

การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู
โรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัย
เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
THE DEVELOPMENT OF MODEL TO ENHANCE TEACHERS
COMPETENCY IN RESEARCH BY USING PARTICIPATORY ACTION
RESEARCH IN PATTAYA CITY SCHOOL

อิสริญญา ฉิมพลี¹, พงศ์เทพ จิระโร² และ สมนศักดิ์ ลีลา³
Issarinya Chimplee¹, Pongthep Jiraro² and Somsak Lila³

มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131^{1,2,3}
Burapha University 169 Long-Hard Bangsaen Road, Saen Sook Sub-district, Mueang District, Chonburi 20131^{1,2,3}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา 2) เพื่อพัฒนาแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การดำเนินการแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาจำนวน 231 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนาแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เต็มใจให้ข้อมูล จำนวน 14 คน ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสนทนากลุ่ม แบบประเมินรูปแบบวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. สภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาส่วนมากมีระดับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม มีทัศนคติต่อการวิจัยอยู่ในระดับมาก มีระดับปฏิบัติการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง มีความคาดหวังต่อสภาพปฏิบัติการวิจัยอยู่ในระดับมากที่สุด มีดัชนีความต้องการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์

³ อาจารย์ ดร. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์

ด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัยมากที่สุด และมีความรู้ ทักษะ และสภาพปฏิบัติการวิจัยแตกต่างกันตามสภาพส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นร่วมวางแผนเตรียมการ (Plan) 2) ขั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา (Action and Observe) 3) ขั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง (Reflect) 4) การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอน (Input)

3. ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกับความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู, การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the condition of doing research of Pattaya City Teachers, 2) to develop the model of enhancing teachers' competency by participatory action research in Pattaya City Schools and 3) to evaluate the model of enhancing teachers' competency by participatory action research in Pattaya City Schools. The research methodology was divided into 3 phases. First phase was to study the condition of doing research of the samples in Pattaya City school. The sample in this research were 231 teachers from 11 Schools in Pattaya City who were Stratified Random Sampling. The second phase was to create and develop the model by informing by 14 persons advisors. The third phase was to evaluate the model by 17 persons advisors. The research instruments were the questionnaire, focus group discussion form and evaluation form. The data analysis were Frequency, Percentage, the Average, Standard Deviation, the Priority Need Index (PNI), T-Test, One way ANOVA, Content Analysis, Median and Interquartile Range.

The results of the study were as follows:

1. The general knowledge of most teachers in Pattaya City Schools was low and their scores were less than 50 percent of full score. They have high attitude of doing the research whereas they could do the research in average rate. The expectation of doing research was very high rate and they wanted to develop their competency of doing research with very high rate. The condition of doing research have statistically significant difference at .05

2. The model of enhancing teachers' competency by participatory action research in Pattaya City Schools was Participatory Action Research (PAR) with four processes: Plan, Action and Observe, Reflect and Input.

3. The result of the evaluation of the model of enhancing teachers' competency by participatory action research in Pattaya City Schools with the process of Participatory Action Research (PAR) was advantage, appropriateness, possibility and accuracy with very high rate.

KEYWORDS: Enhance Teachers Competency, Participatory Action Research (PAR)

บทนำ

ในสภาพปัจจุบันประเทศที่มีการปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากขึ้น จำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาเตรียมความพร้อมให้แก่นคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554) ซึ่งการวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการสร้างนวัตกรรม และเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแสวงหาและผลิตองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือเพื่อการพัฒนา (จริยา เอียบสกุล, 2555) การศึกษานับเป็นกระบวนการ วิธีการที่สำคัญที่จะสามารถดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมสามารถก้าวทันโลกซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ซึ่งสมรรถนะของครูในยุคปัจจุบันครูต้องมีความรู้ด้านวิจัยและครูควรใช้การวิจัย

ในการคิดค้นหาเทคโนโลยีและวิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่นักเรียนต้องได้รับการพัฒนา (สุวิมล ว่องวานิช, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ, ศศิธร เขียววอก, สร้อยสน สกลรักษ์ และสมพงษ์ บัณฑิต, 2556) ที่ผ่านมาการพัฒนาครูด้านการวิจัยไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเพราะวิธีการพัฒนาครูส่วนมากไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการในการปฏิบัติงานจริงของครู และตัวครูเองก็ยังคงประสบปัญหาด้านการวิจัยในหลายเรื่อง เช่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีภาระงานมาก (ภัทรพร เกษสังข์, 2551) ขาดประสบการณ์ความชำนาญ ขาดทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ (วิไลวรรณ จันน้ำใส, 2555) ต้องการมีที่ปรึกษาการทำวิจัย วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่สนับสนุนการทำวิจัย (จำเริญ จิตรหลัง, 2555) และในทางปฏิบัติปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดของครูยังส่งผลให้ผลผลิตการวิจัยไม่สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดการพัฒนาการศึกษา ซึ่งล้วนแล้วเป็นสาเหตุและปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การพัฒนาครูด้านการวิจัยไม่ประสบผลสำเร็จ (อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล, 2556)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อให้เป็นครูนักวิจัย ดังที่กล่าวมาได้มีผู้เสนอแนวทาง

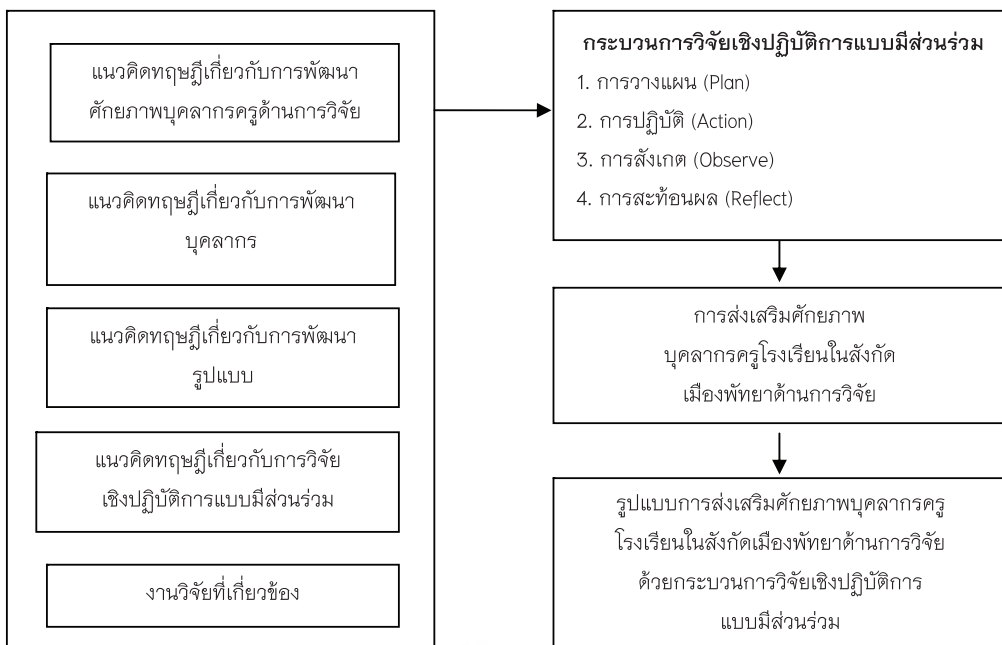
ไว้หลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การส่งเสริมการวิจัยแบบร่วมมือ การสร้างเครือข่ายการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (ภัทรพร เกษสังข์, 2551) ซึ่งพบว่ารูปแบบการพัฒนาเช่น การฝึกอบรม หรือการศึกษาดูงานนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมระยะสั้นเท่านั้น จึงมีผู้ศึกษารูปแบบการพัฒนาใหม่ ๆ เช่น การสนับสนุนให้ครูได้นำกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน (สุปรียา สุทธิกุล, 2553) ซึ่งการพัฒนาได้นำกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้แต่ก็ยังคงใช้ในชั้นวิธีการฝึกอบรมเท่านั้น ไม่ได้นำไปใช้ในรูปแบบการพัฒนาทั้งระบบ ส่งผลให้พฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรมไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ทั้งนี้แต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อจำกัดทั้งสิ้น ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรครูจึงควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรและบริบทของตนเอง (ภูซงค์ บุญอัย, 2557) อย่างไรก็ตามการพัฒนาครูด้านการวิจัยให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎี ความแตกต่างและความต้องการของบุคคล ตลอดจนพฤติกรรม การปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สิริธนา กิจเกื้อกูล (2553) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาครูได้แก่ ครูไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง กิจกรรมการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการของครู และปัจจัยที่ส่งเสริมให้กระบวนการพัฒนาครูประสบความสำเร็จ คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครู การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร วิทยากร และผู้วิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาครูเพื่อให้เป็นครูนักวิจัยที่มีศักยภาพตามเป้าหมายขององค์กร

เมืองพทยาเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น โรงเรียนในสังกัดเมืองพทยามีทั้งสิ้น 11 โรงเรียน ทั้งนี้ที่ผ่านมาเมืองพทยาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัย แต่ยังมีรูปแบบการพัฒนาที่ไม่ชัดเจนและขาดความต่อเนื่อง เห็นได้จากรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาในสังกัดเมืองพทยาที่ผ่านมาในประเด็นที่ควรพัฒนาพบว่า เมืองพทยาควรจัดอบรมเทคนิควิธีการด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย และเป็นสากลให้กับบุคลากรในสถานศึกษา แสดงว่าบุคลากรครูควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและทันสมัย เมื่อศึกษาเป็นรายกรณีเช่น โรงเรียนเมืองพทยา 7 (บ้านหนองพังแค) ที่ได้รับผลสรุปการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในรอบสามที่ผ่านมา ปัจจัยภายในสถานศึกษามีจุดที่ควรพัฒนา คือ พัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น และควรส่งเสริมให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาสื่อในการนำไปแก้ปัญหาผู้เรียน (โรงเรียนเมืองพทยา 7 (บ้านหนองพังแค), 2554) จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย จึงได้ศึกษาการพัฒนาแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยโรงเรียนในสังกัดเมืองพทยาอย่างชัดเจน นำไปปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นครูนักวิจัยอย่างต่อเนื่อง ให้มีศักยภาพด้านการวิจัยที่สูงขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี หลักการเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจของ อับราฮัม เมซ มาสโลว์ (Maslow, 1908–1970 อ้างถึงใน เตมศักดิ์ คทวณิช, 2546) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ โนลส์ (Knowles, 1975 อ้างถึงใน อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล, 2556) การพัฒนาศักยภาพ และการพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัย ตาม

แนวทางของ สิริินภา กิจเกื้อกุล (2553) และ อรอุมา รุ่งเรืองวณิชกุล (2556) ในการศึกษา สารสนเทศและความต้องการจำเป็นที่ส่งผล ต่อการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยา เพื่อสร้างเป็นร่างรูปแบบการ ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัด เมืองพัทยาด้านการวิจัยตามกระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ออกแบบใหม่ และนำรูปแบบไปพัฒนาตามหลักการพัฒนา รูปแบบ ตามแผนภาพ



ภาพที่ 1 รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม
3. เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

คำถามการวิจัย

1. สภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาคืออย่างไร
2. รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีความสอดคล้องในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องหรือไม่อย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 739 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 พฤษภาคม 2559)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 231 คน จากบุคลากรครูทั้งหมด ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการ วิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา เพื่อเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

การวิจัยในขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาศักยภาพความรู้ ทักษะคิดต่อการวิจัย การปฏิบัติการวิจัย และความต้องการจำเป็นของบุคลากรครูด้านการวิจัย โดยสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1967) เป็นบุคลากรครูของโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 231 คน จากบุคลากรครูทั้งหมด จำนวน 739 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อเป็นสารสนเทศในขั้นตอนต่อไป โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิดทฤษฎีหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาบุคลากรการวิจัย ทฤษฎีความต้องการ และแรงจูงใจ ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาและวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความรู้ ทักษะคิดต่อการวิจัย และสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมือง

พหุวิทยา ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และตำแหน่ง ตอนที่ 2 ข้อมูลการวัดความรู้ของบุคลากรครูด้านการวิจัย เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 15 ข้อ การหาคุณภาพเครื่องมือ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าตั้งแต่ .60 - 1.0 มีค่าความยากง่าย .48 - .83 และมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 - .65 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับโดยใช้สูตร KR-20 มีค่าเท่ากับ .79 ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบวัดทัศนคติต่อการวิจัยของบุคลากรครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ การหาคุณภาพเครื่องมือ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าตั้งแต่ .80 - 1.0 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ โดยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ .90 ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครู แบ่งเป็น 4 ด้านคือ ด้านทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัด ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา ด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัย สอบถามระดับปฏิบัติในปัจจุบันและระดับที่คาดหวังใน 4 ด้านของบุคลากรครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 ระดับ รวมทุกด้านจำนวน 50 ข้อ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าตั้งแต่ .80 - 1.0 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับโดยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .89 ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมตาม

ความเป็นจริงและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบทดสอบสภาพความรู้แบบวัดทัศนคติต่อการวิจัยและสภาพปฏิบัติปัจจุบันกับความคาดหวังต่อการวิจัยเพื่อศึกษาดัชนีความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพหุวิทยาโดยใช้สูตรดัชนีความต้องการ (PNI) = (ค่าเฉลี่ยของระดับที่คาดหวัง - ค่าเฉลี่ยของระดับปฏิบัติในปัจจุบัน) / ค่าเฉลี่ยของระดับปฏิบัติในปัจจุบัน

4. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบทดสอบสภาพความรู้ ตอนที่ 3 แบบวัดทัศนคติ ตอนที่ 4 แบบสอบถามสภาพปฏิบัติการวิจัย ตอนที่ 5 คำถามปลายเปิด มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล สภาพความรู้ของบุคลากรครูด้านการวิจัยที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทัศนคติต่อการวิจัย สภาพปฏิบัติการวิจัย การเรียงลำดับดัชนีความต้องการจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การตรวจให้คะแนนของแบบสอบถามและแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของพงศ์เทพ จิระโร (2559) เปรียบเทียบสภาพความรู้ ทัศนคติ และสภาพปฏิบัติการวิจัย โดยใช้การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวน (One - Way ANOVA) ตามสภาพส่วนบุคคลและนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง การวิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิดจากแบบสอบถาม สร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพหุวิทยาต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและพัฒนา

รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยในขั้นตอนที่ 2 เป็นการนำข้อมูลสารสนเทศจากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นร่างรูปแบบ และศึกษาเอกสาร หลักการในการสร้างคู่มือเกี่ยวกับการใช้รูปแบบ เพื่อพัฒนารูปแบบโดยการตรวจสอบและวิพากษ์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ด้วยการสนทนากลุ่มของกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 14 คน ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาที่เต็มใจให้ข้อมูล โดยจำแนกเป็น (1) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 2 คน โดยเป็นศึกษานิเทศก์ในสังกัดเมืองพัทยามีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และเป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการเมืองพัทยาโดยตำแหน่ง (2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาสังกัดเมืองพัทยา จำนวน 12 คน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานบุคลากร และเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกคนต้องมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี หลักการ กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม การสร้างและพัฒนา รูปแบบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลสารสนเทศและดัชนีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 สรุปเป็นประเด็นสำคัญจากนั้นร่างรูปแบบ และสร้างคู่มือการใช้รูปแบบ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาตรวจแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2. ตรวจสอบความเหมาะสมและ

ความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบ ด้วยการสนทนากลุ่ม โดยใช้แบบสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการประสานนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยบูรพาขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารเมืองพัทยา ผู้บริหารสถานศึกษา และหนังสือแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเก็บข้อมูล โดยจัดสถานการณ์เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมวิพากษ์และตรวจสอบร่างรูปแบบโดยใช้ประเด็นสำคัญในแบบสนทนากลุ่มในการวิพากษ์โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 7 คน โดยกลุ่มที่ 1 จัดขึ้นที่ห้องประชุมโรงเรียนเมืองพัทยา 1 (เจริญ พิศยบุตรราษฎร์บำเพ็ญ) และกลุ่มที่ 2 จัดขึ้นที่ห้องธุรการโรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มรายบุคคลและจดบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง

3. รวบรวมข้อมูลการวิพากษ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 14 คน จากแบบบันทึกผลการสนทนากลุ่มรายบุคคล นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. ปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการ

ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยในขั้นตอนที่ 3 เป็นการประเมินรูปแบบในด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้อง จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน โดยจำแนกเป็น (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ

มีประสบการณ์และความชำนาญในการจัดการพัฒนาบุคลากรครู จำนวน 11 คน (2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์และความชำนาญด้านการวิจัยและพัฒนารูปแบบ จำนวน 6 คน โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการสร้างข้อคำถามความคิดเห็นต่อรูปแบบ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินรูปแบบเพื่อสร้างแบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบ

2. สร้างและพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสร้างแบบประเมินรูปแบบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 2 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครู มีจำนวนทั้งสิ้น 22 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความเป็นประโยชน์ จำนวน 7 ข้อ (2) ด้านความเหมาะสม จำนวน 5 ข้อ (3) ด้านความเป็นไปได้ จำนวน 5 ข้อ (4) ด้านความถูกต้อง จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะอื่น ๆ การหาคุณภาพเครื่องมือ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือโดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ

3. ผู้วิจัยนำแบบประเมินรูปแบบส่งไปทางไปรษณีย์แบบด่วนพิเศษพร้อมแนบซองเปล่าและติดแสตมป์เพื่อส่งกลับคืนให้ผู้วิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยที่มีที่อยู่หลากหลายสถานที่ และได้โทรศัพท์เพื่อประสานเบื้องต้นอีกทาง เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนหลังจาก 3 - 4 สัปดาห์ไปแล้วโดยผู้วิจัยได้โทรศัพท์เพื่อประสานขอความอนุเคราะห์อีกครั้ง ในกรณียังไม่ได้รับคืน นำแบบประเมินมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ นำเสนอการ

วิเคราะห์ด้วยตารางประกอบความเรียง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ คือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่ำกว่า 1.50 แสดงว่ากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันโดยมีค่ามัธยฐาน ในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุดและสอดคล้องกันไม่ต้องปรับปรุง แต่ถ้าไม่สอดคล้องกันต้องปรับปรุง ในกรณีที่ค่ามัธยฐาน อยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุดสอดคล้องกัน หรือไม่สอดคล้องกันต้องตัดออกซึ่งใช้การแปลผลจากค่ามัธยฐานตามแนวทางการพิจารณาของ พงศ์เทพ จิระโร (2559)

4. สรุปผลและแปลผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การศึกษาศาภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาเพื่อเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพความรู้ของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาจากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ด้านการวิจัย จำนวน 15 ข้อ คะแนนเต็ม 15 คะแนน เรียงลำดับร้อยละของจำนวน คนตามระดับคะแนนพบว่า ส่วนมากมีระดับคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ 50 (ร้อยละ 61.47) รองลงมา มีระดับคะแนนร้อยละ 51 - 60 (ร้อยละ 17.32) และมีระดับคะแนนร้อยละ 61 - 70 (ร้อยละ 5.19) น้อยที่สุด ตามลำดับ ในภาพรวมส่วนใหญ่ได้คะแนนเฉลี่ย 7.05 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 47.01 ของคะแนนเต็มและเรียงลำดับร้อยละของคะแนนตั้งแต่ระดับต่ำ พบว่า บุคลากรครูมีความรู้

ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้มากที่สุด (ร้อยละ 59.16) รองลงมาคือ ด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน (ร้อยละ 55.41) และมีความรู้ น้อยที่สุดด้านการหาคุณภาพเครื่องมือ (ร้อยละ 33.01) ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพทัศนคติต่อการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาต่อการวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.47$)

1.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปฏิบัติและการจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย โดยสภาพปฏิบัติการวิจัยปัจจุบัน ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.37$) ส่วนระดับที่คาดหวังต่อสภาพปฏิบัติด้านการวิจัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.46$) และการจัดลำดับความสำคัญความต้องการด้านการวิจัย ในภาพรวม พบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัยมีความสำคัญและต้องการมากที่สุด ($PNI = 0.745$) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากต้นสังกัด ($PNI = 0.707$) ด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษา ($PNI = 0.656$) และด้านทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญและต้องการน้อยที่สุด ($PNI = 0.312$) ตามลำดับ

1.4 เปรียบเทียบสภาพความรู้ทัศนคติและสภาพปฏิบัติการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ตามสภาพส่วนบุคคลโดยรวม พบว่า ด้านความรู้และทัศนคติแตกต่างกันตามเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรู้แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความรู้ ทัศนคติ สภาพปฏิบัติการ

วิจัยด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษาแตกต่างกันตามตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการสร้างและพัฒนาแบบรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

2.1 ผลการสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และคู่มือการใช้พบประเด็นสำคัญว่า บุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาสภาพความรู้ด้านการวิจัยที่อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 และระดับความรู้ยังมีความแตกต่างกันตามสภาพส่วนบุคคล ถึงแม้จะมีทัศนคติต่อการวิจัยในระดับมาก และจากการจัดลำดับความสำคัญมีความต้องการด้านพัฒนาศักยภาพการวิจัยมากที่สุด โดยต้องการสนับสนุนปัจจัยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีเวทีวิพากษ์สะท้อนความคิดเห็นด้วย ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำมาสร้างเป็นร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้แนวคิดของ สิริธนา กิจเกื้อกูล (2553) ผู้วิจัยได้ร่างรูปแบบที่โครงสร้างมีลักษณะเป็นองค์ประกอบ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นร่วมวางแผนเตรียมการ (Plan) หมายถึง ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1.1 สสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความจำเป็นและความต้องการ แนวทาง/วิธีการ

ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย
จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยจากต้นสังกัดและ
สถานศึกษา (Plan)

1.2 สังเกตและดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูล/วางแผน (Action and Observe)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมิน
แผนและปรับปรุง (Reflect)

2. ขั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา
(Action and Observe) หมายถึง การนำผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลในขั้นวางแผนเตรียมการมา
สร้างกิจกรรมพัฒนาตามขั้นตอนการพัฒนาใน
การส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย
ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

2.1 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา
(Plan)

2.2 วางแผนวิธีการพัฒนาตาม
ความจำเป็นและความต้องการ (Plan)

2.3 ดำเนินการตามแผนพัฒนา
(Action)

2.3.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมาย
ในการพัฒนาตามความจำเป็นและความ
ต้องการ (Plan)

2.3.2 วางแผนพัฒนา (Plan)

2.3.3 ดำเนินการพัฒนา
(Action)

2.3.4 สังเกตและรวบรวม
ข้อมูล (Observe)

2.3.5 ประเมินผลด้วยแบบ
ทดสอบและแบบประเมินและสะท้อนผล
(Reflect) ด้วยการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เพื่อสรุปปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ

2.4 สังเกตและรวบรวมข้อมูล
(Observe)

2.5 ประเมินผลและสะท้อนผล
(Reflect)

3. ขั้นร่วมติดตามและประเมินผล
อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง (Reflect) หมายถึง
การติดตามและประเมินผลหลังขั้นตอนการ
พัฒนาในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้าน
การวิจัยเสร็จสิ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง
ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

3.1 วางแผนการติดตามและ
ประเมินผล (Plan)

3.2 สังเกตและดำเนินการติดตาม
(Action and Observe)

3.2.1 การประเมินรายงาน
การวิจัย

3.2.2 การจัดเวทีแลกเปลี่ยน
เรียนรู้

3.2.3 การจัดแสดงนิทรรศการ
ผลงานเพื่อเผยแพร่

3.3 ประเมินผลและสะท้อนผล
(Reflect)

4. การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครู
ต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอน
(Input) หมายถึง การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากร
ครูต้องการด้านการวิจัยจากเมืองพัทยาและ
สถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

4.1 ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจาก
ต้นสังกัด

4.1.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูล
สารสนเทศทางการวิจัยและศูนย์ประสานงาน
มีคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล

4.1.2 จัดทำนโยบายสนับสนุน
ปัจจัยให้บุคลากรครูเพื่อทำการวิจัย

4.1.3 สนับสนุนทุนให้บุคลากร
ครูเพื่อทำการวิจัย

4.2 ปัจจัยสนับสนุนการวิจัยจาก
สถานศึกษา

4.1.1 ขวัญกำลังใจ

4.2.2 ทีมพี่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการวิจัยให้คำแนะนำช่วยเหลือ

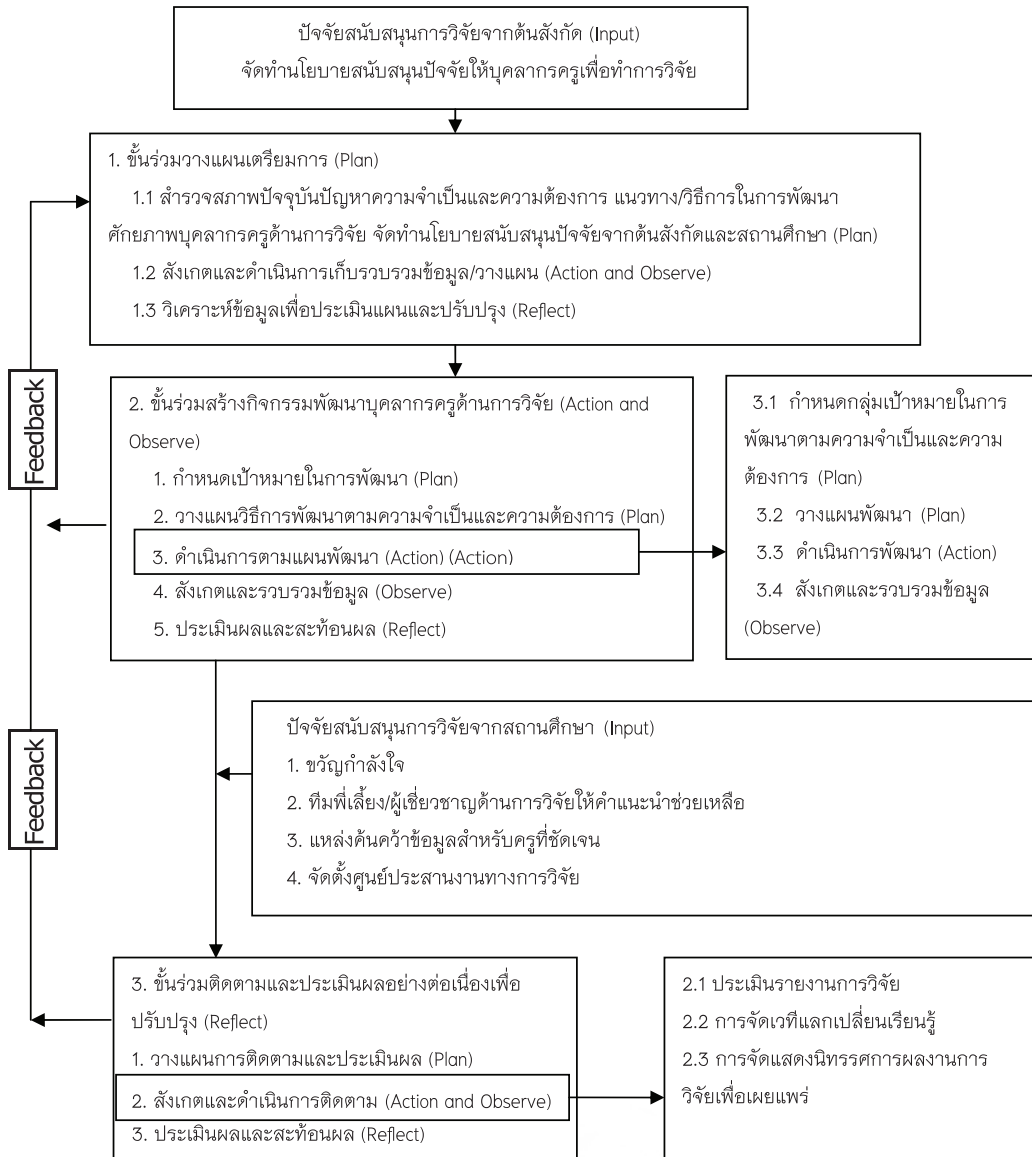
4.2.3 แหล่งค้นคว้าข้อมูล
สำหรับครูที่ชัดเจน

5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed-back) เป็นการนำผลที่ได้หลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการประเมินและสะท้อนผลในแต่ละขั้นตอนการพัฒนาเพื่อนำผลไปปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรครูต่อไป

การสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นว่า รูปแบบที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ แต่เสนอให้ปรับองค์ประกอบที่ 4 ด้านการสนับสนุนปัจจัยจากต้นสังกัด ประเด็นการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทางการวิจัยและศูนย์ประสานงานมีคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและ

ประเด็นการสนับสนุนทุนด้านการวิจัยให้ตัดออกจากองค์ประกอบที่ 4 เนื่องจากประเด็นดังกล่าว จะเป็นการเพิ่มภาระทั้งกำลังคน และงบประมาณ ที่สำคัญผลงานการวิจัยในชั้นเรียนยังไม่เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ไม่เหมาะสมที่จะจัดตั้งในระดับเมืองพญาและประเด็นการสนับสนุนทุนด้านการวิจัย อาจจะมีปัญหาเรื่องงบประมาณเช่นกัน เพราะการให้ทุนต้องคำนึงถึงเกณฑ์การให้เป็นอย่างไร จำนวนเท่าใด ประสิทธิภาพที่จะตามมาว่าคุ้มค่าแค่ไหน ดังนั้นจึงเสนอแนะให้นำไปไว้ในส่วนของสถานศึกษา จึงจะเหมาะสมและมีเสนอแนะเพิ่มเติมว่าขั้นตอนที่ 3 นั้นควรจัดในระดับสถานศึกษาก่อน ส่วนในระดับต้นสังกัดควรจัดเฉพาะการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้





แผนภาพที่ 2 รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย
ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

นอกจากนี้ประเด็นการวิพากษ์ความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่ามีเหมาะสมและสามารถนำไปศึกษาและปฏิบัติตามได้จริง โดยแนะนำให้ปรับการใช้ถ้อยคำและปรับเพิ่มเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในแต่ละขั้นตอน จึงสรุปได้ว่า รูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ ที่ได้เสนอมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ซึ่งรูปแบบมีโครงสร้างดังแผนภาพ

3. การประเมินรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวม ความเป็นประโยชน์ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความถูกต้อง (IQR = 0.89) และผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับมากที่สุด (Mdn = 4.27)

อภิปรายผล

การพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจที่ได้นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาเพื่อเป็นสารสนเทศในการร่างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา

1.1 สภาพด้านความรู้ของบุคลากรครู จากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ด้านการวิจัยจำนวน 15 ข้อ คะแนนเต็ม 15 คะแนน เรียงลำดับร้อยละของจำนวนคนตามระดับคะแนนพบว่า ส่วนมากมีระดับคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 ในภาพรวมส่วนใหญ่ได้คะแนนเฉลี่ย 7.05 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 47.01 ของคะแนนเต็ม

และมีความรู้ที่น้อยที่สุดด้านการหาคุณภาพเครื่องมือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาส่วนมากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่เริ่มมีอายุมากแล้วยังมีปัญหาที่เกิดจากกิจวัตรประจำวันของครู เนื่องจากสถานศึกษาอยู่ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตอบสนองนโยบายทั้งจากส่วนกลางและนโยบายของท้องถิ่นตลอดเวลา ทำให้ครูมีภาระงานที่รับผิดชอบมากแม้จะมีการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมากขึ้นแต่ไม่ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้และฝึกประสบการณ์ด้านการวิจัย แต่ศึกษาเพราะต้องการนำวุฒิการศึกษาไปปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้นเท่านั้นครูจึงไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาความรู้อย่างแท้จริง ทำให้ความรู้ด้านการวิจัยในภาพรวมส่วนใหญ่ไม่ถึงร้อยละ 50 สอดคล้องกับภัทราพร เกษสังข์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวครูเองก็ยังคงประสบปัญหาด้านการวิจัยในหลายเรื่อง เช่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก ขาดเอกสารตำราที่จะศึกษาหาความรู้ สอดคล้องกับศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2553) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใหญ่มีเป้าหมายเป็นแรงจูงใจให้เรียนรู้และแรงจูงใจดังกล่าวอาจไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเสมอไป ผู้ใหญ่หลาย ๆ คนอาจมาเรียนรู้ด้วยเหตุผลหลายอย่างประกอบกันและประการสำคัญคือ ความสามารถในการเรียนรู้แต่ละระดับของผู้ใหญ่ย่อมเป็นไปตามความสามารถ ของผู้ใหญ่แต่ละคน สอดคล้องกับสุพรรณิ สินโพธิ์ (2546) ที่กล่าวไว้ว่า ความรู้ความสามารถในการวิจัยของครูมีองค์ประกอบระดับบุคคล ได้แก่ จำนวนครั้งที่เข้าอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา และประสบการณ์ด้านการวิจัย

1.2 สภาพทัศนคติต่อการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไข (เพิ่มเติม) พ.ศ.2545 ที่ให้ความสำคัญต่อการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้โดยกำหนดให้สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยให้กับครูเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ส่งผลให้ครูต้องใช้ในการวิจัยในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554) นอกจากนี้สุวิมล ว่องวาณิช (2547) ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยเป็นการให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ การประยุกต์ใช้ การตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และการวิจัยยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู มีวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถจึงทำให้ครูมีทัศนคติต่อการวิจัยในระดับมาก

1.3 สภาพปฏิบัติและการจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัย โดยสภาพปฏิบัติการวิจัยในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรครูมีการปฏิบัติการวิจัยอยู่แล้วในระดับหนึ่งตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไข (เพิ่มเติม) พ.ศ. 2545 (บุญเลี้ยง ทุมทอง, 2554) กำหนดไว้จึงทำให้มีทักษะด้านการวิจัยในชั้นเรียน แต่อาจจะมีปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การวิจัยไม่ประสบผลสำเร็จและไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังอันเกิดจากปัจจัยสภาพส่วนบุคคลทั้งความรู้ด้านการวิจัย อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และปัจจัยสภาพแวดล้อม

เช่น ขาดวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ ขาดขวัญกำลังใจ หรือไม่ได้รับการอบรมส่งเสริมศักยภาพตามความต้องการด้านการวิจัย สอดคล้องกับสุทธาภรณ์ วรกาญจนกุล (2556) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง กระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า ขาดการสนับสนุนในหลาย ๆ ด้านจากสถานศึกษา สถานศึกษายังไม่ได้ให้ความสำคัญในเนื้อหาในการทำวิจัย และมีข้อเสนอแนะว่าในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน สถานศึกษาควรมีการอบรมให้ครูในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน สถานศึกษาควรกำหนดแรงจูงใจให้กับครู สถานศึกษาให้การสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกแก่ครูให้รางวัลสร้างขวัญและกำลังใจในการทำวิจัยของครูต่อไป

ส่วนระดับที่คาดหวังต่อสภาพปฏิบัติการวิจัยในภาพรวม พบว่า ระดับที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรครูที่ทำการวิจัยในสภาพปัจจุบันพบปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติทั้งด้านความรู้ ทักษะปฏิบัติ และปัจจัยสนับสนุนด้านอื่น ๆ ในการวิจัยเพื่อให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพตามความคาดหวังขององค์กรเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนพัฒนาผู้เรียน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงมีความคาดหวังในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ จำเริญจิตรหลัง (2556) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1 พบว่า ตัวแปรการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากความเป็นนักวิจัย ความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย การสนับสนุนจากบุคคลที่เกี่ยวข้องและสิ่งสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการ

ด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพการวิจัยมีความสำคัญและต้องการมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศักยภาพการวิจัยนั้นมีทั้งเรื่องสาระความรู้ความเข้าใจในเรื่องทฤษฎีระเบียบวิธีวิจัยวิทยา ทักษะปฏิบัติการวิจัย ความชำนาญ ซึ่งล้วนแล้วเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการศึกษาและทำความเข้าใจ ตลอดจนความสามารถตามสภาพส่วนบุคคล และความแตกต่างระหว่างบุคคลในการแสวงหาความรู้ด้านการวิจัย ทำให้บุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาซึ่งส่วนมากมีอายุมาก และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ยังขาดการพัฒนาด้านการวิจัยที่ต่อเนื่อง มีภาระงานประจำมาก สอดคล้องกับรัตติมา โสภาคะยัง (2556) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู คือครูทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย ไม่มีร่องรอยหลักฐานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูพบว่า ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูเคยผ่านการอบรมมาแล้วเป็นเวลานาน จึงขาดทักษะและความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน และขาดความรู้ ความเข้าใจการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ

1.5 เปรียบเทียบสภาพความรู้ ทักษะ และสภาพปฏิบัติด้านการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมพบว่า ด้านความรู้ ทักษะ แตกต่างกันไปตามเพศ, ด้านความรู้แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา และด้านความรู้ ทักษะ สภาพปฏิบัติ

การวิจัยด้านการสนับสนุนปัจจัยการวิจัยจากสถานศึกษาแตกต่างกันตามตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าสภาพส่วนบุคคลของบุคลากรครูทั้งเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลให้สภาพความรู้ ทักษะ และสภาพปฏิบัติด้านการวิจัยแตกต่างกันตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ 4 ประการ ตามแนวคิดของโนลส์ (1975) คือ 1) ความต้องการและความสนใจ 2) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดี ถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน 3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ เพราะผู้ใหญ่มีประสบการณ์ที่หลากหลายและมากกว่าเด็ก 4) ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของผู้ใหญ่ก็คือการมีความรู้ลึก ต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ สอดคล้องกับอรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล (2556) ที่สรุปไว้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล จะมีเพิ่มมากขึ้นในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น ดังนั้นในการสอนผู้ใหญ่จะต้องคำนึงถึงรูปแบบของการเรียนการสอนและประการสำคัญคือ ความสามารถในการเรียนรู้แต่ละขั้นของผู้ใหญ่ ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน

2. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่ารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นร่วมวางแผนเตรียมการ (Plan) 2) ขั้นร่วมสร้างกิจกรรมพัฒนา (Action and Observe) 3) ขั้นร่วมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

เนื่องเพื่อปรับปรุง (Reflect) 4) การสนับสนุนปัจจัยที่บุคลากรครูต้องการด้านการวิจัยจากต้นสังกัดทุกขั้นตอน (Input) โดยผลจากการวิพากษ์และตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ ด้วยการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบที่พัฒนา มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบดังกล่าวนี้เกิดจากการศึกษาสภาพการวิจัยของบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยาร่วมกับการสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้สารสนเทศความต้องการด้านการวิจัยของบุคลากรครูที่สำคัญประกอบกับแนวคิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพครูจึงยึดครูเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตามทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจโดยมีการสำรวจสภาพปัจจุบันปัญหาความจำเป็นและความต้องการ แนวทาง/วิธีการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย จัดทำนโยบายสนับสนุนปัจจัยจากต้นสังกัดและสถานศึกษาและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ให้ความสำคัญกับสภาพส่วนบุคคลและความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอนทั้งก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา มีการติดตามนิเทศ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนปัจจัยที่ต้องการจากสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจสภาพปัญหาที่ตรงกัน ได้ร่วมกันออกแบบแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของตนเอง รวมทั้งทุกฝ่ายได้ร่วมวิพากษ์ ติดตามตรวจสอบประเมินผล ทำให้บุคลากรครูได้ตระหนักว่าตนได้ร่วมวางแผนได้ร่วมตัดสินใจ ทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของ

กิจกรรมที่ดำเนินการด้วย ขณะเดียวกันรูปแบบยังมีการนำข้อมูลย้อนกลับจากการสะท้อนผลในแต่ละขั้นตอนมาเพื่อปรับแผนการพัฒนาในครั้งต่อไป ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับสมโภชน์ อเนกสุข (2548) ได้กล่าวถึง กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ไว้ว่าประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต การสะท้อนผลการปฏิบัติ และการปรับปรุงแผนเพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรการปฏิบัติช่วงต่อไปจนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่พึงพอใจ ซึ่งมีความยืดหยุ่นสูง มีความเป็นพลวัต สามารถทำการวิจัยซ้ำ ๆ กันได้อีก โดยพิจารณาจากผลสะท้อนกลับ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาแผนงานและกระบวนการวิจัยในลำดับต่อไป สอดคล้องกับภัทราพร เกษสังข์ (2551) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย ของครู โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม: กรณีศึกษากลุ่มคุณภาพหัดนาแก้ว พบว่า สภาพการทำวิจัยของครูอยู่ในระดับมาก แต่ส่วนใหญ่เขียนเป็นงานวิจัยอย่างง่าย เพราะครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยน้อย และไม่มั่นใจที่ทำนั้นถูกหรือไม่ ปัญหาการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาความรู้โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการควรแบ่งเนื้อหาที่อบรม ตัวอย่างงานวิจัย การนิเทศติดตาม ผลการพัฒนาศักยภาพ พบว่า ครูเข้าร่วมพัฒนามีศักยภาพการทำวิจัย คุณภาพงานวิจัย และเจตคติต่อการวิจัยหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรูปแบบการพัฒนามีศักยภาพด้านการวิจัย ได้แก่ การสร้างความตระหนัก การสนับสนุนจากผู้บริหาร เช่น เวลา งบประมาณ การเลื่อนขั้นการพัฒนาบุคลากร การอบรมเชิงปฏิบัติการ ตัวอย่างงานวิจัยที่ดี สอนการสืบค้นและการเขียนอ้างอิง

การนิเทศติดตามจากผู้บริหารและศึกษานิเทศก์
สร้างคลินิกที่ปรึกษาวิจัยและเครือข่ายนักวิจัย

3. การประเมินรูปแบบการส่งเสริม
ศักยภาพบุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมือง
พัทธยาด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิง
ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผู้ทรงคุณวุฒิมี
ความเห็นว่าเป็นภาพรวม มีความสอดคล้องใน
ด้านความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสม ความ
เป็นไปได้ และความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก
ที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการส่งเสริม
ศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัย เป็นรูปแบบ
ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูที่เกิดจากการ
ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ
ของครูทั้งก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนา
และนำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมี
ส่วนร่วมมาประยุกต์ใช้ทำให้ครูมีส่วนร่วมใน
ทุกขั้นตอนของการพัฒนาเปิดโอกาสให้ครูได้
แสดงความคิดเห็น วิพากษ์และแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ มีการสนับสนุนปัจจัยที่สำคัญในทุกชั้น
ตอนจากต้นสังกัดและสถานศึกษาทั้งก่อนและ
หลังการพัฒนา มีการติดตามผล การให้ข้อมูล
ย้อนกลับหลังการพัฒนาในแต่ละขั้นตอนอย่าง
ต่อเนื่อง ทำให้ทุกฝ่ายได้ทราบข้อมูลผลกระทบ
จุดเด่น จุดด้อย ของกระบวนการพัฒนา เกิด
การยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจ
และเต็มใจที่จะพัฒนาตนเองให้บรรลุตามเป้า
หมายของการพัฒนาอันเกิดจากความต้องการ
ของครูเอง สอดคล้องกับศศิศึกษาญณ์ ทวีสุวรรณ
(2553) ได้จำแนกแรงจูงใจตามลักษณะของเป้า
หมายของความต้องการการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
ไว้ว่า เพื่อเป้าหมายส่วนตัว หมายถึง การได้
งานใหม่ การก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ และเพื่อ
เติมเต็มข้อผูกพัน หมายถึง การทำให้ได้ตามข้อ
กำหนดมาตรฐานการศึกษา การเป็นบุคคลที่มี
ประโยชน์ต่อสังคม และการเป็นบุคคลที่มีความ
สุขในชีวิต สอดคล้องกับฉลอม ชูยิ้ม (2557)

ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการ
พัฒนาครูในการสร้างข้อสอบ กลุ่มสาระการ
เรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดย
พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูมีความเหมาะสม
อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นรูปแบบที่สอดคล้อง
กับสภาพปัญหาความต้องการของครู มีการ
ศึกษาสภาพปัญหาก่อนการพัฒนา ครูมีส่วน
ร่วมในการพัฒนา มีการให้คำปรึกษาและ
อำนวยความสะดวก สอดคล้องกับชัชวาลย์
ทตติวิช (2558) ที่สรุปไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติ
การแบบมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาและ
แก้ไขปัญหาสังคมและชุมชน โดยเป็นงานวิจัย
ที่สนับสนุนให้ชุมชนเป็นคนสร้างองค์ความ
รู้ใหม่ให้กับตนเองและชุมชน โดยการศึกษา
วิเคราะห์ถึงปัญหา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาที่
กำลังประสบอยู่ โดยการร่วมกันวางแผน และ
กำหนดการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการ
พร้อมทั้งการปฏิบัติตามแผน เพื่อให้บรรลุเป้า
หมายในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องตรงตาม
ความต้องการ ก่อให้เกิดผลพลอยได้ที่เป็น
จิตสำนึกตระหนักในปัญหา หน้าที่และร่วมกัน
แก้ปัญหา ส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มทำงานร่วมกัน
ทั้งแก้ปัญหาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องยั่งยืน
ของชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การศึกษาสภาพการวิจัยของ
บุคลากรครูโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทธยา พบ
ว่า บุคลากรครูมีสภาพความรู้ด้านการวิจัยอยู่
ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 มีระดับปฏิบัติการ
วิจัยในระดับปานกลาง มีทัศนคติในระดับมาก
มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย
มากที่สุด และมีความรู้ ทัศนคติ และสภาพปฏิบัติ
ด้านการวิจัยแตกต่างกันตามสภาพส่วนบุคคล
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น

ต้นสังกัด สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพัฒนาบุคลากรครูครุศึกษาสารสนเทศ ด้านการวิจัยของบุคลากรครูให้ละเอียด เช่น สภาพความรู้ ทักษะของครูแต่ละคนเป็นอย่างไร สภาพปัญหาของครูรายบุคคลเป็นอย่างไร วิธีการพัฒนาครูเป็นแบบใดจึงจะเหมาะสมกับครูและบริบทขององค์กร จะพัฒนาศักยภาพ การวิจัยในเรื่องใดให้กับใครที่มีความต้องการสำคัญจำเป็นมากที่สุด เป็นต้น ประกอบกับการศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูด้านการวิจัยด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมให้เข้าใจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีส่วนร่วมต้องเข้าใจบทบาทของตนเองในขั้นตอนการพัฒนาทุกขั้นตอนเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรครูด้านการวิจัยบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ต้นสังกัดและสถานศึกษาต้องรับผิดชอบในการจัดทำนโยบายและจัดหาปัจจัยสนับสนุนด้านการวิจัยให้กับบุคลากรครูตามความต้องการให้เพียงพอ โดยเฉพาะการส่งเสริมศักยภาพครูทุกคน มีผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษา ด้านการวิจัย สร้างขวัญกำลังใจทุกด้านอยู่เสมอ ส่วนด้านการประเมินรายงานงานวิจัย การจัดนิทรรศการ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรจัดในสถานศึกษาภาคเรียนละ 1 ครั้ง และควรเลือกช่วงเวลาก่อนปิดภาคเรียนเพื่อจะได้นำผลไปปรับปรุงผลงานในภาคเรียนต่อไป ส่วนในระดับต้นสังกัดควรจัดเฉพาะการจัดนิทรรศการ ร่วมกับการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการพัฒนาและนำข้อมูลไปปรับปรุงการพัฒนาครั้งต่อไป ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรครูได้ทำการวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น และนำผลไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป

3. ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูของต้นสังกัด และสถานศึกษาในแต่ละด้านควรนำกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบหนึ่ง

ในกระบวนการพัฒนาเพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมวางแผนและวิพากษ์ เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลการเรียนรู้ซึ่งกันและกันทำให้เกิดความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาก่อเกิดทัศนคติที่ดีในการเข้ารับการพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนารวดตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ของรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูในทุกด้านเพื่อให้ได้สารสนเทศทั้งจุดเด่น จุดด้อยของรูปแบบเพื่อนำไปปรับรูปแบบการพัฒนาครูให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูในด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นสารสนเทศประกอบแนวทางการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูในด้านนั้น ๆ ต่อไป

3. ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรครูในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น สังกัดเทศบาลเมือง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จริยา เขียวสกุล. (2555). กระบวนการส่งเสริมงานวิจัยในสถานศึกษา. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 22(2), 367-376.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1. สืบค้นจาก http://www.trg1.obec.go.th/news_file/p
- ฉลอม ชูยิ้ม. (2557). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการสร้างข้อสอบ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ปริญญาานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก).
- ชัชวาลย์ ทัดศิวัช. (2558). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research- PAR) : มิติใหม่ของรูปแบบวิธีวิจัยเพื่อการพัฒนาชุมชนระดับท้องถิ่น. สืบค้นจาก <http://www.mgts.lpru.ac.th/mgtskmpic>
- เต็มศักดิ์ คทวณิช. (2546). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- บุญเลี้ยง หุมทอง. (2554). *การวิจัยการเรียนรู้ทางคณิตศาสตร์*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2559). *หลักการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ชลบุรี: บัณฑิตเอกสาร.
- ภัทรพร เกษลั้งซ์. (2551). การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม : กรณีศึกษากลุ่มคุณภาพหาตนาแก้ว. *เลย: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*.
- ภุชงค์ บุญอภัย. (2557). รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์โรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์) จังหวัดจันทบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(1), 108-113.
- รัตติมา โสภาคะยัง. (2556). การพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(49), 27-33.
- โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค). (2554). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (รอบสาม)*. ชลบุรี: โรงเรียนเมืองพัทยา 7 (บ้านหนองพังแค).
- วิไลวรรณ จันน้ำใส. (2555). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ. (2553). “จิตวิทยาการเรียนรู้กับการศึกษานอกระบบ” หน่วยที่ 13 ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา จิตวิทยาและวิทยาการเรียนรู้*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สมโภชน์ เอนกสุข. (2548). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 3(1), 18 – 31.
- สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2553). การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาคูตามแนวปฏิรูป: ประสพการณ์ จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543 – 2551. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 12(2), 46–59.
- สุทธาภรณ์ วรกาญจน์กุล. (2556). กระบวนการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- สุปรียา สิทธิกุล. (2553). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยแบบมีส่วนร่วมทางด้านกีฬาและ สุขภาพเพื่อพัฒนาคนและสังคมอย่างมีคุณภาพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสาร วิชาการ สถาบันการพลศึกษา*, 2(2), 59 – 66.
- สุพรรณิ ลิ้นโพธิ์ .(2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถภาพการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ประถมศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สุวิมล ร่องวานิช.(2547). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ร่องวานิช, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ, ศศิธร เขียวก้อ, สร้อยสน สกลรักษ์ และสมพงษ์ บัณฑิต (2556). *ประชุมวิชาการประจำปี พ.ศ. 2556 (ปีที่ 3) การเสนอผลงานวิจัยในโครงการ วิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษ ที่สอง*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยกา รบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2. (ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed Learning. A Guide For Learners and Teachers*. New York: Association Press.
- Yamane, (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. (2nd ed.) New York: Harper and Row.