกอบด้วย การนิเทศ ให้คำแนะนำ การกำกับ ติดตามตนเอง การกำกับ ติดตามแบบมีส่วนร่วม และการกำกับ ติดตาม ประเมินผลแบบกัลยาณมิตร จากผลการวิเคราะห์เอกสารมี 2 กระบวนการที่มีความถี่ สูงสุด (ความถี่ 2) คือ การนิเทศ ให้คำแนะนำ และการกำกับ ติดตามตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ สามารถดำเนินงานภายในโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติควรมีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติ ของตนเองเทียบกับแผนงาน เป้าหมายที่กำหนด ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้วยการนิเทศให้คำแนะนำ โดยใช้รูปแบบกัลยาณมิตรที่เน้น การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำมากกว่าการควบคุม ตรวจสอบ หรือจับผิด นอกจากนี้ควรสร้าง ระบบการกำกับ ติดตามแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกคนในโรงเรียนรวมทั้งผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้กำกับติดตาม คือ คณะทำงานกำกับติดตาม หรือ

คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีตัวแทนของผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้เสีย และมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานร่วมกันทั้งผู้กำกับ ติดตาม และผู้ได้รับการกำกับ ติดตาม เพื่อนำมาปรับปรุงหรือพัฒนาการดำเนินงานต่อไป

กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์สามารถนำมาสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 4.1 กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์

การนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัตินั้น มีบุคลากรหลักที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่หลักแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทหลักในการวางแผน จัดสรรทรัพยากร ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติตามนโยบายตลอดจนกำกับ ติดตาม ผลการปฏิบัติงาน สำหรับครูผู้สอนมีบทบาทหลักในการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้านการวิจัย และการทำวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังมีหน่วยงาน องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายการวิจัยในชั้นเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา

จากภาพที่ 4.1 กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การจัดสรรทรัพยากร 3) การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม 4) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ 5) การกำกับ ติดตาม ประเมินผล ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน คือ การวางแผนควรสอดคล้องกับการจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ อันจะนำไปสู่การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และนำผลที่ได้จากการกำกับติดตามประเมินผลไปใช้ปรับปรุง พัฒนา การดำเนินงาน โดยเริ่มต้นจากกระบวนการวางแผนและมีการดำเนินการในขั้นตอนอื่น ๆ ต่อไป

การนำนโยบายไปปฏิบัติวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ควรอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งฝ่ายผู้กำหนดนโยบายและฝ่ายผู้ปฏิบัติ เช่น การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การทำวิจัยแบบร่วมมือ เป็นต้น ผู้บริหารควรมีบทบาทในการส่งเสริมกระบวนการดังกล่าว ส่วนครูผู้สอนควรปฏิบัติตามนโยบายและแผนที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน สำหรับขั้นตอนการวางแผน และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการ และมีกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

กระบวนการร่วมมือดังกล่าวข้างต้นหมายรวมถึงความร่วมมือในทุกขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตั้งแต่การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล บุคลากรในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และ บุคลากรฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง ควรร่วมกันวางแผนงาน จัดสรรทรัพยากร และพัฒนาบุคลากร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน อาทิ การประชุม สัมมนา วางแผนร่วมกัน ทำให้แผนงานมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเนื่องจากผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการวางแผน

หลังจากนั้นจึงมีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดร่วมกัน โดยผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติตามแผน ส่วนครูผู้สอนทำหน้าที่ปฏิบัติตามแผนที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งสามารถใช้การวิจัยแบบร่วมมือระหว่างครูผู้สอนด้วยกัน และสุดท้าย คือ กระบวนการกำกับ



ติดตาม ประเมินผล ที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั้งระหว่างปฏิบัติตามแผนและหลังการดำเนินการเสร็จสิ้นเพื่อประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติตามนโยบายอันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาผลการดำเนินงานให้ได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด

กระบวนการความร่วมมือภายในโรงเรียนสามารถขยายเป็นความร่วมมือระหว่างโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายการวิจัยการศึกษา เครือข่ายการวิจัยของครู เพื่อให้กระบวนการสร้างและพัฒนาความร่วมมือเป็นไปอย่างมีระบบสามารถขยายความร่วมมือได้อย่างกว้างขวาง และเป็นการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็กหรือมีศักยภาพด้านการวิจัยน้อย อันจะทำให้การพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนมีความต่อเนื่องและแพร่หลายไปยังโรงเรียนต่าง ๆ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและผลลัพธ์ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

ผลการวิจัยในตอนนี้เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติทั้งด้านกระบวนการและผลลัพธ์ โดยการพิจารณาความต้องการจำเป็นจากค่า  $PNI_{modified}$  การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  จากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงต้องได้รับความสนใจพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า โดยมีเกณฑ์ คือ ดัชนี  $PNI_{modified}$  ที่มีค่า 0.30 ขึ้นไป จัดว่าเป็นความต้องการจำเป็น การนำเสนอผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นจำนวน 4 หัวข้อ คือ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง 2) ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นในภาพรวม 3) ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นจำแนกตามตัวแปรอิสระต่าง ๆ และ 4) ผลสรุปการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในภาพรวมและจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ

### 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครู/อาจารย์ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จาก 4 ภูมิภาคของไทย คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ จำนวน 1,157 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.17) รองลงมาคือ ปริญญาโท (ร้อยละ 36.60) ตำแหน่งครู/อาจารย์ผู้สอน ร้อยละ 73.39 ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน ร้อยละ 20.53 ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน ร้อยละ 10.84 และ รอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนร้อยละ

9.69 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี (ร้อยละ 39.30) รองลงมา คือ ระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 36.20) และมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 26.32 ปี สำหรับประสบการณ์บริหาร ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์บริหาร(ร้อยละ 73.0) สำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหารส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 1-10 ปี (ร้อยละ 12.0) รองลงมาคือ ระหว่าง 11-20 ปี (ร้อยละ 9.1) และมีประสบการณ์บริหารเฉลี่ย 13.49 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมด้านการวิจัย จำนวน 1-2 ครั้งต่อปี (ร้อยละ 52.64) รองลงมา ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 27.64

กลุ่มตัวอย่างอยู่ในโรงเรียนที่มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 821 คน (ร้อยละ 70.96) และมัธยมศึกษา 334 คน (ร้อยละ 28.87) ส่วนใหญ่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน (ร้อยละ 22.03) รองลงมา คือ จำนวน 500-1,500 คน (ร้อยละ 17.95) ระดับชั้นที่เปิดสอนส่วนใหญ่เป็นระดับประถมศึกษา จำนวน 509 คน (ร้อยละ 44.03) รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จำนวน 309 คน (ร้อยละ 26.73) และโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีหน่วยงาน/กลุ่มงานที่รับผิดชอบด้านการวิจัยในโรงเรียน (ร้อยละ 72.89) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.2

เมื่อพิจารณาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่ ฝ่ายรับผิดชอบการวิจัย และ ภูมิภาค พบว่า โรงเรียนในเขตพื้นที่ประถมศึกษาทุกภูมิภาคส่วนใหญ่ไม่มีฝ่ายรับผิดชอบงานส่งเสริมด้านการวิจัย โดยโรงเรียนในภาคเหนือไม่มีฝ่ายรับผิดชอบด้านการวิจัยสูงถึงร้อยละ 82 รองลงมาคือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง (ร้อยละ 74.35, 67.12 และ 67.02 ตามลำดับ) ในขณะที่เขตพื้นที่มัธยมศึกษา ในภาคเหนือ ภาคกลาง และ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีฝ่ายที่รับผิดชอบด้านการวิจัยในโรงเรียนสูงถึงร้อยละ 94.55, 74.51 และ 67.31 ตามลำดับ ยกเว้นโรงเรียนในภาคใต้มีฝ่ายรับผิดชอบด้านการวิจัยเพียงร้อยละ 37.10 เท่านั้น

การมีฝ่ายที่รับผิดชอบด้านการวิจัยในโรงเรียนมีความคล้ายคลึงกันในภาคเหนือ ตะวันออกเฉียงเหนือ และภาค กลาง คือ เขตพื้นที่ประถมศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65 ขึ้นไป) ไม่มีฝ่ายรับผิดชอบการวิจัย ในขณะที่เขตพื้นที่มัธยมศึกษาส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65 ขึ้นไป) มีฝ่ายรับผิดชอบการวิจัย โดยในภาคเหนือ โรงเรียนในเขตพื้นที่ประถมศึกษาไม่มีฝ่ายรับผิดชอบการวิจัยมากที่สุด ในขณะที่โรงเรียนในเขตพื้นที่มัธยมศึกษาไม่มีฝ่ายรับผิดชอบการวิจัยน้อยที่สุด ส่วนภาคใต้ โรงเรียนทั้งในเขตพื้นที่ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาไม่มีฝ่ายรับผิดชอบวิจัยใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 74.35 และ 62.90 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.3

เมื่อพิจารณาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง จำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมและภูมิภาค พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนรวมทั้งครู/อาจารย์ส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเพียงจำนวน 1-2 ครั้งต่อปี (ระหว่างร้อยละ 42.62-59.32) โดยผู้บริหารโรงเรียนในภาคกลางได้รับ

การฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือ ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 59.32, 55.74, 52.94 และ 51.67 ตามลำดับ) ส่วนครู/อาจารย์ ภาคเหนือได้รับการฝึกอบรมจำนวน 1-2 ครั้งต่อปีมากที่สุด รองลงมาคือภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ (ร้อยละ 58.30, 55.21, 52.36 และ 42.62 ตามลำดับ)

สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมในรอบปีอยู่ระหว่างร้อยละ 13.56-26.23 โดยผู้บริหารโรงเรียนในภาคเหนือไม่เคยได้รับการฝึกอบรมมากที่สุด ส่วนครู/อาจารย์อยู่ระหว่างร้อยละ 21.35-42.62 โดยภาคใต้ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมมากที่สุดถึงร้อยละ 42.62 และพบว่าผู้บริหารโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับการฝึกอบรมจำนวน 3-5 ครั้งต่อปี มากถึงร้อยละ 26.67 ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนรวมทั้งครู/อาจารย์ในภูมิภาคอื่นได้รับการฝึกอบรมอยู่ระหว่างร้อยละ 7.84-18.75 เท่านั้น และไม่มีผู้บริหารโรงเรียนในภาคเหนือและภาคใต้ได้รับการฝึกอบรมจำนวน 6-8 ครั้งต่อปี แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมของครู/อาจารย์ในภาคใต้มีน้อยที่สุด และผู้บริหารโรงเรียนในภาคเหนือได้รับการฝึกอบรมน้อย มีผู้ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<b>คุณลักษณะทั่วไปและส่วนบุคคล</b>		
<b>ภาค</b>		
เหนือ	310	26.79
ตะวันออกเฉียงเหนือ	281	24.29
กลาง	261	22.56
ใต้	305	26.36
รวม	1,157	100.00
<b>เพศ</b>		
ชาย	324	28.47
หญิง	814	71.53
รวม	1,138	100.00
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
อนุปริญญา	4	0.35
ปริญญาตรี	710	62.17

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาโท	418	36.60
ปริญญาเอก	10	0.88
รวม	1,142	100.00
<b>ตำแหน่ง</b>		
ผู้อำนวยการ	123	10.84
รอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	110	9.69
หัวหน้าฝ่าย	69	6.08
ครู/อาจารย์ผู้สอน	833	73.39
รวม	1,135	100.00
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
1-10 ปี	103	9.10
11-20 ปี	167	14.70
21-30 ปี	419	36.90
31 ปีขึ้นไป	446	39.30
รวม	1,135	100.00
<b>ประสบการณ์บริหาร</b>		
ไม่มีประสบการณ์บริหาร	828	73.0
1-10 ปี	136	12.0
11-20 ปี	103	9.10
21 ปีขึ้นไป	67	5.90
รวม	1,134	100.00
<b>การฝึกอบรม(ครั้ง/ปี)</b>		
ไม่เคย	314	27.64
1-2 ครั้ง	598	52.64
3-5 ครั้ง	175	15.40
6-8 ครั้ง	20	1.76
มากกว่า 8 ครั้ง	29	2.55
รวม	1,136	100.00
<b>คุณลักษณะของโรงเรียน</b>		
<b>เขตพื้นที่การศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	821	70.96
มัธยมศึกษา	334	28.87

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อื่นๆ	2	0.17
รวม	1,157	100.00
<b>ขนาดโรงเรียน</b>		
ขนาดเล็ก (น.ร.1-300 คน)	509	44.15
ขนาดกลาง (น.ร.301-1,500 คน)	377	32.70
ขนาดใหญ่ (น.ร.1,501 คน ขึ้นไป)	267	23.16
รวม	1,153	100.00
<b>ระดับชั้นที่เปิดสอน</b>		
ประถมศึกษา	509	44.03
ประถมศึกษาถึงม.3	127	10.99
ประถมศึกษาถึงม.6	3	0.26
ม.1-ม.6	309	26.73
ม.4-ม.6	8	0.69
อนุบาล-ป.6	79	6.83
อนุบาล-ม.3	109	9.43
อนุบาล-ม.6	10	0.87
อื่นๆ(อาชีวะ กศน)	2	0.17
รวม	1,156	100.00
<b>หน่วยงานรับผิดชอบวิจัย</b>		
มี	433	38.76
ไม่มี	684	61.24
รวม	1,117	100.00

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่ การมีฝ่ายรับผิดชอบการวิจัย และภูมิภาค

เขตพื้นที่/ ฝ่ายรับผิดชอบวิจัย	ภูมิภาค			
	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้
<b>ประถมศึกษา</b>				
มีฝ่ายรับผิดชอบ	45(18.00)	72(32.88)	31(32.98)	59(25.65)
ไม่มีฝ่ายรับผิดชอบ	205(82.00)	147(67.12)	63(67.02)	171(74.35)
<b>รวม</b>	<b>250(100.00)</b>	<b>219(100.00)</b>	<b>94(100.00)</b>	<b>230(100.00)</b>

เขตพื้นที่/ ฝ่ายรับผิดชอบวิจัย	ภูมิภาค			
	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้
<b>มัธยมศึกษา</b>				
มีฝ่ายรับผิดชอบ	52(94.55)	35(67.31)	114(74.51)	23(37.10)
ไม่มีฝ่ายรับผิดชอบ	3(5.45)	17(32.69)	39(25.49)	3(62.90)
<b>รวม</b>	<b>55(100.00)</b>	<b>52(100.00)</b>	<b>153(100.00)</b>	<b>62(100.00)</b>

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง จำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรม และภูมิภาค

ตำแหน่ง/จำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรม	ภูมิภาค			
	เหนือ	ตะวันออกเฉียงเหนือ	กลาง	ใต้
<b>ผู้บริหารโรงเรียน</b>				
ไม่เคย	16(26.23)	9(15.00)	8(13.56)	19(16.00)
1-2 ครั้ง	34(55.74)	31(51.67)	35(59.32)	27(52.94)
3-5 ครั้ง	9(14.75)	16(26.67)	11(18.64)	4(7.84)
6-8 ครั้ง	0(0.00)	2(3.33)	1(1.69)	0(0.00)
มากกว่า 8 ครั้ง	2(3.28)	2(3.33)	4(6.78)	1(1.96)
<b>รวม</b>	<b>61(100.00)</b>	<b>60(100.00)</b>	<b>59(100.00)</b>	<b>51(100.00)</b>
<b>ครู/อาจารย์</b>				
ไม่เคย	55(22.27)	60(28.30)	41(21.35)	104(42.62)
1-2 ครั้ง	144(58.30)	111(52.36)	106(55.21)	104(42.62)
3-5 ครั้ง	41(16.60)	29(13.68)	36(18.75)	28(11.48)
6-8 ครั้ง	1(0.40)	7(3.30)	4(2.08)	5(2.05)
มากกว่า 8 ครั้ง	6(2.43)	5(2.36)	5(2.60)	3(1.23)
<b>รวม</b>	<b>247(100.00)</b>	<b>212(100.00)</b>	<b>192(100.00)</b>	<b>244(100.00)</b>

## 2.2 ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นในภาพรวม

ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการในภาพรวม พบว่า จากกระบวนการทั้งหมด 5 ขั้นตอน การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรมและการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติมีความสำคัญเท่ากันเป็นอันดับ 1 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.49$ ) อันดับ 2 คือ การกำกับ ติดตาม ประเมินผล ( $PNI_{\text{modified}} = 0.48$ ) อันดับ 3 คือ การจัดสรรทรัพยากร ( $PNI_{\text{modified}} = 0.45$ ) และอันดับ 4 คือ การวางแผน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.32$ ) จากค่า  $PNI_{\text{modified}}$  จะเห็นได้ว่า อันดับ 1 และ 2 มีค่าใกล้เคียงกันมาก จึงกล่าวได้ว่า ในภาพรวมมี 3 กระบวนการที่มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ การกำกับ ติดตาม ประเมินผล

เนื่องจากเกือบทุกประเด็นในด้านกระบวนการมีค่า  $PNI_{\text{modified}}$  ขึ้นไป การจัดลำดับความสำคัญจึงใช้เกณฑ์ค่า  $PNI_{\text{modified}}$  0.50 ขึ้นไป เพื่อแสดงถึงประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นระดับสูงและเร่งด่วนในการปรับปรุง พัฒนา ผลการจัดลำดับความสำคัญในแต่ละประเด็นพบว่ามีความต้องการจำเป็นระดับสูงทั้งหมด 10 ประเด็น และ 3 อันดับแรก คือ ลำดับที่ 1 มีจำนวน 2 ประเด็น คือ การสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างเพียงพอและการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.62$ ) อยู่ในขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร ลำดับที่ 2 คือ การสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร ( $PNI_{\text{modified}} = 0.59$ ) อยู่ในขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม ลำดับที่ 3 คือ การกำหนดมาตรฐานการแรงจูงใจอย่างชัดเจน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.55$ ) อยู่ในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และพบว่า ขั้นตอนการวางแผนไม่มีประเด็นใดที่มีค่า  $PNI_{\text{modified}}$  ระดับสูง

การจัดลำดับความสำคัญด้านผลลัพธ์ พบว่า อันดับ 1 คือ ครู/อาจารย์ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.40$ ) อันดับ 2 คือ นักเรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.37$ ) และ อันดับ 3 คือ สถานศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.35$ ) โดยประเด็นที่มีความสำคัญอันดับ 1 คือ การเผยแพร่ผลการวิจัย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.53$ ) อยู่ในด้านครู อันดับ 2 คือ ความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์สูงขึ้น และความรู้ ใฝ่เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.40$ ) อยู่ในด้านนักเรียน และอันดับ 3 คือ ความสามารถทางการวิจัยเพิ่มขึ้น ( $PNI_{\text{modified}} = 0.39$ ) อยู่ในด้านครู ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและผลลัพธ์ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียนในภาพรวม

ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและผลลัพธ์	ภาพรวม		
	จำนวน	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
<b>ด้านกระบวนการ</b>			
<b>1. การวางแผน</b>	<b>1,059</b>	<b>0.32</b>	<b>4</b>
1.1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของนโยบายแต่ละระดับ	1,059	0.41	
1.2 การวิเคราะห์ SWOT	1,059	0.33	
1.3 การกำหนดกลยุทธ์สอดคล้องกับนโยบาย	1,047	0.25	
1.4 การกำหนดกลยุทธ์เป็นรูปธรรม	1,052	0.30	
1.5 การจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน โครงการ	1,056	0.29	
<b>2.การจัดสรรทรัพยากร</b>	<b>1,062</b>	<b>0.45</b>	<b>3</b>
2.1 การจัดโครงสร้างองค์กรชัดเจน	1,055	0.30	
2.2 การกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์บริหารการเงิน	1,062	0.29	
2.3 การมีสื่อ อุปกรณ์ เพียงพอ	1,054	0.43	
2.4 การสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างเพียงพอ	1,054	0.62	(1)
2.5 การสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง	1,042	0.62	(1)
<b>3.การพัฒนาบุคลากร/ฝึกรวม</b>	<b>1,054</b>	<b>0.49</b>	<b>1</b>
3.1 การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์การพัฒนาสอดคล้องกับนโยบาย	1,052	0.42	
3.2 การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาเหมาะสมกับศักยภาพ	1,051	0.40	
3.3 การเรียนรู้การทำวิจัยร่วมกันภายในองค์กร	1,054	0.50	(7)
3.4 การสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร	1,048	0.59	(2)
3.5 การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาบุคลากรด้านวิจัยอย่างต่อเนื่อง	1,042	0.52	(5)
<b>4.การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ</b>	<b>1,054</b>	<b>0.49</b>	<b>1</b>
4.1 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานชัดเจน	1,049	0.44	
4.2 การกำหนดตารางเวลาปฏิบัติงานชัดเจน	1,054	0.46	
4.3 การกำหนดวิธีการฝึกปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน	1,050	0.53	(4)
4.4 การกำหนดมาตรการแรงจูงใจอย่างชัดเจน	1,049	0.55	(3)
4.5 การมีกระบวนการติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน	1,052	0.49	



ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและผลลัพธ์	ภาพรวม		
	จำนวน	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
<b>5.ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล</b>	1,051	0.48	2
5.1 การนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำ	1,051	0.51	(6)
5.2 การแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	1,048	0.50	(7)
5.3 การกำหนดวิธีการในการประเมินผลอย่างเหมาะสม	1,049	0.46	
5.4 การใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงนโยบาย	1,045	0.50	(7)
5.5 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการปรับปรุงนโยบาย	1,046	0.45	
<b>รวม</b>	1,060	0.41	
<b>ด้านผลลัพธ์</b>			
<b>1. นักเรียน</b>	1,064	0.37	2
1.1 ความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สูงขึ้น	1,059	0.40	(2)
1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	1,056	0.36	(6)
1.3 ความสามารถในการกระบวนการศึกษาค้นคว้า	1,061	0.37	(5)
1.4 ความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	1,056	0.40	(2)
1.5 เจตคติที่ดีต่อการเรียน	1,060	0.34	(7)
<b>2. ครู อาจารย์</b>	1,062	0.40	1
2.1 ตระหนักเห็นคุณค่าของการวิจัย	1,056	0.37	(5)
2.2 ความสามารถทางการวิจัยเพิ่มขึ้น	1,058	0.39	(3)
2.3 พัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนให้ดีขึ้น	1,058	0.34	(7)
2.4 สร้างวิธีการเรียนรู้ใหม่ที่มีประสิทธิภาพ	1,057	0.37	(5)
2.5 เผยแพร่ผลการวิจัยไปสู่สังคมในวงกว้าง	1,057	0.53	(1)
<b>3. สถานศึกษา</b>	1,061	0.35	3
3.1 การพัฒนาการเรียนรู้ระดับสถานศึกษาดีขึ้น	1,054	0.34	(7)
3.2 กระบวนการบริหารนโยบาย แผนงาน เป็นระบบ	1,049	0.33	(8)
3.3 กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพ	1,059	0.34	(7)
3.4 กระบวนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีความชัดเจน	1,061	0.38	(4)
3.5 กระบวนการทบทวนนโยบายมีเหตุผล	1,059	0.37	(5)
<b>รวม</b>	1,064	0.37	

## 2.3 ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ

ผู้วิจัยวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ จำนวน 6 ตัวแปร คือ 1) ภูมิภาค 2) เขตพื้นที่การศึกษา 3) ขนาดโรงเรียน 4) ตำแหน่ง 5) ประสบการณ์ทำงาน และ 6) ประสบการณ์บริหาร โดยมีรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

### 2.3.1 ภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นจำแนกตามภูมิภาคในด้านกระบวนการ พบว่า ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกในขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล โดยภาคเหนือและภาคกลาง มีความต้องการจำเป็นขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลเป็นอันดับ 1  $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.54 และ 0.50 ตามลำดับ ส่วนภาคใต้มีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นอันดับ 1 ( $PNI_{modified} = 0.49$ )

ลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความแตกต่างจากภาคอื่น คือ การจัดสรรทรัพยากรเป็นขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ( $PNI_{modified} = 0.47$ ) และขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลมีลำดับความสำคัญเป็นอันดับ 4 ในขณะที่ภาคเหนือและภาคกลางให้ความสำคัญกับขั้นตอนนี้เป็นอันดับ 1 และภาคใต้ให้ความสำคัญเป็นอันดับ 2

เมื่อพิจารณาเฉพาะขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการจำเป็นขั้นตอนนี้เป็นลำดับ 1 ภาคใต้ ลำดับ 3 สำหรับภาคเหนือและภาคกลาง ลำดับ 4 และเมื่อพิจารณาค่า  $PNI_{modified}$  พบว่า ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้มีลำดับความสำคัญขั้นตอนนี้แตกต่างกันแต่มีค่า  $PNI_{modified}$  ใกล้เคียงกันมาก (0.47, 0.46 และ 0.46 ตามลำดับ) ยกเว้นภาคกลางที่มีค่า  $PNI_{modified}$  ในขั้นตอนนี้เท่ากับ 0.39

ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์จำแนกตามภูมิภาค พบว่า ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มีความต้องการจำเป็นด้านครู/อาจารย์เป็นลำดับ 1 ส่วนภาคกลางด้านนักเรียนเป็นอันดับ 1 ครู/อาจารย์ อันดับ 2 แต่เมื่อพิจารณาค่า  $PNI_{modified}$  ในภาคกลางพบว่า ความต้องการจำเป็นด้านนักเรียนและครู/อาจารย์มีค่าใกล้เคียงกันมาก คือ 0.41 และ 0.40 ตามลำดับ จึงกล่าวได้ว่าทุกภูมิภาคมีความต้องการจำเป็นด้านครู/อาจารย์เป็นอันดับแรก

ผลการพิจารณาการจัดลำดับสำคัญของความต้องการจำเป็นในประเด็นย่อยของด้านกระบวนการ พบว่า ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มีความต้องการจำเป็นในประเด็นการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง เป็นลำดับ 1 และ 2

ส่วนภาคกลางความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ประเด็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร อันดับ 2 คือ ประเด็นการกำหนดมาตรการแรงจูงใจอย่างชัดเจน

การจัดลำดับความสำคัญประเด็นย่อยของด้านผลลัพธ์ พบว่า ทุกภูมิภาคมีความต้องการจำเป็นประเด็นการเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่วงกว้างเป็นอันดับ 1 ซึ่งอยู่ในผลลัพธ์ด้านครู/อาจารย์ สำหรับ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้มีความต้องการจำเป็นประเด็นย่อย อันดับ 2 และ 3 ในผลลัพธ์ด้านนักเรียนและครู/อาจารย์ โดยภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการจำเป็นเฉพาะด้านนักเรียนเท่านั้น ส่วนภาคกลางและภาคใต้มีทั้งด้านนักเรียนและครู/อาจารย์ ส่วนภาคเหนือ มีความต้องการจำเป็นประเด็นย่อยอันดับ 2 และ 3 ด้านสถานศึกษา และนักเรียน โดยอันดับ 2 คือ กระบวนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีความชัดเจน ซึ่งเป็นด้านสถานศึกษา และอันดับ 3 คือ ความใฝ่รู้ ใฝ่เรียนของนักเรียน ดังแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ และกำหนดความต้องการจำเป็นในภาคผนวก

### 2.3.2 เขตพื้นที่การศึกษา

ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาในด้านกระบวนการ พบว่า เขตพื้นที่ประถมศึกษาและเขตพื้นที่มัธยมศึกษา มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกในขั้นตอน การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การพัฒนานุเคราะห์/ฝึกอบรม และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการจัดสรรทรัพยากร โดยความต้องการจำเป็นอันดับ 1 ในเขตพื้นที่ประถมศึกษา คือ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ เขตพื้นที่มัธยมศึกษา คือ ขั้นตอนการกำกับติดตาม ประเมินผล ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.48 และ 0.54 ตามลำดับ)

ด้านผลลัพธ์ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 ในเขตพื้นที่ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา คือ ครู/อาจารย์ ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.38 และ 0.45 ตามลำดับ) อันดับ 2 และ 3 มีความแตกต่างกันระหว่างเขตพื้นที่ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา คือ เขตพื้นที่ประถมศึกษาความต้องการจำเป็น อันดับ 2 และ 3 คือ นักเรียนและสถานศึกษาตามลำดับ ขณะที่เขตพื้นที่มัธยมศึกษา คือ สถานศึกษาและนักเรียนตามลำดับ

ผลการพิจารณาการจัดลำดับสำคัญของความต้องการจำเป็นในประเด็นย่อยของด้านกระบวนการ พบว่า เขตพื้นที่ประถมศึกษา มีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 และ 2 ในประเด็น การสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.65 และ 0.64 ตามลำดับ) ส่วนเขตพื้นที่มัศึกษามีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 ในประเด็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.63) และ อันดับ 2 คือ การกำหนดมาตรการแรงจูงใจอย่างชัดเจน ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.61) นอกจากนี้มีความต้องการจำเป็นในประเด็นการ

ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงนโยบาย เป็นอันดับ 3 ( $PNI_{\text{modified}}$  เท่ากับ 0.58) ซึ่งอยู่ในกระบวนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล

ความต้องการจำเป็นในประเด็นย่อยของด้านผลลัพธ์ ทั้งเขตพื้นที่ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีลำดับเหมือนกันในอันดับ 1 และ 3 กล่าวคือ ประเด็นการเผยแพร่ผลงานวิจัยเป็นอันดับ 1 ( $PNI_{\text{modified}}$  เท่ากับ 0.50 และ 0.59 ตามลำดับ) ความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ของนักเรียนสูงขึ้นเป็นอันดับ 3 ( $PNI_{\text{modified}}$  เท่ากับ 0.38 และ 0.46 ตามลำดับ) ส่วนอันดับ 2 เขตพื้นที่ประถมศึกษามีความต้องการจำเป็นในเรื่องครู คือ ความสามารถทางการวิจัย ( $PNI_{\text{modified}}$  เท่ากับ 0.39) เขตพื้นที่มัธยมศึกษามีความต้องการจำเป็นเรื่องสถานศึกษา คือ กระบวนการทบทวนนโยบายมีเหตุผล ( $PNI_{\text{modified}}$  เท่ากับ 0.47) ดังแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นในภาคผนวก

### 2.3.3 ขนาดโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นจำแนกตามขนาดโรงเรียนในด้านกระบวนการ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกในขั้นตอน การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการจัดสรรทรัพยากร โดยโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นอันดับ 1 ( $PNI_{\text{modified}}$  เท่ากับ 0.44 และ 0.55 ตามลำดับ) โรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม เป็นอันดับ 1 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.53$ )

เมื่อพิจารณาการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล พบว่า มีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนแต่ละขนาด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนนี้ อันดับ 1 ขนาดกลาง อันดับ 2 และ ขนาดเล็ก อันดับ 3 แต่เมื่อพิจารณาค่า  $PNI_{\text{modified}}$  ของโรงเรียนขนาดกลาง พบว่า มีค่าใกล้เคียงกันใน 3 อันดับแรก นั่นคือ แม้ว่าการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 แต่มีค่าดัชนีใกล้เคียงกับอันดับ 1 ( $PNI_{\text{modified}}$  อันดับ 1 เท่ากับ 0.55 อันดับ 2 เท่ากับ 0.54) จึงกล่าวได้ว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล เป็นอันดับต้น

ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ครู/อาจารย์ ( $PNI_{\text{modified}}$  เท่ากับ 0.35, 0.43 และ 0.45 ตามลำดับ) ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อันดับ 2 คือ นักเรียน ( $PNI_{\text{modified}}$

เท่ากับ 0.34 และ 0.42 ตามลำดับ) และในโรงเรียนขนาดใหญ่ อันดับ 2 คือ สถานศึกษา (PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.40)

ผลการพิจารณาการจัดลำดับสำคัญของความต้องการจำเป็นในประเด็นย่อยของด้านกระบวนการ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 และ 2 ในประเด็นการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง โดยในแต่ละขนาดโรงเรียนอันดับ 1 และ 2 มีค่า PNI<sub>modified</sub> ใกล้เคียงกัน คือ โรงเรียนขนาดเล็กประเด็นการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นอันดับ 1 ใกล้เคียงกับอันดับ 2 คือ การสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างเพียงพอ (PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.59 และ 0.58 ตามลำดับ) ส่วนโรงเรียนขนาดกลางประเด็นการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างเพียงพอเป็นอันดับ 1 อันดับ 2 คือ การสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง (PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.71 และ 0.70 ตามลำดับ)

สำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ การสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร (PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.68) โดยมีอันดับ 2 และ 3 คือ ประเด็นการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ (PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.58 และ 0.56 ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังมีความต้องการจำเป็นลำดับ 2 ในประเด็นการเรียนรู้การทำวิจัยร่วมกันภายในองค์กร และการกำหนดมาตรการแรงจูงใจอย่างชัดเจน

ความต้องการจำเป็นในประเด็นย่อยของด้านผลลัพธ์ พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีความต้องการจำเป็นประเด็นการเผยแพร่การวิจัยเป็นอันดับ 1 (PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.48 0.55 และ 0.59 ตามลำดับ) สำหรับอันดับ 2 และ 3 ในโรงเรียนขนาดเล็กและกลางคือด้านนักเรียนและครู/อาจารย์ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่เป็นด้านสถานศึกษา โดยอันดับ 2 คือ กระบวนการทบทวนนโยบายมี และอันดับ 3 คือ กระบวนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีความชัดเจน (PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.46 และ 0.44 ตามลำดับ) ดังแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นในภาคผนวก

### 2.3.4 ตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นจำแนกตามตำแหน่งในด้านกระบวนการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์ มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกในขั้นตอน การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การกำกับ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม และการจัดสรรทรัพยากร โดย ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรมเป็นอันดับ 1 (PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.44) ส่วนครู/อาจารย์มีความต้องการจำเป็นขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล เป็นอันดับ 1 (PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.50) และมีความต้องการจำเป็นขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากรเป็นอันดับ 3 (PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.46) ในขณะที่ผู้บริหาร

โรงเรียนไม่มีความต้องการจำเป็นขั้นตอนนี้ใน 3 อันดับแรก นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล พบว่า มีความแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์ คือผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นขั้นตอนนี้ในอันดับ 3 ขณะที่ครู/อาจารย์มีความต้องการจำเป็น อันดับ 1

ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ พบว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 เหมือนกัน คือ ครู/อาจารย์ ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.49 และ 0.37 ตามลำดับ) แต่มีความต้องการจำเป็นในอันดับ 2 และ 3 แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นอันดับ 2 คือ สถานศึกษา ขณะที่ครู/อาจารย์มีความต้องการจำเป็นในอันดับ 2 คือ นักเรียน ( $PNI_{modified}$  เท่ากันคือ 0.36)

ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในประเด็นย่อยของด้านกระบวนการ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  0.50 ขึ้นไปเพียง 2 ประเด็น ในขณะที่ครู/อาจารย์มีทั้งหมด 11 ประเด็น โดยประเด็นที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับ 1 คือ การสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.55) อันดับ 2 คือ การสนับสนุนงบประมาณวิจัยอย่างต่อเนื่อง ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.52) ส่วนความต้องการจำเป็นของครู/อาจารย์ในอันดับ 1 มี 2 ประเด็นคือ การสนับสนุนงบประมาณวิจัยอย่างต่อเนื่องพอและต่อเนื่อง ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.65) อันดับ 2 และ 3 คือ การสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร และการกำหนดมาตรการแรงจูงใจอย่างชัดเจน ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.60 และ 0.57 ตามลำดับ)

ความต้องการจำเป็นในประเด็นย่อยของด้านผลลัพธ์ 3 อันดับแรก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในด้านครู/อาจารย์ทุกประเด็น คือ อันดับ 1 การเผยแพร่ผลการวิจัย อันดับ 2 คือ การสร้างวิธีการเรียนรู้ใหม่ที่มีประสิทธิภาพ และ อันดับ 3 คือ ความสามารถทางการวิจัยของครู/อาจารย์เพิ่มขึ้น ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.64, 0.49 และ 0.47 ตามลำดับ) ส่วนครู/อาจารย์มีความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรกในทุกด้าน คือ ครู/อาจารย์ นักเรียน และสถานศึกษา โดยประเด็นอันดับ 1 เหมือนกับผู้บริหารโรงเรียน อันดับ 2 คือ ความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของนักเรียน ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.39) และอันดับ 3 คือ กระบวนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ของสถานศึกษา มีความชัดเจน ส่งเสริมให้การวิจัยสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.38) ดังแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นในภาคผนวก

### 2.3.5 ประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในด้านกระบวนการ พบว่า มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการจัดสรรทรัพยากร โดย กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีความต้องการจำเป็นขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นอันดับ 1 ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.55 และ 0.44 ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีความต้องการจำเป็นด้านนี้ในอันดับ 4 และมีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 ในขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม ( $PNI_{modified} = 0.49$ )

ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ครู/อาจารย์ ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.37, 0.44 และ 0.38 ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ นักเรียน อันดับ 2 คือ ครู/อาจารย์ แต่เมื่อพิจารณาค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  พบว่า อันดับ 1 และ 2 มีค่าใกล้เคียงกัน ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.37 และ 0.36 ตามลำดับ) จึงกล่าวได้ว่า ทุกประสบการณ์ทำงานมีความต้องการจำเป็นในเรื่องครู/อาจารย์เป็นลำดับต้น

ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในประเด็นย่อยของด้านกระบวนการ พบว่า ใน 3 อันดับแรกทุกประสบการณ์ทำงานมีความต้องการจำเป็นในประเด็นการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง สำหรับประเด็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรเป็นอันดับ 1 ในประสบการณ์ทำงาน 31-40 ปี อันดับ 2 ในประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี และอันดับ 3 ในประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.53, 0.68 และ 0.57 ตามลำดับ) แต่ประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี ไม่มีความต้องการจำเป็นประเด็นนี้ใน 3 ลำดับแรก โดยมีความต้องการจำเป็นอันดับ 3 ในสองประเด็น คือ การกำหนดวิธีการฝึกปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน และการกำหนดมาตรการแรงจูงใจอย่างชัดเจน ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.60)

ผลการจัดลำดับความสำคัญในประเด็นย่อยของด้านผลลัพธ์ พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี 11-20 ปี และ 31-40 ปี มีความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรกในประเด็นด้านครู/อาจารย์และด้านนักเรียน ส่วนประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี มีความต้องการจำเป็นในประเด็นครู/อาจารย์ นักเรียน และสถานศึกษา โดยทุกประสบการณ์ทำงานมีความต้องการจำเป็นในประเด็นการเผยแพร่ผลการวิจัยเป็นอันดับแรก และประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี มีความต้องการจำเป็นอันดับ 2 ในประเด็นกระบวนการ กำกับ ติดตาม ประเมินผล มีความชัดเจน ส่งเสริมให้การวิจัยสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นประเด็นด้านสถานศึกษา ดังแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นในภาคผนวก

### 2.3.6 ประสบการณ์บริหาร

ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นจำแนกตามประสบการณ์บริหารในด้านการบริหาร พบว่า มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการจัดสรรทรัพยากร โดยในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ กลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์บริหาร กลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนนี้เป็นอันดับ 1 ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.51, 0.43 และ 0.39 ตามลำดับ)

สำหรับขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม กลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.43 และ 0.39 ตามลำดับ) และขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล กลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 1-10 ปีมีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.47) กลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์บริหารและกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 11-20 ปี มีความต้องการจำเป็นอันดับ 2 ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.50 และ 0.40 ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 21 ปีขึ้นไปมีความต้องการจำเป็นอันดับ 3 ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.31) เมื่อพิจารณาว่า  $PNI_{modified}$  พบว่ากลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์บริหารมีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนนี้สูงสุด แม้จะมีความต้องการจำเป็นในอันดับ 2 เพราะความต้องการจำเป็น 2 อันดับแรกในกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์บริหารมีค่าใกล้เคียงกันมาก ( $PNI_{modified}$  อันดับ 1 เท่ากับ 0.51 อันดับ 2 เท่ากับ 0.50)

ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ พบว่า ทุกกลุ่มทั้งกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์บริหารและกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหารในช่วงต่าง ๆ มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ครู/อาจารย์ และกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 11-20 ปี มีความต้องการจำเป็นอันดับ 2 คือ สถานศึกษา ขณะที่กลุ่มอื่น ๆ มีความต้องการจำเป็นอันดับ 2 คือ นักเรียน

ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในประเด็นย่อยของด้านการบริหาร พบว่า กลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์บริหาร และกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 11-20 ปี มีความต้องการจำเป็นในประเด็นการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างเพียงพอและต่อเนื่องเป็นอันดับ 1 ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.66 และ 0.51 ตามลำดับ) สำหรับประเด็นการกำหนดมาตรการแรงจูงใจอย่างชัดเจน มีความต้องการจำเป็นเป็นอันดับ 1 ในกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 11-20 ปี อันดับ 2 ในกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 1-10 ปี และ อันดับ 3 ในกลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์บริหาร ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.51, 0.52 และ 0.58 ตามลำดับ) ส่วนประเด็นที่เป็นความต้องการจำเป็นเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 1-10 ปี มีจำนวน 3 ประเด็น คือ การกำหนดวิธีการฝึกปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน มีความต้องการจำเป็นอันดับ 2 ( $PNI_{modified}$  เท่ากับ 0.52) การนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำ



และการใช้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงนโยบาย มีความต้องการจำเป็น อันดับ 3 (PNI<sub>modified</sub> เท่ากับ 0.51)

ผลการจัดลำดับความสำคัญในประเด็นย่อยของด้านผลลัพธ์ พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 เหมือนกันทุกกลุ่ม คือ การเผยแพร่ผลการวิจัย และใน 3 อันดับแรก ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในด้านครู/อาจารย์กับด้านนักเรียนเท่านั้น ไม่มีในด้านสถานศึกษา สำหรับประเด็นด้านครู/อาจารย์ที่มีเหมือนกันเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร ทั้ง 3 กลุ่ม คือ การสร้างวิธีการเรียนรู้ใหม่ที่มีประสิทธิภาพ ดังแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นในภาคผนวก

#### 2.4 ผลสรุปการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในภาพรวมและจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ

ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม และขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 และเมื่อพิจารณาจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่า มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับ 1 หรือ 2 ในหลายตัวแปรและบางตัวแปรมีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 หรือ 2 ทุกกลุ่มย่อย

ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในทุกเขตพื้นที่การศึกษา ทุกขนาดโรงเรียน ทุกตำแหน่ง และทุกประสบการณ์บริหารมีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับ 1 และ 2 สำหรับขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรมในทุกเขตพื้นที่การศึกษา ทุกตำแหน่ง และทุกประสบการณ์บริหารมีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับ 1 และ 2 เช่นกัน แสดงว่ามีความสำคัญที่ต้องเร่งปรับปรุง พัฒนา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีความแตกต่างกันมากระหว่างการปฏิบัติจริงและการปฏิบัติที่ควรเป็นทั้งในภาพรวมและจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ

ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลเป็นขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นสูงอันดับที่ 2 ในภาพรวม แต่เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นไม่ได้สูงทุกกลุ่มย่อยของแต่ละตัวแปร เช่น เขตพื้นที่มัธยมศึกษา และ ตำแหน่งครู/อาจารย์มีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 1 ในขณะที่เขตพื้นที่ประถมศึกษาและตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 3

แสดงให้เห็นว่าขั้นตอนนี้มีลำดับความต้องการจำเป็นแตกต่างกันระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กับมัธยมศึกษา และผู้บริหารโรงเรียนกับครู/อาจารย์ โดยผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าขั้นตอนนี้มีความต้องการจำเป็นในลำดับ 3 ขณะที่ครู/อาจารย์เห็นว่ามีความต้องการจำเป็นสูงในอันดับ 1 สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรฝ่ายที่ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม ประเมินผล เห็นว่าการปฏิบัติจริงกับการปฏิบัติที่ควรเป็นมีความแตกต่างกันสูงเป็นลำดับ 3 (จากจำนวน 5

ขั้นตอน) ขณะที่ครู/อาจารย์เห็นว่าขั้นตอนนี้มีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับ 1 จึงควรทบทวนผลการปฏิบัติในขั้นตอนนี้ และปรับให้ผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์เห็นความสำคัญของขั้นตอนนี้ในทิศทางเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงงานด้านการวิจัย

สำหรับขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร แม้ว่าในภาพรวมมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับ 3 แต่พบว่า ในบางกลุ่ม คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนขนาดเล็ก และคนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนนี้สูงเป็นลำดับ 1 หรือ 2 โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีความต้องการจำเป็นด้านการจัดสรรทรัพยากรสูงเป็นอันดับ 1 จึงควรให้ความสนใจในการแบ่งปันทรัพยากรกับกลุ่มดังกล่าวเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรสามารถกระจายได้อย่างทั่วถึงในทุกภูมิภาค และทุกขนาดโรงเรียน ตลอดจนควรส่งเสริมด้านงบประมาณวิจัยกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปีให้เป็นพลังในการพัฒนางานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนต่อไป

ในภาพรวมมีความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ คือ ครู/อาจารย์ สูงเป็นอันดับ 1 และตัวแปรต่าง ๆ ส่วนใหญ่ก็อยู่ในอันดับ 1 เช่นเดียวกัน แสดงว่าผลลัพธ์ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติด้านครู/อาจารย์ ควรได้รับการปรับปรุง พัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะในเรื่องทักษะการวิจัย ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลสรุปความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการในภาพรวมและจำแนกตามตัวแปร

กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ	จำนวน	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. การวางแผน</b>			
ภาพรวม	1,059	0.32	4
<b>2. การจัดสรรทรัพยากร</b>			
ภาพรวม	1,062	0.45	3
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	247	0.47	1
โรงเรียนขนาดเล็ก	473	0.43	2
ประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี	100	0.48	2
<b>3. การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม</b>			
ภาพรวม	1,054	0.49	1
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	243	0.46	2
ภาคกลาง	224	0.49	2
ภาคใต้	292	0.47	2
เขตพื้นที่ประถมศึกษา	757	0.47	2

กระบวนการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ	จำนวน	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความสำคัญ
เขตพื้นที่มัธยมศึกษา	298	0.52	2
โรงเรียนขนาดเล็ก	469	0.43	2
โรงเรียนขนาดใหญ่	239	0.53	1
ผู้บริหารโรงเรียน	213	0.44	1
ครู/อาจารย์	830	0.49	2
ประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี	99	0.49	1
ประสบการณ์ทำงาน 31-40 ปี	406	0.44	1
ไม่มีประสบการณ์บริหาร	764	0.50	2
ประสบการณ์บริหาร 1-10 ปี	123	0.46	2
ประสบการณ์บริหาร 11-20 ปี	92	0.43	1
ประสบการณ์บริหาร 21 ปี ขึ้นไป	62	0.39	1
<b>4. การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ</b>			
ภาพรวม	1,054	0.49	1
ภาคเหนือ	299	0.52	2
ภาคใต้	292	0.49	1
เขตพื้นที่ประถมศึกษา	762	0.48	1
เขตพื้นที่มัธยมศึกษา	301	0.52	2
โรงเรียนขนาดเล็ก	472	0.44	1
โรงเรียนขนาดกลาง	348	0.55	1
โรงเรียนขนาดใหญ่	242	0.50	2
ผู้บริหารโรงเรียน	213	0.43	2
ครู/อาจารย์	837	0.50	1
ประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี	151	0.55	1
ประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี	388	0.55	1
ประสบการณ์ทำงาน 31-40 ปี	410	0.44	1
ไม่มีประสบการณ์บริหาร	770	0.51	1
ประสบการณ์บริหาร 1-10 ปี	124	0.46	2
ประสบการณ์บริหาร 11-20 ปี	92	0.43	1
ประสบการณ์บริหาร 21 ปี ขึ้นไป	62	0.39	1
<b>5. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล</b>			
ภาพรวม	1,051	0.48	2

กระบวนการนำนโยบาย ไปปฏิบัติ	จำนวน	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับ ความสำคัญ
ภาคเหนือ	297	0.54	1
ภาคกลาง	223	0.50	1
ภาคใต้	288	0.47	2
เขตพื้นที่มัธยมศึกษา	297	0.54	1
โรงเรียนขนาดกลาง	344	0.54	2
โรงเรียนขนาดใหญ่	239	0.53	1
ครู/อาจารย์	827	0.50	1
ประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี	149	0.53	2
ประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี	387	0.53	2
ประสบการณ์ทำงาน 31-40 ปี	402	0.43	2
ไม่มีประสบการณ์บริหาร	759	0.50	2
ประสบการณ์บริหาร 1-10 ปี	124	0.47	1
ประสบการณ์บริหาร 11-20 ปี	92	0.40	2

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่อธิบายความต้องการจำเป็นของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

ตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ได้แก่ ตัวแปรทางจิตวิทยา คือ แรงจูงใจ ความเชื่อ และการรับรู้ ตัวแปรทางการบริหาร คือ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร และตัวแปรทางกายภาพ คือ ตำแหน่งเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดโรงเรียน โดยได้วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทางจิตวิทยา และตัวแปรทางการบริหาร หลังจากนั้นจึงนำตัวแปรทั้งหมดวิเคราะห์โดยใช้การถดถอยเชิงขั้นเพื่อหาตัวแปรที่อธิบายความต้องการจำเป็นของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

#### 3.1 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

##### 3.1.1 แรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.635) การแจกแจงข้อมูลมี

ลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งต่ำกว่าการแจกแจงปกติ และพบว่าทุกประเด็นของการวัดแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.7

ตาราง 4.7 ค่าสถิติพื้นฐานของแรงจูงใจในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

แรงจูงใจ	N	ระดับความคิดเห็น			
		Mean	SD	Sk	Ku
1. ต้องการพัฒนาให้becomeครูยุคใหม่ด้วยการทำวิจัย	1,144	3.92	0.743	-0.296	-0.078
2. ต้องพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการทำวิจัย	1,150	3.96	0.691	-0.301	0.037
3. ข้อจำกัดด้านเวลาไม่ใช่อุปสรรคในการทำวิจัย	1,149	3.60	0.941	-0.494	0.273
<b>รวม</b>	<b>1,150</b>	<b>3.82</b>	<b>0.635</b>	<b>-0.075</b>	<b>-0.122</b>

### 3.1.2 ความเชื่อ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเชื่อในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.615) การแจกแจงข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูงกว่าการแจกแจงปกติ และพบว่าทุกประเด็นของการวัดความเชื่อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.8

ตาราง 4.8 ค่าสถิติพื้นฐานของความเชื่อในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

ความเชื่อ	N	ระดับความคิดเห็น			
		Mean	SD	Sk	Ku
1. เชื่อว่าตนเองสามารถเรียนรู้และทำวิจัยได้	1,146	3.95	0.680	-0.192	-0.167
2. การเรียนรู้ร่วมกันช่วยพัฒนาความสามารถวิจัย	1,145	4.06	0.679	-0.243	-0.276
3. ผู้เรียนและโรงเรียนมีคุณภาพเพิ่มขึ้นเมื่อครูพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการวิจัย	1,147	4.05	0.720	-0.307	-0.339
<b>รวม</b>	<b>1,147</b>	<b>4.01</b>	<b>0.615</b>	<b>-0.265</b>	<b>0.146</b>

### 3.1.3 การรับรู้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของตัวแปรดังกล่าวอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ) การกระจายของข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูงกว่าการแจกแจงปกติมาก (kurtosis เท่ากับ 1.367) แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อยของตัวแปร จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความต้องการนโยบาย ด้านความชัดเจนของนโยบาย ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านเจตคติต่อนโยบาย พบว่า ด้านความต้องการนโยบาย เจตคติต่อนโยบาย และความชัดเจนของนโยบายมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.96, 3.80, และ 3.74 ตามลำดับ) มีเพียงด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติเท่านั้นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35) ทุกองค์ประกอบย่อยมีการกระจายของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย และมีความโด่งสูงกว่าการแจกแจงปกติ โดยองค์ประกอบด้านความชัดเจนของนโยบายมีลักษณะเบ้ซ้าย และมีความโด่งสูงกว่าการแจกแจงปกติมากกว่าองค์ประกอบอื่น (skewness เท่ากับ -1.11, kurtosis เท่ากับ 3.940) แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย ความคิดเห็นในองค์ประกอบนี้มีลักษณะใกล้เคียงกันมาก

เมื่อพิจารณารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า องค์ประกอบด้านความต้องการนโยบายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเห็นว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นภารกิจสำคัญของผู้สอน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04) องค์ประกอบด้านความชัดเจนนโยบาย ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) แต่สถานศึกษาสามารถทำให้บุคลากรเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางเท่านั้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31)

แม้ว่าด้านความต้องการนโยบายและด้านเจตคติต่อนโยบายจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.96 และ 3.80 ตามลำดับ) แต่องค์ประกอบด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางนั้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35) ผลการศึกษาในรายละเอียดพบว่า เกือบทุกประเด็นในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.20 – 3.41) โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การร่วมมือกับเครือข่ายการวิจัยเพื่อส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20) ทั้งที่ประเด็นการชี้แจงให้เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายรวมทั้งแนวทางการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.51) จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการและเห็นความสำคัญของนโยบายรวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติตามนโยบายแต่มีปัญหาด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเฉพาะประเด็นการร่วมมือกับเครือข่ายการวิจัย นอกจากนั้นแล้วยังมีปัญหาด้านความชัดเจนของนโยบายโดยเฉพาะประเด็นความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายในทิศทางเดียวกันของบุคลากรในสถานศึกษารายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติพื้นฐานของการรับรู้ในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

การรับรู้	N	ระดับความคิดเห็น			
		Mean	SD	Sk	Ku
<b>ด้านความต้องการนโยบาย</b>	1,134	3.96	0.64	-0.51	0.87
1. การวิจัยทำให้แก้ปัญหาในชั้นเรียน	1,134	3.86	0.72	-0.42	0.49
2. การวิจัยมีคุณค่าต่อการเพิ่มศักยภาพความเป็นครู	1,134	3.98	0.71	-0.45	0.53
3. การวิจัยเป็นภารกิจสำคัญของผู้สอน	1,132	4.04	0.75	-0.52	0.32
<b>ด้านความชัดเจนของนโยบาย</b>	1,147	3.74	0.66	-1.11	3.94
4. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายวิจัย	1,134	4.16	0.71	-0.54	0.26
5. การวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนของครู	1,132	4.12	0.73	-0.58	0.49
6. สถานศึกษาให้คำแนะนำการทำวิจัยอย่างชัดเจน	1,134	3.51	0.87	-0.27	0.02
7. บุคลากรมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน	1,144	3.31	0.71	0.03	0.35
<b>ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ</b>	1,145	3.35	0.70	-0.15	0.26
8. ผู้บริหารชี้แจงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย	1,145	3.51	0.78	-0.32	0.29
9. สถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรม	1,145	3.41	0.79	-0.24	0.17
10. สถานศึกษาเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยของครู ด้วยวิธีอันหลากหลาย เหมาะสมกับศักยภาพของครู	1,144	3.36	0.81	-0.10	-0.09
11. สถานศึกษาร่วมมือกับเครือข่ายการวิจัยของหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา	1,145	3.20	0.87	-0.04	-0.10
12. สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติและสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้	1,144	3.26	0.81	-0.08	0.13
<b>ด้านเจตคติต่อนโยบาย</b>	1,145	3.80	0.69	-0.29	0.28
13. การปฏิบัติ หรือส่งเสริมนโยบาย มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	1,144	3.69	0.76	-0.23	0.14
14. การปฏิบัติตามนโยบายมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1,145	3.91	0.75	-0.45	0.42
<b>รวม</b>	1,147	3.64	0.57	-0.51	1.37

### 3.1.4 การจัดการองค์กร

ผลการวิเคราะห์การจัดการองค์กรในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวม ค่าเฉลี่ยของตัวแปรดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71) การกระจายของข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูงกว่าการแจกแจงปกติเล็กน้อย เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อยจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการการเงิน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยการจัดการองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการจัดการการเงินมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39, 3.20 และ 3.12 ตามลำดับ) ทุกด้านมีการกระจายของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้ายเล็กน้อย ด้านการจัดการการเงินมีความโด่งสูงกว่าการแจกแจงปกติ ส่วนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมีความโด่งใกล้เคียงการแจกแจงปกติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดขององค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่า ด้านการจัดการการเงิน ค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39) แต่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง คือ การมีระบบกำกับติดตาม การใช้งบประมาณเพื่อให้สามารถใช้ได้อย่างคุ้มค่าตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12) แต่ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ การให้รางวัลหรือแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86) นอกจากนั้นประเด็นนี้ยังมีการกระจายของข้อมูลมากกว่าประเด็นอื่น (Kurtosis เท่ากับ -0.43) แสดงให้เห็นว่าการจัดการองค์กรในกระบวนการนำนโยบายวิจัยปฏิบัติการชั้นเรียนสู่การปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการการเงินโดยเฉพาะประเด็นการมีระบบกำกับติดตามการใช้งบประมาณ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในประเด็นการให้รางวัลหรือแรงจูงใจ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.10



ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติพื้นฐานของการจัดการองค์กรในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

การจัดการองค์กร	N	ระดับความคิดเห็น			
		Mean	SD	Sk	Ku
<b>ด้านการจัดการการเงิน</b>	<b>1,149</b>	<b>3.39</b>	<b>0.76</b>	<b>-0.25</b>	<b>0.23</b>
1.การจัดลำดับความสำคัญการใช้งบประมาณ	1,149	3.17	0.87	-0.14	0.08
2.การวางแผนงบประมาณเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ	1,146	3.40	0.87	-0.18	-0.19
3.การมีระบบกำกับติดตามการใช้งบประมาณ	1,149	3.61	0.85	-0.37	0.07
<b>ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์</b>	<b>1,150</b>	<b>3.12</b>	<b>0.79</b>	<b>-0.08</b>	<b>-0.09</b>
4.ความรู้ ความสามารถของบุคลากร	1,149	3.27	0.85	-0.15	0.01
5.การให้รางวัลหรือแรงจูงใจ	1,148	2.86	1.01	-0.11	-0.43
6.การให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	1,150	3.23	0.88	-0.19	0.08
<b>ด้านการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>	<b>1,150</b>	<b>3.20</b>	<b>0.80</b>	<b>-0.20</b>	<b>0.01</b>
7.การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการกำหนดนโยบาย วางแผนด้านการวิจัย	1,149	3.17	0.89	-0.13	-0.07
8.การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจนโยบายและแนวทางปฏิบัติได้ถูกต้อง ตรงกัน	1,150	3.28	0.88	-0.27	0.06
9.การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากร	1,150	3.15	0.89	-0.16	-0.10
10.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานตามนโยบาย	1,147	3.20	0.85	-0.19	-0.07
<b>รวม</b>	<b>1,150</b>	<b>3.23</b>	<b>0.71</b>	<b>-0.21</b>	<b>0.10</b>

### 3.1.5 สมรรถนะองค์กร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมสมรรถนะองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62) การกระจายของข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้ายและมีความโด่งสูงกว่าการแจกแจงปกติค่อนข้างมาก (Kurtosis เท่ากับ 0.75) แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายน้อย เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านพบว่า ด้านความเข้มแข็งของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะองค์กรสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้การพัฒนา และ ด้านความเพียงพอของทรัพยากร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56, 3.40 และ 3.09 ตามลำดับ) ทุกองค์ประกอบมีการกระจายของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ด้านการเรียนรู้การพัฒนาและด้านความเข้มแข็งของผู้บริหารมีความโด่ง

สูงกว่าการแจกแจงปกติส่วนด้านความเพียงพอของทรัพยากรมีความโด่งไถ่เคียงการแจกแจงปกติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านความเข้มแข็งของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดลำดับความสำคัญของการบริหารงบประมาณและแผน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62) ส่วนองค์ประกอบด้านการเรียนรู้การพัฒนา และองค์ประกอบด้านความเพียงพอของทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการเรียนรู้การพัฒนา คือ กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาทำให้ความสามารถด้านการวิจัยของบุคลากรเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านความเพียงพอของทรัพยากร คือ สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมการวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนมีความเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14) ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งบประมาณที่ใช้ในด้านการวิจัยในชั้นเรียนมีความเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02)

จากผลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะองค์กรด้านความเข้มแข็งของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง แต่ในด้านความเพียงพอของทรัพยากรอยู่ระดับปานกลางโดยเฉพาะประเด็นความเพียงพอของงบประมาณ นอกจากนั้นแล้วยังพบว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากรรวมทั้งสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี มีความเพียงพอระดับปานกลางทั้งหมด รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติพื้นฐานของสมรรถนะองค์กรในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

สมรรถนะองค์กร	N	ระดับความคิดเห็น			
		Mean	SD	Sk	Ku
<b>ด้านการเรียนรู้การพัฒนา</b>	1,150	3.40	0.67	-0.12	0.26
1. ความรู้ด้านการวิจัย	1,146	3.41	0.79	-0.01	-0.01
2. ความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัย	1,147	3.31	0.75	-0.02	0.25
3. มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา	1,149	3.52	0.76	-0.24	-0.06
<b>ด้านความเข้มแข็งของผู้บริหาร</b>	1,150	3.56	0.71	-0.55	0.88
4. การกำหนดแผน และกลยุทธ์	1,149	3.61	0.81	-0.29	0.08
5. การจัดลำดับความสำคัญของการบริหารงบประมาณและแผน	1,147	3.62	0.81	-0.39	0.36
6. การสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากร	1,147	3.53	0.85	-0.47	0.47
7. การบริหารทีมงานและระบบการประสานงาน	1,146	3.51	0.82	-0.31	0.35

สมรรถนะองค์กร	N	ระดับความคิดเห็น			
		Mean	SD	Sk	Ku
ด้านความเพียงพอของทรัพยากร	1,147	3.09	0.80	-0.15	-0.01
8. ความเพียงพอของงบประมาณวิจัย	1,146	3.02	0.91	-0.10	-0.19
9. ความเพียงพอของสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี	1,145	3.14	0.91	-0.15	-0.14
10. ความเพียงพอของบุคลากร	1,147	3.12	0.88	-0.14	0.04
<b>รวม</b>	<b>1,150</b>	<b>3.37</b>	<b>0.62</b>	<b>-0.26</b>	<b>0.75</b>

### 3.2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่นของตัวแปรที่อธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น (hierarchical stepwise regression analysis) ประกอบด้วย ตัวแปรที่มีตำแหน่ง ตัวแปรที่มีเขตพื้นที่ การศึกษา ตัวแปรที่มีขนาดโรงเรียน แรงจูงใจ ความเชื่อ การรับรู้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อตรวจสอบภาวะเส้นตรงพหุ (multicollinearity) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่มีค่าเกิน 0.90 ดังแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในตารางที่ 4.12 ดังนั้นแสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ จึงสามารถนำตัวแปรดังกล่าวข้างต้นไปวิเคราะห์ได้ต่อไป ตารางที่ 4.12 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1.ตำแหน่ง	1.00							
2.เขตพื้นที่	0.034	1.00						
3.ขนาดโรงเรียน	0.073**	0.486**	1.00					
4.แรงจูงใจ	-0.126**	-0.056*	-0.084**	1.00				
5.ความเชื่อ	-0.140**	-0.060*	-0.122**	0.660**	1.00			
6.การรับรู้	-0.160**	-0.025	-0.108**	0.449**	0.426**	1.00		
7.การจัดการองค์กร	-0.197**	-0.039	-0.052*	0.237**	0.242**	0.588**	1.00	
8.สมรรถนะองค์กร	-0.246**	-0.085**	-0.117**	0.316**	0.355**	0.638**	0.781**	1.00
Mean	0.794	0.717	0.445	3.811	4.006	3.631	3.198	3.345
S.D.	0.405	0.451	0.497	0.634	0.618	0.565	0.706	0.618

\*p< 0.05, \*\*p<0.01

ในการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่นผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรอิสระเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ตัวแปรลักษณะทางกายภาพ ประกอบด้วย ตัวแปรดัมมี่ตำแหน่ง ตัวแปรดัมมี่เขตพื้นที่ และตัวแปรดัมมี่ขนาดโรงเรียน กลุ่มที่ 2 ตัวแปรทางจิตวิทยา ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความเชื่อ และการรับรู้ในการน่านโยบายไปปฏิบัติ กลุ่มที่ 3 ตัวแปรทางการบริหารองค์กร ประกอบด้วย การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร

ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น พบว่า ชุดของตัวแปรในโมเดลที่ 1 คือ ตัวแปรลักษณะทางกายภาพ ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการในการน่านโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 1 ตัวแปรในโมเดลที่ 1 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ตัวแปรดัมมี่ตำแหน่งและตัวแปรดัมมี่ขนาดโรงเรียน เมื่อเพิ่มชุดตัวแปรทางจิตวิทยาในโมเดลที่ 2 คือ แรงจูงใจ ความเชื่อ และการรับรู้ในการน่านโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ตัวแปรทั้งหมดส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 8.90 เพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 1 ร้อยละ 7.90 ตัวแปรในโมเดลที่ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแตกต่างจากศูนย์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ตัวแปรดัมมี่ขนาดโรงเรียน ความเชื่อ และการรับรู้ในการน่านโยบายไปปฏิบัติ และ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ตัวแปรดัมมี่ตำแหน่งและแรงจูงใจ เมื่อเพิ่มชุดตัวแปรทางการบริหารองค์กรเข้าไปในสมการถดถอย พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 8 ตัวส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปร ตัวแปรตามได้ร้อยละ 26.50 เพิ่มขึ้นจากโมเดลที่ 2 ร้อยละ 17.60 ตัวแปรในโมเดลที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ความเชื่อ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร และที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ตัวแปรดัมมี่ขนาดโรงเรียนและแรงจูงใจ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่นของตัวแปรที่อธิบายความต้องการ  
 จำเป็นด้านกระบวนการในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

ตัวแปร	โมเดลที่ 1	โมเดลที่ 2	โมเดลที่ 3
ตัวคงที่	0.345	0.487	0.826
ตำแหน่ง	0.078* (2.519)	0.065* (2.162)	-0.001 (-0.046)
เขตพื้นที่	0.038 (1.064)	0.051 (1.485)	0.025 (0.808)
ขนาดโรงเรียน	-0.079* (-2.239)	-0.089** (-2.606)	-0.075* (-2.423)
แรงจูงใจ		0.105* (2.560)	0.079* (2.149)
ความเชื่อ		0.156** (3.859)	0.176** (4.790)
การรับรู้		-0.301** (-8.816)	0.036 (0.934)
การจัดการองค์กร			-0.422** (-9.608)
สมรรถนะองค์กร			-0.149** (-3.176)
R <sup>2</sup>	0.010	0.089	0.265
R <sup>2</sup> Change	0.010	0.079	0.176
SEE	0.457	0.439	0.395
F	3.56*	29.801**	123.032**
Sig F.	0.014	0.000	0.000

\*p< 0.05, \*\*p<0.01

หมายเหตุ ค่าที่ไม่ได้อยู่ในวงเล็บ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ที่ปรับฐานแล้ว (Standardized Coefficients) ค่าในวงเล็บ  
 คือค่าสถิติทดสอบ t

โดยสรุปตัวแปรทางการบริหารองค์กร คือ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร สามารถอธิบายความผันแปรของความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติได้สูงสุด โดยมีค่าอิทธิพลในทิศทางลบ หมายถึง โรงเรียนที่มีการจัดการองค์กรและสมรรถนะองค์กรสูงส่งผลให้มีความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติน้อย นั่นคือ มีความแตกต่างระหว่างวิธีดำเนินงานที่ปฏิบัติจริงกับวิธีดำเนินงานที่ควรจะเป็น น้อย แสดงว่าการปฏิบัติจริงใกล้เคียงกับการปฏิบัติที่ควรจะเป็น

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

การนำเสนอผลการวิจัยในตอนนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ทิศนะต่อการวิจัยในชั้นเรียน 2) ระดับของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน 3) ปัญหาอุปสรรค ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ 4) แนวทางส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ และ 5) การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

##### 4.1 ทิศนะต่อการวิจัยในชั้นเรียน

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับทิศนะต่อการวิจัยในชั้นเรียนพบว่า ตัวแปรความเชื่อ แรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.01 และ 3.82 ตามลำดับ) ส่วนตัวแปรพันธะสัญญาต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางค่อนข้างสูง (3.45) และตัวแปรการเห็นความสำคัญของการวิจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.21) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ทิศนะต่อการวิจัยในชั้นเรียน

ทิศนะต่อการวิจัยในชั้นเรียน	N	ระดับความคิดเห็น			
		Mean	SD	Sk	Ku
1. ความเชื่อ	1,149	4.01	0.61	-0.27	0.15
2. แรงจูงใจ	1,150	3.82	0.63	-0.08	-0.12
3. พันธะสัญญาต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ	1,155	3.45	0.63	-0.42	0.66
4. การเห็นความสำคัญของการวิจัย	1,145	3.21	0.78	-0.02	0.04

สำหรับด้านประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่าการวิจัยในชั้นเรียนเกิดประโยชน์ต่อนักเรียน ครู/อาจารย์ และสถานศึกษาในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19 และ 4.12) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

กลุ่มได้รับประโยชน์	N	ระดับความคิดเห็น			
		Mean	SD	Sk	Ku
1. นักเรียน	1,146	4.19	0.83	-0.85	0.36
2. ครู/อาจารย์	1,146	4.12	0.71	-0.54	0.32
3. สถานศึกษา	1,143	4.12	0.75	-0.58	0.24

ผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติเชิงบวกต่อการวิจัยในชั้นเรียนโดยเห็นว่าทั้งนักเรียน ครู และสถานศึกษาจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งยังมีความเชื่อและแรงจูงใจในการทำวิจัยในระดับมาก แต่เห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนและมีพันธะสัญญาที่จะต้องทำวิจัยในระดับปานกลาง และผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดพบว่า ปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน คือ การขาดการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน

จากผลการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม พบว่า ความตระหนักและความเห็นความสำคัญของการวิจัยเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน หากครูไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยประกอบกับภาระงานที่มีมากจะทำให้ครูไม่จัดสรรเวลาเพื่อพัฒนางานวิจัย ดังนั้นควรสร้างให้ครูเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการวิจัยเพื่อจะก่อให้เกิดการทำวิจัยอันเนื่องมาจากเห็นความสำคัญของการวิจัยอย่างแท้จริง

“ครูส่วนใหญ่ที่ไม่ทำวิจัยให้เหตุผลว่า มีภาระงานมาก ไม่มีเวลาทำงานวิจัย หากโรงเรียนสามารถสร้างให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัย จะทำให้เกิดการจัดสรรเวลาสำหรับการทำวิจัยได้มากขึ้น”

“ปัญหาของการทำวิจัยในชั้นเรียนที่สำคัญประการหนึ่งเกิดจากการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัย โรงเรียนจึงควรมีวิธีการสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าของการทำวิจัย”

“การขาดทักษะวิจัยของครูเริ่มต้นจากขาดความตระหนักและการเห็นความสำคัญของการวิจัย ครูอาวุโสมีความเข้าใจว่าไม่มีความจำเป็นต้องทำวิจัย แก้ไขปัญหานี้โดยการสร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าของการวิจัย”

ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นบุคคลที่เห็นความสำคัญของการวิจัยด้วย จึงจะสามารถทำให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยได้ และควรทำให้เห็นความสำคัญของการวิจัยไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การทำงานมีเป้าหมายและแนวทางร่วมกัน มีวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ในแนวทางเดียวกันรวมทั้งควรช่วยเหลือ สนับสนุน ให้ครูสามารถเริ่มต้นทำวิจัยในชั้นเรียนได้ด้วยวิธีที่ไม่ซับซ้อน

“ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของการวิจัย คอยช่วยเหลือสนับสนุน มีแบบอย่างให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน”

“ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจและเห็นความสำคัญของการวิจัยว่าจะสามารถปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างไร ที่สำคัญทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูต้องเห็นความสำคัญของการวิจัยไปในทิศทางเดียวกันจึงจะสามารถประสานความร่วมมือได้”

#### 4.2 ผลของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

จากผลวิจัยในข้อ 4.1 พบว่ามีทิศต่อกรวิจัยในชั้นเรียนระดับมากและเห็นว่าการวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ต่อทุกกลุ่มในระดับมาก แต่ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติพบว่ามีอยู่เพียงระดับปานกลาง คือ สถานศึกษาสามารถนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติได้ในปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) สำหรับการส่งเสริมการวิจัย ในส่วนของสถานศึกษาสามารถส่งเสริมการวิจัยได้ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.27) และเขตพื้นที่การศึกษาสามารถส่งเสริมการวิจัยได้ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.90) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

ผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	N	ระดับความคิดเห็น			
		Mean	SD	Sk	Ku
1. ผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา	1,142	3.09	0.74	0.04	0.13
2. ผลของการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา	1,140	3.27	0.82	0.07	-0.08
3. ผลของการส่งเสริมการวิจัยของเขตพื้นที่การศึกษา	1,097	2.90	0.84	-0.06	-0.12

ผลการศึกษาย่างต้นแสดงให้เห็นว่าผลของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นขณะที่ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อว่าจะสามารถทำวิจัยได้ในระดับมากและมีแรงจูงใจในการทำวิจัยระดับมากเช่นกัน ดังนั้นควรพิจารณาปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น



ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ไม่สามารถทำให้การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเกิดผลในระดับมาก

#### 4.3 ปัญหา อุปสรรค ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ

ผลการจัดอันดับปัญหา อุปสรรคของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ พบว่า ปัญหาอันดับ 1 คือ ขาดความรู้และทักษะวิจัย (ร้อยละ 37.30) รองลงมา คือ ขาดแคลนทรัพยากร (ร้อยละ 24.20) การขาดทักษะการบริหารจัดการส่วนใหญ่อยู่ในอันดับ 3 และ อันดับ 2 (ร้อยละ 24.90 และ 22.30 ตามลำดับ) ปัญหาความเข้าใจ เป้าหมาย วิธีปฏิบัติคลาดเคลื่อน ส่วนใหญ่อยู่ในอันดับ 3 และ 4 (ร้อยละ 28.70 และ 25.50 ตามลำดับ) สำหรับปัญหาความไม่ชัดเจน สับสนของนโยบายส่วนใหญ่อยู่ในลำดับ 5 (ร้อยละ 28.40) แต่เมื่อพิจารณาค่าร้อยละเฉพาะปัญหาอันดับ 1 พบว่า ปัญหานี้ได้รับการจัดอันดับให้เป็นอันดับ 1 สูงถึงร้อยละ 17.40 ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาอันดับ 1 รองลงมาจากการขาดความรู้และทักษะวิจัย และการขาดแคลนทรัพยากร ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการจัดอันดับปัญหา อุปสรรค ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ

ปัญหา อุปสรรค	N	อันดับ 1 (ร้อยละ)	อันดับ 2 (ร้อยละ)	อันดับ 3 (ร้อยละ)	อันดับ 4 (ร้อยละ)	อันดับ 5 (ร้อยละ)
ขาดความรู้และทักษะวิจัย	1,083	37.30	20.00	10.50	15.40	10.50
ขาดแคลนทรัพยากร	1,085	24.20	14.40	13.0	12.40	29.30
ขาดทักษะการบริหารจัดการ	1,076	11.50	22.30	24.90	21.40	12.40
เข้าใจ เป้าหมาย วิธีปฏิบัติคลาดเคลื่อน	1,074	6.10	22.00	28.70	25.50	10.30
ความไม่ชัดเจน สับสนของนโยบาย	1,075	17.40	14.30	15.20	17.30	28.40

นอกจากนี้ พบว่า ครูผู้สอนระบุปัญหาเพิ่มเติมอื่น ๆ คือ ภาระงานสอนมาก ไม่มีเวลาทำวิจัยจำนวน 19 คน และขาดขวัญกำลังใจจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน

ปัญหาการขาดความรู้และทักษะวิจัยสามารถแก้ไขได้ด้วยการกระบวนการจัดอบรม การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย แต่จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม พบว่า กระบวนการอบรมให้ความรู้ด้านทักษะการวิจัยยังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ครูยังไม่สามารถทำวิจัยได้หลังการอบรมเนื่องจากไม่มีการติดตามผล การนิเทศหลังการอบรม นอกจากนี้ยังขาดผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญให้การอบรมด้านทักษะการวิจัย ซึ่งกระบวนการติดตามผลหลังการอบรมเป็นสิ่งสำคัญมากเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำกับครูตลอดขั้นตอนของการทำวิจัยในชั้นเรียน

“การอบรมส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้ไม่ได้ลงมือปฏิบัติทำวิจัย นอกจากนั้นการอบรมที่เป็นประชุมใหญ่จะดูแยกและไม่ค่อยได้ผล”

“ปัญหาเรื่องวิทยุผดียงมีความสำคัญมากที่ทำให้ครูล้าต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน หลังการอบรมแล้วไม่มีคนมานิเทศงาน ทำให้ไม่สามารถทำวิจัยต่อได้ เพราะเมื่อเกิดปัญหาไม่ทราบว่าจะปรึกษาผู้รู้ที่ใด การที่จะถามครูด้วยกันเองก็ไม่แน่ใจในความถูกต้องทางวิชาการทั้งยังมีปัญหาเรื่องความเชื่อถือจากการที่เป็นครูผู้สอนเหมือนกัน จึงควรมีผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงให้ครูสามารถทำวิจัยได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ”

“ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโดยการเชิญอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นผู้เชี่ยวชาญในการอบรมและให้คำแนะนำ ปรึกษา การวิจัยในชั้นเรียน ในประเด็นปัญหาวิจัยของโรงเรียน ปัญหาคือการอบรมไม่สามารถทำได้ทั้งระบบ หลังจากอบรมแล้วก็ไม่มีติดตามผล ครูไม่สามารถทำวิจัยต่อเองได้หลังจากการอบรม”

ปัญหาเรื่องการขาดทักษะการวิจัยเป็นปัญหาสำคัญในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ แม้จะมีการอบรมครูเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัย แต่ยังไม่ก่อให้เกิดผลเท่าที่ควร ครูยังมีปัญหาไม่สามารถทำวิจัยได้จริงหลังการอบรม ดังนั้น จึงควรพัฒนารูปแบบ กระบวนการอบรมครูที่ทำให้ครูสามารถทำวิจัยได้อย่างถูกต้อง

นอกจากนั้น การที่ครูมีภาระงานมากทำให้ครูเกิดความเหน็ดเหนื่อย อ่อนล้า การพัฒนาตนเองให้มีทักษะวิจัยและสามารถทำวิจัยได้จึงไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ สำหรับครูที่มีอายุมากก็มีความอ่อนล้าจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะการวิจัย

“สภาพความเป็นจริงของโรงเรียน ครูมีภาระงานมากขึ้นเนื่องจากจำนวนครูลดลง งานสอนก็มีมาก ก็เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความอ่อนล้าในการทำงานวิจัย สำหรับครูส่วนใหญ่ที่อายุห้าสิบปีขึ้นไปก็มีความเหนื่อยล้าจากการทำงานมานาน”

ปัญหาโครงสร้างของระบบการศึกษาในปัจจุบันมีส่วนทำให้โรงเรียนต้องช่วยเหลือตนเองในการพัฒนาการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งในด้านความรู้ ทรัพยากร การบริหารจัดการ เนื่องจากเขตพื้นที่มีขนาดใหญ่ทำให้ดูแลโรงเรียนได้ไม่ทั่วถึง การนิเทศ กำกับ ติดตาม ไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง โรงเรียนที่มีศักยภาพทางด้านวิจัยน้อยก็ยังคงมีปัญหาและต้องแก้ไข ปัญหาตามศักยภาพที่มีของโรงเรียน ทำให้การพัฒนาด้านการวิจัยในชั้นเรียนเกิดปัญหาหลายประการ และส่วนใหญ่โรงเรียนต้องเป็นฝ่ายแก้ไขด้วยตนเอง

“ปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบ คือ ศึกษานิเทศก์มีน้อย แต่ละเขตพื้นที่มีขนาดใหญ่ต้องดูแลโรงเรียนจำนวนมาก ในทางปฏิบัติกลายเป็นระบบที่รวมศูนย์ที่ส่วนกลางมากกว่าการกระจายอำนาจ ซึ่งรูปแบบการบริหารแบบเดิมศึกษานิเทศก์สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง ครู ชาวบ้าน ได้มี

ส่วนร่วมกับโรงเรียน ระบบบริหารแบบเขตพื้นที่ในปัจจุบันนี้ทำให้โรงเรียนต้องช่วยเหลือตัวเองมากขึ้น ไม่ค่อยมีการนิเทศ กำกับ ติดตามงานได้อย่างทั่วถึง”

#### 4.4 แนวทางส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ

การจัดอันดับแนวทางส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ควรให้ความสำคัญ พบว่าแนวทางพัฒนาอันดับ 1 คือ การพัฒนาทักษะวิจัยของครู (ร้อยละ 32.20) รองลงมา คือ การปรับปรุงนโยบายให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน (ร้อยละ 21.20) การสนับสนุนทรัพยากรด้านการวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในอันดับ 3 (ร้อยละ 26) การจัดระบบพัฒนา/ฝึกอบรมที่มีคุณภาพส่วนใหญ่อยู่ในอันดับ 5 และอันดับ 2 (ร้อยละ 22.70 และ ร้อยละ 21.20 ตามลำดับ) การพัฒนาความสามารถทางการบริหารส่วนใหญ่อยู่ในอันดับ 5 (22.50) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าร้อยละเฉพาะอันดับ 1 พบว่าแนวทางนี้เป็นอันดับ 1 สูงถึงร้อยละ 17.50 ซึ่งเป็นแนวทางส่งเสริมการวิจัยในอันดับ 1 รองลงมาจากการพัฒนาทักษะวิจัยของครู และการปรับปรุงนโยบายให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการจัดอันดับแนวทางส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ

แนวทางส่งเสริม	N	อันดับ 1 (ร้อยละ)	อันดับ 2 (ร้อยละ)	อันดับ 3 (ร้อยละ)	อันดับ 4 (ร้อยละ)	อันดับ 5 (ร้อยละ)
การพัฒนาทักษะวิจัยของครู	1,079	32.20	21.20	16.00	13.60	10.30
การปรับปรุงนโยบายให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	1,078	21.20	17.20	16.20	24.50	13.80
การพัฒนาความสามารถทางการบริหาร	1,075	17.50	16.60	16.90	18.80	22.50
การสนับสนุนทรัพยากรด้านการวิจัย	1,079	11.00	16.60	26.00	17.30	22.20
การจัดระบบพัฒนา/ฝึกอบรมที่มีคุณภาพ	1,071	13.60	21.20	16.90	18.10	22.70

การพัฒนาทักษะวิจัยของครูสามารถทำได้หลายวิธีการโดยมีเครื่องมือหลายประเภทที่ใช้ในการพัฒนาทักษะวิจัยของครู การเลือกใช้เครื่องมือนโยบายที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับศักยภาพของโรงเรียนและครูผู้ทำวิจัยจะทำให้โรงเรียนสามารถนำนโยบายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จมากขึ้น ผลการวิเคราะห์การนำเครื่องมือไปปฏิบัติและระดับความสำเร็จของการใช้เครื่องมือไปปฏิบัติ พบว่า มี 3 กลุ่ม คือ 1) การนำเครื่องมือ

นโยบายไปปฏิบัติระดับปานกลางและความสำเร็จของการใช้เครื่องมือนโยบายระดับปานกลาง ประกอบด้วย การนิเทศชั้นเรียน การสัมมนาเชิงทฤษฎี การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสนทนา แลกเปลี่ยน ประเด็นวิจัย การทำวิจัยและการใช้ประโยชน์จากการวิจัย 2) การนำเครื่องมือ นโยบายไปปฏิบัติระดับน้อยแต่มีความสำเร็จของการใช้เครื่องมือนโยบายระดับปานกลาง ประกอบด้วย การฝึกปฏิบัติวิจัยร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษา การทำวิจัยร่วมกันโดยครูผู้นำทางการวิจัยจัดประชุมปฏิบัติการ และการขยายผลการวิจัยในชั้นเรียนให้ทั่วถึงทั้งสถานศึกษา รวมทั้งขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่น 3) การนำเครื่องมือ นโยบายไปปฏิบัติระดับปานกลางแต่มีความสำเร็จของการใช้เครื่องมือ นโยบายระดับมาก คือ การศึกษาดูงาน

จะเห็นได้ว่าเครื่องมือ นโยบายทุกชนิดสามารถใช้ได้ดี คือ ระดับความสำเร็จของการใช้ เครื่องมือ นโยบายสูงกว่าหรือเท่ากับ การนำเครื่องมือ นโยบายไปปฏิบัติ และไม่ปรากฏว่ามี เครื่องมือ นโยบายชนิดใดที่ระดับความสำเร็จต่ำกว่าการนำเครื่องมือ นโยบายไปปฏิบัติ เครื่องมือ นโยบายทุกชนิดจึงสามารถนำมาใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ โดยควรให้ความสำคัญกับ เครื่องมือ นโยบายที่มีระดับความสำเร็จของการใช้นโยบายสูงกว่าการนำเครื่องมือ นโยบายไป ปฏิบัติ คือ การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติวิจัยร่วมเป็นทีมในสถานศึกษา การทำวิจัยร่วมกันโดยครู ผู้นำทางการวิจัย และการขยายผลการวิจัยในชั้นเรียนให้ทั่วถึง เพราะให้ความสำเร็จสูงกว่าระดับ ปฏิบัติ ดังนั้นหากมีการส่งเสริมให้นำเครื่องมือ นโยบายดังกล่าวมาใช้ให้มากขึ้น น่าจะช่วยให้ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมีระดับสูงขึ้น ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การนำเครื่องมือ นโยบายไปปฏิบัติและระดับความสำเร็จของการใช้ เครื่องมือ นโยบาย

เครื่องมือ นโยบาย	การนำนโยบายไปปฏิบัติ			ระดับความสำเร็จ		
	Mean	SD	ความหมาย	Mean	SD	ความหมาย
1. การศึกษาดูงาน	3.24	1.28	ปานกลาง	3.54	0.88	มาก
2. การนิเทศชั้นเรียน	3.30	1.17	ปานกลาง	3.45	0.83	ปานกลาง
3. การสัมมนาเชิงทฤษฎี	2.63	1.38	ปานกลาง	3.16	0.92	ปานกลาง
4. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	3.21	1.28	ปานกลาง	3.48	0.87	ปานกลาง
5. การฝึกปฏิบัติวิจัยร่วมกัน เป็นทีมในสถานศึกษา	2.41	1.41	น้อย	3.06	1.00	ปานกลาง
6. การสนทนา แลกเปลี่ยน ประเด็นวิจัย การทำวิจัย และ การใช้ประโยชน์วิจัย	2.67	1.32	ปานกลาง	3.19	0.94	ปานกลาง

เครื่องมือนโยบาย	การนำนโยบายไปปฏิบัติ			ระดับความสำเร็จ		
	Mean	SD	ความหมาย	Mean	SD	ความหมาย
7. การทำวิจัยร่วมกันโดยครู ผู้นำทางการวิจัย	2.48	1.32	น้อย	3.04	0.97	ปานกลาง
8. การขยายผลการวิจัยใน ชั้นเรียนให้ทั่วถึงทั้ง สถานศึกษารวมทั้ง สถานศึกษาอื่น	2.38	1.35	น้อย	2.94	0.96	ปานกลาง

#### 4.5 การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ ในโรงเรียน

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยอันจะนำไปสู่การนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียนจำนวน 5 ขั้นตอน ดังนี้

##### 1. การวางแผน

ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในขั้นตอนการวางแผน พบว่า มีความต้องการจำเป็นในลำดับสุดท้าย อย่างไรก็ตาม ค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  มีค่ามากกว่า 0.30 ดังนั้นถือว่าขั้นตอนนี้มีความต้องการจำเป็นในการปรับปรุงพัฒนา โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในขั้นตอนนี้ คือ การวิเคราะห์ความสอดคล้องของนโยบายแต่ละระดับ

##### 2. การจัดสรรทรัพยากร

สมรรถนะองค์การด้านความเพียงพอของทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่พบว่า การสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างเพียงพอเป็นประเด็นที่มีค่า  $PNI_{modified}$  สูงสุด และพบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความต้องการจำเป็นขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากรสูงสุดเป็นอันดับ 1 แสดงให้เห็นว่าการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

จากผลการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม พบว่า การสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องในการทำวิจัยมีค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งซึ่งครูผู้ทำวิจัยควรได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนเพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำวิจัย นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดพันธะสัญญากับโรงเรียนในการสร้างผลงานวิจัยให้สำเร็จและนำไปเผยแพร่ต่อไป

“โรงเรียนควรจัดงบประมาณเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้เป็นการเฉพาะ และควรจัดชั่วโมงสอนในโรงเรียนให้น้อยลงเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการทำวิจัยเพิ่มขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโดยการเชิญอาจารย์

มหาวิทยาลัยเป็นผู้เชี่ยวชาญในการอบรมและให้คำแนะนำ ปรีกษา การวิจัยในชั้นเรียน ในประเด็นปัญหาการวิจัยของโรงเรียน”

“โรงเรียนควรจัดงบประมาณไว้ก้อนหนึ่งสำหรับนำผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ครูในโรงเรียน ฟังทั้งแบบง่ายและแบบยาก”

“การจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนควรแบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้และนำไปกระจายให้กับครูที่ทำวิจัยหรือจัดสรรแบ่งเป็นรายหัวให้กับครูที่ทำวิจัย หลังจากทำวิจัยเสร็จสิ้นแล้วจึงมีการเบิกเงินสนับสนุนวิจัย”

“ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทสำคัญในการดูแลครู สนับสนุนส่งเสริมให้ความช่วยเหลือ เมื่อครูต้องการทั้งด้านความรู้และเงินทุนสำหรับทำวิจัย”

### 3. การพัฒนาบุคลากรฝึกอบรม

การจัดการองค์ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่พบว่า การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ผลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม พบว่า การพัฒนาทักษะการวิจัยในชั้นเรียนควรเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการ และมีการนิเทศ ติดตามผล ให้คำแนะนำหลังการอบรมเพื่อให้ครูสามารถทำวิจัยได้ในทุกกระบวนการวิจัย จนสามารถสร้างผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับปัญหาการเรียนการสอนในโรงเรียนได้

“การอบรมให้ความรู้ควรเป็นการอบรมเชิงปฏิบัติการมากกว่าการให้ความรู้อย่างเดียว หลังการอบรมเป็นสิ่งสำคัญ วิทยากรอบรมควรดูแลต่อเนื่องหลังการอบรมเพื่อให้ครูสามารถทำวิจัยได้ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาในกรณีเกิดปัญหาในทางปฏิบัติในการทำวิจัยในชั้นเรียน”

“หากมีการอบรมเป็นระบบ มีการนิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาหลังการอบรม จนครูสามารถทำวิจัยได้เสร็จสิ้น คาดว่าน่าจะทำให้ครูได้พัฒนาทักษะการวิจัยเพิ่มขึ้น”

การฝึกปฏิบัติเรียนรู้การทำวิจัยร่วมกันในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูเกิดกำลังใจในการทำวิจัย เพราะสามารถเรียนรู้ช่วยกันทำวิจัยในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาการวิจัยร่วมกัน โดยสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำวิจัยร่วมกันในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือชั้นเรียนเดียวกัน และควรมีฝ่ายวิชาการเป็นตัวกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีระบบ จนครูสามารถพัฒนาทักษะการวิจัยได้เพิ่มขึ้น

“ควรจะอบรมให้การวิจัยเป็นเรื่องง่าย มีตัวอย่างงานวิจัยหรืองานวิทยานิพนธ์ให้ศึกษาเป็นแบบอย่าง เริ่มเรียนรู้จากตัวอย่างนั้น มีแบบฝึกปฏิบัติการทำวิจัยที่สอนทีละขั้นตอนเริ่มตั้งแต่วิธีการค้นคว้า วิธีการเขียน และการฝึกทำวิจัยในอีกรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ได้ คือ การทำ

วิจัยเรื่องเดียว (อาจจะเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน) ช่วยกันทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง สร้างเครื่องมือวิจัย และครูแต่ละชั้นหรือแต่ละโรงเรียนนำเครื่องมือนั้นไปเก็บกับนักเรียนในชั้นหรือโรงเรียนของตนและสรุปผลการวิจัยออกมา จะได้ผลการวิจัยในกลุ่มสาระนั้นทุกช่วงชั้น ทำให้ครูกำลังใจในการทำวิจัยมากขึ้น เป็นการเรียนรู้การทำวิจัยร่วมกัน และได้ผลงานวิจัยร่วมกัน”

“ครูในสายชั้นเรียนเดียวกันควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยมีฝ่ายวิชาการช่วยดูแล ถ้ามีปัญหาก็สามารถมีที่ปรึกษาได้”

การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนเป็นวิธีการที่ช่วยส่งเสริมความสามารถของครูได้มากขึ้น เนื่องจากกลุ่มเครือข่ายจะช่วยกันสร้างพลังแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โรงเรียนที่มีศักยภาพทางการวิจัยมากจะช่วยเหลือโรงเรียนอื่นที่มีศักยภาพทางการวิจัยด้อยกว่าทำให้แต่ละโรงเรียนสามารถพัฒนาทักษะด้านการวิจัยเพิ่มขึ้นได้

“วิธีการหนึ่งที่จะให้ผลดีในการเพิ่มทักษะการวิจัยของครู คือ การรวมกลุ่มโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัย การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และครูสามารถสร้างงานวิจัยได้ภายหลังการอบรม ที่สำคัญต้องมีการติดตามผลหลังการอบรมจึงจะทำให้การอบรมสัมมนาก่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน”

“ควรจะมีการรวมกลุ่มระหว่างโรงเรียนเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกัน ช่วยกันทำวิจัย โรงเรียนขนาดใหญ่ช่วยโรงเรียนขนาดเล็ก รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและศึกษานิเทศก์”

เครือข่ายการวิจัยสามารถสร้างได้หลายรูปแบบ โดยโรงเรียนรวมกลุ่มโรงเรียนสร้างความร่วมมือในการทำวิจัย และมีการจัดตั้งชมรม สมาคมของครูเพื่อการวิจัย จัดกิจกรรมด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยของครูในเครือข่าย เช่น การประชุม การอบรม การนำเสนอผลงานวิจัย นอกจากนั้นหน่วยงานกลาง คือ เขตพื้นที่การศึกษาก็สามารถเป็นตัวกลางในการสร้างเครือข่ายการวิจัยของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนได้โดยมีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมการวิจัยของโรงเรียนในเขตพื้นที่ สำหรับหน่วยงานอื่น เช่น มหาวิทยาลัย ควรมีบทบาทในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการวิจัยด้วยการฝึกอบรมให้ความรู้ พัฒนาทักษะการวิจัย

“การสร้างเครือข่ายการวิจัยสามารถทำได้ในรูปแบบกึ่งทางการ เป็นการรวมกลุ่มระหว่างกลุ่มโรงเรียนด้วยกันเพื่อสนับสนุนให้ความร่วมมือกัน โดยเฉพาะด้านความรู้และทักษะการวิจัย หรืออีกลักษณะหนึ่งก็เป็นแบบเขตพื้นที่การศึกษาสร้างเครือข่ายด้านการวิจัยระหว่างโรงเรียน”

“รูปแบบเครือข่ายการวิจัย เช่นจัดตั้งชมรมครูเพื่อการวิจัย มีการจัดประชุมการวิจัยโรงเรียนใดที่มีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพควรนำผลงานไปนำเสนอเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างโรงเรียน”

“มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยควรมีบทบาทในการส่งเสริมการสร้างเครือข่าย โดยการให้การฝึกอบรม ส่งเสริมการทำวิจัย โรงเรียนที่อยู่ระดับเดียวกันสามารถมาช่วยกันทำวิจัยได้โดยอาจแยกตามสาระการเรียนรู้ จึงเป็นการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างองค์กร นอกจากการสร้างเครือข่ายกันเองภายในกลุ่มโรงเรียน ควรมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่โดยตรงในการเป็นเครือข่ายการวิจัย ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับเขตขึ้นไป เพื่อให้การสร้างเครือข่ายขยายไปในวงกว้าง”

การพัฒนาทักษะการวิจัยของครูในโรงเรียนเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนและปัญหาการวิจัยของโรงเรียนเพื่อจะได้สามารถส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทักษะการวิจัยของครูได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของครูในโรงเรียน

“ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจปัญหาการวิจัยของโรงเรียน เน้นความสำคัญในการส่งเสริมด้านกระบวนการ หลังจากครูได้รับความรู้ด้านการวิจัยหรือได้รับการฝึกอบรมแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนควรสานต่อให้เกิดการทำวิจัยต่อไป”

#### 4. การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติมีความต้องการจำเป็นสูงสุด(เท่ากับขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม) โดยประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงในขั้นตอนนี้ คือ การกำหนดมาตรการแรงจูงใจอย่างชัดเจนการ และการกำหนดวิธีการฝึกปฏิบัติการวิจัยร่วมกัน

ผลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการปรับปรุง แก้ไข อย่างเร่งด่วน เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มให้แนวทางสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยโดยการจัดประกวดงานวิจัย ยกย่องชมเชย เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับครูที่ทำวิจัยได้มีคุณภาพและเป็นตัวอย่าง แรงบันดาลใจให้กับครูท่านอื่น ๆ และควรประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากผลงานวิจัยด้วย จะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานวิจัยมากขึ้น

“การให้ขวัญกำลังใจครูสามารถทำได้โดยการจัดประกวดผลงานวิจัยภายในโรงเรียน มีการให้เกียรติบัตรยกย่องชมเชยสำหรับคนที่ได้รับรางวัล เพื่อให้มีกำลังใจในการทำวิจัยต่อไป กรณีที่ครูทำวิจัยสม่ำเสมอควรให้แรงจูงใจด้วยการให้ความดี ความชอบ เช่น เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น”



“การให้แรงจูงใจกับครูทำได้โดยการประเมินผลงาน นำผลการประเมินนั้นมาพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรเพิ่มเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูจากผลงานวิชาการ งานวิจัยด้วย”

นอกจากการสร้างแรงจูงใจให้กับครูซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนแล้ว การสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานกับผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างระบบการบริหารงานวิจัยในชั้นเรียน ดังนั้นเขตพื้นที่การศึกษาจึงควรมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้บริหารโรงเรียน

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความช่วยเหลือโรงเรียน ทำข้อตกลงกับผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนที่ทำได้ผลดีก็จะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียน และควรมีการให้เงินโบนัสกับผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถบริหารได้ผลดี”

การเผยแพร่ผลการวิจัยช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัยและเป็นกระบวนการของการสร้างเครือข่ายวิจัยให้เกิดขึ้น ทำให้ครูผู้สร้างและเผยแพร่ผลงานวิจัยเกิดความภาคภูมิใจ มีแรงจูงใจที่จะทำวิจัยต่อไปรวมทั้งเป็นการเผยแพร่ความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียนให้กับครูที่ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัย จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม พบว่า ควรมีหน่วยงานกลางในการประสานการเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน คือ เขตพื้นที่การศึกษาและใช้วิธีการประชุมภายในโรงเรียนเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยในโรงเรียน

“ปัจจุบันการเผยแพร่ผลงาน คือ ต้องการเลื่อนวิทยฐานะ จุดประสงค์การเผยแพร่เพื่อการเรียนรู้อยู่ยังมีน้อย น่าจะมีตัวกลางเป็นตัวประสานในการเผยแพร่ผลงาน เช่น เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับในโรงเรียนสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยผ่านช่องทางที่ประชุมในโรงเรียน”

ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีทักษะการบริหารจัดการที่ดีจึงจะสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ดี ดังนั้นควรมีการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้สามารถเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความเข้าใจทั้งด้านการวิจัยและการบริหารงานวิจัย และมีการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้ดี

“การขาดทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนแก้ไขโดยการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำข้อตกลงกับผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการได้ผลดีจะนำผลไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บริหารโรงเรียน และควรมีการให้เงินโบนัสกับผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้ดี”

“ผู้บริหารโรงเรียนควรทำวิจัยได้ด้วยก็จะเป็นผลดี ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณานโยบาย ฐานในภาพรวม ส่วนในรายละเอียดของงานให้หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และฝ่ายวิชาการเป็นฝ่ายประสานต่อไป อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนควรกำกับดูแลด้วย”

## 5. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล

ผลการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลมีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับที่ 2 และพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์มีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในขั้นตอนนี้แตกต่างกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าขั้นตอนนี้มีความต้องการจำเป็นสูงในอันดับ 1 ขณะที่ครู/อาจารย์เห็นว่ามีความต้องการจำเป็นสูงในลำดับที่ 3

การกำกับ ติดตาม ผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการวิจัย เพื่อจะได้ทราบผลของการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานตลอดจนการวางแผนได้ต่อไป ผลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีรูปแบบการกำกับ ติดตามผล ที่หลากหลาย นอกจากนั้นควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ตลอดจนกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย

“ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีแผนงานโครงการอย่างชัดเจน กำกับติดตามทั้งคณะทำงานในโรงเรียน ครูฝ่ายวิชาการ ครูในโรงเรียน สำหรับเขตพื้นที่ควรมีบทบาทในการกำกับติดตามงานของโรงเรียน และโรงเรียนควรมีผลการกำกับ ติดตาม ประเมินผลไปใช้ในการวางแผนต่อไป”

“การกำกับติดตามประเมินผลนโยบาย ต้องมีคนเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน เช่น ฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น”

“การนำนโยบายวิจัยไปปฏิบัติให้เกิดผล ผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจ มีการนิเทศ กำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสามารถใช้รูปแบบการนิเทศแบบอื่นผสมผสานได้ด้วย คือ ครูกับครู หัวหน้าสายชั้นนิเทศในสายชั้น โดยรูปแบบทั้งหมดนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องติดตามโดยตลอด การวางแผนในระดับโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก ต้องวางแผนให้ชัดเจนว่าจะส่งเสริมด้านใดบ้าง จัดงบประมาณให้ชัดเจนโดยการจัดทำเป็นโครงการ ให้ครูเป็นผู้เขียนโครงการ และผู้บริหารพิจารณา รวมทั้งต้องมีแผนการกำกับติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง”

นอกจากการกำกับ ติดตามผล ภายในโรงเรียนแล้ว เขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทในการกำกับ ติดตาม ผลงานด้านการวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำกับโรงเรียนเพื่อพัฒนาการวิจัยของโรงเรียน

“เขตพื้นที่การศึกษาน่าจะมีบทบาทมากขึ้นในการนิเทศ ติดตามงานวิจัย และให้ความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย ปัจจุบันเขตพื้นที่ที่มีความเปราะบาง ไม่สามารถส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง มีระบบการบริหารแบบส่วนกลางมากกว่าการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น”

จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียนในแต่ละกระบวนการ ดังนี้

#### ขั้นตอนการวางแผน

- 1) ควรวิเคราะห์ความสอดคล้องของนโยบายระดับชาติ เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำมา กำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียนที่สอดคล้องกับบริบทและศักยภาพของโรงเรียน
- 2) กำหนดกลยุทธ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติสอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบาย
- 3) จัดลำดับความสำคัญของนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่มีความสำคัญ และต้องดำเนินการก่อนในลำดับแรก
- 4) บูรณาการการวางแผนเชื่อมโยงกับการจัดสรรทรัพยากร แผนปฏิบัติ รวมทั้งการกำกับ ติดตาม ประเมินผล

#### ขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร

- 1) โรงเรียนควรวางแผนงบประมาณด้านการวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจนโดยจัดทำเป็นโครงการไว้ในแผนงานของโรงเรียน ครูเป็นผู้เขียนโครงการนำเสนอผู้บริหารโรงเรียนเพื่ออนุมัติโครงการ
- 2) โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำวิจัยโดยแยกออกจากวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยและทำให้สามารถควบคุมการใช้วัสดุ อุปกรณ์จำแนกตามลักษณะงานได้
- 3) โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรมครูในโรงเรียนโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์มหาวิทยาลัย ให้ความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน
- 4) การจัดสรรงบประมาณควรแบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้และนำไปกระจายให้กับครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียน
- 5) ควรมีการบูรณาการการบริหารงบประมาณกับการวางแผนและการประเมินผลเพื่อ ควบคุม ตรวจสอบ ให้การใช้งบประมาณเพื่อการวิจัยเกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล ที่ต้องการ
- 6) ควรสร้างระบบการช่วยเหลือแบ่งปันทรัพยากรระหว่างกลุ่มโรงเรียน มีการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน นอกจากนั้นควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากองค์กรปกครองท้องถิ่น สมาคมผู้ปกครอง และ หน่วยงานเอกชนอื่น ๆ เพื่อให้การสนับสนุนโรงเรียนด้านทรัพยากร

### ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรฝึกอบรม

1) การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในชั้นเรียน ควรจัดอบรมในลักษณะการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูสามารถเรียนรู้การทำวิจัยจากการฝึกปฏิบัติและมีกระบวนการติดตามผลหลังการอบรม

2) วิธีการอบรมการวิจัยควรมีกระบวนการฝึกอบรมที่เข้าใจง่าย เนื้อหาไม่ซับซ้อน มีการฝึกปฏิบัติเป็นขั้นตอนเชื่อมโยงกับบริบท ปัญหาการเรียนการสอนของโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปทำวิจัยได้

3) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ในการพัฒนาทักษะความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียนด้วยการจัดประชุมสัมมนาปฏิบัติการ

4) มหาวิทยาลัยควรมีบทบาทในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้วยการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียนกับโรงเรียนในเครือข่าย

### ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

1) ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้วยการจัดประกวดผลงานวิจัย การมอบเกียรติบัตร พิจารณาผลงานวิจัยเพื่อเป็นเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนชั้น หรือ ตำแหน่ง

2) การฝึกปฏิบัติการทำวิจัยร่วมกันในสายชั้นเรียนเดียวกันหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน โดยมีการนิเทศ ให้คำแนะนำ ปรึกษา จากผู้บริหารโรงเรียน ฝ่ายวิชาการ ครูแกนนำ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยจากภายนอกโรงเรียน

3) การเพิ่มพูนทักษะในการบริหารจัดการด้านการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความรู้ด้านการวิจัยรวมทั้งทักษะความสามารถด้านการบริหารจัดการ โดยจัดทำโครงการฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในการนำนโยบายด้านการวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง และควรมีการให้แรงจูงใจกับผู้บริหารที่สามารถบริหารได้ผลดีด้วยการให้เงินรางวัลหรือโบนัส

4) การเผยแพร่ผลการวิจัยควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วยการจัดประชุมภายในโรงเรียนนอกจากนั้นเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทเป็นตัวกลางจัดประชุมเพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

### ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล

1) ผู้บริหารโรงเรียนควรกำกับติดตามผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างต่อเนื่องทั้งขณะทำงานในโรงเรียน ครูฝ่ายวิชาการ ครูในโรงเรียน

2) ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดให้มีการนิเทศแบบอื่นร่วมกับการนิเทศโดยตรงจากผู้บริหารโรงเรียน คือ ครูกับครู หัวหน้าสายชั้นนิเทศในสายชั้นเรียน

3) โรงเรียนควรนำผลการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติทั้งด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์ไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา วางแผนต่อไป

4) เขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทในการนิเทศ ติดตามงานวิจัย และส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิจัยในชั้นเรียน

จากผลการสังเคราะห์กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่พึงประสงค์ พบว่า แต่ละขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความเกี่ยวข้องกัน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งจากฝ่ายผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดนโยบาย และฝ่ายปฏิบัติที่ทำวิจัยในชั้นเรียน จากผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียนทั้ง 5 ขั้นตอน พบว่า 1) ขั้นตอนการวางแผน ควรมีการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ เขตพื้นที่การศึกษา และบูรณาการการวางแผนกับขั้นตอนอื่น คือ การจัดสรรทรัพยากร การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการกำกับ ติดตาม ประเมินผล 2) ขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร ควรมีระบบการจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจนทั้งด้านเงินสนับสนุนการทำวิจัย วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำวิจัย ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะวิจัยของครู นอกจากนี้ควรมีระบบการแบ่งปันทรัพยากรให้กับโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรหรือเงินงบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้สนับสนุนส่งเสริมโครงการ กิจกรรมด้านวิจัยในชั้นเรียน 3) ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ มีวิธีการอบรมที่ทำให้ครูเรียนรู้วิธีการทำวิจัยได้อย่างง่าย ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน 4) ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ควรส่งเสริมแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ฝึกปฏิบัติการทำวิจัยร่วมกัน พัฒนาทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน และมีการเผยแพร่ผลการวิจัยอย่างต่อเนื่อง และ 5) ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ใช้วิธีการนิเทศ ให้คำแนะนำหลายแบบ และนำผลจากการกำกับ ติดตาม ประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานต่อไป

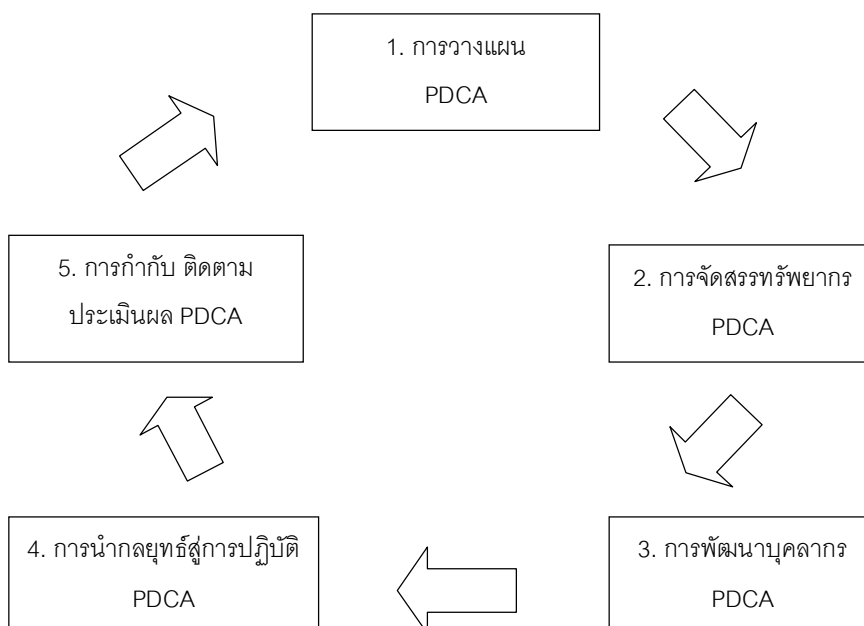
ควรบริหารจัดการด้วยการบูรณาการกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติทั้ง 5 ขั้นตอน คือ ควรวางแผนการนำนโยบายไปปฏิบัติสอดคล้องกับการจัดสรรทรัพยากร รูปแบบการพัฒนาบุคลากร และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้แผนงานมีความสอดคล้องกับขั้นตอนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติในขั้นตอนอื่น ๆ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และมีงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน การกำกับ ติดตาม ประเมินผลควรมีความ

สอดคล้อง เชื่อมโยง กับขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และขั้นตอนอื่น ๆ ก่อนหน้านั้น เพื่อให้การกำกับ ติดตาม ประเมินผล สะท้อนผลที่ได้จากการวางแผน และการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งหมด ทราบว่าขั้นตอนใดควรได้รับการปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

มิติของการบูรณาการอีกประการหนึ่ง คือ การบูรณาการอย่างมีส่วนร่วม คือ ในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติ ผู้เกี่ยวข้องภายในโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์ การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งจากผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์จะทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารที่กำหนดนโยบาย และฝ่ายปฏิบัติที่เป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบาย ได้ทำงานร่วมกันในแต่ละกระบวนการของการนำนโยบายวิจัยไปปฏิบัติ ช่วยให้การกำหนดนโยบาย แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถที่จะเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ เพราะฝ่ายผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการวางแผน และก่อให้เกิดการยอมรับนโยบายที่กำหนดและนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป การบูรณาการอย่างมีส่วนร่วมจึงเป็นการบูรณาการกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในทุกขั้นตอนจากผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและปฏิบัติตามนโยบาย

ดังนั้นการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติจึงควรมีการบูรณาการเรื่องการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมอันจะทำให้เกิดการยอมรับนโยบายและนำไปปฏิบัติอย่างเต็มใจ ครูและผู้บริหารโรงเรียนควรมีความรู้และทักษะการวิจัยเพียงพอต่อการส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากการบริหารจัดการภายในโรงเรียนแล้ว การสร้างระบบเครือข่ายการวิจัยระหว่างโรงเรียน จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งในขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียน และความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยในกระบวนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม ให้คำแนะนำ ปรึกษาทั้งระหว่างและหลังการฝึกอบรม รวมทั้งการสนับสนุนจากเขตพื้นที่การศึกษาที่ช่วยส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ครู/อาจารย์มีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนการกำกับติดตาม ประเมินผลเป็นอันดับ 1 ขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนนี้เป็นอันดับ 3 แสดงให้เห็นว่า ครู/อาจารย์ต้องการให้มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลเพิ่มขึ้นเพื่อให้คำแนะนำ ปรึกษาในกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการนำวงจร PDCA (Plan Do Check Act) มาใช้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติดังแสดงในภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 การนำวงจร PDCA มาใช้ในกระบวนการนำวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

กระบวนการ PDCA เป็นการบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน (P=Plan) การปฏิบัติตามแผนงาน (D=Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (C=Check) และการปรับปรุงแก้ไข (A=Action) ในแต่ละขั้นตอนของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ ควรนำวงจร PDCA มาใช้ มีการวางแผน ตรวจสอบผลการปฏิบัติและปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติ ในแต่ละขั้นตอนเพื่อนำผลไปปรับปรุง พัฒนา โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นจึงจะมีการตรวจสอบ ประเมินผล เพราะวิธีการนั้นจะไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินงานในระหว่างทางได้ การตรวจสอบข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนและมีการปรับปรุง แก้ไข จะช่วยให้การดำเนินงานในขั้นตอนต่อไปมีคุณภาพมากขึ้นกว่าการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย เช่น ขณะที่อยู่ในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ควรมีการตรวจสอบว่าขั้นตอนการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมหรือไม่ มีสิ่งใดที่ต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับศักยภาพของครูและบริบทของโรงเรียน อันจะทำให้การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น

ผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์สามารถให้การกำกับ ติดตามงานเพื่อตรวจสอบผล การปฏิบัติงานได้สองรูปแบบ คือ การกำกับติดตามตนเอง และการกำกับติดตามแบบมีส่วนร่วม โดยการกำกับติดตามตนเองเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเองเทียบกับเวลาและ เป้าหมายที่กำหนดไว้และมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครู/ อาจารย์ สำหรับการกำกับ ติดตาม แบบมีส่วนร่วมจะมีการตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามซึ่งมี ตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผู้กำกับติดตาม ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ครู/อาจารย์ ทำให้ กระบวนการกำกับติดตามมีระบบยิ่งขึ้น ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานและมีการ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือเพื่อสามารถพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

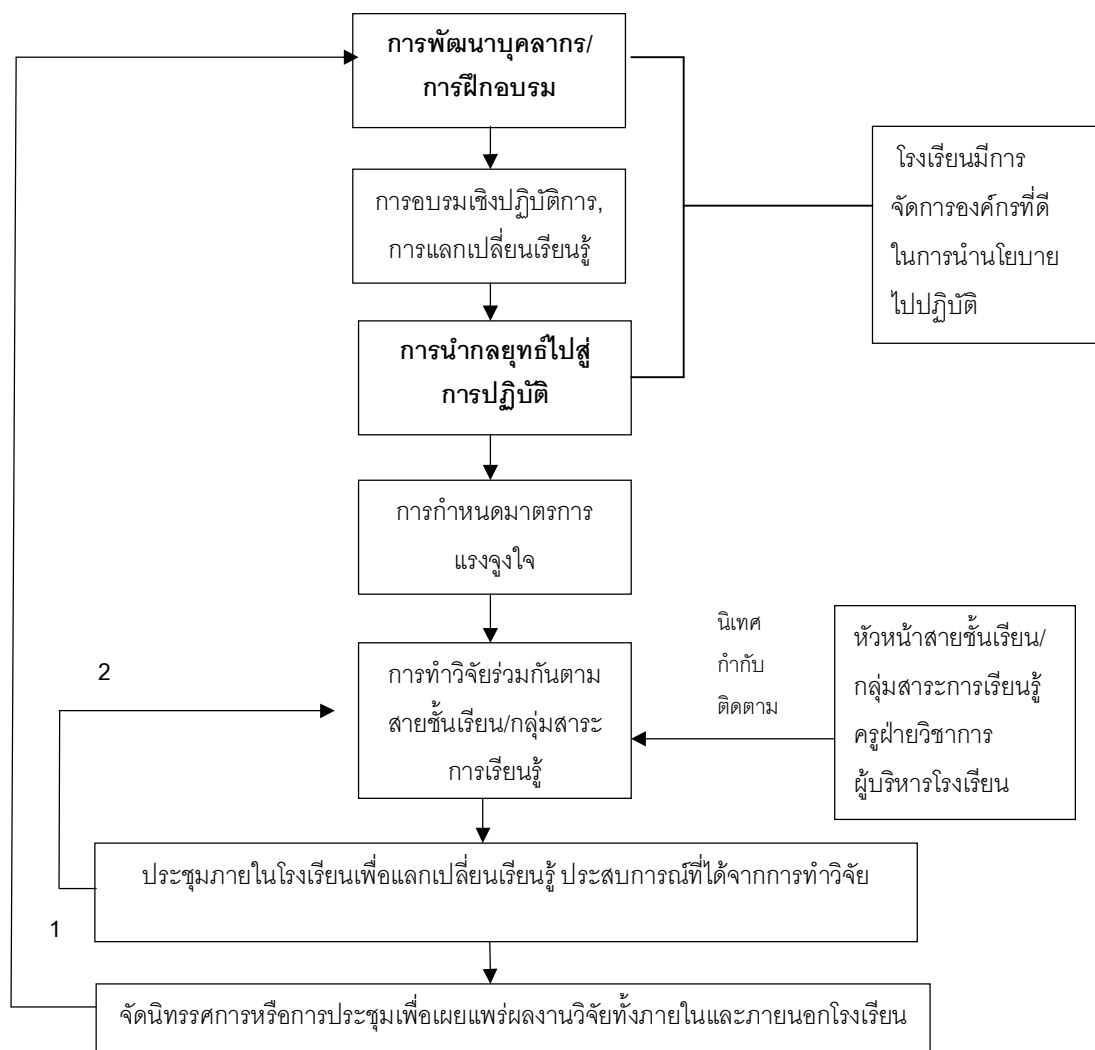
ควรมีการวางแผนร่วมกันในการกำหนดระบบกำกับติดตามแบบมีส่วนร่วม ระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียน ครู/อาจารย์ กลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ โดยใช้วิธีจัดตั้งศูนย์เครือข่ายวิจัยการศึกษา ระหว่างกลุ่มโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฝ่ายสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งเครือข่ายใน หลายรูปแบบ เช่น ชมรมครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เครือข่ายประสานงานระหว่างเขตพื้นที่ การศึกษาและโรงเรียนในสังกัด เครือข่ายวิจัยการศึกษาระดับอำเภอ เป็นต้น ทำให้ระบบการกำกับ ติดตามเพื่อพัฒนา ปรับปรุง ผลการดำเนินงานด้านวิจัยในชั้นเรียนมีความเข้มแข็ง สามารถเป็น ที่พึ่งของโรงเรียนได้ โดยเน้นการสร้างเครือข่ายและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในเครือข่ายและ เขตพื้นที่การศึกษาเป็นฝ่ายสนับสนุน ส่งเสริมในส่วนที่เครือข่ายต้องการความช่วยเหลือ

ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำขององค์กรควรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยใน ชั้นเรียนเพื่อสามารถสนับสนุน ส่งเสริม การวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ให้คำแนะนำ ปรึกษา กับครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการวิจัยได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้นควรมีบทบาทในการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการวิจัยระหว่างองค์กรเพื่อให้ระบบ เครือข่ายมีความเข้มแข็ง ยั่งยืน สามารถเป็นระบบที่ช่วยเหลือเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนของครู ได้อย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นพบว่า ขั้นตอนที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม และขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และพบว่า ปัญหา สำคัญของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ คือ การขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย ดังนั้นโรงเรียนจึงควรเน้นกระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการทำวิจัย และมีการทำวิจัยร่วมกันภายในองค์กรโดยกำหนดให้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นแผนงานหนึ่งที่สำคัญ ของการบริหารจัดการโรงเรียน มีการวางแผนร่วมกัน กำหนดวิธีปฏิบัติร่วมกัน มีกระบวนการ



ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติตามแผน โดยใช้วิธีการทำวิจัยร่วมกันเพื่อเป็นการฝึกฝนการทำวิจัยของครู ดังกรณีของโรงเรียน Hiltop Language School (Du, 2009) ที่ใช้กระบวนการทำงานวิจัยร่วมกันเป็นทีมในการฝึกทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้วิจัยจึงเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียนโดยเน้นขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรมและการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ดังแสดงในภาพที่ 4.3



**หมายเลข 1** หมายถึง กรณีผลการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่สำคัญต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในระหว่างการทำวิจัย

**หมายเลข 2** หมายถึง การทำวิจัยมีความคืบหน้าสามารถดำเนินการทำวิจัยร่วมกันต่อไปได้

ภาพที่ 4.3 นำเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียนจากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรมเรื่องการศึกษาวิจัยในชั้นเรียนสามารถทำได้หลากหลายวิธีการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพด้านการวิจัยของครูในโรงเรียน ในกรณีครูส่วนใหญ่ในโรงเรียนขาดความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการทำวิจัย ประกอบกับยังไม่มีครูแกนนำที่สามารถช่วยเหลือ ให้คำแนะนำเพื่อนครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างถูกต้อง กระบวนการพัฒนาบุคลากร/ ฝึกอบรมของโรงเรียนจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูทั้งโรงเรียนด้วยวิธีการเชิงวิทยากรหรือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยในชั้นเรียนจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัย ครูแกนนำ ด้านวิจัยการศึกษาของโรงเรียนอื่น เป็นผู้ฝึกอบรม/ให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูใน โรงเรียน

หากในโรงเรียนมีครูที่มีความรู้ ความชำนาญด้านวิจัยอยู่บ้างบางส่วนและมีความสามารถ ในการถ่ายทอดให้กับครูในโรงเรียนได้ กรณีนี้สามารถใช้วิธีการส่งครูแกนนำไปฝึกอบรม หลังจาก ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วนำกลับมาถ่ายทอดให้กับครูในโรงเรียนต่อไป หรือจะใช้วิธีผสมผสานกัน ทั้ง 2 แบบ คือ มีทั้งการฝึกอบรมครูในโรงเรียนทั้งหมดโดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญและอบรม แบบเข้มข้นสำหรับครูแกนนำเพื่อนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาครูในโรงเรียน ต่อไปอีกชั้นหนึ่ง

หลังจากการฝึกอบรมขั้นตอนต่อมาที่สำคัญ คือ การลงมือทำวิจัยปฏิบัติการ โดยการทำ วิจัยร่วมกันในโรงเรียนแบ่งเป็นตามสายชั้นเรียน หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน เพื่อเลือกปัญหา วิจัยที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาการเรียนการสอนของโรงเรียน แต่ละสายชั้นเรียนหรือกลุ่มสาระ การเรียนรู้กำหนดประเด็นปัญหาการวิจัยของกลุ่ม และช่วยกันทำวิจัยตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนด ปัญหาวิจัย การวางแผนวิจัย การศึกษาเอกสาร การสร้างเครื่องมือ วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล โดยมีครูแกนนำ ครูฝ่ายวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยในชั้นเรียนเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือตลอดกระบวนการวิจัย

เมื่อครูในโรงเรียนมีความรู้และทักษะในการทำวิจัยเพิ่มขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้และ ช่วยเหลือกันทำวิจัย โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูสามารถจัดทำวิจัยเดี่ยวของตนเองได้โดยแต่ละคน กำหนดปัญหาการวิจัยของตนเองตามปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน หรือวางแผน ร่วมกันกำหนดเป็นชุดโครงการวิจัยและให้ครูแต่ละคนกำหนดปัญหาการวิจัยของตนเองภายใต้ชุด โครงการวิจัยนั้น บางขั้นตอนครูสามารถช่วยกันทำวิจัยในชุดโครงการได้ เช่น ขั้นตอนกำหนด ปัญหาวิจัย (ภาพรวม) การศึกษาเอกสาร เป็นต้น สำหรับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลหากพบว่าครู ในโรงเรียนยังมีปัญหาในเรื่องนี้ ควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูล โดย

ใช้ข้อมูลจริงที่ครูได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว หลังการประชุมครูจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำวิจัยต่อให้เสร็จสิ้นในขั้นตอนวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

สิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญ ระหว่างขั้นตอนการทำวิจัยของครู คือ การกำกับ ติดตาม ประเมินผล เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ระหว่างกระบวนการทำวิจัย หากพบว่า ครูเกิดปัญหา อุปสรรคในขั้นตอนของการทำวิจัย จะได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ หรือจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม ในขั้นตอนที่ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ทักษะในการทำวิจัย ผู้มีหน้าที่กำกับ ติดตาม ประเมินผล คือ หัวหน้าสายชั้นเรียนหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูฝ่ายวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียน และควร กำกับ ติดตาม ประเมินผล ระหว่างการทำวิจัยและหลังการทำวิจัย เพื่อนำผลการประเมินมา พัฒนา ปรับปรุง กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน

การกำกับ ติดตาม ประเมินผล สามารถทำได้หลากหลายวิธี เช่น การนิเทศ การส่งรายงาน การประชุมเพื่อติดตาม ประเมินผลงาน เป็นต้น และยังสามารถใช้การประชุมให้เกิดประโยชน์ มากกว่าการกำกับ ติดตามงาน โดยให้มีลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับ จากการวิจัย เพื่อพัฒนางานวิจัยของครูและเกิดการช่วยเหลือกันระหว่างกลุ่มครู การประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้นี้ควรทำอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการวิจัยเพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงงาน นอกจากนั้นยังเป็นการกำกับ ติดตาม ประเมินผลงานอีกด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญกับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล หากพบว่ามี เรื่องใดหรือขั้นตอนใดที่ครูประสบปัญหาในการทำวิจัย จะได้สนับสนุน ส่งเสริม และแก้ปัญหาวิจัย ของครูได้ทันที เพื่อให้การนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนบังเกิดผลสำเร็จในทางปฏิบัติ

ขั้นตอนสุดท้าย คือ การเผยแพร่ผลงานวิจัย นอกจากทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจใน ผลงานและเกิดขวัญกำลังใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนต่อไป ยังทำให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้กับครูในโรงเรียนได้อีกทางหนึ่ง เป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการทำวิจัยในโรงเรียน ครูในโรงเรียนจะเห็นความสำคัญของการวิจัย หลังจากนั้นจะเกิดความตระหนักและมีความตื่นตัว ในการทำวิจัยมากขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทนำในการส่งเสริมให้ เกิดกระบวนการวิจัยภายในโรงเรียน

กระบวนการดังกล่าวทั้งหมดควรเน้นให้เกิดการบริหารจัดการองค์กรที่ดีเนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า การจัดการองค์กรและสมรรถนะองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบาย ความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ ดังนั้นการบริหารจัดการองค์กรที่ดี และมีสมรรถนะองค์กรที่ดีจะเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่ การปฏิบัติในโรงเรียน

โดยสรุป การนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการพัฒนา 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับโรงเรียน และระดับเครือข่ายระหว่างองค์กร ในระดับบุคคลเป็นการพัฒนาด้านเจตคติ และทักษะความสามารถในการทำวิจัย ด้านเจตคติ คือ การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน และสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งสร้างให้เกิดแรงผลักดันในการทำวิจัย ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำวิจัย เมื่อผู้ปฏิบัติในระดับบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัย และมีแรงจูงใจในการทำวิจัยจะทำให้ฟันฝ่าอุปสรรคในเรื่องต่าง ๆ เช่น ภาระงาน ความรู้เดิม อายุ เป็นต้น เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการวิจัยเพิ่มขึ้น

โรงเรียนในฐานะเป็นองค์กรสร้างและพัฒนาคน บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครู/อาจารย์ควรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล โรงเรียนควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการวิจัย เนื่องจากการใช้กระบวนการกลุ่มในการฝึกอบรมและการทำวิจัยร่วมกันจะช่วยให้ครูมีกำลังใจในการทำวิจัย เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์ควรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวางแผนงานด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีระบบการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสามารถจัดได้หลายวิธี คือ การจัดอบรม การกำหนดให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือสายชั้นเรียน ทำวิจัยในชั้นเรียนร่วมกัน และมีการประชุม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ผลการวิจัย ที่สำคัญควรมีการกำกับ ติดตามผล เพื่อให้คำแนะนำ ปรึกษากับครูที่เป็นฝ่ายปฏิบัติตามนโยบาย หลังจากนั้นควรมีการทบทวนผลการปฏิบัติร่วมกันเพื่อปรับปรุง พัฒนา หรือปรับเปลี่ยนแผนให้มีความเหมาะสมกับผลกับปฏิบัติที่ผ่านมาและเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

นอกจากจัดประชุมภายในโรงเรียนแล้วยังสามารถจัดประชุมระหว่างโรงเรียนเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการวิจัยให้เกิดขึ้นและใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อีกด้วย การจัดประชุมดังกล่าวควรมีทั้งส่วนจัดอบรมให้ความรู้และการเผยแพร่ผลการวิจัย กลุ่มโรงเรียนควรรวมตัวกันสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง และมีหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย เป็นฝ่ายสนับสนุนให้การอบรมด้านความรู้และทักษะในการวิจัย การรวมกลุ่มกันดังกล่าวช่วยให้เกิดพลังความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ในระยะแรกอาจจัดเป็นองค์กรแบบกึ่งทางการเพื่อช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มโรงเรียนให้มีทักษะด้านการวิจัยเพิ่มขึ้นและมีเวทีสำหรับเผยแพร่ผลงานวิจัย หลังจากเครือข่ายมีความแข็งแกร่งมากขึ้นอาจจัดตั้งเป็นชมรมครูด้านการวิจัยในแต่ละอำเภอ และควรมีการจัดตั้งเครือข่ายชมรมครูด้านการวิจัยในแต่ละเขตพื้นที่โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฝ่ายสนับสนุน และติดตามให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและนำเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน มีวัตถุประสงค์การวิจัย 4 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ 2) เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่ปฏิบัติจริงกับแนวทางที่ควรจะเป็น และกำหนดความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ และด้านผลลัพธ์ของนโยบายที่จำเป็นต้องพัฒนา 3) เพื่อวิเคราะห์หาตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ และ 4) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 399,934 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane ที่ความเชื่อมั่นของผลการวิจัย 99% และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 900 คน ในการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 1,157 คน จากโรงเรียน 221 โรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 233 คน ครู/อาจารย์จำนวน 902 คน ไม่ระบุ 22 คน กลุ่มตัวอย่างในภาคเหนือจำนวน 310 คน (52 โรงเรียน) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 281 คน (56 โรงเรียน) ภาคกลาง จำนวน 261 คน (51 โรงเรียน) และภาคใต้จำนวน 305 คน (62 โรงเรียน) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครู/อาจารย์ จำนวน 14 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ประกอบด้วย แนวคำถามการสนทนากลุ่ม และแบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

ตัวแปรสำหรับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย ความต้องการจำเป็นในด้านกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จำนวน 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การจัดสรรทรัพยากร 3) การพัฒนาบุคลากรฝึกอบรม 4) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ 5) การกำกับ ติดตาม ประเมินผลและทบทวนนโยบาย และความต้องการจำเป็นในด้านผลลัพธ์ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านนักเรียน 2) ด้านครู/อาจารย์ และ 3) ด้านสถานศึกษา ตัวแปรที่ใช้อธิบายความต้องการจำเป็นประกอบด้วย ตำแหน่ง เขตพื้นที่

ขนาดโรงเรียน แรงจูงใจ ความเชื่อ การรับรู้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติบรรยาย คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียนโดยใช้ดัชนี  $PNI_{modified}$  วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติด้วยการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น (hierarchical stepwise regression analysis) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เอกสารและการสนทนากลุ่มใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

## สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยประกอบด้วย 1) กระบวนการนำนโยบายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ 2) ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและผลลัพธ์ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน 3) ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่อธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ และ 4) การนำเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

### 1. กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์

การนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการวางแผน 2) ขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร 3) ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม 4) ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ 5) ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล โดยมีกระบวนการที่พึงประสงค์ในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขั้นตอนการวางแผน กระบวนการที่พึงประสงค์ประกอบด้วย กำหนดแผนงานโครงการ เป้าหมายการวิจัย กำหนดเกณฑ์การทำวิจัย และกำหนดนโยบายและแผนจากการพิจารณาผลการปฏิบัติที่ผ่านมา โดยการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งสำคัญในขั้นตอนการวางแผน และควรกำหนดเกณฑ์ของการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้การวางแผนเป็นรูปธรรม

1.2 ขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร กระบวนการที่พึงประสงค์ประกอบด้วย มีระบบจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัย สนับสนุน สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี จัดสรรทรัพยากรบุคคลและ

จัดโครงสร้างองค์กร การแบ่งปันทรัพยากร และบูรณาการการบริหารงบประมาณกับการวางแผน และประเมินผล

1.3 ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม กระบวนการที่พึงประสงค์ประกอบด้วย การจัดอบรม สัมมนา การทำวิจัยร่วมกันในองค์กร การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การเผยแพร่ ผลงานวิจัย และการพัฒนาครูผู้นำทางการวิจัย

1.4 ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ กระบวนการที่พึงประสงค์ประกอบด้วย กำหนดมาตรการแรงจูงใจในการทำวิจัย ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย ส่งเสริมการวิจัยแบบร่วมมือ และพัฒนาทักษะการวิจัยของผู้บริหาร

1.5 ขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล กระบวนการที่พึงประสงค์ประกอบด้วย การนิเทศ ให้คำแนะนำ การกำกับ ติดตามตนเอง การกำกับ ติดตามแบบมีส่วนร่วม และการกำกับ ติดตาม ประเมินผลแบบกัลยาณมิตร

## 2) ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการและผลลัพธ์ของการ นำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

2.1 ผลการวิเคราะห์และกำหนดความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการในภาพรวม พบว่า จากกระบวนการทั้งหมด 5 ขั้นตอน การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรมและการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติมีความสำคัญเท่ากันเป็นอันดับ 1 อันดับ 2 คือ การกำกับ ติดตาม ประเมินผล อันดับ 3 คือ การจัดสรรทรัพยากร และผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น พบว่า มีความต้องการจำเป็นระดับสูง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.50$  ขึ้นไป) ทั้งหมด 10 ประเด็น และ 3 อันดับแรก คือ ลำดับที่ 1 มีจำนวน 2 ประเด็น คือ การสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างเพียงพอและการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง อยู่ในขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร ลำดับที่ 2 คือ การสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร อยู่ในขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม ลำดับที่ 3 คือ การกำหนดมาตรการแรงจูงใจอย่างชัดเจน อยู่ในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และพบว่า ขั้นตอนการวางแผนไม่มีประเด็นใดที่มีค่า  $PNI_{\text{modified}}$  ระดับสูง

การจัดลำดับความสำคัญด้านผลลัพธ์ พบว่า อันดับ 1 คือ ครู/อาจารย์ อันดับ 2 คือ นักเรียน และอันดับ 3 คือ สถานศึกษา โดยประเด็นที่มีความสำคัญอันดับ 1 คือ การเผยแพร่ผลการวิจัย อยู่ในด้านครู อันดับ 2 คือ ความคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์สูงขึ้น และความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน อยู่ในด้านนักเรียน และอันดับ 3 คือ ความสามารถทางการวิจัยเพิ่มขึ้น อยู่ในด้านครู

2.2 ผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตามภูมิภาค พบว่า ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกในขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล โดยภาคเหนือ

และภาคกลาง มีความต้องการจำเป็นขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลเป็นอันดับ 1 ส่วนภาคใต้มีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นอันดับ 1 ด้านผลลัพธ์พบว่า ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มีความต้องการจำเป็นด้านครู/อาจารย์เป็นลำดับ 1 ส่วนภาคกลางมีความต้องการจำเป็นด้านนักเรียนเป็นอันดับ 1 ครู/อาจารย์ อันดับ 2

2.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตามเขตพื้นที่ พบว่าเขตพื้นที่ประถมศึกษาและเขตพื้นที่มัธยมศึกษา มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการจัดสรรทรัพยากร โดยความต้องการจำเป็นอันดับ 1 ในเขตพื้นที่ประถมศึกษา คือ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ เขตพื้นที่มัธยมศึกษา คือ ขั้นตอนการกำกับติดตาม ประเมินผล ด้านผลลัพธ์ พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับ 1 ในเขตพื้นที่ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา คือ ครู/อาจารย์ อันดับ 2 และ 3 มีความแตกต่างกันระหว่างเขตพื้นที่ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา คือ เขตพื้นที่ประถมศึกษาความต้องการจำเป็นอันดับ 2 และ 3 คือนักเรียนและสถานศึกษาตามลำดับ ขณะที่เขตพื้นที่มัธยมศึกษา คือ สถานศึกษาและนักเรียนตามลำดับ

2.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการจัดสรรทรัพยากร โดยโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นอันดับ 1 โรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม เป็นอันดับ 1 ด้านผลลัพธ์ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ครู/อาจารย์

2.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์ มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การกำกับ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม และการจัดสรรทรัพยากร โดย ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรมเป็นอันดับ 1 ส่วนครู/อาจารย์มีความต้องการจำเป็นขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผล เป็นอันดับ 1 และมีความต้องการจำเป็นขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากรเป็นอันดับ 3 ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความต้องการจำเป็นขั้นตอนนี้ใน 3 อันดับแรก ด้านผลลัพธ์ พบว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 เหมือนกัน คือ ครู/อาจารย์ แต่มีความต้องการจำเป็นในอันดับ 2 และ 3 แตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียน



มีความต้องการจำเป็นอันดับ 2 คือ สถานศึกษา ขณะที่ครู/อาจารย์มีความต้องการจำเป็นในอันดับ 2 คือ นักเรียน

2.6 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการจัดสรรทรัพยากร โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีความต้องการจำเป็นขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นอันดับ 1 ด้านผลลัพธ์ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ครู/อาจารย์ ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ นักเรียน อันดับ 2 คือ ครู/อาจารย์

2.7 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจำแนกตามประสบการณ์บริหาร พบว่า มีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการจัดสรรทรัพยากร โดยในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ กลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์บริหาร กลุ่มที่มีประสบการณ์บริหาร 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนนี้เป็นอันดับ 1 ด้านผลลัพธ์ พบว่า ทุกกลุ่มมีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 คือ ครู/อาจารย์

2.8 ผลสรุปการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในทุกเขตพื้นที่การศึกษา ทุกขนาดโรงเรียน ทุกตำแหน่ง และทุกประสบการณ์บริหารมีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับ 1 และ 2 สำหรับขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรมในทุกเขตพื้นที่การศึกษา ทุกตำแหน่ง และทุกประสบการณ์บริหารมีความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับ 1 และ 2 เช่นกัน แม้ว่าขั้นตอนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลมีความต้องการจำเป็นสูงอันดับที่ 2 ในภาพรวม พบว่า เขตพื้นที่มัธยมศึกษาและตำแหน่งครู/อาจารย์มีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 1 ขณะที่เขตพื้นที่ประถมศึกษาและตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 3 สำหรับขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร แม้ว่าในภาพรวมมีลำดับความต้องการจำเป็นสูงเป็นอันดับ 3 แต่พบว่า ในบางกลุ่ม คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนขนาดเล็ก และคนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี มีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนนี้สูงเป็นลำดับ 1 หรือ 2 โดยเฉพาะภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีความต้องการจำเป็นด้านการจัดสรรทรัพยากรสูงเป็นอันดับ 1

### 3) ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่อธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัย ในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่นเพื่ออธิบายความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ มีจำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ตัวแปรลักษณะทางกายภาพ ประกอบด้วย ตัวแปรดัมมี่ตำแหน่ง ตัวแปรดัมมี่เขตพื้นที่ และ ตัวแปรดัมมี่ขนาดโรงเรียน กลุ่มที่ 2 ตัวแปรทางจิตวิทยา ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความเชื่อ และการรับรู้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และกลุ่มที่ 3 ตัวแปรทางการบริหารองค์กร ประกอบด้วย การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร

ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนระดับลดหลั่น พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 8 ตัวส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรตัวแปรตามได้ ร้อยละ 26.50 ตัวแปรในโมเดลที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ความเชื่อ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร และที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ตัวแปรดัมมี่ขนาดโรงเรียนและแรงจูงใจ โดยตัวแปรทางการบริหารองค์กร คือ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร สามารถอธิบายความผันแปรของความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติได้สูงสุด และมีค่าอิทธิพลในทิศทางลบ

### 4) การนำเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

4.1 ปัญหา อุปสรรค ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ พบว่า ปัญหาอันดับ 1 คือ ขาดความรู้และทักษะวิจัย รองลงมา คือ ขาดแคลนทรัพยากร การขาดทักษะการบริหารจัดการส่วนใหญ่อยู่ในอันดับ 3 และ อันดับ 2 จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม พบว่า กระบวนการอบรมให้ความรู้ด้านทักษะการวิจัยยังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ครูยังไม่สามารถทำวิจัยได้หลังการอบรมเนื่องจากไม่มีการติดตามผล การนิเทศหลังการอบรม นอกจากนั้นยังขาดผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญให้การอบรมด้านทักษะการวิจัย

4.2 แนวทางส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ ผลการจัดอันดับ พบว่าแนวทางพัฒนาอันดับ 1 คือ การพัฒนาทักษะวิจัยของครู รองลงมา คือ การปรับปรุงนโยบายให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน การสนับสนุนทรัพยากรด้านการวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในอันดับ 3 โดยควรให้ความสำคัญกับเครื่องมือนโยบายที่มีระดับความสำเร็จของการใช้นโยบายสูงกว่าการนำเครื่องมือไปปฏิบัติ คือ การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติวิจัยร่วมเป็นทีมในสถานศึกษา การทำวิจัยร่วมกันโดยครูผู้นำทางการวิจัย และการขยายผลการวิจัยในชั้นเรียนให้ทั่วถึง

4.3 กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การจัดสรรทรัพยากร 3) การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม 4) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และ 5) การกำกับติดตามประเมินผล ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกัน จึงควรใช้การบริหารแบบบูรณาการอย่างมีส่วนร่วมทั้ง 5 ขั้นตอน รวมทั้งมีการทำวิจัยร่วมกันในโรงเรียน และสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรเพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายเป็น 4 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์ 2) ความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่ปฏิบัติในโรงเรียน 3) ตัวแปรที่อธิบายความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่ปฏิบัติในโรงเรียน และ 4) แนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

#### 1) กระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติที่พึงประสงค์

กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่พึงประสงค์ คือ การดำเนินงานเชื่อมโยงกันในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้ง 5 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม โดยใช้หลักการบูรณาการอย่างมีส่วนร่วมทั้งด้านกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครู/อาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบผสมที่เน้นทั้งการควบคุมจากผู้กำหนดนโยบายมาสู่ผู้ปฏิบัติ และเน้นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติที่ส่งผลต่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง นโยบาย ดังนั้น การดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะทำให้องค์กรมีการปรับนโยบาย วิธีดำเนินงานตามนโยบาย ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

#### 2) ความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่ปฏิบัติในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด สอดคล้องกับผลการเปรียบเทียบการจัดการองค์กรที่พบว่า การจัดการองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องทั้งภายในโรงเรียนและกับหน่วยงานต่าง ๆ และควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดอบรมปฏิบัติการภายในโรงเรียน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียนด้วยการอภิปรายปัญหา

การเรียนการสอนเพื่อนำมาใช้เป็นประเด็นของการวิจัยในชั้นเรียน (อัญชลี มนูญเลิศกิจ, 2552 และ มนัส ไชยศักดิ์, 2554) นอกจากนี้ยังสามารถใช้การพัฒนานุเคราะห์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดอบรม การประชุม การทำวิจัยร่วมกัน การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ การบันทึกผลการทำวิจัย เป็นต้น (Rebore, 2004) การพัฒนานุเคราะห์ด้านการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินการเป็นภารกิจประจำโดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการปกติของโรงเรียน คือ การประชุมโรงเรียน การประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีระบบการช่วยเหลือ นิเทศ เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งการอบรมจากหน่วยงานภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก จะทำให้การวิจัยปฏิบัติการชั้นเรียนอยู่ในวิถีการดำเนินงานปกติของครู และครูทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา การเรียนการสอน

ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด อยู่ในขั้นตอนการจัดสรรทรัพยากร คือ ประเด็นการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างเพียงพอและการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับผลการเปรียบเทียบสมรรถนะองค์กรที่ด้านความเพียงพอของทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งความเพียงพอของทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Friedman, 2003 และ Joseph และคณะ, 2008) การนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปสู่การปฏิบัติ จึงต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการด้านทรัพยากรเป็นอันดับแรก เนื่องจากหากโรงเรียนไม่มีทรัพยากรที่จะใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเพียงพอ แม้จะมีการวางแผน และกำหนดกลยุทธ์ที่ดีแต่จะไม่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเต็มที่เพราะไม่มีความพร้อมด้านทรัพยากรทำให้เกิดอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามนโยบาย ดังนั้นโรงเรียนควรมีการจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยไว้ในแผนงาน โครงการของโรงเรียนและมีการกระจายงบประมาณตามกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือชั้นเรียนเพื่อให้เกิดความทั่วถึงในการจัดสรรงบประมาณ

ในขั้นตอนการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การสร้างแรงจูงใจ โดยการจัดประกวดงานวิจัย มอบเกียรติบัตร การยกย่องชมเชย และควรนำผลการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในประเด็นนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนิษฐา จิรนนท์ (2552) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนด้วยการกำหนดมาตรการแรงจูงใจที่ชัดเจนเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งและให้มีการนำผลงานวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง การให้แรงจูงใจทำให้ผู้ปฏิบัติเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติตามนโยบาย และมีการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Giacchino และ Kakabadse, 2003) การนำนโยบายไปปฏิบัติที่ดีควรเตรียมความพร้อมทางด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติด้วยการจูงใจให้มีการปฏิบัติอย่าง

กระตือรือร้น การบังคับให้นำนโยบายไปปฏิบัติโดยปราศจากความพร้อมด้านจิตใจ อาจจะไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงลบ (Cheng และ Cheung, 1995) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนให้เกิดขึ้นในโรงเรียนโดยการกำหนดมาตรการ กระตุ้น ส่งเสริม ให้กำลังใจในการทำวิจัย ให้ความสำคัญที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนเกิดขึ้นจากครูผู้สอน ไม่ใช่เป็นการบังคับและจำต้องยอมทำตามนโยบายที่กำหนดขึ้นเพราะผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยการบังคับจะไม่มีคามยั่งยืนและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ลำดับความต้องการจำเป็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์ในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติมีความแตกต่างกันในขั้นตอนการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผล คือ ครู/อาจารย์มีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนนี้เป็นอันดับ 1 ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการจำเป็นอันดับ 3 สะท้อนให้เห็นว่า ครู/อาจารย์ในฐานะของฝ่ายปฏิบัติและเป็นผู้ได้รับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลจากฝ่ายบริหารโรงเรียน มีความเห็นว่าการปฏิบัติจริงกับการปฏิบัติที่ควรจะเป็นมีความแตกต่างกันเป็นอันดับ 1 ขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้กำกับ ติดตาม และประเมินผลมีความเห็นว่าการปฏิบัติจริงกับการปฏิบัติที่ควรจะเป็นมีความแตกต่างกันเป็นอันดับ 3 ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการกำกับ ติดตาม ประเมินผลให้มากขึ้น โดยลักษณะของการกำกับ ติดตาม ประเมินผลที่ดีต้องมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนงาน มีความยืดหยุ่นสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ได้รับการยอมรับจากสมาชิกขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และต้องเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงการทำงานในอนาคตได้ (สาคร สุขศรีวงศ์, 2552)

การกำกับ ติดตาม ประเมินผล สามารถใช้วิธีการกำกับติดตามตนเองซึ่งเป็นการกำกับติดตามภายในสถานศึกษาที่ผู้ปฏิบัติงานกำกับและตรวจสอบการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์ขององค์กรและมีการจัดทำข้อตกลงกับผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากนั้นกำหนดปฏิทินการกำกับติดตามตนเองร่วมกัน ผลการกำกับติดตามตนเองนำไปสู่การทบทวนผลการปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการดังกล่าวเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุง พัฒนางานของสถานศึกษาในขณะเดียวกันก็เป็นการเพิ่มพลังการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสามารถใช้การกำกับติดตามแบบมีส่วนร่วมที่มีบุคลากรทั้งในสถานศึกษาและระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร่วมเป็นคณะทำงานกำกับ ติดตาม และกำหนดให้มีศูนย์เครือข่ายวิจัยการศึกษาโดยจัดตั้งเครือข่ายการประสานงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัด (สุเทพ บุญเต็ม, 2549) การกำกับ ติดตาม ประเมินผลที่ดีจะทำให้ครูเกิด

กำลังใจในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานอย่างต่อเนื่องโดยควรเป็นกระบวนการเน้นการร่วมมือร่วมใจ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และใช้กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547)

### 3) ตัวแปรที่อธิบายความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่ปฏิบัติในโรงเรียน

ตัวแปรที่อธิบายความต้องการจำเป็นในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียนได้สูงสุด คือ กลุ่มตัวแปรทางด้านการบริหาร ได้แก่ การจัดการองค์กร และสมรรถนะองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boyne (2010) ที่พบว่า การจัดการองค์กรที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานและผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างระบบการจัดการที่ดี ทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี ดังนั้น โรงเรียนควรสร้างระบบการบริหารองค์กรที่ดีให้เกิดขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครู/อาจารย์ เพื่อทำการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติบังเกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของนโยบาย

### 4) แนวทางการพัฒนากระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

จากการจัดอันดับปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ปัญหาอันดับ 1 คือ การขาดความรู้ และทักษะการวิจัย จึงควรพัฒนากระบวนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้ครูมีความรู้และทักษะการวิจัยเพิ่มขึ้น เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำวิจัย ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำและต้นแบบด้านการเรียนรู้และการวิจัยในโรงเรียน และสร้างพันธะสัญญาต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (Coleman, 2007) อันจะส่งผลให้ครูในโรงเรียนมีวัฒนธรรม พฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยการนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีหลายวิธีการ เช่น การอบรมระยะสั้น การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และวิธีการที่สามารถดำเนินการได้บ่อยครั้ง คือ การประชุมปฏิบัติการเพื่อทำวิจัยในชั้นเรียน โดยมีที่ปรึกษาด้านการศึกษาให้คำแนะนำ ประเมิน เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน (Luke และ McArdle, 2009) การให้คำแนะนำ ประเมินหลังจากการอบรมเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อกระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เนื่องจากทักษะการวิจัยเป็นกระบวนการที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การอบรมให้ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นและการที่จะให้ครูสามารถทำวิจัยได้จำเป็นต้องมีการติดตามผลหลังการอบรม กระตุ้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนโดยมีผู้ให้คำแนะนำ ประเมิน เกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัย สำหรับโรงเรียนที่ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะการวิจัย รูปแบบการอบรมและพัฒนาบุคลากร ควรปรับให้สอดคล้องกับศักยภาพของครู โดยเริ่มศึกษาจากตัวอย่างวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ต่าง ๆ

ให้มีแบบฝึกปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการทำวิจัย และให้เริ่มทำวิจัยในชั้นเรียนในรูปแบบที่ง่าย ไม่ซับซ้อนหลังจากนั้นจึงพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญพร้อมที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนเต็มรูปแบบของการวิจัย

การใช้กระบวนการกลุ่มในการดำเนินงานทำให้ครูในโรงเรียนเกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ประเด็นปัญหาและแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย เป็นการให้ทางเลือกในการดำเนินงานที่สามารถนำไปประยุกต์ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาของแต่ละบุคคล ทำให้มีแนวทางในการจัดการแก้ไขปัญหาาร่วมกันอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน (Reinhartz และ Beach, 2004) นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานของครู (Thoonen และคณะ, 2011) จากผลการวิจัย พบว่า ควรมีการฝึกปฏิบัติทำวิจัยร่วมกันเริ่มต้นจากการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และมีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู หลังจากที่ได้รับบริการฝึกอบรมด้านการวิจัยในชั้นเรียน ครูในโรงเรียนควรลงมือทำวิจัยปฏิบัติการ ในระยะแรกที่ครูยังไม่มี ความชำนาญในการทำวิจัยในชั้นเรียน การฝึกปฏิบัติการวิจัยโดยทำวิจัยร่วมกันในโรงเรียนแบ่งตามสายชั้นเรียน หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันจะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ในการทำวิจัยทั้งนี้ควรมีครูฝ่ายวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำช่วยเหลือตลอดกระบวนการวิจัย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Du (2009) ที่พบว่า ผลจากการวิจัยร่วมกันทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยและให้ความร่วมมือในการทำวิจัยมากขึ้น ในกรณีของประเทศไทยการเรียนรู้ร่วมกัน ทำวิจัยร่วมกันทำให้เกิดกำลังใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูที่มีความชำนาญด้านนี้จะเป็นผู้ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำกับครูคนอื่น ๆ การได้ทำวิจัยร่วมกันทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีปัญหาหรือไม่ชำนาญเพื่อ นำความรู้ และทักษะที่ได้จากการฝึกปฏิบัติการทำวิจัยร่วมกันไปสร้างและพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนของตนเองต่อไป

ผลจากการวิจัย พบว่า การสร้างเครือข่ายวิจัยด้วยการรวมกลุ่มโรงเรียนจะช่วยส่งเสริม สนับสนุน การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูได้มาก เนื่องจากกลุ่มเครือข่ายทำให้เกิดการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน รูปแบบเครือข่ายวิจัย เช่น จัดตั้งชมรมครูเพื่อการวิจัย การจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการระหว่างโรงเรียน และหน่วยงานกลาง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุน การสร้างเครือข่ายวิจัย นอกจากนี้การจัดรูปแบบการสร้างเครือข่ายวิจัยสามารถจัดกลุ่มตามประเด็นวิจัยเพื่อให้กลุ่มที่วิจัยในประเด็นเดียวกัน พัฒนาเป็นเครือข่ายวิจัยทำให้การศึกษาวิจัยในประเด็นนั้นมีความลึกซึ้งและซับซ้อนมากขึ้น (Hadfield และ Chapman, 2009)

ปัญหาประการหนึ่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ความร่วมมือกันระหว่างองค์กร (Hill และ Hope, 2006) ดังนั้นการสร้างเครือข่ายการวิจัยระหว่างองค์กรจึงเป็นการสนับสนุนส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติ และเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Giacchino และ Kakabadse, 2003 ; International Development Research Centre, 2010) จากผลการวิจัยพบว่า ควรมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในด้านการเงิน การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้โรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียนที่มีศักยภาพสูงกว่าช่วยเหลือโรงเรียนที่มีศักยภาพน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พูลย์ชัย ยาวีราช (2550) ที่เสนอให้มีการสร้างเครือข่ายในการจัดหา/ระดมทรัพยากรเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการสร้างเครือข่ายการวิจัยจึงมีประโยชน์ต่อการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนเนื่องจากเป็นความร่วมมือระหว่างโรงเรียน องค์กรต่าง ๆ โรงเรียนที่มีข้อจำกัดในเรื่องใดจะได้รับความช่วยเหลือจากกลุ่มเครือข่ายวิจัย เช่น การขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการทำวิจัย การขาดความรู้ ทักษะการวิจัย เป็นต้น ในการพัฒนาเครือข่ายวิจัยสำนักงานเขตพื้นที่ควรเป็นตัวกลางในการส่งเสริม สนับสนุน การสร้างเครือข่ายวิจัย และสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเพื่อให้คำแนะนำปรึกษาในการทำวิจัยในชั้นเรียน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูด้านวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการทำงานร่วมกันตั้งแต่การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร และการกำกับ ติดตาม ประเมินผล รวมทั้งให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรโดยเฉพาะงบประมาณการทำวิจัยให้กับครู
2. โรงเรียนควรสร้างครูแกนนำในการวิจัยเพื่อให้เป็นต้นแบบของการทำวิจัยปฏิบัติการในโรงเรียนและให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อนครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน
3. การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนด้วยความใฝ่รู้ มีความกระตือรือร้น และเห็นคุณค่าของงานที่ทำ วิธีการสร้างแรงจูงใจควรเป็นการเสริมแรงทางบวก เช่น การยกย่องชมเชย การมอบเกียรติบัตร การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น
4. หลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียนควรมีกระบวนการติดตามผล เพื่อให้คำแนะนำ ปรึกษา กับครูในประเด็นปัญหาเชิงปฏิบัติในการทำวิจัย ทำให้ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นผลสำเร็จ



5. สร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเด็นวิจัย วิธีการวิจัย และสร้างความร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกันในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันโดยมีครูฝ่ายวิชาการ ผู้บริหาร ให้นักเรียน คณะ ปรึกษา อย่างต่อเนื่อง หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยเป็นที่ปรึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน

6. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และองค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัย การทำวิจัยร่วมกัน และแบ่งปันทรัพยากรในการทำวิจัย โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพควรให้ช่วยเหลือโรงเรียนขนาดเล็ก

### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป**

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพในการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งวิธีการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างโรงเรียนหรือกลุ่มเครือข่ายวิจัย

2. พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมด้านการวิจัยในชั้นเรียนให้ครูสามารถทำวิจัยได้หลังจากการฝึกอบรม

3. สร้างคู่มือการฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครู โดยมีแบบฝึกหัดแต่ละขั้นตอนการวิจัย

4. ศึกษารูปแบบการสร้างเครือข่ายการวิจัย และนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโครงการวิจัยต่าง ๆ เพื่อพัฒนาให้เกิดเครือข่ายการวิจัยอย่างยั่งยืน

5. ศึกษาบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในส่งเสริม การวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน ในด้านการพัฒนาบุคลากร การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กร

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กองทุนสนับสนุนการวิจัย, สำนักงาน. (2551). *การปฏิรูประบบการวิจัยของประเทศไทย* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.trf.or.th/tips/search.asp> [17 กรกฎาคม 2552]
- กอบแก้ว อัครคุปต์ และคณะ. (2546). *การสังเคราะห์แนวทางการกำหนดนโยบายการวิจัยและนวัตกรรมสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย มูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ.
- ชนิษฐา จิรฉัตร. (2552). *การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนคุณภาพมาตรฐานดีเด่น สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิษฐา ต้ววงศ์. (2546). *ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาจังหวัด นครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการศึกษาระดับปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คุรุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2544). *เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 4.ชลบุรี: โรงพิมพ์งามช่าง.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2551). *ระบบการวิจัยของประเทศไทย* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://research.doae.go.th/data/thai\\_res\\_sys.doc](http://research.doae.go.th/data/thai_res_sys.doc) [20 สิงหาคม 2552]
- จินตนา ศรีรัตวี. (2549). *การสังเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียนของครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาสถิติการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุมพล นิมพานิช. (2549). *การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชัยพจน์ รักราม. (2538). *การวิจัยในชั้นเรียน*. *วารสารวิจัยทางการศึกษา* 25 (เมษายน-ธันวาคม) : 38-48.
- ชูภูมิ อินทร์จันทร์. (2546). *การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ ชัยบุรีจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ดิเรก สุขสุนัย. (2547). อิทธิพลขององค์ประกอบในโมเดลเคนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนของครูในโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงพล นนทา. (2547). การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนกันทรารมณีน อำเภอกันทรารมณีน จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทิตินา แชมมณี. (2540). การวิจัยทางการศึกษาในแบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. ในทิตินา แชมมณี และ สร้อยสน สกลรักษ์ (บรรณาธิการ). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). หลักคิดพื้นฐานในการวิจัยและการสังเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียน. ในทิตินา แชมมณี และ นงลักษณ์ วิรัชชัย (บรรณาธิการ), แก้วแก้วสู่ความสำเร็จในการวิจัยในชั้นเรียนและการสังเคราะห์งานวิจัย, หน้า 7-53. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- ประวิตร เอรารวรรณ์. (2542). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้าวิชาการ.
- พงษ์ศิริ สอนแก้ว. (2546). การวิเคราะห์นโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด : การศึกษาการนำแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดไปปฏิบัติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พลุ้ยชัย ยาวีราช. (2550). การพัฒนารูปแบบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สำหรับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัส ไชยศักดิ์. (2544). ผู้บริหารโรงเรียนกับการวิจัยในชั้นเรียน. วารสารวิชาการ (กรกฎาคม) : 53-57.
- มานพ จันทร์เทศ. (2544). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนานโยบายของสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ยุทธพงษ์ อายุสุข. (2549). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลือชา วรรณรัตน์ และ เอื้องฟ้า สิงห์ทิพย์พันธุ์. (2551). *ยุทธศาสตร์การวิจัยสุขภาพและกระบวนการในการจัดทำนโยบายการวิจัยสุขภาพของประเทศไทย* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://library.hsri.or.th/hsrisumit/dl.php?load> [10 สิงหาคม 2552]
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2551). *การสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่ 2*. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- วิชาการ, กรม. (2542). *วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศึกษากกรมศึกษา.
- สงสุข ไพละอ้อ. (2547). *ผลของการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อการพัฒนาความรู้และกระบวนการทำงานของครูประถมศึกษา: การผสมวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). *การจัดการ: จากมุมมองของนักบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บริษัทจี.พี.ไซเบอร์พรินท์ จำกัด.
- สุเทพ บุญเต็ม. (2549). *การพัฒนารูปแบบการกำกับติดตามสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนา ณ สุโหลง. (2545). *การสังเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรณี พิพัฒน์โรจนกมล. (2547). *การวิเคราะห์เชิงนโยบาย การก่อรูปและกระบวนการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยในชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุวิมล ว่องวาณิช. (2546). *การวิจัยในชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม. (2540). *แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน* ใน ทิศนาแชมมณี และ สร้อยสน สกลรักษ์ (บรรณาธิการ) *แบบแผนและเครื่องมือวิจัยทางการศึกษา*, หน้า 27-46: กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ บุญประคอง. (2544). *ครูกับการวิจัยในชั้นเรียน: การวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนวิชาพื้นฐานวิชาชีพครู*. *วารสารครุศาสตร์* 3 (มีนาคม-มิถุนายน) : 91-103.
- อัฉรา สระวาสี. (2540). *การวิจัยในชั้นเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Classroom Action Research)*. *วารสารข้าราชการครู* 17 (มิถุนายน-กรกฎาคม) : 15-17.
- อัญชลี มนูญเลิศกิจ. (2552). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู : กรณีศึกษาโรงเรียนชอยแอนเนกซ์ (กาญจนภิเษก 2) เขตสายไหม สังกัด กรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มศว.* 4 (กันยายน) : 129-133.

### ภาษาอังกฤษ

- Andrews, R. and Boyne, G. A. (2010). Capacity, Leadership, and Organizational Performance: Testing The Black Box Model of Public Management. *Public Administration Review*. (May/June) : 443-454.
- Baginski, O. S. and Soussan, J. (2008). *A Methodology for Policy Process Analysis* [Online]. Available from <http://www.geog.leeds.ac.uk/projects/prp/pdfdocs/polmethod.pdf> [2008, June 14]
- Barnes, C. A., et al. (2010). Developing Instructional Leaders: Using Mixed Methods to Explore the Black Box of Planned Change in Principals' Professional Practice. *Educational Administration Quarterly* 46(2) : 241-249.
- Bell, L. and Stevenson, H. (2006). *Education Policy Process, Themes and Impact*. Cornwall: TJ International.

- Birkland, T.A. (2001). *An introduction to the policy process: theories, concept, and models of public policy making*. United States of America: M.E. Sharpe.
- Blatchford S. et al. (2006). Educational Research and Evidence-based Policy: The Mixed-method Approach of the EPPE Project. *Evaluation and Research in Education*. 19(2) : 63-82.
- Bosworth, K. et al. (1999). A Bayesian model to predict the success of the implementation of health and education innovations in school-centered programs. *Evaluation and Program Planning* : 1-11.
- Boyne, G. A. (2010). Capacity, Leadership, and Organizational Performance: Testing the Black Box Model of Public Management. *Public Administration Review* (May/June) : 443-454.
- Bridgman, P. and Davis, G. (2000). *The Australian Policy Handbook*. Australia: Allen and Unwin.
- Calhoun, E. (1994). *How to Use Action Research in the Self-Renewing School* [Online]. Available from: <http://www.ascd.org/readingroom/books/calhoun94.html> [2004,25 February].
- Charles, C.M. and Mertler, A.C. (2002). *Introduction to educational research (4 edition)*. USA: A Pearson Education Company.
- Charles, E. L. (1958). "Policy Analysis", *American Economic Review* 48 (June) : 298-312.
- Cheng, Y. C. (2007). Future developments of educational research in the Asia-Pacific Region : Paradigm shift, reforms, and practice. *Education Research for Policy and Practice* 6 : 71-85.
- Cheng, Y. C. and Cheung, W. M. (1995). A Framework of the analysis of educational policies. *International Journal of Educational Management* 9(6) : 10-21.
- Cochran, C.E. (2003). *American Public Policy: An Introduction*. United States of America: Thomson Learning.
- Cohen, L. and Manion, L. (1994). *Research Methods in Education*, 4<sup>th</sup> ed. New York: Routledge.

- Coleman, A. (2007). Leaders as Researchers : Supporting Practitioner Enquiry through the NCSL Research Associate Programme. *Educational Management Administration & Leadership* 35(4) : 479-497.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational Research Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey: Peaerson Education.
- Domina, T. (2007). Higher Education Policy as Secondary School Reform: Texas Public High Schools After Hopwood. *Educational Evaluation and Policy Analysis* 29(3) : 200-217.
- Du, F. (2009). Building Action Research Teams : A Case of Struggles and Successes. *Journal of Cases in Educational Leadership* 12(2) : 8-18.
- Dye, T. R. (2002). *Understanding Public Policy*. New Jersey: Prentice-Hall.
- George, C. (1980). *Implementing public policy*. Washington,D.C.: CQ Press.
- Friedman, R. M. (2003). A Conceptual Framework for Developing and Implementing Effective policy in Children's Mental Health. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders* 11(1) : 11-18.
- Fuchs, G.E. (1980). *Evaluating Educational Research*. Washington, D.C: University press of America.
- Fullan, M. (2001). *The new meaning of educational change* (3rd ed.). New York: Teacher College, Colombia University.
- Gerston, L. N. (1983). *Making public policy: From conflict to resolution*. Illinois: Scott,Foreman and Company.
- Giacchino, S. and Kakabadse, A. (2003). Successful Policy Implementation: The Route to Building Self-Confident Government. *International Review of Administrative Sciences*. 69 : 139-160.
- Hadfield, M. and Chapman, C. (2009). *Leading School-based Networks*. New York: Routledge.
- Henry, G. T. (2006). Early Education Policy Alternative: Comparing Quality and Outcomes of Head Start and State Prekindergarten. *Educational Evaluation and Policy Analysis* 28(1) : 77-99.

- Hill, M. J. (2005). *The public policy process*. 4<sup>th</sup> ed London: Pearson Education.
- Hill, M. and Hupe, P. (2006). *Implementation public policy: Governance in theory and in practice*. London: Sage Publications.
- Hopkins, D. and Jackson, D. (2003). Building the capacity for leading and learning. In Harris, A. and Day, C., *Effective Leadership for School Improvement*, pp.85-136. New York: Routledge Falmer.
- International Development Research Centre. (2010). *The Basics of Capacity, Organizational Capacity Deveolpment, and Evaluation* [online]. Available from : <http://www.idrc.ca/en/ev> [2010, November 27 ]
- Jepperson, R. L. (1991). *Institutions, institutional effects, and institutionalism*. In DiMaggio, P. J and Powell, W. W., eds.
- Jones, D. B. et al. (2006). Behavioral Rationality and the Policy Processes: Toward A New Model of Organizational Information Processing. In B. Guy Peters and Jon Pierre, *Handbook of Public Policy*, pp. 49-52. London: Cromwell Press.
- Joseph, C. et al. (2008). Implementation of resource management plans: Identifying keys to success. *Journal of Environmental Management* 88 : 594-606.
- Kemmis, S. (1988) .Action Research. In Keeves, J.P.(ed.),*Educational Research,Methodology,and Measurement: An International Handbook*,pp.42-49. Oxford: Pergamon Press.
- Knoke, D. (2003). *The Sociopolitical Construction of National Policy Domains* [Online]. Available from : [http://www.soc.umn.edu/~knoke/pages/knoke\\_Constructing\\_National\\_Policy\\_Domains.pdf](http://www.soc.umn.edu/~knoke/pages/knoke_Constructing_National_Policy_Domains.pdf) [2008, July 16]
- Levinson, B.A., Sutton, M., and Winstead, T. (2008). *Education policy as a practice of power: ethnographic methods, democratic options* [Online]. Available from : <https://www.profile.educ.indiana.edu/portals/123/research/ed%20policy%...20of%20power%20submit.doc> [2010, February 6]
- Lipskey, M. (1980). *Street-level Bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. Newyork: Russel Sage Foundation.
- Luke, A. and McArdle, F. (2009). A model for research-based professional development policy. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 37(3) : 231-251.



- Madison Metropolitan School District (2001). *Classroom action research* [Online]. Available from : <http://www.madison.K12.wi.us/sod/car/carhomepage.html> [2009, March 30]
- Marton, S. (2006). Educational Policy. In B. Guy Peters and Jon Pierre, *Handbook of Public Policy*, pp. 231-232. London: Cromwell Press.
- Mazmanian, D. and Sabatier, P. A. (1989). *Implementation and Public policy*. Maryland: University Press of America.
- Mettetal, G. (2004). Classroom action research overview. *The journal of Scholarship of Teaching and Learning* 16 : 21-30.
- Mickwitz, P. and Kivimaa, P. (2007). Evaluating Policy Integration : The case of Policies for Environmentally Friendlier Technological Innovations. *Evaluation* 13 : 68-86.
- Miller, A.C. (2001). *Action Research: Making Sense of Data* [Online]. Available from : <http://www.fau.edu/coe/sfcel/sensdata.htm> [2008, November 22]
- Miller, L. and Rubenstein, R. (2008). Examining the Nature and Magnitude of Intradistrict Resource Disparities in Mid-Size School Districts. *Public Budgeting and Finance*. (Winter) : 26-51.
- Miskel, C. and Song, M. (2004). Passing Reading First: Prominence and Processes in an Elite Policy Network. *Educational Evaluation and Policy Analysis* 26(2) : 35-46.
- Mitchell, C. and Sackney, L. (2000). *Profound Improvement: Building Capacity for a Learning Community*. Lisse, NL: Swets and Zeitlinger.
- Nagamura, R. T. and Smallwood, F. (1980). *The politic of policy implementation*. New York: St. Martin Press.
- Ohi, S. (2008). The teacher's role in the research-policy-praxis nexus. *Australian Journal of Education* 52(1) : 95-109.
- Palumbo, D. J. and Calista, D. J. (1990a). Introduction: The relation of implementation research To policy outcomes. In Palumbo, Danis J. Calista, Donald J., eds.

- Implementation and the policy process: Opening up the black box*. New York: Greenwood Press.
- PISA. (2006). *The Programme for International Student Assessment* [Online]. Available from : [www.pisa.oecd.org/dataoecd/15/13/39725224.pdf](http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/15/13/39725224.pdf) [2009, December 3]
- Power, C. (2007). Educational research, policy and practice in an era of globalization. *Education Research for Policy and Practice* 6 : 87-100.
- Pressman, J.L. and Wildavsky, A.B. (1979). *Implementation: How great expectations in Washington are dashed in Oakland*. London: University of California Press.
- Pulzl, H. and Treib, O. (2007). Implementing public policy. in Fischer, Frank, Miller, Gerald., & Sidney, Mara S., eds. *Handbook of public policy analysis: Theory, politics, and methods*. New York: CRC Press.
- Racah, A. A. and Ayalon, H. (2008). From High School to Higher Education: Curricular Policy and Postsecondary Enrollment in Israel. *Educational Evaluation and Policy Analysis* 30(1) : 31-50.
- Raudenbush, S.W. (2008). Advancing Educational Policy by Advancing Research on Instruction. *American Educational Research Journal* 45(1) : 206-230.
- Rebore, R. W. (2004). *Human Resources Administration in Education: A Management Approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Reinhartz, J. and Beach, D. M. (2004). *Educational Leadership Changing Schools, Changing Roles*. United States of America: Pearson Education.
- Ripley, R. B. and Franklin, G. A. (1986). *Policy implementation and bureaucracy*, 2<sup>nd</sup> ed California: Brooks/Cole Publishing.
- Rust, F. and Meyers, E. (2006). The bright side: teacher research in the context of educational reform and policy making. *Teachers and Teaching: theory and practice* 12(1) : 69-86.
- Sabatier, P. A. (ed.) (1999). *Theories of the Policy Process*. Boulder, CO: Westview Press. Cited in Deleon, P and Martell, C. R. (2006). The Policy Sciences : Past, Present, and Future. In B. Guy Peters and Jon Pierre, *Handbook of Public Policy*. London: Cromwell Press.

- Spillane, J. B. et al. (2002). Policy Implementation and Cognition: Reframing and Refocusing Implementation Research. *Review of Educational Research* 72 : 387-431. Cited in Tuytens, M. and Devos, G. (2009). Teacher's perception of the new teacher evaluation policy: A validity study of the Policy Characteristics Scale. *Teaching and Teacher Education* 25 : 924-930.
- Sutton, R. (1999). *The Policy Process: An Overview* [Online]. Available from : [http://www.odi.org.uk/Publications/working\\_papers/wp118.pdf](http://www.odi.org.uk/Publications/working_papers/wp118.pdf) [2008, July 14]
- The American Heritage Dictionary of the English Language. [Online]. Available from : <http://www.bartleby.com> [2010, January 19]
- Thoonen, E. J. et al. (2011). How to Improve Teaching Practices: The Role of Teacher Motivation, Organizational Factors, and Leadership Practices. *Educational Administration Quarterly* 47 : 496-514.
- Tuytens, M. and Devos, G. (2009). Teacher's perception of the new teacher evaluation policy: A validity study of the Policy Characteristics Scale. *Teaching and Teacher Education* 25 : 924-930.
- Weimer, D. L. and Vining, A. R. (2005). *Policy Analysis Concepts and Practice*. New Jersey: Pearson Education.
- Wikipedia encyclopedia online. (2008). *Policy Analysis* [Online]. Available from : [http://en.wikipedia.org/wiki/Policy\\_analysis](http://en.wikipedia.org/wiki/Policy_analysis) [2008, July 2]
- Willinsky, J. (2001). The Strategic Education Research Program and the Public Value of Research. *Educational Researcher* 30 : 5-14.
- Zindler, R. (2003). *Trouble in paradise : a study of who is included in an inclusion classroom* [Online]. Available from : <http://www.teacherleaders.org/node/297> [2003, July 18]

ภาคผนวก

### ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและ  
รายนามผู้ได้รับการสัมภาษณ์และเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย  
รองศาสตราจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุพัชกร์ พิบูลย์  
รองศาสตราจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล  
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ดร.สุภาพร โกเฮงกุล  
ผู้อำนวยการฝ่ายอำนวยการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
5. ดร.วิษณุ ทรัพย์สมบัติ  
นักวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

### รายนามผู้ได้รับการสัมภาษณ์และเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

1. นายสมศักดิ์ สุขพันธ์
2. นายปรีชา เหลืองหิรัญ
3. นางอุไร หล้ากาศ
4. นางเพียงพร บัววิวัฒน์เลิศ
5. นางจุฑาทิพย์ ดิษฐาน
6. นายประพันธ์ สุปินตา
7. นางจำปี วงศ์ปาลีย์
8. นางพิมพ์รัตน์ ธนรัตน์พิมลกุล
9. นายระพีพันธ์ สุวรรณรัช
10. นางพวงพรรณ พรหมวงศ์
- 11.นางพัชรีย์ จินดาหลวง
- 12.นายสมเดช วรตุลานนท์
- 13.นางลำดวน สุริยวรรณ
- 14.นางอุษา ดวงเพชร

### ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการเป็นผู้เชี่ยวชาญและ  
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ. ๐๕๑๒.๖(๒๗๕๕)/

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

ธันวาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน
  2. แบบตรวจเครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวธัญญภรณ์ เลหาหะเพ็ญแสง นิสิตระดับคุษฎุบัถฐิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา กำลังอยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการจำเป็นของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน" โดยมี ศ. ดร. สุวิมล ว่องวานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รศ. ดร. อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ภาควิชาฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านการวิจัยสูง เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าว อนึ่งรายละเอียดการปฏิบัตินั้น นิสิตจะได้ประสานโดยตรงในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตในการตรวจเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย ภาควิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ทั้งนี้ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงมณี ไตรวิจิตรคุณ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๒๒๑๘-๒๕๕๘





ที่ ศธ. ๐๕๑๒.๖(๒๗&๕)/

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

ถนนพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๓๓๐

มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้อำนวยการสถานศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของ  
กระบวนการนํานโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน

ด้วย นางสาวธัญญภรณ์ เลหาพะเพ็ญแสง นิสิตระดับคุษฎิบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการศึกษา  
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา กำลังอยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"ความต้องการจำเป็น  
ของกระบวนการนํานโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน"** โดยมี ศ. ดร. สุวิมล ว่องวาณิช เป็น  
อาจารย์ที่ปรึกษา และ รศ. ดร. อวยพร เรืองตระกูล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ภาควิชาฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ  
การวิจัยนี้ได้ ซึ่งความอนุเคราะห์จากท่านจะทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีและจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา  
การศึกษาของชาติ โดยการนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำเสนอในภาพรวม ไม่ระบุเป็นรายบุคคลหรือระดับ  
สถานศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามจำนวน ๕ ฉบับ (ระดับ  
ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารจำนวน ๒ ฉบับ และครูผู้สอนจำนวน ๓ ฉบับ) และส่งกลับทางไปรษณีย์โดย  
ใส่ในซองติดแสตมป์ที่แนบมาพร้อมกันนี้ ภายในวันที่..... หากต้องการติดต่อนิสิต  
โดยตรงกรุณาโทร. 083-2965899 ในการนี้ภาควิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและ  
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์

โทร. ๐-๒๒๑๔-๒๕๗๘

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือวิจัย

### แนวคำถามในการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม

1. โรงเรียนมีปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างไรบ้าง
2. มีแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดทักษะวิจัยในชั้นเรียนของคุณอย่างไร
3. โรงเรียนควรมีบทบาทในการสนับสนุนงบประมาณส่งเสริมการวิจัยอย่างไร
4. โรงเรียนควรมีมาตรการแรงจูงใจเพื่อสนับสนุนให้คุณทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างไร
5. ปัญหาทัศนคติของคุณที่มีต่อการวิจัยควรได้รับการแก้ไขอย่างไร
6. กระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้ความรู้กับคุณในโรงเรียนควรเป็นอย่างไร
7. ระบบการติดต่อ สื่อสาร เพื่อการนำนโยบายไปปฏิบัติควรเป็นอย่างไร
8. การสร้างเครือข่ายการวิจัยควรมีในรูปแบบใด
9. การกำกับ ติดตาม ประเมินผลแบบใดที่มีประสิทธิภาพ
10. ผู้บริหารควรมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนอย่างไร

## แบบสอบถาม

### คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ทัศนคติต่อการวิจัยในชั้นเรียน ตอนที่ 3 การรับรู้ในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ ตอนที่ 4 การจัดการและสมรรถนะขององค์กรในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ ตอนที่ 5 ความต้องการจำเป็นของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ และ ตอนที่ 6 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนด้านกระบวนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้การเสนอผลวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมโดยไม่กระทบต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางสาวธัญญภรณ์ เลาหะเพ็ญแสง

นิสิตปริญญาเอก ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. เพศ  (1) ชาย  (2) หญิง
2. จำนวนครู..... คน
3. จำนวนนักเรียน  (1) น้อยกว่า 120 คน  (2) 121 – 200 คน  
 (3) 201-300 คน  (4) 301-500 คน  
 (5) 501-1,500 คน  (6) 1,501-2500 คน  
 (7) 2,501 คน ขึ้นไป
4. เขตพื้นที่การศึกษา.....

5. ภาค  (1) เหนือ  (2) ตะวันออกเฉียงเหนือ  
 (3) กลาง  (4) ใต้
6. ระดับชั้นที่เปิดสอน  (1) ประถมศึกษา  (2) ประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3  
 (3) ประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6  (4) อื่น ๆ ระบุ.....
7. วุฒิการศึกษาสูงสุด  (1) อนุปริญญา  (2)ปริญญาตรี  
 ของท่าน  (3)ปริญญาโท  (4)ปริญญาเอก
8. ตำแหน่ง  (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา  (2) รอง/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ  
 (3) หัวหน้าฝ่าย  (4) ครู/อาจารย์ ผู้สอน
9. ประสบการณ์ทำงาน.....ปี
10. ประสบการณ์ด้านการบริหาร  (1) มีจำนวน..... ปี  (2) ไม่มี
11. สถานศึกษามีฝ่ายที่รับผิดชอบงานส่งเสริมด้านการวิจัยโดยตรงหรือไม่  
 (1) มี  (2) ไม่มี
12. ระยะเวลา 1 ปีการศึกษาที่ผ่านมาท่านได้รับการอบรม สัมมนาด้านการวิจัยจำนวนกี่ครั้ง  
 (1) ไม่เคย  (2) 1-2 ครั้ง  (3) 3-5 ครั้ง  
 (4) 6-8 ครั้ง  (5) มากกว่า 8 ครั้ง

## ตอนที่ 2 ทักษะต่อการวิจัยในชั้นเรียน

1. บุคลากรในสถานศึกษาของท่านเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนระดับใด  
 (1) น้อยที่สุด  (2) น้อย  (3) ปานกลาง  
 (4) มาก  (5) มากที่สุด
2. ทรัพยากรในการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนมีความพร้อมมากน้อยเพียงใด  
 (1) น้อยที่สุด  (2) น้อย  (3) ปานกลาง  
 (4) มาก  (5) มากที่สุด
3. การส่งเสริมการวิจัยของสถานศึกษาช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้  
 มากน้อยเพียงใด  
 (1) น้อยที่สุด  (2) น้อย  (3) ปานกลาง  
 (4) มาก  (5) มากที่สุด

4. สถานศึกษาของท่านสามารถนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติได้ในระดับใด

(1) น้อยที่สุด       (2) น้อย       (3) ปานกลาง

(4) มาก       (5) มากที่สุด

5. เขตพื้นที่การศึกษาช่วยส่งเสริมงานด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้ในระดับใด

(1) น้อยที่สุด       (2) น้อย       (3) ปานกลาง

(4) มาก       (5) มากที่สุด

6. ข้อความต่อไปนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านและการปฏิบัติในสถานศึกษาของท่านในระดับใด

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การวิจัยในชั้นเรียนต้องจัดทำในรูปแบบเอกสารวิชาการ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ตามรูปแบบของการวิจัยโดยทั่วไป					
2.	นโยบายวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาความสามารถของครู และการเลื่อนวิทยฐานะของครู					
3.	นโยบายวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา ได้กำหนดวิธีการ แนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การฝึกอบรม การจัดให้มีฝ่ายให้คำปรึกษา แนะนำการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างครูผู้นำทางการวิจัยเพื่อฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยในชั้นเรียนให้กับครูในโรงเรียน					
4.	เป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน และการพัฒนาผู้เรียน จากความตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายดังกล่าว ทำให้ท่านมีความพยายามและตั้งใจปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมาย					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.	ท่านได้พัฒนา ทักษะ ความสามารถด้านการวิจัย ให้มีคุณภาพ ตามนโยบายและแผนของสถานศึกษาที่กำหนดไว้					
6.	สถานศึกษาของท่านจัดวางระบบส่งเสริมสนับสนุน การวิจัยในชั้นเรียนได้ชัดเจน มีความเป็นรูปธรรม					
7.	การวิจัยในชั้นเรียนเป็นวัฒนธรรมการทำงานปกติของท่าน					
8.	ท่านต้องการพัฒนาความสามารถให้เป็นครูยุคใหม่ด้วยการทำวิจัย					
9.	ผู้เรียนควรได้รับการสอนที่มีคุณภาพดังนั้นจึงต้องพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการวิจัยในชั้นเรียน					
10.	ข้อจำกัดเรื่องเวลาไม่ใช่อุปสรรคสำคัญสำหรับการตั้งใจพัฒนางานและผู้เรียนด้วยการวิจัยในชั้นเรียน					
11.	ท่านเชื่อว่าท่านสามารถเรียนรู้และทำวิจัยในชั้นเรียนได้					
12.	ท่านเชื่อว่ากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจะช่วยพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของครู					
13.	ท่านเชื่อว่าผู้เรียนและโรงเรียนจะมีคุณภาพเพิ่มขึ้นเมื่อครูผู้สอนพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการวิจัย					

7. ท่านคิดว่านักเรียน ครู/อาจารย์ และสถานศึกษาได้รับประโยชน์จากการทำวิจัยในชั้นเรียน ระดับใด

กลุ่มได้รับประโยชน์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (81-100%)	มาก (61-80%)	ปานกลาง (41-60%)	น้อย (21-40%)	น้อยที่สุด (0-20%)
นักเรียน					
ครู/อาจารย์					
สถานศึกษา					

8. สถานศึกษาของท่านใช้เครื่องมือทางนโยบายต่อไปนี้เป็นขั้นตอนใด และมีความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติระดับใด โปรดให้คะแนนการนำเครื่องมือทางนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

0 = ไม่มีการนำเครื่องมือทางนโยบายไปปฏิบัติ

1 = วางแผนและกำหนดให้มีการปฏิบัติ

2 = เริ่มนำไปปฏิบัติ

3 = อยู่ระหว่างการนำไปปฏิบัติ

4 = นำไปปฏิบัติและมีการกำกับ ติดตาม ควบคุมผลการปฏิบัติ

5 = ประเมินผลการปฏิบัติและนำผลการประเมินไปปรับปรุงนโยบายและแผน

เครื่องมือนโยบาย	คะแนนการนำไปปฏิบัติ	ระดับความสำเร็จในการนำเครื่องมือนโยบายไปปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การศึกษาดูงาน						
2. การนิเทศชั้นเรียน						
3. การสัมมนาเชิงทฤษฎี						
4. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ						
5. การฝึกปฏิบัติวิจัยร่วมกันเป็นทีมในสถานศึกษา						
6. การสนทนา แลกเปลี่ยนประเด็นวิจัย การทำวิจัย และการใช้ประโยชน์วิจัย						



เครื่องมือนโยบาย	คะแนนการนำไปปฏิบัติ	ระดับความสำเร็จในการนำเครื่องมือนโยบายไปปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. การทำวิจัยร่วมกันโดยจัดให้ครูผู้นำทางการวิจัยประชุมปฏิบัติการทำวิจัย						
8. การขยายผลการวิจัยในชั้นเรียนให้ทั่วถึงทั้งสถานศึกษา รวมทั้งขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่น						
9. อื่น ๆ โปรดระบุ .....						

### ตอนที่ 3 การรับรู้ในกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าข้อความดังต่อไปนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านและการปฏิบัติในสถานศึกษาของท่านในระดับใด

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ผลของการวิจัยในชั้นเรียนทำให้สามารถแก้ปัญหาผู้เรียนได้ทันเวลา และตรงจุด					
2.	การวิจัยในชั้นเรียนมีคุณค่าต่อการเพิ่มศักยภาพความเป็นครูในวงการศึกษ					
3.	การวิจัยในชั้นเรียนเป็นสิ่งควรปฏิบัติและเป็นภารกิจสำคัญของผู้สอน					
4.	เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายวิจัยปฏิบัติในชั้นเรียนของสถานศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้					
5.	การวิจัยในชั้นเรียนดำเนินการควบคู่กับการจัดการเรียนการสอนของครู					
6.	สถานศึกษาให้คำแนะนำ ปรีกษา การทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างชัดเจน					

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.	บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายวิจัยในทิศทางเดียวกัน					
8.	สถานศึกษาโดยผู้บริหารชี้แจงให้เข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของนโยบาย รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามนโยบาย					
9.	สถานศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำ ฝึกอบรมให้ครูผู้สอนสามารถทำวิจัยในชั้นเรียน หรือนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้					
10.	สถานศึกษาเสริมสร้างสมรรถภาพการวิจัยของครูด้วยวิธีอันหลากหลาย เหมาะสมกับศักยภาพของครูในสถานศึกษา					
11.	สถานศึกษาร่วมมือกับเครือข่ายการวิจัยของหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษา					
12.	สถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายวิจัย และสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม					
13.	การปฏิบัติตามนโยบายหรือส่งเสริมให้นโยบายเกิดผลในทางปฏิบัติมีความสำคัญอย่างมากต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
14.	การปฏิบัติตามนโยบายวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					

<b>ตอนที่ 4 การจัดการและสมรรถนะขององค์กรในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ</b>
--

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาว่าข้อความดังต่อไปนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใด และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีมาตราส่วน 5 ระดับ ดังนี้

- |           |   |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | ข้อความตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับมากที่สุด                                 |
| 4 หมายถึง | ข้อความตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับมาก                                       |
| 3 หมายถึง | ข้อความตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับปานกลาง                                   |
| 2 หมายถึง | ข้อความตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับน้อย                                      |
| 1 หมายถึง | ข้อความตรงกับความคิดเห็นของท่านระดับน้อยที่สุดหรือไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน |

ข้อที่	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการและสมรรถนะขององค์กรในการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้ระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	สถานศึกษาของท่านจัดลำดับความสำคัญในการใช้งบประมาณเพื่อการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ					
2.	สถานศึกษาของท่านวางแผนงบประมาณเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ต้องการ					
3.	สถานศึกษาของท่านมีระบบกำกับ ติดตามการใช้งบประมาณเพื่อให้สามารถใช้งบประมาณได้คุ้มค่าตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ					
4.	บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการวิจัยในสถานศึกษาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดและบริหารจัดการงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.	สถานศึกษามีการให้รางวัล หรือ แรงจูงใจเพื่อสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน					

ข้อที่	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการและสมรรถนะขององค์กรในกรนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้ระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6.	สถานศึกษาส่งเสริมความสามารถของบุคลากรด้านวิจัยในชั้นเรียนด้วยการให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง					
7.	สถานศึกษาของท่านใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการกำหนดนโยบาย วางแผนด้านการวิจัย					
8.	สถานศึกษามีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจนโยบายและแนวทางปฏิบัติได้ถูกต้อง ตรงกัน					
9.	สถานศึกษาใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10.	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานตามนโยบาย					
11.	ท่านมีความรู้ด้านการวิจัยเพียงพอต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน					
12.	ท่านมีความสามารถในการบริหารจัดการงานวิจัยทำให้การนำนโยบายสู่ปฏิบัติบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
13.	กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาทำให้ความสามารถด้านการวิจัยของบุคลากรเพิ่มขึ้น					
14.	การกำหนดแผน และกลยุทธ์ที่ชัดเจน เหมาะสมของผู้บริหาร ทำให้มีการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ต้องการ					

ข้อที่	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการและสมรรถนะขององค์กรในกรนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในประเด็นต่อไปนี้ระดับใด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15.	สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของการบริหารงบประมาณและแผนอย่างเหมาะสม					
16.	แรงจูงใจ สนับสนุน จากผู้บริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาอบรมและตั้งใจปฏิบัติตามนโยบาย					
17.	การบริหารที่ม่งาน ระบบการประสานงานของสถานศึกษามีความเหมาะสมทำให้สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม					
18.	งบประมาณที่ใช้ในงานด้านการวิจัยในชั้นเรียนมีความเพียงพอ					
19.	สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนมีความเพียงพอ					
20.	บุคลากรของสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย มีจำนวนเพียงพอต่อการนำนโยบายสู่ปฏิบัติ					

ตอนที่ 5 ความต้องการจำเป็นของกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ
---

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนนี้เป็นการสอบถามการปฏิบัติจริง และการปฏิบัติที่ควรเป็นรวมทั้งสอบถามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงและผลลัพธ์ที่ควรเกิดขึ้นของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และโปรดตอบทุกข้อคำถาม

3. แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุดหรือไม่มี

## ตัวอย่างการตอบแบบสอบถามและการแปลความหมาย

ข้อ ที่	ข้อคำถาม	การปฏิบัติจริง					การปฏิบัติที่ควรเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
0	มีการวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาและนำไปกำหนดนโยบายได้อย่างเหมาะสม			✓			✓				

หมายความว่า มีการวิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาและนำไปกำหนดนโยบายได้ในระดับปานกลาง แต่เป็นเรื่องที่ควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด











<b>ตอนที่ 6 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ</b>
---

1. กรุณาเรียงลำดับปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญโดยการใส่หมายเลขหน้าข้อ (กรุณาเรียงลำดับทุกข้อ โดยเลข 1 หมายถึง เป็นปัญหามากที่สุด)

- (1) การขาดแคลนทรัพยากร (เงิน บุคลากร สื่อ)
- (2) การขาดความรู้และทักษะในการวิจัย
- (3) การขาดทักษะในการบริหารจัดการ
- (4) ความเข้าใจเป้าหมาย วิธีการปฏิบัติที่คลาดเคลื่อน
- (5) ความไม่ชัดเจน สับสน ของนโยบาย การตีความนโยบาย
- (6) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. กรุณาเรียงลำดับแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ควรให้ความสำคัญ

- (1) การพัฒนาทักษะการวิจัยของครู
- (2) การพัฒนาความสามารถทางการบริหารของผู้บริหาร
- (3) การสนับสนุนทรัพยากรด้านการวิจัย
- (4) การปรับปรุงนโยบายให้มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
- (5) การจัดระบบพัฒนาฝึกอบรมที่มีคุณภาพ
- (6) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง  
ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ จำแนกตามภาค

ความต้องการ จำเป็น	เหนือ (N=300)		ตะวันออก เฉียงเหนือ (N=247)		กลาง (N=229)		ใต้ (N=292)	
	PN <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PN <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PN <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PN <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. การวางแผน</b>	0.31	5	0.32	5	0.33	5	0.30	4
ข้อ 1.1	0.40		0.40		0.40		0.43	
ข้อ 1.2	0.30		0.37		0.34		0.31	
ข้อ 1.3	0.25		0.25		0.27		0.24	
ข้อ 1.4	0.31		0.32		0.31		0.27	
ข้อ 1.5	0.30		0.29		0.32		0.27	
<b>2. การจัดสรร ทรัพยากร</b>	0.46	4	0.47	1	0.39	4	0.46	3
ข้อ 2.1	0.29		0.28		0.29		0.34	
ข้อ 2.2	0.29		0.30		0.27		0.29	
ข้อ 2.3	0.44		0.49		0.36		0.43	
ข้อ 2.4	0.64	(2)	0.67	(1)	0.54	(3)	0.62	(2)
ข้อ 2.5	0.65	(1)	0.66	(2)	0.52	(4)	0.64	(1)
<b>3. การพัฒนา บุคลากร/ ฝึกอบรม</b>	0.51	3	0.46	2	0.49	2	0.47	2
ข้อ 3.1	0.44		0.40		0.42		0.42	
ข้อ 3.2	0.45		0.37		0.41		0.38	
ข้อ 3.3	0.53	(9)	0.48		0.50	(6)	0.49	
ข้อ 3.4	0.60	(3)	0.60	(3)	0.61	(1)	0.54	(5)
ข้อ 3.5	0.54	(8)	0.49		0.52	(4)	0.51	(7)
<b>4. การนำกลยุทธ์ สู่การปฏิบัติ</b>	0.52	2	0.45	3	0.48	3	0.49	1
ข้อ 4.1	0.46		0.42		0.45		0.42	
ข้อ 4.2	0.48		0.43		0.49		0.44	
ข้อ 4.3	0.56	(6)	0.50	(4)	0.46		0.58	(3)

ความต้องการ จำเป็น	เหนือ (N=300)		ตะวันออก เฉียงเหนือ (N=247)		กลาง (N=229)		ใต้ (N=292)	
	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
ข้อ 4.4	0.59	(4)	0.49		0.56	(2)	0.57	(4)
ข้อ 4.5	0.52	(10)	0.46		0.48		0.50	(8)
<b>5. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล</b>	<b>0.54</b>	<b>1</b>	<b>0.41</b>	<b>4</b>	<b>0.50</b>	<b>1</b>	<b>0.47</b>	<b>2</b>
ข้อ 5.1	0.54	(8)	0.43		0.52	(4)	0.52	(6)
ข้อ 5.2	0.57	(5)	0.43		0.51	(5)	0.50	(8)
ข้อ 5.3	0.52	(10)	0.40		0.48		0.42	
ข้อ 5.4	0.55	(7)	0.45		0.52	(4)	0.47	
ข้อ 5.5	0.51	(11)	0.38		0.45		0.43	

ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ จำแนกตามภาค

ความต้องการ จำเป็น	เหนือ (N=298)		ตะวันออก เฉียงเหนือ (N=248)		กลาง (N=229)		ใต้ (N=289)	
	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. นักเรียน</b>	0.37	2	0.36	1	0.41	1	0.36	2
ข้อ 1.1	0.39	(4)	0.39	(2)	0.44	(3)	0.38	(3)
ข้อ 1.2	0.34	(8)	0.38	(3)	0.38	(7)	0.34	(7)
ข้อ 1.3	0.37	(5)	0.36	(4)	0.40	(6)	0.36	(5)
ข้อ 1.4	0.40	(3)	0.36	(4)	0.44	(3)	0.39	(2)
ข้อ 1.5	0.35	(7)	0.29		0.38	(7)	0.35	(6)
<b>2. ครู/อาจารย์</b>	0.40	1	0.36	1	0.40	2	0.38	1
ข้อ 2.1	0.37	(5)	0.30	(8)	0.45	(2)	0.35	(6)
ข้อ 2.2	0.39	(4)	0.35	(5)	0.44	(3)	0.39	(2)
ข้อ 2.3	0.34	(8)	0.30	(8)	0.41	(5)	0.31	(10)
ข้อ 2.4	0.36	(6)	0.36	(4)	0.43	(4)	0.34	(7)
ข้อ 2.5	0.56	(1)	0.49	(1)	0.52	(1)	0.53	(1)
<b>3. สถานศึกษา</b>	0.37	2	0.30	2	0.38	3	0.35	3
ข้อ 3.1	0.34	(8)	0.31	(7)	0.40	(6)	0.33	(9)
ข้อ 3.2	0.35	(7)	0.28		0.36	(9)	0.34	(8)
ข้อ 3.3	0.35	(7)	0.29		0.37	(9)	0.34	(8)
ข้อ 3.4	0.41	(2)	0.34	(6)	0.40	(6)	0.37	(4)
ข้อ 3.5	0.39	(4)	0.30	(8)	0.41	(5)	0.37	(4)

ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ จำแนกตามเขตพื้นที่

ความต้องการจำเป็น	ประถมศึกษา (N=762)		มัธยมศึกษา (N=302)	
	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. การวางแผน</b>	0.30	4	0.34	4
ข้อ 1.1	0.40		0.44	
ข้อ 1.2	0.31		0.37	
ข้อ 1.3	0.25		0.26	
ข้อ 1.4	0.29		0.32	
ข้อ 1.5	0.27		0.35	
<b>2. การจัดสรรทรัพยากร</b>	0.46	3	0.40	3
ข้อ 2.1	0.30		0.30	
ข้อ 2.2	0.29		0.28	
ข้อ 2.3	0.46		0.36	
ข้อ 2.4	0.65	(1)	0.54	(6)
ข้อ 2.5	0.64	(2)	0.58	(3)
<b>3. การพัฒนาบุคลากร/ ฝึกอบรม</b>	0.47	2	0.52	2
ข้อ 3.1	0.40		0.47	
ข้อ 3.2	0.39		0.43	
ข้อ 3.3	0.48		0.57	(4)
ข้อ 3.4	0.57	(3)	0.63	(1)
ข้อ 3.5	0.52	(5)	0.52	(8)
<b>4. การนำกลยุทธ์ สู่การปฏิบัติ</b>	0.48	1	0.52	2
ข้อ 4.1	0.44		0.44	
ข้อ 4.2	0.44		0.50	(10)
ข้อ 4.3	0.52	(5)	0.56	(5)
ข้อ 4.4	0.53	(4)	0.61	(2)
ข้อ 4.5	0.48		0.53	(7)



ความต้องการจำเป็น	ประถมศึกษา (N=762)		มัธยมศึกษา (N=302)	
	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
5. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล	0.46	3	0.54	1
ข้อ 5.1	0.49		0.56	(5)
ข้อ 5.2	0.48		0.57	(4)
ข้อ 5.3	0.44		0.51	(9)
ข้อ 5.4	0.47		0.58	(3)
ข้อ 5.5	0.43		0.49	

ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ จำแนกตามเขตพื้นที่

ความต้องการจำเป็น	ประถมศึกษา (N=762)		มัธยมศึกษา (N=301)	
	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. นักเรียน</b>	0.36	2	0.42	1
ข้อ 1.1	0.38	(3)	0.46	(3)
ข้อ 1.2	0.34	(6)	0.41	(8)
ข้อ 1.3	0.36	(4)	0.41	(8)
ข้อ 1.4	0.38	(3)	0.45	(4)
ข้อ 1.5	0.33	(7)	0.37	(10)
<b>2. ครู/อาจารย์</b>	0.38	1	0.45	3
ข้อ 2.1	0.35	(5)	0.41	(8)
ข้อ 2.2	0.39	(2)	0.40	(9)
ข้อ 2.3	0.31	(8)	0.40	(9)
ข้อ 2.4	0.35	(5)	0.43	(6)
ข้อ 2.5	0.50	(1)	0.59	(1)
<b>3. สถานศึกษา</b>	0.32	3	0.43	2
ข้อ 3.1	0.31	(8)	0.42	(7)
ข้อ 3.2	0.30	(9)	0.40	(9)
ข้อ 3.3	0.31	(8)	0.40	(9)
ข้อ 3.4	0.36	(4)	0.44	(5)
ข้อ 3.5	0.33	(7)	0.47	(2)

ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความต้องการ จำเป็น	ขนาดเล็ก (N=469)		ขนาดกลาง (N=348)		ขนาดเล็ก (N=243)	
	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. การวางแผน</b>	0.29	4	0.34	5	0.33	4
ข้อ 1.1	0.38		0.40		0.47	
ข้อ 1.2	0.31		0.35		0.33	
ข้อ 1.3	0.24		0.28		0.24	
ข้อ 1.4	0.28		0.33		0.30	
ข้อ 1.5	0.25		0.34		0.31	
<b>2. การจัดสรร ทรัพยากร</b>	0.43	2	0.50	4	0.40	3
ข้อ 2.1	0.28		0.33		0.30	
ข้อ 2.2	0.28		0.31		0.25	
ข้อ 2.3	0.45		0.46		0.37	
ข้อ 2.4	0.58	(2)	0.71	(1)	0.56	(3)
ข้อ 2.5	0.59	(1)	0.70	(2)	0.58	(2)
<b>3. การพัฒนา บุคลากร/ฝึกอบรม</b>	0.43	2	0.53	3	0.53	1
ข้อ 3.1	0.37		0.47		0.46	
ข้อ 3.2	0.36		0.44		0.44	
ข้อ 3.3	0.41		0.58	(6)	0.58	(2)
ข้อ 3.4	0.53	(3)	0.60	(4)	0.68	(1)
ข้อ 3.5	0.48		0.57	(7)	0.50	(6)
<b>4. การนำกลยุทธ์ สู่การปฏิบัติ</b>	0.44	1	0.55	1	0.50	2
ข้อ 4.1	0.40		0.50	(12)	0.41	
ข้อ 4.2	0.43		0.48		0.49	
ข้อ 4.3	0.50	(4)	0.59	(5)	0.52	(5)
ข้อ 4.4	0.48		0.64	(3)	0.58	(2)

ความต้องการ จำเป็น	ขนาดเล็ก (N=469)		ขนาดกลาง (N=348)		ขนาดเล็ก (N=243)	
	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
ข้อ 4.5	0.41		0.56	(8)	0.55	(4)
<b>5. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล</b>	0.41	3	0.54	2	0.53	1
ข้อ 5.1	0.44		0.56	(8)	0.55	(4)
ข้อ 5.2	0.44		0.55	(9)	0.56	(3)
ข้อ 5.3	0.38		0.54	(10)	0.50	(6)
ข้อ 5.4	0.43		0.56	(8)	0.56	(3)
ข้อ 5.5	0.38		0.51	(11)	0.48	

ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความต้องการจำเป็น	ขนาดเล็ก (N=469)		ขนาดกลาง (N=353)		ขนาดเล็ก (N=240)	
	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. นักเรียน</b>	0.34	2	0.42	2	0.36	3
ข้อ 1.1	0.37	(2)	0.45	(2)	0.40	(7)
ข้อ 1.2	0.33	(5)	0.40	(7)	0.36	(11)
ข้อ 1.3	0.34	(4)	0.43	(4)	0.35	(12)
ข้อ 1.4	0.37	(2)	0.44	(3)	0.40	(7)
ข้อ 1.5	0.32	(6)	0.39	(8)	0.33	(13)
<b>2. ครู/อาจารย์</b>	0.35	3	0.43	3	0.45	1
ข้อ 2.1	0.32	(6)	0.42	(5)	0.39	(8)
ข้อ 2.2	0.36	(3)	0.41	(6)	0.42	(5)
ข้อ 2.3	0.29	(9)	0.35	(11)	0.41	(6)
ข้อ 2.4	0.32	(6)	0.40	(7)	0.43	(4)
ข้อ 2.5	0.48	(1)	0.55	(1)	0.59	(1)
<b>3. สถานศึกษา</b>	0.30	1	0.38	1	0.40	2
ข้อ 3.1	0.29	(9)	0.39	(8)	0.38	(9)
ข้อ 3.2	0.30	(8)	0.36	(10)	0.36	(11)
ข้อ 3.3	0.29	(9)	0.38	(9)	0.37	(10)
ข้อ 3.4	0.32	(6)	0.42	(5)	0.44	(3)
ข้อ 3.5	0.31	(7)	0.39	(8)	0.46	(2)

ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ จำแนกตามตำแหน่ง

ความต้องการจำเป็น	ผู้บริหาร โรงเรียน (N=214)		ครู/อาจารย์ (N=838)	
	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. การวางแผน</b>	0.26	5	0.32	4
ข้อ 1.1	0.38		0.41	
ข้อ 1.2	0.23		0.35	
ข้อ 1.3	0.19		0.27	
ข้อ 1.4	0.26		0.31	
ข้อ 1.5	0.25		0.30	
<b>2. การจัดสรรทรัพยากร</b>	0.36	4	0.46	3
ข้อ 2.1	0.22		0.32	
ข้อ 2.2	0.24		0.30	
ข้อ 2.3	0.38		0.44	
ข้อ 2.4	0.48		0.65	(1)
ข้อ 2.5	0.52	(2)	0.65	(1)
<b>3. การพัฒนาบุคลากร/ ฝึกอบรม</b>	0.44	1	0.49	2
ข้อ 3.1	0.37		0.43	
ข้อ 3.2	0.40		0.40	
ข้อ 3.3	0.41		0.53	(5)
ข้อ 3.4	0.55	(1)	0.60	(2)
ข้อ 3.5	0.45		0.53	(5)
<b>4. การนำกลยุทธ์สู่การ ปฏิบัติ</b>	0.43	2	0.50	1
ข้อ 4.1	0.38		0.45	
ข้อ 4.2	0.42		0.47	
ข้อ 4.3	0.47		0.55	(4)
ข้อ 4.4	0.48		0.57	(3)

ความต้องการจำเป็น	ผู้บริหาร โรงเรียน (N=214)		ครู/อาจารย์ (N=838)	
	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
ข้อ 4.5	0.42		0.51	(7)
<b>5. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล</b>	<b>0.40</b>	<b>3</b>	<b>0.50</b>	<b>1</b>
ข้อ 5.1	0.45		0.52	(6)
ข้อ 5.2	0.43		0.53	(5)
ข้อ 5.3	0.37		0.48	
ข้อ 5.4	0.43		0.52	(6)
ข้อ 5.5	0.34		0.48	

ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ จำแนกตามตำแหน่ง

ความต้องการจำเป็น	ผู้บริหาร โรงเรียน (N=216)		ครู/อาจารย์ (N=837)	
	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>Modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. นักเรียน</b>	<b>0.39</b>	<b>3</b>	<b>0.36</b>	<b>2</b>
ข้อ 1.1	0.41	(6)	0.39	(2)
ข้อ 1.2	0.39	(7)	0.35	(6)
ข้อ 1.3	0.39	(7)	0.36	(5)
ข้อ 1.4	0.42	(5)	0.39	(2)
ข้อ 1.5	0.37	(9)	0.33	(8)
<b>2. ครู/อาจารย์</b>	<b>0.49</b>	<b>1</b>	<b>0.37</b>	<b>1</b>
ข้อ 2.1	0.46	(4)	0.34	(7)
ข้อ 2.2	0.47	(3)	0.37	(4)
ข้อ 2.3	0.41	(6)	0.32	(9)
ข้อ 2.4	0.49	(2)	0.34	(7)
ข้อ 2.5	0.64	(1)	0.50	(1)
<b>3. สถานศึกษา</b>	<b>0.36</b>	<b>2</b>	<b>0.35</b>	<b>3</b>
ข้อ 3.1	0.38	(8)	0.33	(8)
ข้อ 3.2	0.34	(10)	0.33	(8)
ข้อ 3.3	0.33	(11)	0.34	(7)
ข้อ 3.4	0.38	(8)	0.38	(3)
ข้อ 3.5	0.38	(8)	0.37	(4)



ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความต้องการ จำเป็น	1-10 ปี (N=100)		11-20 ปี (N=152)		21-30 ปี (N=388)		31-40 ปี (N=413)	
	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. การวางแผน</b>	0.35	5	0.31	4	0.34	4	0.28	4
ข้อ 1.1	0.40		0.42		0.43		0.38	
ข้อ 1.2	0.34		0.31		0.36		0.30	
ข้อ 1.3	0.30		0.25		0.27		0.23	
ข้อ 1.4	0.33		0.30		0.34		0.26	
ข้อ 1.5	0.37		0.27		0.32		0.25	
<b>2. การจัดสรรทรัพยากร</b>	0.48	2	0.50	3	0.49	3	0.38	3
ข้อ 2.1	0.33		0.30		0.33		0.27	
ข้อ 2.2	0.31		0.30		0.31		0.25	
ข้อ 2.3	0.45		0.45		0.50	(10)	0.36	
ข้อ 2.4	0.62	(2)	0.78	(1)	0.69	(1)	0.50	(3)
ข้อ 2.5	0.69	(1)	0.74	(2)	0.66	(3)	0.53	(1)
<b>3. การพัฒนาบุคลากร/ฝึกอบรม</b>	0.49	1	0.50	3	0.53	2	0.44	1
ข้อ 3.1	0.45		0.46		0.43		0.39	
ข้อ 3.2	0.41		0.43		0.41		0.38	
ข้อ 3.3	0.52	(5)	0.53	(7)	0.56	(7)	0.45	
ข้อ 3.4	0.57	(3)	0.54	(6)	0.68	(2)	0.53	(1)
ข้อ 3.5	0.54	(4)	0.56	(4)	0.57	(6)	0.46	
<b>4. การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ</b>	0.41	4	0.55	1	0.55	1	0.44	1
ข้อ 4.1	0.42		0.52	(8)	0.49		0.37	
ข้อ 4.2	0.37		0.54	(6)	0.50	(10)	0.42	
ข้อ 4.3	0.41		0.60	(3)	0.58	(5)	0.50	(3)

ความต้องการ จำเป็น	1-10 ปี (N=100)		11-20 ปี (N=152)		21-30 ปี (N=388)		31-40 ปี (N=413)	
	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
ข้อ 4.4	0.41		0.60	(3)	0.63	(4)	0.51	(1)
ข้อ 4.5	0.41		0.55	(5)	0.56	(7)	0.44	
<b>5. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล</b>	<b>0.45</b>	<b>3</b>	<b>0.53</b>	<b>2</b>	<b>0.53</b>	<b>2</b>	<b>0.43</b>	<b>2</b>
ข้อ 5.1	0.48		0.56	(4)	0.57	(6)	0.44	
ข้อ 5.2	0.47		0.55	(5)	0.54	(8)	0.47	
ข้อ 5.3	0.43		0.51	(9)	0.50	(10)	0.42	
ข้อ 5.4	0.45		0.52	(8)	0.57	(6)	0.45	
ข้อ 5.5	0.43		0.50	(10)	0.51	(9)	0.38	

ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ความต้องการจำเป็น	1-10 ปี (N=99)		11-20 ปี (N=154)		21-30 ปี (N=389)		31-40 ปี (N=410)	
	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. นักเรียน</b>	0.37	1	0.35	2	0.40	2	0.35	2
ข้อ 1.1	0.40	(2)	0.38	(3)	0.43	(3)	0.37	(4)
ข้อ 1.2	0.39	(3)	0.34	(6)	0.39	(7)	0.34	(7)
ข้อ 1.3	0.38	(4)	0.37	(4)	0.39	(7)	0.35	(6)
ข้อ 1.4	0.39	(3)	0.35	(5)	0.44	(2)	0.38	(3)
ข้อ 1.5	0.29		0.32	(8)	0.38	(8)	0.32	(9)
<b>2. ครู/อาจารย์</b>	0.36	2	0.37	1	0.44	1	0.38	1
ข้อ 2.1	0.38	(4)	0.34	(6)	0.40	(6)	0.35	(6)
ข้อ 2.2	0.36	(5)	0.39	(2)	0.41	(5)	0.39	(2)
ข้อ 2.3	0.33	(7)	0.28		0.37	(9)	0.33	(9)
ข้อ 2.4	0.35	(6)	0.31	(9)	0.41	(5)	0.36	(5)
ข้อ 2.5	0.41	(1)	0.54	(1)	0.60	(1)	0.48	(1)
<b>3. สถานศึกษา</b>	0.33	3	0.33	3	0.40	2	0.33	3
ข้อ 3.1	0.29		0.30	(10)	0.39	(7)	0.34	(7)
ข้อ 3.2	0.33	(7)	0.33	(7)	0.37	(9)	0.30	(10)
ข้อ 3.3	0.32	(8)	0.35	(5)	0.39	(7)	0.30	(10)
ข้อ 3.4	0.36	(5)	0.34	(6)	0.44	(2)	0.35	(6)
ข้อ 3.5	0.33	(7)	0.32	(8)	0.42	(4)	0.35	(6)

ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ จำแนกตามประสบการณ์บริหาร

ความต้องการ จำเป็น	ไม่มี (N=772)		1-10 ปี (N=124)		11-20 ปี (N=92)		21 ปีขึ้นไป (N= 63)	
	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sup>modified</sup>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. การวางแผน</b>	0.33	4	0.29	4	0.27	4	0.20	4
ข้อ 1.1	0.41		0.41		0.41		0.30	
ข้อ 1.2	0.35		0.30		0.25		0.17	
ข้อ 1.3	0.27		0.22		0.17		0.18	
ข้อ 1.4	0.31		0.28		0.25		0.18	
ข้อ 1.5	0.30		0.26		0.28		0.18	
<b>2. การจัดสรรทรัพยากร</b>	0.47	3	0.37	3	0.38	3	0.34	3
ข้อ 2.1	0.32		0.24		0.25		0.18	
ข้อ 2.2	0.30		0.28		0.23		0.18	
ข้อ 2.3	0.45		0.35		0.40		0.32	
ข้อ 2.4	0.66	(1)	0.45		0.51	(1)	0.53	(2)
ข้อ 2.5	0.66	(1)	0.51	(3)	0.51	(1)	0.47	
<b>3. การพัฒนาบุคลากร / ฝึกอบรม</b>	0.50	2	0.46	2	0.43	1	0.39	2
ข้อ 3.1	0.43		0.36		0.39		0.36	
ข้อ 3.2	0.40		0.40		0.41		0.35	
ข้อ 3.3	0.54	(5)	0.46		0.39		0.32	
ข้อ 3.4	0.60	(2)	0.59	(1)	0.49		0.55	(1)
ข้อ 3.5	0.54	(5)	0.48		0.44		0.40	
<b>4. การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ</b>	0.51	1	0.46	2	0.43	1	0.39	2
ข้อ 4.1	0.46		0.39		0.35		0.33	
ข้อ 4.2	0.47		0.47		0.36		0.41	
ข้อ 4.3	0.55	(4)	0.52	(2)	0.49		0.41	

ความต้องการ จำเป็น	ไม่มี (N=772)		1-10 ปี (N=124)		11-20 ปี (N=92)		21 ปีขึ้นไป (N= 63)	
	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
ข้อ 4.4	0.58	(3)	0.52	(2)	0.51	(1)	0.40	
ข้อ 4.5	0.51	(7)	0.44		0.44		0.42	
<b>5. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล</b>	<b>0.50</b>	<b>2</b>	<b>0.47</b>	<b>1</b>	<b>0.40</b>	<b>2</b>	<b>0.31</b>	<b>1</b>
ข้อ 5.1	0.53	(6)	0.51	(3)	0.45		0.34	
ข้อ 5.2	0.53	(6)	0.50	(4)	0.42		0.30	
ข้อ 5.3	0.48		0.44		0.34		0.32	
ข้อ 5.4	0.51	(7)	0.51	(3)	0.46		0.35	
ข้อ 5.5	0.48		0.40		0.35		0.26	

ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ จำแนกตามประสบการณ์บริหาร

ความต้องการจำเป็น	ไม่มี (N=770)		1-10 ปี (N=125)		11-20 ปี (N=94)		21 ปีขึ้นไป (N= 63)	
	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ	PNI <sub>modified</sub>	ลำดับความสำคัญ
<b>1. นักเรียน</b>	0.36	2	0.40	2	0.40	3	0.36	2
ข้อ 1.1	0.39	(2)	0.44	(2)	0.40	(9)	0.40	(5)
ข้อ 1.2	0.35	(5)	0.40	(3)	0.41	(8)	0.34	(9)
ข้อ 1.3	0.36	(4)	0.39	(4)	0.36	(12)	0.37	(7)
ข้อ 1.4	0.39	(2)	0.40	(3)	0.45	(5)	0.38	(6)
ข้อ 1.5	0.33	(7)	0.40	(3)	0.37	(11)	0.31	(11)
<b>2. ครู/อาจารย์</b>	0.37	1	0.45	1	0.50	1	0.42	1
ข้อ 2.1	0.34	(6)	0.39	(4)	0.47	(3)	0.41	(4)
ข้อ 2.2	0.38	(3)	0.40	(3)	0.46	(4)	0.45	(2)
ข้อ 2.3	0.31	(9)	0.39	(4)	0.44	(6)	0.32	(10)
ข้อ 2.4	0.34	(6)	0.40	(3)	0.50	(2)	0.43	(3)
ข้อ 2.5	0.49	(1)	0.67	(1)	0.63	(1)	0.50	(1)
<b>3. สถานศึกษา</b>	0.34	3	0.35	3	0.42	23	0.31	3
ข้อ 3.1	0.33	(7)	0.34	(7)	0.47	(3)	0.28	
ข้อ 3.2	0.32	(8)	0.35	(6)	0.39	(10)	0.25	
ข้อ 3.3	0.34	(6)	0.33	(8)	0.36	(12)	0.29	
ข้อ 3.4	0.38	(3)	0.36	(5)	0.43	(7)	0.36	(8)
ข้อ 3.5	0.36	(6)	0.36	(5)	0.45	(5)	0.36	(8)

**ภาคผนวก จ**  
**รายชื่อโรงเรียนที่เก็บรวบรวมข้อมูล**

## รายชื่อโรงเรียนที่เก็บรวบรวมข้อมูลในภาคเหนือ

- |                         |                            |
|-------------------------|----------------------------|
| 1. ร.ร.กาวิละเชียงใหม่  | 27. ร.ร.บ้านหนองโค้ง       |
| 2. ร.ร.บ้านพระนอน       | 28. ร.ร.บ้านท่าหลุกสันทราย |
| 3. ร.ร.บ้านโป่งน้อย     | 29. ร.ร.เขตวันหนองหมู      |
| 4. ร.ร.ยุพราชวิทยาลัย   | 30. ร.ร.วัดเหมืองง่า       |
| 5. ร.ร.วัดช่วงสิงห์     | 31. ร.ร.อนุบาลเมืองลำพูน   |
| 6. ร.ร.บ้านป่าดิว       | 32. ร.ร.วัดช่างเคียน       |
| 7. ร.ร.บ้านสันกำแพง     | 33. ร.ร.บ้านทุ่งโป่ง       |
| 8. ร.ร.วัดเจ็ดยอด       | 34. ร.ร.วัดป่าตาล          |
| 9. ร.ร.คำเที่ยงอนุสรณ์  | 35. ร.ร.บ้านหนองช้าง       |
| 10. ร.ร.มูลนิธิมหาธาตุ  | 36. ร.ร.วัดบ้านโฮ่ง        |
| 11. ร.ร.อนุบาลเชียงใหม่ | 37. ร.ร.บ้านแม่ใจ          |
| 12. ร.ร.วัดมโนทัยพยับ   | 38. ร.ร.วัดสันโค้ง         |
| 13. ร.ร.บ้านโป่งแยงใน   | 39. ร.ร.วัดบ้านหลุก        |
| 14. ร.ร.วัดเจ็ดยอด      | 40. ร.ร.บ้านกอสาลี         |
| 15. ร.ร.สันตะยอม        | 41. ร.ร.บ้านศรีสุพรรณ      |
| 16. ร.ร.วัดสวนดอก       | 42. ร.ร.บ้านดอนแก้ว        |
| 17. ร.ร.หอพระวิทยาลัย   | 43. ร.ร.วัดบัวศรีบัว       |
| 18. ร.ร.พุทธิโคก        | 44. ร.ร.สันป่าตองวิทยาคม   |
| 19. ร.ร.บ้านต้นผึ้ง     | 45. ร.ร.บ้านแซว            |
| 20. ร.ร.บ้านหัวริน      | 46. ร.ร.สันกำแพง           |
| 21. ร.ร.บ้านข้าวแคว     | 47. ร.ร.อนุบาลลำพูน        |
| 22. ร.ร.สันทรายหลวง     | 48. ร.ร.สันกำแพงคณาอนุสรณ์ |
| 23. ร.ร.บ้านทุ่งเสี้ยว  | 49. ร.ร.วัดทรายมูล         |
| 24. ร.ร.วัดร่องวัวแดง   | 50. ร.ร.บ้านแป้น           |
| 25. ร.ร.บ้านป่าแก       | 51. ร.ร.วัดดอนจั่น         |
| 26. ร.ร.วัดห้วยม้าแก้ว  | 52. ร.ร.บ้านขอนแก่น        |



## รายชื่อโรงเรียนที่เก็บรวบรวมข้อมูลในภาคกลาง

- |  |   |
|--|---|
| 1. ร.ร.วัดกลางเกร็ด                      | 27. ร.ร.ราชวินิตมัธยม                         |
| 2. ร.ร.วัดบางบัวทอง                      | 28. ร.ร.วัดสลักเหนือ                          |
| 3. ร.ร.สีกัน                             | 29. ร.ร.กุนนทรีจุฬารามวิทยา                   |
| 4. ร.ร.บดินทร์เดชา 2                     | 30. ร.ร.มัธยมวัดมกุฏกษัตริย์                  |
| 5. ร.ร.สตรีศรีบูรพาเพ็ญ                  | 31. ร.ร.วัดราชาธิวาส                          |
| 6. ร.ร.สตรีวิทยา                         | 32. ร.ร.วัดบ่อ(เนินทิวทยา)                    |
| 7. ร.ร.ศรีบุญยานนท์                      | 33. ร.ร.วัดปากน้ำวิทยาคม                      |
| 8. ร.ร.วัดสนามนาบุญ                      | 34. ร.ร.วัดเขมาภิรตาราม                       |
| 9. ร.ร.ศรีอยุธยา                         | 35. ร.ร.พระตำหนักสวนกุหลาบ                    |
| 10. ร.ร.เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา    | 36. ร.ร.สตรีนนทบุรีบางใหญ่                    |
| 11. ร.ร.วัดบวรนิเวศ                      | 37. ร.ร.ผาสุกมณีจักร                          |
| 12. ร.ร.ราชฎรีนิยม                       | 38. ร.ร.มัธยมวัดดุสิตาราม                     |
| 13. ร.ร.วัดศาลีโขภิตาราม                 | 39. ร.ร.ชินนรวิทย์าลัย                        |
| 14. ร.ร.วัดพระเงิน                       | 40. ร.ร.เตรียมอุดมศึกษา                       |
| 15. ร.ร.สายน้ำผึ้ง                       | 41. ร.ร.เทพศิรินทร์นนทบุรี                    |
| 16. ร.ร.วัดปากน้ำ                        | 42. ร.ร.นวมิตราชนูทิศเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า |
| 17. ร.ร.ดอนเมืองจตุรจินดา                | 43. ร.ร.สตรีวัดระฆัง                          |
| 18. ร.ร.บางบัวทอง                        | 44. ร.ร.สวนกุหลาบวิทยาลัย                     |
| 19. ร.ร.มัธยมวัดดาวคอง                   | 45. ร.ร.นวมิตราชนูทิศกรุงเทพมหานคร            |
| 20. ร.ร.เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า นนทบุรี | 46. ร.ร.วัดสุทธิวาราม                         |
| 21. ร.ร.โยธินบูรณะ                       | 47. ร.ร.รุ่งเรืองวิทยา                        |
| 22. ร.ร.วัดบวรมงคล                       | 48. ร.ร.วัดโพธิ์บ้านอ้อย                      |
| 23. ร.ร.ปากเกร็ด                         | 49. ร.ร.เทพศิรินทร์                           |
| 24. ร.ร.สามัคคีวิทยา                     | 50. ร.ร.บดินทร์เดชา(สิงห์ สิงหเสนี)           |
| 25. ร.ร.วิมุตยารามพิทยากร                | 51. ร.ร.นนทบุรีพิทยาคม                        |
| 26. ร.ร.เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า         |   |

รายชื่อโรงเรียนที่เก็บรวบรวมข้อมูลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- |                                 |                                 |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. ร.ร.บ้านห้วยชะยุ้ง           | 29. ร.ร.บ้านนาคูน               |
| 2. ร.ร.บ้านแคกลางหงษ์           | 30. ร.ร.บ้านสวนมอนไคร่ปูนวังหิน |
| 3. ร.ร.บ้านสะอาด                | 31. ร.ร.บ้านคูเมือง             |
| 4. ร.ร.บ้านหนองสองห้อง          | 32. ร.ร.บ้านกาผา                |
| 5. ร.ร.บ้านดอนคู่ครูราษฎร์วิทยา | 33. ร.ร.บ้านกระโสบ              |
| 6. ร.ร.บ้านบึงเนียมบึงไคร่ปูน   | 34. ร.ร.บ้านก้านเหล็ก           |
| 7. ร.ร.เมืองอุบล                | 35. ร.ร.วัดท่าวังหิน            |
| 8. ร.ร.บ้านคำขวาง               | 36. ร.ร.บ้านดงบัง               |
| 9. ร.ร.ไทยรัฐวิทยา              | 37. ร.ร.บ้านโนนบ่อหวายดินดำ     |
| 10. ร.ร.อนุบาลขอนแก่น           | 38. ร.ร.บ้านเต่านอ              |
| 11. ร.ร.บ้านห้องชัน             | 39. ร.ร.บ้านดอนยาง              |
| 12. ร.ร.บ้านหนองหญ้า            | 40. ร.ร.วารินชำราบ              |
| 13. ร.ร.บ้านหนองเต่า            | 41. ร.ร.บ้านทุ่ม                |
| 14. ร.ร.บ้านท่าบ่อ              | 42. ร.ร.สุนารัฐวิทยา            |
| 15. ร.ร.สี่ค้ำหาญวารินชำราบ     | 43. ร.ร.สุขานารี                |
| 16. ร.ร.บ้านดอนหันวิทยาสาร      | 44. ร.ร.ชุมชนบ้านท่าพระ         |
| 17. ร.ร.บ้านโคกพันโปง           | 45. ร.ร.บ้านหนองปลาปาก          |
| 18. ร.ร.บ้านโคกสีวิทยาเสริม     | 46. ร.ร.บ้านคูเต่า              |
| 19. ร.ร.บ้านเลิง                | 47. ร.ร.ราชสีมาวิทยาลัย 2       |
| 20. ร.ร.บ้านทองหลาง             | 48. ร.ร.บ้านหนองคูทรายมูล       |
| 21. ร.ร.ประชาสามัคคี            | 49. ร.ร.มหิศราธิปัตย์           |
| 22. ร.ร.ชุมชนบ้านพรหมนิมิต      | 50. ร.ร.ชลประทานสงเคราะห์       |
| 23. ร.ร.บ้านดอนชี               | 51. ร.ร.อนุบาลนครราชสีมา        |
| 24. ร.ร.บ้านโนนท่อน             | 52. ร.ร.วัดทุ่งสว่าง            |
| 25. ร.ร.บ้านดอกแป้น             | 53. ร.ร.บ้านหนองหัว             |
| 26. ร.ร.บ้านโนนม่วง             | 54. ร.ร.บ้านหนองบัวดีหมี        |
| 27. ร.ร.อุบลวิทยาคม             | 55. ร.ร.บ้านโนนเขวา             |
| 28. ร.ร.บ้านหนองกุงวิทยาการ     | 56. ร.ร.ราชประชานุเคราะห์       |

## รายชื่อโรงเรียนที่เก็บรวบรวมข้อมูลในภาคใต้

- |                                |                                     |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| 1. ร.ร.บ้านท่าไทร              | 32. ร.ร.วัดชัยธารามประดิษฐ์         |
| 2. ร.ร.บ้านทุ่งหวังโน          | 33. ร.ร.วัดสวนหมาก                  |
| 3. ร.ร.บ้านไร่                 | 34. ร.ร.วัดน้ำตก                    |
| 4. ร.ร.บ้านวังหรั่ง            | 35. ร.ร.ชุมชนใหม่                   |
| 5. ร.ร.วัดสามกอง               | 36. ร.ร.บ้านสะพานหิน                |
| 6. ร.ร.วัดท่าแช่               | 37. ร.ร.วัดพระอาสน์                 |
| 7. ร.ร.บ้านควน                 | 38. ร.ร.สวัสดีรัตนภูมิขุ            |
| 8. ร.ร.บ้านหนองนายขี้ย         | 39. ร.ร.นาโยงวิทยาคม                |
| 9. ร.ร.บ้านบางแพบ              | 40. ร.ร.หาดสำราญวิทยาคม             |
| 10. ร.ร.เสนาณรงค์              | 41. ร.ร.สภาราชนี 2                  |
| 11. ร.ร.บ้านบางบอน             | 42. ร.ร.วิเชียรมาตุ 3               |
| 12. ร.ร.บ้านหน้าควนหลัง        | 43. ร.ร.ย่านตาขาวรัฐชนูปถัมภ์       |
| 13. ร.ร.บ้านโปะหมอด            | 44. ร.ร.บ้านหนองเสม็ด               |
| 14. ร.ร.บ้านเกาะหมี่           | 45. ร.ร.บ้านคลองลู                  |
| 15. ร.ร.บ้านฉลุง               | 46. ร.ร.บ้านบางเตา                  |
| 16. ร.ร.วัดโคกสม               | 47. ร.ร.วัดสี่หาราชฎรัศรัธา         |
| 17. ร.ร.วัดหนูแร่              | 48. ร.ร.บ้านควนตู่กู                |
| 18. ร.ร.วัดควนล้งมิตรภาพที่ 11 | 49. ร.ร.บ้านน้ำราบ                  |
| 19. ร.ร.หาดใหญ่พิทยาคม         | 50. ร.ร.บ้านบางลึก สาขาบ้านทุ่งค่าย |
| 20. ร.ร.ศรีธรรมราชศึกษา        | 51. ร.ร.บ้านแหลม                    |
| 21. ร.ร.หาดใหญ่พิทยาคม         | 52. ร.ร.บ้านป่าเต                   |
| 22. ร.ร.หาดใหญ่รัฐประชาสรรค์   | 53. ร.ร.วัดเจริญร่มเมือง            |
| 23. ร.ร.หาดใหญ่วิทยาลัย2       | 54. ร.ร.บ้านทุ่งขี้เหล็ก            |
| 24. ร.ร.บ้านควนหัวช้าง         | 55. ร.ร.บ้านเขาไม้แก้ว              |
| 25. ร.ร.บ้านเขาหัวช้าง         | 56. ร.ร.บ้านบางค่างควา              |
| 26. ร.ร.บ้านคลองหลง            | 57. ร.ร.บ้านบางเนียน                |
| 27. ร.ร.บ้านคลองวัง            | 58. ร.ร.บ้านแสงวิมาน                |
| 28. ร.ร.วัดประทุมทวยการาม      | 59. ร.ร.วัดบางมะขาม                 |
| 29. ร.ร.บ้านบางฉาง             | 60. ร.ร.บ้านปากคลอง                 |
| 30. ร.ร.วัดจอมทอง              | 61. ร.ร.บ้านบางลึก                  |
| 31. ร.ร.วัดเขาพนมไต่ย          | 62. ร.ร.วัดชมพูประดิษฐ์             |

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวธัญญภรณ์ เลาหะเพ็ญแสง เกิดวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2521 สำเร็จการศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เมื่อ พ.ศ.2543 สำเร็จการศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อ พ.ศ.2543 เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ.2550