

แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของ
วิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

**PERSONNEL ADMINISTRATION GUIDELINES FOR CLASSROOM
RESEARCH SKILLS ENHANCEMENT OF SANKAMPHAENG
TECHNICAL COLLEGE**



ชญานุช ไชยวงศ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

พ.ศ. 2567

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัย
ในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

ผู้วิจัย

ชญานุช ไชยวงศ์

สาขาวิชา

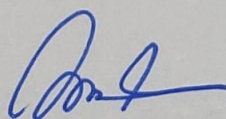
การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

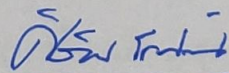
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์

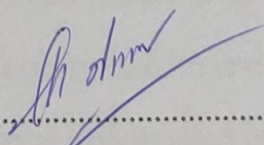
คณะกรรมการสอบ



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์)

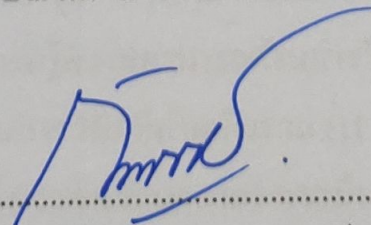


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ อนุมัติให้แนบการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ โชติกเดชาณรงค์)

วันที่ 7 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ : แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัย
ในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

ผู้วิจัย : ชัญญานุช ไชยวงศ์

สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เครื่องมือ 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง โดยใช้ประชากร จำนวน 29 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้ประชากร จำนวน 11 คน ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวม ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยรวม ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.60$) ด้านการบริหารงานบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวม ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.84$) ด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยรวม ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.66$) และด้านทักษะความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยรวม ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากร ควรมีนโยบายเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อม จัดให้มีการอบรมครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญ วิทยากร ครุต้นแบบด้านการวิจัยในชั้นเรียนมาให้ความรู้แก่ครู ทำการนิเทศ ติดตามเป็นระยะ เพื่อรับทราบปัญหา

ข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยและช่วยแก้ไขให้แก่ผู้วิจัย และเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้หลักการวิจัยมาช่วยในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) แนวทางการบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง ได้วางแผนการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศติดตามจากผู้เชี่ยวชาญ การทำวิจัยในชั้นเรียนเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม รวมทั้งจัดกิจกรรมการนิเทศ ติดตามการสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อการวิจัยและการกำหนดวิธีการ ติดตาม ประเมินการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน และการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากแนวทางการพัฒนา ทั้งนี้ จากการสอบถามผู้ร่วมวิจัย หลังเสร็จสิ้นโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพการวิจัยในชั้นเรียน ปรากฏว่าผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีความพึงพอใจและมีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น และเป็นการกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการริเริ่มจัดทำผลงานทางวิชาการ อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยการใช้เทคนิควิธีการสอนที่ดีมีความต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถนำตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไป

คำสำคัญ : การบริหารบุคลากร, ทักษะการวิจัยในชั้นเรียน

The Title : Personnel Administration Guidelines for Classroom Research
Skills Enhancement of Sankamphaeng Technical College

The Author : Chanyanuch Chaiwong

Program : Education Administration

Independent Study Advisor
: Dr.Sirimas Kosanpipat Advisor

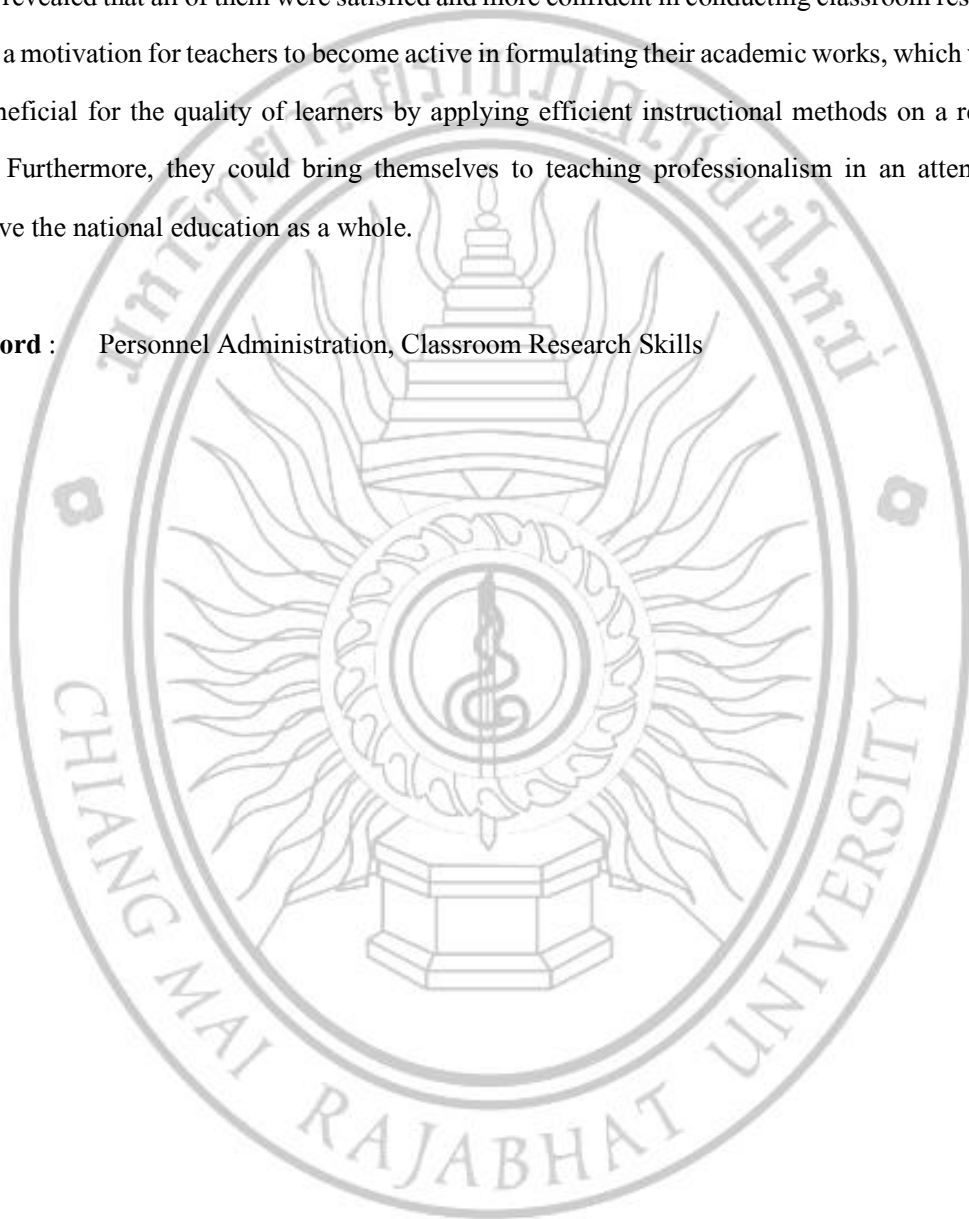
ABSTRACT

The objectives of this research article were to examine current and desirable contexts of personnel administration to enhance classroom research skills of Sankamphaeng Technical College and to investigate personnel administration guidelines to enhance the skills. There were two sets to the research instruments. The first one was the current and desirable personnel administration questionnaire administered to the population of 29 and the data were statistically analyzed for percentage, mean (μ), and standard deviation (σ). The second one was the focus group discussion record for the population of eleven and the content analysis was used to analyze the data.

The research results revealed that the overall mean of the current and desirable contexts was at the high level ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.71$). When the aspects were taken into consideration, it was found that the mean on research abilities was $\mu = 4.46$, $\sigma = 0.60$, that on personnel administration was $\mu = 4.11$, $\sigma = 0.84$, that on research knowledge and abilities was $\mu = 4.05$, $\sigma = 0.66$, and that on research skills and abilities was $\mu = 3.99$, $\sigma = 0.76$ respectively. From the current and desirable contexts, it was recommended that there be policies to support classroom research; provision of equipment, facilities and environment; training for teachers on knowledge about how to conduct classroom research by classroom research specialists, lecturers and model teachers; and provision of periodic supervision and monitoring in order to realize strengths and weaknesses, solve research problems and improve teaching and learning methods by applying research methodology to solving problems so that the improvement of educational quality could become more efficient. The personnel administration guidelines to enhance the classroom research skills comprised

planning for a classroom research workshop; supervision from specialists; intensive classroom research workshop practices; organization of research supervision, monitoring, survey as well as problem analysis activities; and summary of the data analysis results from the development guidelines. From enquiring the participants at the end of this personnel development program, it was revealed that all of them were satisfied and more confident in conducting classroom research. It was a motivation for teachers to become active in formulating their academic works, which would be beneficial for the quality of learners by applying efficient instructional methods on a regular basis. Furthermore, they could bring themselves to teaching professionalism in an attempt to improve the national education as a whole.

Keyword : Personnel Administration, Classroom Research Skills



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. วิสูตร วิจิตรพัชรภรณ์ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐยา ตันตรานนท์ กรรมการสอบ และอาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลชัยพัฒน์ กรรมการสอบและอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ นับตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งสำเร็จ ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริง และความทุ่มเทของอาจารย์จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการศึกษาตลอดหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการทำค้นคว้าอิสระ ตลอดจน ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพงทุกท่านที่ได้ อนุเคราะห์ให้คำปรึกษา คำแนะนำ สนับสนุน และอนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูล รวมไปถึงผู้เชี่ยวชาญ จากรองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ และศึกษานิเทศก์ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพภาคเหนือ ที่ให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการทำค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้ หากไม่ได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจาก ครอบครัวผู้วิจัยที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ให้สำเร็จไปได้ด้วยดี เป็นผลให้ผู้วิจัยสามารถดำรงตนและมีความมานะจนบรรลุผลสำเร็จ

ชญานุช ไชยวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	๗
ABSTRACT	๘
กิตติกรรมประกาศ	๙
สารบัญ	๗
สารบัญตาราง	๗
สารบัญภาพ	๙
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล	8
การพัฒนาบุคลากร	10
การวิจัยในชั้นเรียน	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
3 วิธีดำเนินการวิจัย	24
ประชากร	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29
ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1	29
ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 2	39
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	43
สรุปผลการวิจัย	43
อภิปรายผล	44
ข้อเสนอแนะ	46
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	51
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	52
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	53
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	68
ประวัติผู้วิจัย	72

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะ ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมของสภาพปัจจุบัน	31
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะ ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมของสภาพพึงประสงค์	32
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะ ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัยของสภาพ ปัจจุบัน	34
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะ ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะความสามารถ ด้านการวิจัยของสภาพปัจจุบัน	35
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะ ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะความ สามารถ ด้านการวิจัยของสภาพที่พึงประสงค์	36
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะ ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารงานบุคลากร ของสภาพที่พึงประสงค์	37
4.8	ผลการวิเคราะห์การประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อสอบถามความต้องการของการ บริหารบุคลากร ด้านวิจัยในชั้นเรียนและแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง	39

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	6
4.1	แนวทางการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง	41



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายยุทธศาสตร์ เพื่อปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นในการผลิต พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ให้เป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557, น. 11) ในการปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาครูอย่างชัดเจนในหมวดที่ 4 มาตรา 24 และ 30 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 มีนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะ คิดกว้าง มองไกล ใฝ่ดี เพื่อที่จะส่งผลให้เกิด “ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติ และสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืน” (เพ็ญจันทร์ ภูมิเทศ, 2543) และในแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการทำงานของครูให้มีความเป็นครูวิชาชีพ รวมทั้งการที่ครูต้องทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้มีการกล่าวถึงอย่างแพร่หลาย เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดแนวทางการสนับสนุน ให้ครูผู้สอนใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ในหมวดที่ 4 ว่าด้วย แนวการจัดการศึกษา มาตรา 24 (5) มีใจความสำคัญ ดังนี้ “ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถใช้ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อ การเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ” ซึ่งสอดคล้องกับกองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ ได้ระบุว่า ให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนหรือในการจัดการเรียนการสอนที่ยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรพัฒนาครูให้ทำการสอนโดยใช้วิจัยเป็นเครื่องมือ ส่งผลต่อการพัฒนาครูให้มี พฤติกรรมการสอน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวง ศึกษาธิการ, 2553, น. 41; Longhran, 2002, p. 107) ซึ่งในปัจจุบันจะเห็นได้ชัดเจนว่า ในส่วนของ นโยบายรัฐได้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครู เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ที่ต้องการ การพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองหรือมุ่งเน้นให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเอง เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการเรียนการสอน การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จึงเป็นการสร้างความร่วมมือกัน

ของครูที่ต้องค้นคว้าหาความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ต่อเพื่อพัฒนาความสำเร็จให้กับผู้เรียนของตนตามที่คาดหวัง และพัฒนาคุณภาพวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการได้ในโอกาสต่อไป

การวิจัยเป็นเสมือนหัวใจของการพัฒนาการศึกษา ดังนั้น การวิจัยจึงเป็นเรื่องของทุกคน และทุกองค์กร ทั้งนี้ นอกจากการวิจัยจะเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ ความจริงอย่างมีระบบระเบียบวิธี เพื่อให้ได้ความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการ ที่ช่วยเสริมสร้างการบริหารจัดการให้มีความเจริญยิ่งขึ้นแล้ว ยังเป็นแหล่งสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ด้วยเหตุนี้การมีระบบวิจัยที่ดีจึงเป็นพลังขับเคลื่อนความถูกต้อง โดยการมีส่วนร่วมของคนและองค์กรทั้งหมด การวิจัยจึงควรเป็นวิถีชีวิตของบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ รวมถึงในระบบการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนนับได้ว่าเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ครูผู้สอนในสถานศึกษา สามารถพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ของตนให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ทำให้กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูมีความเป็นวิชาชีพ เนื่องมาจากการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยครูผู้สอนที่แสวงหาความรู้ หรือใช้เทคนิคการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชั้นเรียน โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ให้การสนับสนุนนโยบายการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายเป้าหมายยุทธศาสตร์การผลิต และพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555 – 2569 คณะกรรมการการอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา โดยพัฒนาครู สร้างเครือข่ายครูผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) และเครือข่าย (Network) สนับสนุนให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาการของผู้เรียนโดยตรง และนำผลไปปรับปรุงแก้ไข การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559) ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพ การศึกษาด้านอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งในด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของครูผู้สอน เรื่องการจัดการเรียนการสอนในด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์ งานวิจัย (แนวทาง การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา, 2561, น. 10) ดังนั้น งานวิจัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครู ผลการวิจัยจะทำให้ครูได้ทราบว่าควรจัดการศึกษา

อย่างไรจึงจะถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด และได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ครูต้องศึกษาวิจัยให้ได้ข้อสรุปว่า การจัดการเรียนรู้อย่างไรจึงจะเสริมสร้างกระบวนการคิด การฝึกทักษะ การฝึกฝีมือ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา ต้องสามารถนำวิจัยมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกฝีมือกระบวนการเรียนรู้ และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน (กาญจนา วัฒนา, 2544, น. 6) จากการประเมินคุณภาพภายในของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐาน อาชีวศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563 ในมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ในประเด็นของด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย ซึ่งจากการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานอาชีวศึกษา ได้มีจุดที่ควรพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนในเรื่องของการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีผลงานจากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีนวัตกรรมจากการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับและเผยแพร่ ส่งเสริมด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และงานวิจัย การสำรวจข้อมูลการรายงานผลการส่งวิจัยในชั้นเรียนของครูวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพงตามที่ฝ่ายวิชาการ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและรายงานผลแล้วนั้น พบว่า การส่งรูปเล่มรายงานวิจัยประจำปีการศึกษา ทราบว่าครูในสถานศึกษาทั้งหมดมีการส่งรูปเล่มรายงานวิจัยในชั้นเรียน ปีการศึกษา 2561 มีครูผู้สอนที่ส่งรายงานวิจัย จำนวน 10 คนหรือเล่ม คิดเป็นร้อยละ 37 ปีการศึกษา 2562 มีครูผู้สอนที่ส่งรายงานวิจัย จำนวน 9 คนหรือเล่ม คิดเป็นร้อยละ 33 และปีการศึกษา 2563 มีครูผู้สอนที่ส่งรายงานวิจัย จำนวน 5 คนหรือเล่ม คิดเป็นร้อยละ 18 พบว่า ปัญหาการทำวิจัยของครู คือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวิธีวิจัย เนื่องจากครูไม่ได้รับการฝึกให้ทำวิจัย แต่ฝึกให้ทำหน้าที่สอนหนังสือ จึงกลายเป็นปัญหาและภาระ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูที่ต้องการทำวิจัยมีหลายประการ ได้แก่ 1) ความกลัวเกี่ยวกับเทคนิคการทำวิจัย 2) ครูมีแนวโน้มที่จะเชื่อว่างานวิจัยไม่ใช่อยู่ขอบเขตของงานครูที่จะปฏิบัติได้ 3) ข้อจำกัดด้านเวลาในการทำวิจัยของครูในโรงเรียนที่จะทำวิจัย 4) มีความกังวลในหัวข้อวิจัยที่อาจกระทบความรู้สึกของพ่อแม่ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ด้านการวิจัย และสามารถนำไปขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งการวิจัยไม่ได้มุ่งหวังจะนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งกระบวนการทำวิจัยไม่ได้ดำเนินการต่อเนื่อง แต่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวหรือเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว เมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การทำวิจัยก็ยุติลง ไม่มีการทำวิจัยในประเด็นอื่น ๆ อีกต่อไป จึงไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตการปฏิบัติจริงของครู ถือว่าเป็นการวิจัยแบบแยกส่วน จึงทำให้การทำวิจัยของครูไม่พัฒนาเท่าที่ควร ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากงานของครูที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหน้าที่ของครู นอกจากการสอนแล้ว ยังต้องคิดค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้ผู้เรียน

เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของตน นำผลที่ได้จากการค้นคว้าแนวทางเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพครู และส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้นำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานนำสู่การพัฒนาการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

การวิจัยในชั้นเรียนมีบทบาทและความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพราะเป็นการสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้พัฒนาทำให้เกิดการตัดสินใจ ในกระบวนการวางแผนและการจัดการศึกษา จึงกล่าวได้ว่าการทำวิจัยเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา ทำให้เกิดความกระตือรือร้นใฝ่รู้ใฝ่เรียน การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วในมาตรา 30 ยังระบุว่าให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และ พ.ศ. 2562) ดังนั้น การทำวิจัยในชั้นเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่อาศัยการทำงานอย่างเป็นระบบระเบียบ และเป็นกระบวนการ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพตามมาตรฐาน

จากเหตุผลและสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นควรหาแนวทางการบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบขึ้น เพื่อการตอบสนองต่อความต้องการในการเรียนรู้และการทำวิจัยที่สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริงในชั้นเรียนของครู เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู และการบริหารบุคลากรภายในวิทยาลัยได้อีกทั้งยังช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอน การบริหารครูและนักเรียน ให้ได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง
2. ทราบแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง อำเภอแม่ฮ่องสอน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 29 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 26 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารบุคลากร และแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

ขอบเขตด้านเวลา

ปีการศึกษา 2564

ขอบเขตด้านสถานที่

วิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้งานวิจัยมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

การบริหารบุคลากร หมายถึง การดำเนินงาน ประยุกต์ใช้หลักการและวิธีในการบริหารบุคลากร ประกอบด้วย นโยบาย การวางแผน การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยการจัดระบบงานวิจัย การบริหารบุคลากรวิจัย เพื่อการพัฒนาการบริหารวิจัยในชั้นเรียน

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารบุคลากร เพื่อการพัฒนาการบริหารวิจัยในชั้นเรียน

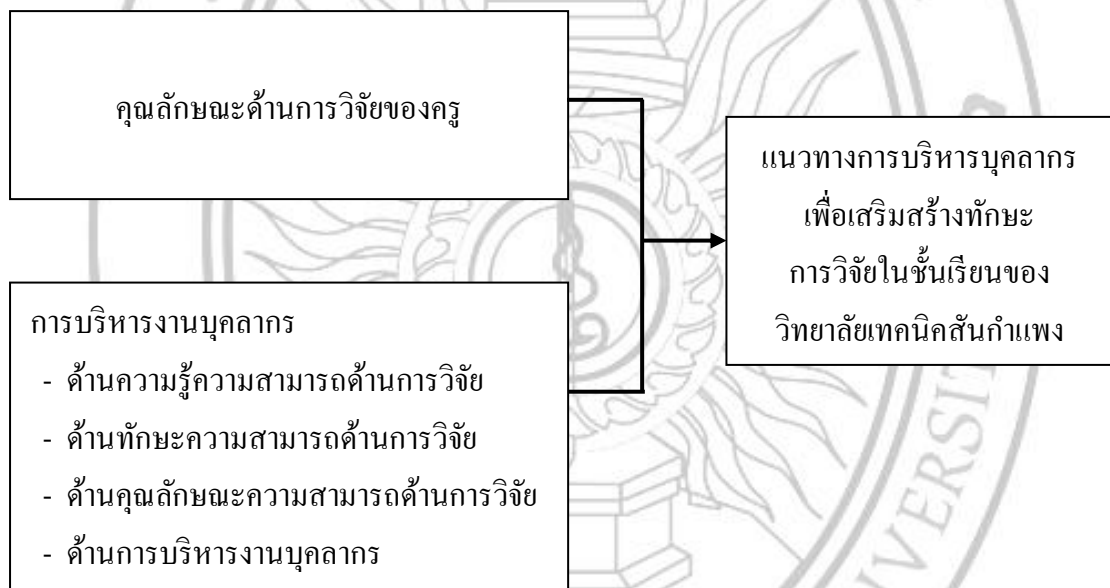
การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การพัฒนาครูในวิทยาลัย โดยนำแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนมาปรับใช้ในการฝึกการวางแผนเป็นขั้นตอน

ในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในวิทยาลัย รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

สภาพปัจจุบัน หมายถึง การรายงานผลข้อมูลจากฝ่ายวิชาการ เรื่องการส่งรูปเล่มรายงานวิจัยในชั้นเรียนประจำปีการศึกษาไม่ครบตามจำนวนครูผู้สอน ส่งผลให้การประเมินคุณภาพภายในของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไม่สอดคล้องตามมาตรฐานอาชีวศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง การนำแนวทางการบริหารบุคลากรมาใช้ เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ส่งผลให้บุคลากรมีทักษะการวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 : กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เรื่อง แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง ผู้ศึกษาค้นคว้าขอแนะนำเสนอตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 แนวคิดทางการบริหารงานบุคคล
2. การพัฒนาบุคลากร
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.2 ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.3 ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.4 วิธีการพัฒนาบุคลากร
3. การวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.2 ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.3 รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 3.4 ขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานในองค์กร คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้ว่าจะมีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์การจัดองค์กรและการบริหารที่ดีเพียงใด หากบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ ไม่ประพฤติตามผู้ปฏิบัติงานหรือคนในองค์กรไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต และไม่ประพฤติตามระเบียบวินัย และไม่มีความรับผิดชอบ การบริหารงานในองค์กรก็จะไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยจึงนำเสนอสาระ ดังนี้

ความหมายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย แนวทางในการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

สโรชา บุรีศรี (2557, น. 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหารที่จัดการเกี่ยวกับบุคคลที่นำมาใช้ในองค์กรและที่มีอยู่แล้ว โดยเริ่มจากการวางแผน การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน การทำนุบำรุงรักษา รวมทั้งการดำเนินการ เมื่อบุคคลนั้นพ้นจากไป ซึ่งองค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญก็คือ “คน หรือ บุคลากร” ในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร

สมหวัง ขุนพรหม (2557, น. 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการจัดการบุคลากร ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการวางแผน การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสม มาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดีมีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรตลอดไป โดยให้เกิดความสัมพันธ์กันเหมาะสม ทั้งความต้องการของบุคลากรและองค์กร

กัณณิญา ห่วงจิตร (2558, น. 10) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้า การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงาน โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

สุมนทสา สาธุกานนท์ (2558, น. 46) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่

ผู้ปฏิบัติงานด้วยการบำรุงรักษาให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดจนดูแลให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขแม้เมื่อพ้นจากการทำงานแล้ว

ดร.ณิ เวียงชัย (2561, น. 19) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุปจากข้อความข้างต้น การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน การบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญต่อองค์กร มีการจัดระบบที่เอื้อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงการพัฒนาบุคคลให้มีทักษะ ความรู้ มีการวางแผนในการจัดการศึกษาเหมือนการทำวิจัยในชั้นเรียนที่เกิดจากการแก้ปัญหา หรือการต้องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยดำเนินการตามกระบวนการบริหารบุคคลที่ตั้งไว้พร้อมกำกับ ดูแล ติดตาม และให้กำลังใจบุคลากร เพื่อการบริหารงานบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดทางการบริหารงานบุคคล

การบริหารสถานศึกษาส่วนหนึ่งมาจากแนวทางในการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความสำคัญมากในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายแนวทางในการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ภักทิญญา ห่วงจิตร (2558, น. 20) กล่าวว่า แนวคิดในการการบริหารงานบุคคล เป็นเรื่องที่ต้องใช้เทคนิควิธีการ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้ได้ผลในแง่ของประสิทธิภาพของการใช้บุคลากร โดยใช้หลักการการมุ่งในเรื่องประสิทธิภาพของพนักงาน หลักการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ ใช้หลักแนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ใช้หลักการบริหารงานบุคคลแบบประชาธิปไตย โดยผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านบุคคล ต้องยึดกลยุทธ์ของการบริหารงานบุคคลเป็นหลักเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ศโรชา บุรีศรี (2557, น. 27) กล่าวว่า แนวคิดกระบวนการบริหารงานบุคคล เป็นงานที่มีภารกิจหน้าที่ที่สำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งขอบข่ายความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบุคคลล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทั้งสิ้น ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคน ตั้งแต่กระบวนการในการสรรหาจนกระทั่งออกพ้นไป จากองค์กรแนวคิดการกระบวนการ

บริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องดำเนินการอย่างครบถ้วน จะขาดเสียส่วนหนึ่งส่วนใดไปมิได้ ซึ่งในแต่ละกระบวนการต่าง ๆ จะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุปจากข้อความข้างต้น แนวคิดกระบวนการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน จัดคนให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาบุคลากรให้มีกระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างชัดเจน มีความเป็นวิชาชีพ รวมถึงการธำรงรักษามูลค่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้บุคลากรอยู่ในองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนการให้บุคลากรพ้นจากงาน เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากร

ความหมายการพัฒนาบุคลากร

ในการบริหารองค์การที่สำคัญที่สุด คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่จะดำเนินกิจกรรมไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคคลเป็นอันดับแรก ซึ่งอาจพัฒนาโดยเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรได้หลายท่าน ดังนี้

สังวาลย์ เขื่อนคำ (2554, น. 27) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เป็นกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนการสอน ซึ่งสถานศึกษาควรจะต้องถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนดังกล่าว จะช่วยเพิ่มความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการนำเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ ตระหนักในคุณค่าของตน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร องค์กรสามารถทำงาน ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย และก่อประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด นอกจากเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบสถานศึกษานั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบสถานศึกษานั้นโดยตรง

ประพทุธิ์ สุขไย (2556, น. 27) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานตามกระบวนการ วิธีการใด ๆ ที่เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรทั้งในด้านความคิดเห็น ทักษะที่มีต่องาน และความรู้ความชำนาญ ทักษะ ซึ่งจะช่วยให้ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม

กึ่งกาญจน์ แสงอาทิตย์ (2557, น. 9) กล่าวว่า กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกพงษ์ พิมสาร (2559, น. 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนการศึกษา เป็นกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องให้การมุ่งเน้นที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาควรจะต้องถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้น เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนดังกล่าว จะช่วยเพิ่มความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติ และทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการนำเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ ตระหนักในคุณค่าของตน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร องค์กรสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด นอกจากนี้เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับสถานศึกษานั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความจงรักภักดีต่อสถานศึกษานั้นต่อไป

กล่าวโดยสรุปจากข้อความข้างต้น การพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ การวิจัยในชั้นเรียน และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข ด้วยการส่งเสริมคุณธรรม อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร

ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เข้าใจเป้าหมายของการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีผู้ให้ความหมายของความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรได้หลายท่าน ดังนี้

ศิริทิพย์ อุดบุญ (2557, น. 11) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญแก่องค์กร บุคลากรเสมือนกลไกที่ทำให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนไปสู่ความก้าวหน้า การพัฒนาและเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอย่างชัดเจน ในการเพิ่มพูน

ความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และเจตคติของบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ชนะชัย อุพรมมี (2557, น. 10) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรมีความมุ่งหมายเพื่อองค์กรกับเพื่อส่วนบุคคล ความมุ่งหมายเกี่ยวกับองค์กร เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดการสิ้นเปลืองและได้มาตรฐานในการทำงาน มีการแก้ปัญหาและการทำงานร่วมกัน ส่วนความมุ่งหมายของส่วนบุคคลเพื่อ ความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และเพื่อส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาทำที่บุคลิกภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยการทดลองปฏิบัติ เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

อรรธรณ งามจักร (2563, น. 17) กล่าวว่า ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร โดยทั่วไปองค์กรและบุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุปจากข้อความข้างต้น ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนให้มีการจัดตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร รวมทั้งมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะและเทคนิคการปฏิบัติที่ส่งผลดีต่อองค์กรยิ่งขึ้นไป

ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีผู้ให้ความหมายของความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรได้หลายท่าน ดังนี้

สังวาลย์ เชื้อนคำ (2554, น. 27) กล่าวว่า บุคลากรเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการที่จะผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพราะถ้ามีทรัพยากรอื่น เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ เวลา การจัดการ แต่ขาดคนก็ไม่สามารถดำเนินการใด ๆ ได้ ทั้งนี้ เพราะคนเป็นผู้บริหารจัดการ ปฏิบัติให้ทรัพยากรทั้งหมดสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ ถ้าขาดคนเพียงอย่างเดียว ถึงจะมีทรัพยากรที่กล่าวมามากเพียงใดก็ไม่สามารถทำการใด ๆ ได้ ดังนั้น องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากร อันจะเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่จะสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจนให้บุคลากรได้ตระหนักในคุณค่าของตนที่ต่อองค์กร รวมถึงสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน บุคลากรในองค์กร ต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอและอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและของสังคม ซึ่งปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อที่จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความสามัคคี

ลดความขัดแย้งในองค์กรและสุดท้าย คือ ชัยชนะขององค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กึ่งกาญจน์ แสงอาทิตย์ (2557, น. 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลได้รับความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สามารถตามทันวิทยาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าเป็นการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

อัญญาณี สอนอาจ (2555, น. 58) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญมาก หน่วยงานหรือองค์กรที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ จะทำให้เกิดระบบงานมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้น ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีความแตกต่างกันตามความสนใจ ความนัดของตนเอง ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับสภาพการณ์ ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากร สภาพแวดล้อมทางสังคม การเปลี่ยนแปลง และความทันสมัยของเทคโนโลยีด้วย

อรรณณ งามจักร (2563, น. 19) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการสนองความต้องการของการบริหารงานบุคคลคน เพื่อที่จะยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ปฏิบัติงานเพื่อความรับผิดชอบที่สูงขึ้น โดยนำความรู้ ทักษะที่ได้รับการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุปจากข้อความข้างต้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอันดับต้น ๆ ทั้งองค์กรที่เป็นภาครัฐหรือในองค์กรที่เป็นเอกชน ซึ่งในแต่ละหน่วยงานแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ถึงอย่างไรก็ตาม บุคลากรที่อยู่ในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญ และมีความรู้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยในชั้นเรียนให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หากองค์กรมีการพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและหน้าที่การงานแล้ว ยังจะส่งผลต่อให้หน่วยงานดำเนินงานตามแผนงานและหน่วยงาน ก็จะบรรลุตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร

วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน และบรรลุตามวัตถุประสงค์นั้น มีผู้ให้ความหมายของวิธีการพัฒนาบุคลากรได้หลายท่าน ดังนี้

คชนม์คเชษฐ มุลผลึก (2554, น. 29) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรจากแนวคิดที่หลากหลายเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร องค์กรจะต้องพิจารณาเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับ

สภาพแวดล้อม ลักษณะขององค์การความต้องการของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจากแนวคิดต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปกระบวนการ พัฒนาบุคลากร 5 วิธี ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การสัมมนา
3. การประชุมอภิปราย
4. การศึกษาดูงาน
5. การศึกษาต่อ
6. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

อัญญาณี สอนอาจ (2555, น. 61) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรม หรือกระบวนการเพิ่มทักษะที่มีระเบียบแบบแผน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และมีการกำหนดระยะเวลา

ประพฤทธิ์ สุขไชย (2556, น. 32) กล่าวว่า วิธีการและหรือรูปแบบการพัฒนาบุคลากร มีหลากหลาย ดังนั้น การเลือกรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพิจารณาตามวัตถุประสงค์ว่าจะต้องการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ณภัคสุรางค์ วงศ์สุภาภรณ์ (2557, น. 28) กล่าวว่า การสำรวจ การกำหนด และการกำหนด ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการและระยะเวลาของโครงการ การคัดเลือก ออกแบบงาน การวิเคราะห์เพื่อจัดสรร การอบรม การพัฒนา และการประเมินผล การฝึกอบรม เพื่อที่จะได้ดำเนินการต่อไป

กล่าวโดยสรุปจากข้อความข้างต้น วิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะการวิจัยในชั้นเรียน และความชำนาญ ทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงาน ในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นได้ ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน วิธีการที่จะเลือกนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่

การวิจัยในชั้นเรียน

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่แก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยเฉพาะ ซึ่งครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการวิจัย โดยดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอน เพื่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน โดยอาจมีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาผู้เรียน เพื่อเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น มีผู้ให้ความหมายของขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

อุดรรัช คำลุน (2554, น. 8) กล่าวว่า กระบวนการค้นหาคำตอบ เพื่อแก้ไขหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยครูผู้สอนเป็นผู้ทำวิจัยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และเป็นการทำวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานปกติ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงวิธีการ และผลที่ได้จากการทำวิจัยกับเพื่อนร่วมอาชีพทั้งในโรงเรียนและต่างโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554, น. 25) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้กระบวนการวิจัยศึกษาหาความรู้ เพื่อแก้ปัญหการเรียนรู้ของนักเรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียน พัฒนาอาชีพ และความก้าวหน้าของตนเอง

สมพร แก่นจักร (2555, น. 25) การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแก้ปัญหการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบเชื่อถือได้โดยการพัฒนานวัตกรรมขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการสอนของตนเอง และเผยแพร่ผลการวิจัย ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อไปและเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยขอคำหนดให้คำว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีความหมายเดียวกันกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิจัยปฏิบัติการการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยของครู ซึ่งเป็นการวิจัยในระดับชั้นเรียนหรือในระดับโรงเรียน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

สุวิทย์ สมฤทธิ์ (2556, น. 3) กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ การค้นหาความจริง และกระบวนการค้นหาวิธีการด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้แก้ปัญหาดตามสภาพที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้ที่มิบทบาทสำคัญต่อการสร้างงานวิจัยในชั้นเรียน คือ ครูผู้สอน ซึ่งเป็นลักษณะการเรียนรู้คู่กับการวิจัย ส่วนผู้บริหารโรงเรียนก็มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกดงานวิจัยในชั้นเรียนขึ้นอย่างเป็นระบบและถูกต้องตามหลักวิชาการ

เกสญา ดวงจิต (2558, น. 17) กล่าวว่า กระบวนการแสวงหาความจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ แล้วนำผลที่ค้นพบมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สร้างองค์ความรู้ใหม่ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

กล่าวโดยสรุปจากข้อความข้างต้น คือ กระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ ในเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน สามารถนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การทำวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียน ครูผู้สอน และการจัดการศึกษา เพราะการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการค้นหาวัตถุกรรมที่ช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีผู้ให้ความหมายของประโยชน์ของการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

อุดรรัช คำลุน (2554, น. 53) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ทั้งต่อผู้เรียน ครูผู้สอน โรงเรียน วงการศึกษา และสังคม คือ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการหรือนวัตกรรมที่เหมาะสม ครูได้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและคิดค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมมาแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ครูมีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลงานทางวิชาการสามารถนำไปเสนอขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้ โรงเรียนได้รับการทำงานเป็นระบบ และบุคลากรมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น มีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ นำไปสู่การยกระดับงานวิชาการของโรงเรียนให้สูงขึ้น วงการศึกษามีการพัฒนาโดยกระบวนการที่เป็นระบบ เชื่อถือได้ นำอาชีพครูไปสู่วิชาชีพที่แท้จริง เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม สังคมได้รับผลิต (นักเรียน) ที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และตามที่สังคมคาดหวัง ผลิตของโรงเรียนเป็นพลเมืองดีของสังคม อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข นำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งความสงบสุข

ไพเราะ พัดตาสิง (2554, น. 34) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ คือ ช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจแก้ปัญหาได้ตรงจุด ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียน ครูมีความรับผิดชอบทำงานอย่างมีระบบมีการวางแผนที่ดี ครูใช้กระบวนการวิจัยช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพของนักเรียน สามารถนำผลการวิจัย พัฒนาตนเองและนำไปวางแผนการพัฒนางานวิชาการ พัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ได้

สุวิทย์ สมฤทธิ์ (2557, น. 8) กล่าวว่า ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียนนั้น เป็นการค้นหาวิธีการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีความ

สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจ และสติปัญญา นอกจากนั้นครูผู้ทำวิจัยได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง และเป็นที่เชื่อถือของสังคมในฐานะวิชาชีพชั้นสูงต่อไป

ปัทมา ยาประดิษฐ์ (2562, น. 14) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาตนเองของครู เสมือนหัวใจสำคัญของ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีประโยชน์ที่จะช่วยให้ครูสามารถสร้างทฤษฎี หรือฐานความรู้ที่สำคัญ สำหรับการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งการแก้ปัญหาและครูเกิดการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนโรงเรียนเกิดการพัฒนาลู่มาตรฐาน เนื่องจากข้อค้นที่ได้ มาจากกระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้

กล่าวโดยสรุปจากข้อความข้างต้น การวิจัยในชั้นเรียนมีประโยชน์ คือ ข้อมูลในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนที่ครูแต่ละคนดำเนินการ ว่ามีความเหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร ครูผู้สอนแต่ละคนจะประยุกต์นำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ของตนได้อย่างไร เป็นการสร้างสังคมทางการศึกษาและกระตุ้นให้มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของครูอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้วิชาชีพครูมีภาพลักษณ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับ ของสังคมมากขึ้น

รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

รูปแบบและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน มีผู้ให้ความหมายของประโยชน์ของการ ทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ ดังนี้

ไพเราะ พัดดาสิงห์ (2554, น. 31) คุณลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัย เชิงปฏิบัติการของครูที่ไม่เน้นระเบียบการวิจัยมากนัก ซึ่งจุดเริ่มต้นของการวิจัยเกิดจากสภาพปัญหา และข้อข้องใจ ที่มุ่งศึกษาเฉพาะในห้องเรียนหรือในโรงเรียน เพื่อแก้ปัญหการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนในชั้นเรียนโดยใช้ระยะเวลาสั้น ๆ

เกศญา ดวงจิตร (2558, น. 21) รูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนควรเป็นความรู้ที่เป็นประโยชน์ ในการเข้าใจสภาพปัญหาหรือจุดเน้นที่ต้องการ พัฒนาคิดค้นหาวิธีแก้ไข ตลอดจนนวัตกรรมในการ พัฒนาตามสถานการณ์ที่เป็นจริงด้วยวิธีแห่งปัญญา ซึ่งสามารถทำโดยครูคนเดียวหรือระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้นำความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนที่ได้ศึกษามาใช้ในการ กำหนดขอบเขตเนื้อหาสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้

สุวิทย์ สมฤทธิ์ (2556, น. 5) กล่าวว่า เป็นการวิจัยที่สามารถทำได้ง่าย และไม่มีขั้นตอน ยุ่งยาก คือ การวิจัยเชิงสำรวจ แต่ถ้าไม่นำผลการวิจัยไปพัฒนาต่อยอดก็จะไม่เกิดประโยชน์ต่อ ผู้เรียน ดังนั้น การวิจัยที่เหมาะสมกับครูในการทำการวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยเชิงทดลองและ พัฒนา ซึ่งเป็นงานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนกับผู้เรียนโดยตรง

จักรกรินทร์ บ่อเงิน (2560, น. 41) การวิจัยในชั้นเรียนที่ทำอย่างรวดเร็ว โดยครูผู้สอนนำวิธีการแก้ปัญหาที่ตนเองคิดขึ้นไปใช้กับนักเรียนและสังเกตผลแก้ปัญหานั้น และมีการดำเนินงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง มีกระบวนการทำงานที่มีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างควบคุมการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผู้เรียน

กล่าวโดยสรุปจากข้อความข้างต้น รูปแบบและลักษณะของการวิจัยที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย ซึ่งโดยส่วนใหญ่เน้นส่วนเป็นการทำวิจัยในรูปแบบการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน หรือเพื่อต้องการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการทำวิจัยนั้นต้องมีการวางแผนอย่างชัดเจน และดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน มีผู้ให้ความหมายของขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

อุดรรัถย์ คำคุณ (2554, น. 8) กล่าวว่า กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนนั้นประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. สำรวจ วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดปัญหา
2. ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด กำหนดวิธีการหรือนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา
3. พัฒนาวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมและดำเนินการแก้ไขปัญหา
4. เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลและรายงานการวิจัย

สุวิทย์ สมฤทธิ์ (2556, น. 7) กล่าวว่า ขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน เริ่มที่การวางแผนการปฏิบัติตามแผน หรือการดำเนินการตรวจสอบ ประเมินผล การพัฒนาปรับปรุง และการสรุปรายงานผล ซึ่งหากผู้บริหารมีการดำเนินการตามขั้นตอนเหล่านี้แล้ว การส่งเสริมให้เกิดการทำงานวิจัยก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมาย และมีประสิทธิภาพ

เกษฐา ดวงจิตร (2558, น. 25) กล่าวว่า การทำวิจัยในชั้นเรียนมุ่งที่จะแสวงหาคำตอบหรือพัฒนานวัตกรรมควบคู่ไปกับการนำเอาคำตอบหรือนวัตกรรมนั้นไปใช้ในการแก้ปัญหาที่ครูได้กำลังประสบอยู่ ซึ่งเป็นวงจรต่อเนื่องไม่สิ้นสุด ครูจึงสามารถปรับปรุงประยุกต์ให้เข้ากับการทำงานปกติของตนเองได้ ดังนั้น การทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ไม่ใช่การเริ่มต้นงานชิ้นใหม่ แต่เป็น

การวิเคราะห์วางแผน และจัดระบบการทำงานอย่างเดิมของครูให้เป็นกระบวนการทำงานที่เป็น การวิจัยในชั้นเรียนไปด้วยจนกระทั่งการวิจัยในชั้นเรียน

ปัทมา ยาประดิษฐ์ (2560, น. 41) ได้ให้ข้อมูลขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

1. การเลือกและการกำหนดปัญหา
2. การตั้งสมมติฐานและการกำหนดตัวแปร
3. การออกแบบการวิจัย
4. การดำเนินการวิจัย
5. การสรุปผลและการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุปจากข้อความข้างต้น ขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง ลำดับขั้น ในการวางแผน เพื่อปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพ ปัญหาหรือสิ่งที่ต้องการจะพัฒนาในชั้นเรียน 2) กำหนดขั้นตอนวิธีการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา 3) ดำเนินการตามที่วางแผนไว้ 4) ติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์และประเมินผล และ 5) สรุปและ อภิปรายผล พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อริญญา พลเจียง (2555) ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัย ในชั้นเรียนของโรงเรียนในอำเภอฝาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทและแนวทางในการส่งเสริม การวิจัยในชั้นเรียนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในปีการศึกษา 2554 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนและ ผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 251 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของครู ในระดับปานกลาง สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารมี บทบาทในการส่งเสริม ด้วยการมีนโยบายให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนและเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริม การวิจัยในชั้นเรียน ด้วยการจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน 2) ด้านการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำวิจัย

ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมด้วยการพัฒนา ปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อบริการให้ครูได้ใช้เป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย ในชั้นเรียนและเสนอแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนด้วยการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนและจัดเตรียมสื่อวัสดุ อุปกรณ์ ตำราและเอกสารความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนให้เพียงพอกับความต้องการของครูผู้สอน 3) ด้านการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัย ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมด้วยการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนที่มีผลงานวิจัยได้มีโอกาสในการเผยแพร่ผลงานของตน และเสนอแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ด้วยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน โครงการงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของครูผู้สอนในการทำวิจัยในชั้นเรียน

สุวิทย์ สมฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านสถาน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน และเพื่อเสนอแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านสถาน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2556 จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และคู่มือการจัดประชุมเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม (A-1-C) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ (Analysis of Material) ลักษณะความเรียง ผลการวิจัยพบว่า 1) มีสภาพการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนใน 3 แหล่งข้อมูล คือ แผนปฏิบัติการประจำปี บันทึกการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนงาน/โครงการฝ่ายวิชาการของโรงเรียน ส่วนแหล่งข้อมูลอื่นไม่ปรากฏ คือ รายงานผลปฏิบัติงานประจำปี (SAR) รายงานประจำปีของโรงเรียน บันทึกการประชุมประจำเดือนของโรงเรียนสารประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน และรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียน มีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนไว้ในแผนพัฒนาของโรงเรียน ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ให้การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นกิจกรรมหนึ่งของแผนงานบริหารงานวิชาการ มีการกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนไว้ในแผนพัฒนาของโรงเรียน มีการติดตามนิเทศงานวิจัยในชั้นเรียนลักษณะโครงการนิเทศภายใน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบหลัก มีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนเรียน 2) แนวทางในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน พบว่า โรงเรียนควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์การดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน มีการแต่งตั้งคณะบุคคลปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน กำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของครูในการเสนองานหรือโครงการวิจัยในชั้นเรียน

จัดให้มีระยะเวลาเสนอผลการวิจัย อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ควรจัดระบบสารสนเทศการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการศึกษาค้นคว้าของครู ควรมีการจัดตั้งคณะบุคคลเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมด้านการวิจัยในชั้นเรียน ให้ชัดเจนในแผนพัฒนาของโรงเรียน ควรมีการประชุมทีมงานดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนสม่ำเสมอ เผยแพร่ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน และควรมีการจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

รัชนิวรรณ ธรรมวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนบ้านสันติสุข อำเภอแม่จัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 พบว่า การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน แนะนำ เสนอแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนบ้านสันติสุข อำเภอแม่จัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยมุ่งศึกษาสภาพตามประเภทของวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้เรียน รายบุคคล การประเมินเพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้และการสอนของตนเอง กรณีศึกษานักเรียน การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ และศึกษาปัจจัยสำคัญโดยใช้ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg ด้านปัจจัยจูงใจ การศึกษาครั้งนี้ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนบ้านสันติสุข จำนวน 19 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ และแบบบันทึกการประชุมระดมความคิด

ผลการศึกษา พบว่า สภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนมีการทำวิจัยด้านการวิเคราะห์ผู้เรียน รายบุคคลเฉพาะครูประจำชั้น ครูทุกคนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการสอนของตนเอง มีการทำวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ ทั้งเต็มรูปแบบและวิจัยหน้าเดียว ส่วนสภาพการส่งเสริมโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนรายปี และมีการกำหนดครูที่เลี้ยงให้บุคลากรให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ กระดาษสำเนา

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนตามทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ประเด็นที่เห็นว่าเป็นระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานมาก คือ ด้านนโยบายบริหารขององค์กร และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ส่วนแนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู คือ โรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน มีการพัฒนางานวิจัยโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้มาให้การอบรม

ส่งเสริมให้ครูทำผลงานประกวดในระดับต่าง ๆ และนิเทศติดตามผลการดำเนินงานด้านการวิจัยในโรงเรียนเป็นระยะ

ภณิดา ชูช่วยสุวรรณ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษา พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) กำหนดและจัดลำดับความต้องการจำเป็นเรื่องสมรรถนะการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา 2) วิเคราะห์สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน และ 3) เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาของการทำวิจัยในชั้นเรียนที่เหมาะสม การวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 303 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน และการใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNImodified) และใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 7 คน ร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุโดยประยุกต์ใช้แนวคิดต้นไม้แห่งความล้มเหลวเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและดำเนินการสนทนากลุ่มเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ผลการวิจัย พบว่า 1.1) ครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนด้านความรู้ คือ ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ด้านทักษะ คือ ครูมีความต้องการพัฒนาความสามารถใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับงานวิจัยในชั้นเรียน และด้านความเจตคติ คือ ครูมีความต้องการพัฒนาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการที่ได้ทำวิจัยในชั้นเรียน 1.2) สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ด้านความรู้มีสาเหตุมาจาก 4 สาเหตุหลัก ได้แก่ (1) ความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการทำวิจัย (2) ขาดเครื่องมือวัดทักษะและสมรรถนะที่เป็นจุดเน้น (3) ขาดทบทวนทฤษฎีในการเลือกสืบค้นแหล่งข้อมูลที่ต้องการ และ (4) หลักสูตรการผลิตครู ด้านทักษะมีสาเหตุมาจาก 2 สาเหตุหลัก ได้แก่ 1) กลัว และ 2) เข้าใจผิด คิดว่าต้องใช้สถิติขั้นสูง ด้านเจตคติ มีสาเหตุมาจาก 5 สาเหตุหลัก ได้แก่ 1) เจตคติด้านลบต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) เป้าหมายเพื่อทำผลงานทางวิชาการไม่ใช่เพื่อแก้ปัญหาผู้เรียน 3) ค้นหาข้อมูลน้อยอ่านงานน้อย 4) ฝ่าฝืนแบบที่ทำได้ทันที และ 5) ยึดติดกรอบ 1.3) ทางเลือกในการแก้ปัญหาของการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ด้านความรู้มีแนวทางแก้ปัญหา 3 แนวทาง คือ (1) ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง (2) มีการนิเทศติดตาม และ (3) หลักสูตรผลิตครูควรมุ่งเน้นเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ด้านทักษะ มีแนวทางแก้ปัญหา 3 แนวทาง คือ (1) หลักสูตรผลิตครู ควรเน้นสอนการวิจัยในชั้นเรียน และเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง (2) ควรจัดให้มีการอบรมและฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และ (3) นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ด้านเจตคติมีแนวทางแก้ปัญหา 2 แนวทาง คือ (1) ผู้บริหารควรหาแนวทางสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และ (2) ภาครัฐควรพัฒนาครูให้มีความคิดสร้างสรรค์

สิววรรณ ไชยกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายะลา เขต 3 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 242 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน โดยวิธีเทียบสัดส่วนจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนแล้ว ส่งอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของการบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต รองลงมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาในการบรรจุแต่งตั้ง และที่น้อยที่สุด คือ ด้านวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ การวิเคราะห์ และการออกจากราชการ 2) ผลเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสบการณ์ ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน อย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 3) ผลการศึกษาข้อเสนอในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู พบว่า ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการ พัฒนาและหาความรู้เพื่อให้มีโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยการประเมินจากการ ปฏิบัติงาน บุคลากรมีสิทธิ์ในการลาได้ตามสิทธิ์ที่มีและส่งเสริมให้สร้างผลงานเพื่อขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

กล่าวโดยสรุปจากผลการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น การวิจัยในชั้นเรียนเป็นแนวทาง ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนการสอนในแต่ละวิชาของครูผู้สอน ซึ่งครูผู้สอนแต่ละท่านก็จะ มีการนำเทคนิค วิธีการ เทคโนโลยี เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ในปัจจุบันยังมีครูที่ไม่เข้าใจขั้นตอน กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน อันเนื่อง มาจากการศึกษาค้นคว้าเอง หรือการศึกษาอบรมในระยะเวลาสั้น ส่งผลให้ขาดตกบกพร่องในส่วน ของรายละเอียดบางส่วนไป อีกทั้งยุคสมัยที่เปลี่ยน ไปส่งผลให้การทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ก่อนข้างมีข้อจำกัด มีขอบเขตเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากอาจจะเกิดผลกระทบที่ตามมาได้ ส่งผลให้ครูเกิด ความกังวลที่อาจกระทบความรู้สึกของพ่อแม่ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งขาดการได้รับการ สนับสนุนจากผู้บริหารของตนเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 29 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 26 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เครื่องมือ 2 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง ประกอบด้วย 3 ตอน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) 2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง โดยเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ และ 3) แบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questions) และชุดที่ 2 คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. ชุดที่ 1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list)

1.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง โดยเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพงต่อการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง จำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

โดยกำหนดสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ดังนี้

ระดับคะแนน	คะแนน
เป็นจริงมากที่สุด / ควรจะเป็นมากที่สุด	5
เป็นจริงมาก / ควรจะเป็นมาก	4
เป็นจริงบ้าง / ควรจะเป็นบ้าง	3
เป็นจริงบ้างเล็กน้อย / ควรจะเป็นบ้างเล็กน้อย	2
ไม่เป็นจริง / ควรจะเป็น	1

หากไม่ระบุคำตอบ กำหนดค่าคะแนนให้เป็น 0 และจะไม่นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวิเคราะห์ เนื่องจากถือว่าเป็นค่าสูญหาย (Missing Values)

1.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questions) แสดงความคิดเห็นเสนอแนะ เพื่อให้ผู้กรอกแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

2. ชุดที่ 2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการนั่งสนทนาของกลุ่มผู้บริหาร และครูผู้สอนวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง โดยมีประเด็นในการสนทนาเพื่อสอบถามความต้องการของการบริหารบุคลากร ด้านวิจัยในชั้นเรียน และแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง จำนวน 11 คน โดยผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 3 คน 2) ตัวแทนครู 4 คน 3) ศึกษานิเทศก์ 2 คน 4) ตัวแทนครูจากวิทยาลัยอื่น ๆ 2 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย เพื่อให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำเครื่องมือชุดที่ 1 แบบสอบถามไปใช้กับผู้บริหาร และครูผู้สอนวิทยาลัยเทคนิค สันกำแพงศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 29 คน
2. นำข้อมูลมาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
3. จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น และนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อหาแนวทาง
4. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาประชุมสนทนากลุ่ม โดยใช้เครื่องมือชุดที่ 2 คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อวิเคราะห์ สรุปประเด็นสำคัญพร้อม บันทึกการสนทนากลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผล และหาค่าสถิติ โดยดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถิติ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

- 1.1.1 การหาค่าร้อยละ (ทิพวรรณ ชมภูพันธ์, 2554, น. 91) ใช้สูตร
เมื่อ

$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

ให้ P แทนเป็น ร้อยละ
F แทนเป็น ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
n แทนเป็น จำนวนความถี่ทั้งหมด

- 1.1.2 การหาค่าเฉลี่ย (อัญญาณี วาโคร์, 2560, น. 103) ใช้สูตร
เมื่อ

$$\mu = \frac{\Sigma x}{N}$$

ให้ μ แทนเป็น ค่าเฉลี่ยของประชากร
 Σx แทนเป็น ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
 N แทนเป็น จำนวนข้อมูลทั้งหมด

- 1.1.3 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ทิพวรรณ ชมภูพันธุ์, 2554, น. 91) ใช้สูตร
เมื่อ

$$\sigma = \sqrt{\frac{\Sigma (Xi - \mu)^2}{N}}$$

ให้ σ แทนเป็น ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร
 ที่ต้องการหา
 Xi แทนเป็น ข้อมูลแต่ละตัวในเซต
 μ แทนเป็น ค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั้งหมด
 N แทนเป็น จำนวนข้อมูลทั้งหมด

- 1.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดย
การหาค่า IOC ได้แก่

- 1.2.1 หาความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของแบบประเมิน โดยใช้วิธีหาค่า
ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ไพศาล วรคำ, 2555, น. 262 – 263) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\Sigma R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้อง
 ΣR แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. การประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในการหาข้อสรุปร่วมกัน ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการบันทึกสนทนากลุ่ม สรุปประเด็นสำคัญ และนำมาเขียนเรียบเรียงเพื่อให้ได้แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนแบบฉันทามติ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพงผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 1

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง โดยเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพงต่อการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questions) แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เพื่อให้ผู้กรอกแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจากประชากร จำนวน 29 คน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- ชาย	16	55.17
- หญิง	13	44.83
อายุ		
- 20 – 25 ปี	1	3.45
- 26 – 30 ปี	6	20.69
- 31 – 35 ปี	5	17.24
- 36 – 40 ปี	5	17.24
- 40 ปี ขึ้นไป	12	41.38
ประสบการณ์ทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	5	17.24
- 5 – 10 ปี	7	24.14
- มากกว่า 10 ปี	17	58.62
แผนกวิชา		
- ช่างยนต์	4	13.79
- ช่างก่อสร้าง	4	13.79
- ช่างอิเล็กทรอนิกส์	4	13.79
- ช่างไฟฟ้ากำลัง	3	10.35
- ช่างเทคนิคพื้นฐาน	1	3.45
- คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	4	13.79
- การบัญชี	3	10.35
- สามัญสัมพันธ์	6	20.69
ตำแหน่ง		
- ผู้บริหาร	3	10.35
- ข้าราชการ	9	31.03
- พนักงานราชการ(ครู)	10	34.48

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
- ครูอัตราจ้าง	7	24.14

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.17 มีอายุ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.38 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.62 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกวิชาสามัญสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 20.69 และเป็นพนักงานราชการ (ครู) คิดเป็นร้อยละ 34.48

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

โดยเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพงต่อการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมของสภาพปัจจุบัน

รายการ	μ	σ	ความหมาย	ลำดับที่
สภาพปัจจุบัน				
ด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัย	4.05	0.66	มาก	3
1. การตั้งประเด็นปัญหาหัวข้อการวิจัย	4.14	0.57	มาก	(1)
2. การสืบค้น ทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดการวิจัย	3.96	0.56	มาก	(5)
3. การออกแบบการวิจัย	4.07	0.69	มาก	(3)
4. การแปลความหมายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย	3.97	0.72	มาก	(4)
5. การเขียนรายงานการวิจัย	4.10	0.76	มาก	(2)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการ	μ	σ	ความหมาย	ลำดับที่
สภาพปัจจุบัน ด้านทักษะความสามารถด้านการวิจัย	3.99	0.75	มาก	4
1. ปัญหาหัวข้อการวิจัย	4.07	0.74	มาก	(3)
2. สืบค้น ทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดการวิจัย	4.03	0.61	มาก	(4)
3. ออกแบบการวิจัย	4.14	0.63	มาก	(2)
4. แปลความหมายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย	3.93	0.74	มาก	(5)
5. เขียนรายงานการวิจัย	4.17	0.70	มาก	(1)
6. พัฒนางานด้านการวิจัย	3.90	0.84	มาก	(6)
7. เผยแพร่ผลการวิจัย	3.69	0.99	มาก	(7)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมของสภาพพึงประสงค์

รายการ	μ	σ	ความหมาย	ลำดับที่
สภาพพึงประสงค์ ด้านคุณลักษณะความสามารถด้านการวิจัย	4.46	0.60	มาก	1
1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการทำวิจัย	4.35	0.65	มาก	(3)
1.1 ความสนใจใฝ่รู้	4.31	0.65	มาก	3)
1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.34	0.66	มาก	2)
1.3 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำวิจัย	4.48	0.62	มาก	1)
1.4 การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.28	0.69	มาก	4)
2. ด้านจรรยาบรรณของนักวิจัย	4.49	0.54	มาก	(2)
2.1 ความซื่อสัตย์มีคุณธรรม	4.41	0.56	มาก	3)
2.2 ความรับผิดชอบ	4.55	0.50	มากที่สุด	1)
2.3 เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีอิสระทางความคิด	4.52	0.56	มากที่สุด	2)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	μ	σ	ความหมาย	ลำดับที่
3. ด้านเจตคติต่อการวิจัย	4.53	0.62	มากที่สุด	(1)
3.1 การเห็นคุณค่าของการวิจัย	4.59	0.62	มากที่สุด	1)
3.2 การยินดีที่จะทำวิจัย	4.48	0.62	มาก	2)
สภาพพึงประสงค์				
ด้านการบริหารงานบุคลากร	4.11	0.84	มาก	2
1. ด้านนโยบายการวางแผนงานบุคลากรเพื่อส่งเสริมทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.15	0.79	มาก	(3)
1.1 กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของสถานศึกษา	4.24	0.68	มาก	1)
1.2 วางแผนกลยุทธ์สร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย	4.07	0.83	มาก	3)
1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนด้านการวิจัย	4.14	0.86	มาก	2)
2. ด้านการสรรหาบุคลากร	4.02	0.88	มาก	(5)
2.1 ทีมงาน พี่เลี้ยง ที่ปรึกษาด้านการวิจัย	3.93	0.87	มาก	2)
2.2 วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้และประสบการณ์	4.10	0.88	มาก	1)
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.11	0.85	มาก	(4)
3.1 หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเน้นลงมือปฏิบัติจริงนำหลักการบริหาร 5W2H มาใช้พัฒนาบุคลากร	4.07	0.91	มาก	3)
3.2 กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.17	0.75	มาก	1)
3.3 แหล่งเรียนรู้ศึกษาดูงาน	4.10	0.88	มาก	2)
4. ด้านธำรงรักษามูลค่าในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.22	0.83	มาก	(1)
4.1 เกณฑ์การประเมินผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน	4.24	0.77	มาก	1)
4.2 การยกย่องชมเชยให้รางวัลผลงานดีเด่นหรือประสบผลสำเร็จ	4.21	0.89	มาก	2)

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	μ	σ	ความหมาย	ลำดับที่
5. ด้านการประเมินผลทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.21	0.80	มาก	(2)
5.1 การนิเทศ ติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลงานวิจัยของครู	4.21	0.80	มาก	1)
6. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.98	0.88	มาก	(6)
6.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านงานวิจัย	4.10	0.88	มาก	1)
6.2 เวทีนำเสนอผลงานวิจัย การเผยแพร่ผลงานวิจัย	3.90	0.92	มาก	3)
6.3 สนับสนุนงบประมาณทุนพัฒนาผลงานวิจัย	3.93	0.83	มาก	2)
รวม	4.15	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.3 โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพงมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านคุณลักษณะความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.60$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคลากร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.84$) และด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.66$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านทักษะความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.75$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัยของสภาพปัจจุบัน

รายการ	μ	σ	ความหมาย	ลำดับที่
1. การตั้งประเด็นปัญหาหัวข้อการวิจัย	4.14	0.57	มาก	(1)
2. การสืบค้น ทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดการวิจัย	3.96	0.56	มาก	(5)
3. การออกแบบการวิจัย	4.07	0.69	มาก	(3)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	μ	σ	ความหมาย	ลำดับที่
4. การแปลความหมายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย	3.97	0.72	มาก	(4)
5. การเขียนรายงานการวิจัย	4.10	0.76	มาก	(2)
ภาพรวม	4.05	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.4 โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง ด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การตั้งประเด็นปัญหาหัวข้อการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.57$) รองลงมา คือ การเขียนรายงานการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.76$) และการออกแบบการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.69$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ การสืบค้น ทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.56$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะความสามารถ ด้านการวิจัยของสภาพปัจจุบัน

รายการ	μ	σ	ความหมาย	ลำดับที่
1. ปัญหาหัวข้อการวิจัย	4.07	0.74	มาก	(3)
2. สืบค้น ทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดการวิจัย	4.03	0.61	มาก	(4)
3. ออกแบบการวิจัย	4.14	0.63	มาก	(2)
4. แปลความหมายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย	3.93	0.74	มาก	(5)
5. เขียนรายงานการวิจัย	4.17	0.70	มาก	(1)
6. พัฒนางานด้านการวิจัย	3.90	0.84	มาก	(6)
7. เผยแพร่ผลการวิจัย	3.69	0.99	มาก	(7)
ภาพรวม	3.99	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.5 โดยภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง ด้านทักษะความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เขียนรายงานการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.70$) รองลงมา คือ ออกแบบการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.63$) และปัญหาหัวข้อการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.74$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ เผยแพร่ผลการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.99$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะความสามารถด้านการวิจัยของสภาพที่พึงประสงค์

รายการ	μ	σ	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการทำวิจัย	4.35	0.65	มาก	(3)
1.1 ความสนใจใฝ่รู้	4.31	0.65	มาก	3)
1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.34	0.66	มาก	2)
1.3 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำวิจัย	4.48	0.62	มาก	1)
1.4 การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.28	0.69	มาก	4)
2. ด้านจรรยาบรรณของนักวิจัย	4.49	0.54	มาก	(2)
2.1 ความซื่อสัตย์มีคุณธรรม	4.41	0.56	มาก	3)
2.2 ความรับผิดชอบ	4.55	0.50	มากที่สุด	1)
2.3 เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีอิสระทางความคิด	4.52	0.56	มากที่สุด	2)
3. ด้านเจตคติต่อการวิจัย	4.53	0.62	มากที่สุด	(1)
3.1 การเห็นคุณค่าของการวิจัย	4.59	0.62	มากที่สุด	1)
3.2 การยินดีที่จะทำวิจัย	4.48	0.62	มาก	2)
ภาพรวม	4.46	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4.6 โดยภาพรวม พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง ด้านคุณลักษณะความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านเจตคติต่อการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.62$) รองลงมา คือ ด้านจรรยาบรรณของนักวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$, S.D. = 0.54) และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.65$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและคณะผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารงานบุคลากรของสภาพที่พึงประสงค์

รายการ	μ	σ	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านนโยบายการวางแผนงานบุคลากรเพื่อส่งเสริมทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.15	0.79	มาก	(3)
1.1 กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของสถานศึกษา	4.24	0.68	มาก	1)
1.2 วางแผนกลยุทธ์สร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย	4.07	0.83	มาก	3)
1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนด้านการวิจัย	4.14	0.86	มาก	2)
2. ด้านการสรรหาบุคลากร	4.02	0.88	มาก	(5)
2.1 ทีมงาน พึ่งพิง ที่ปรึกษาด้านการวิจัย	3.93	0.87	มาก	2)
2.2 วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้และประสบการณ์	4.10	0.88	มาก	1)
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.11	0.85	มาก	(4)
3.1 หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเน้นลงมือปฏิบัติจริงนำหลักการบริหาร 5W2H มาใช้พัฒนาบุคลากร	4.07	0.91	มาก	3)
3.2 กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.17	0.75	มาก	1)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

รายการ	μ	σ	ความหมาย	ลำดับที่
3.3 แหล่งเรียนรู้ศึกษาคุณงาน	4.10	0.88	มาก	2)
4. ด้านธำรงรักษาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.22	0.83	มาก	(1)
4.1 เกณฑ์การประเมินผลงานวิจัยประกอบการพิจารณา ความคิดความชอบอย่างชัดเจน	4.24	0.77	มาก	1)
4.2 การยกย่องชมเชยให้รางวัลผลงานดีเด่นหรือประสบ ผลสำเร็จ	4.21	0.89	มาก	2)
5. ด้านการประเมินผลทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.21	0.80	มาก	(2)
5.1 การนิเทศ ติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลงานวิจัย ของครู	4.21	0.80	มาก	1)
6. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.98	0.88	มาก	(6)
6.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านงานวิจัย	4.10	0.88	มาก	1)
6.2 เวทีนำเสนอผลงานวิจัย การเผยแพร่ผลงานวิจัย	3.90	0.92	มาก	3)
6.3 สนับสนุนงบประมาณทุนพัฒนาผลงานวิจัย	3.93	0.83	มาก	2)
ภาพรวม	4.11	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.7 โดยภาพรวม พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง ด้านการบริหารงานบุคลากร มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านธำรงรักษาบุคลากรในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.83$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.80$) และด้านนโยบายการวางแผนงาน บุคลากรเพื่อส่งเสริมทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.69$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.88$)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questions) แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ
เพื่อให้ผู้กรอกแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารบุคลากร
เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

สามารถสรุปได้ดังนี้ ควรมีนโยบายเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดหาอุปกรณ์
 สิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อม มีการรวบรวมสารสนเทศการวิจัยด้านการพัฒนา สนับสนุน
 การจัดทำรายงาน เอกสารและจัดให้มีการอบรมครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการทำ
 วิจัยในชั้นเรียน เชิญผู้เชี่ยวชาญ วิทยากร ครูต้นแบบ ด้านการวิจัยในเรียนมาให้ความรู้แก่ครู ทำการ
 นิเทศ ติดตามเป็นระยะ เพื่อรับทราบปัญหาข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยและช่วยแก้ไขให้แก่ผู้วิจัย
 และเป็นการพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้หลักการวิจัยมาช่วยในการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาคุณภาพ
 การศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์ขั้นตอนที่ 2

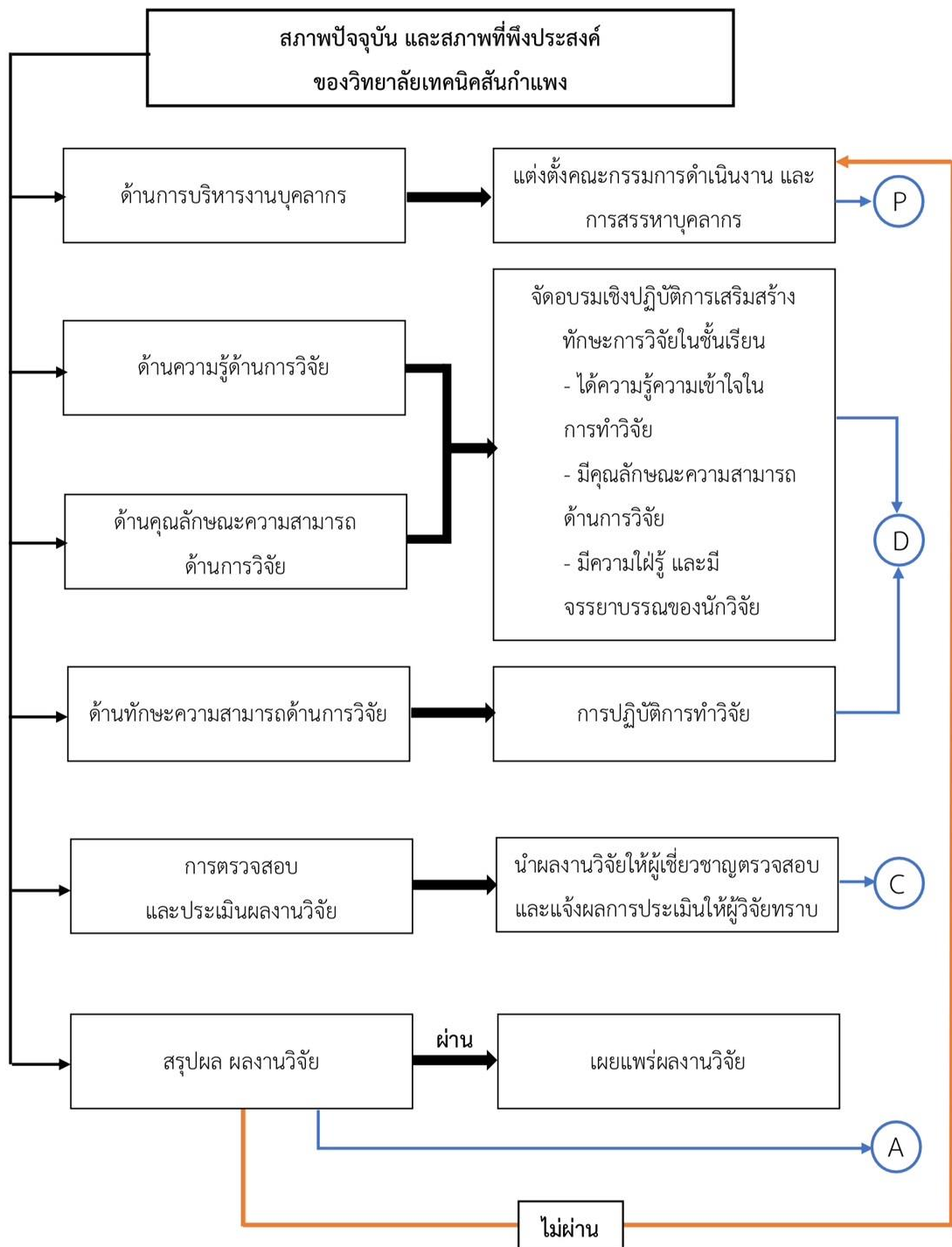
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน
 11 คน โดยผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 3 คน 2) ตัวแทนครู 4 คน 3) ศึกษานิเทศก์ 2 คน
 4) ตัวแทนครูจากวิทยาลัยอื่น ๆ 2 คน วิเคราะห์โดยการนำผลการประชุมสนทนากลุ่มมาจัด
 หมวดหมู่ตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมของผู้เข้าร่วมประชุมและจำแนกผลออกเป็น
 รายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อสอบถามความต้องการของการบริหาร
บุคลากร ด้านวิจัยในชั้นเรียนและแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะ
การวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

ลำดับ	แนวทางการบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง
1	ด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัย
	การคำนึงถึงความสามารถในการทำงานวิจัยในด้านต่างๆที่สามารถค้นคว้าหาความรู้ ที่เกี่ยวกับปัญหางานวิจัยนั้นๆ เพิ่มเติมได้ในทุกเรื่อง มีการวางแผนสำหรับบริหารเวลา และค่าใช้จ่ายที่จะใช้ในการทำงานวิจัย หรือใช้เพื่อหาข้อมูลในปัญหานั้นๆ และสามารถ ทำการวิเคราะห์แปลผลข้อมูลได้อย่างเที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ลำดับ	แนวทางการบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง
2	ด้านทักษะความสามารถด้านการวิจัย
	มีการสร้างเว็บไซต์หรือการสร้างรูปแบบในการเผยแพร่งานวิจัยโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้
3	ด้านคุณลักษณะความสามารถด้านการวิจัย
	ผู้วิจัยต้องมีความกล้าที่จะคิดและตัดสินใจในการทำงานวิจัยนั้น ๆ มีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย เคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น มีเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มีการนำเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานวิจัย รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมในการวิจัย เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของตนเอง โดยมีความคิดเป็นอิสระ และมีความซื่อสัตย์ต่อหลักวิชาไม่ลำเอียงต่อผลการวิจัยที่ได้ พร้อมเสมอที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิพากษ์วิจารณ์ของคนอื่นในเรื่องที่ตัดสินใจเพื่องานวิจัยนั้น
4	ด้านการบริหารงานบุคลากร
	วางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีการถ่ายทอดกระบวนการและข้อมูลของขอบข่ายงานจากผู้บริหารสู่บุคลากร จากบุคลากรอาวุโสสู่บุคลากรรุ่นใหม่ แล้วจัดระบบข้อมูลเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้เป็นฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และจัดให้มีการอบรมครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียน เชิญผู้เชี่ยวชาญ วิทยากร ครูต้นแบบด้านการวิจัยในเรียนมาให้ความรู้แก่ครู ทำการนิเทศ ติดตามเป็นระยะ เพื่อรับทราบปัญหาข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยและช่วยแก้ไขให้แก่ผู้วิจัย



ภาพที่ 4.1 : แนวทางการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัย
ในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสกลนคร

จากรูปภาพที่ 4.1 แนวทางการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน โดยมีการกำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ควบคู่ไปกับการควบคุมคุณภาพตามวงจรเดมมิง 4 ขั้นตอน คือ PDCA โดยดำเนินงานตามขั้นตอน ตั้งแต่ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการบุคลากร จนถึงสรุปผล ผลงานวิจัยวนเป็นวัฏจักร หากผลการวิจัยไม่เป็นที่น่าพอใจ ก็ต้องกลับไปเริ่มที่การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ใหม่



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณลักษณะความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคลากร มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านทักษะความสามารถด้านการวิจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ควรมีนโยบายเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยใน ชั้นเรียน จัดหาอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อม มีการรวบรวมสารสนเทศการวิจัยด้านการพัฒนา สนับสนุนการ จัดหาดำรา เอกสาร และจัดให้มีการอบรมครูผู้สอนให้มีความ รู้ความเข้าใจในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียน เชิญผู้เชี่ยวชาญ วิทยากร ครูต้นแบบ ด้านการวิจัยในเรียนมาให้ความรู้แก่ครู ทำการนิเทศ ติดตาม เป็นระยะ เพื่อรับทราบปัญหาข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อยและช่วยแก้ไขให้แก่ผู้วิจัย และเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้หลักการวิจัยมาช่วยในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง คือ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน และวางระบบการนิเทศติดตามจากผู้เชี่ยวชาญ ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนแบบเข้ม และกิจกรรมการนิเทศ ติดตามการสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อการวิจัยและการกำหนดวิธีการติดตามและประเมินการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน และการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแนวทางการพัฒนา ดังกล่าว สามารถพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจ ด้านการวิจัยในชั้นเรียนได้ในระดับดีขึ้น และจากการสอบถามผู้ร่วมวิจัย หลังเสร็จสิ้น โครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพการวิจัยในชั้นเรียน ปรากฏว่าผู้ร่วมวิจัยทุกคนมีความพึงพอใจ และมีความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนมากขึ้น และเป็นการกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการริเริ่มจัดทำผลงานทางวิชาการอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยการใช้เทคนิควิธีการสอนที่ดี มีความต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไป

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง มีประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ตาม ซึ่งสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

คุณลักษณะความสามารถด้านการวิจัย ครูส่วนใหญ่ยังสับสนในเรื่องการเลือกข้อมูลปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมของนักเรียนมาใช้ในการออกแบบงานวิจัย และจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน ได้อย่างถูกต้อง แสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหา ขอบกพร่องที่ต้องการจะแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน หรือละเลยความสำคัญของการใช้ประโยชน์ของข้อมูลที่มีอยู่ในชั้นเรียน รวมถึงการสืบค้น การทบทวนวรรณกรรมที่ได้จากการสำรวจเก็บข้อมูลมานั้นได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกรินทร์ บ่อเงิน (2560) การวิจัยในชั้นเรียนที่ทำอย่างรวดเร็ว โดยครูผู้สอนนำวิธีการแก้ปัญหาที่ตนเองคิดขึ้นไปใช้กับนักเรียนและสังเกตผลแก้ปัญหาที่นั้น และมีการดำเนินงานที่เป็นวงจรต่อเนื่อง มีกระบวนการทำงานที่มีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างควบคุมการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาผู้เรียน

การบริหารงานบุคลากรภายในองค์กร จำเป็นต้องมีการประชุมวางแผนและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาออกสถานที่ หรือเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยตามความเหมาะสม และศึกษาต่อในระดับ

ที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ศักยภาพ และนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวง ขุนพรหม (2557) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการจัดการบุคลากร ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการวางแผน การแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนการรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่ดีมีคุณภาพให้อยู่ในองค์การตลอดไป โดยให้เกิดความสัมพันธ์กันเหมาะสม ทั้งความต้องการของบุคลากรและองค์การ

ความรู้ความสามารถด้านการวิจัยประเด็นปัญหาจากสถานการณ์จริงที่จะต้องมีการกระบวนการการแก้ปัญหาเข้ามาแก้ไขอย่างชัดเจน เป็นแนวทางที่สามารถปรับใช้ พัฒนา หรือแก้ปัญหาคำถามไม่เข้าใจรูปแบบการวิจัย รวมถึงขั้นตอนวิธีการระเบียบวิธีวิจัยที่จะต้องนำมาผ่านกระบวนการแสวงหาเสาะหาความเป็นจริง เพื่อให้ได้มาในความรู้ที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ถูกต้องตามหลักวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิทย์ สมฤทธิ์ (2557) กล่าวว่า ขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน เริ่มที่การวางแผนการปฏิบัติตามแผน หรือการดำเนินการตรวจสอบ ประเมินผลการพัฒนาปรับปรุง และการสรุปรายงานผล ซึ่งหากผู้บริหารมีการดำเนินการตามขั้นตอนเหล่านี้แล้ว การส่งเสริมให้เกิดการทำงานวิจัยก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมาย และมีประสิทธิภาพ และปัทมา ยาประดิษฐ์ (2562) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาตนเองของครู เสริมสร้างหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีประโยชน์ที่จะช่วยให้ครูสามารถสร้างทฤษฎีหรือฐานความรู้ที่สำคัญสำหรับการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งการแก้ปัญหาและครูเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตลอดจนโรงเรียนเกิดการพัฒนาคู่มาตรฐาน เนื่องจากข้อค้นที่ได้มาจากกระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง พบว่า แนวทางการบริหารบุคลากรที่วางไว้เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนปฏิบัติงานในรูปแบบ PDCA อย่างเป็นลำดับ เพื่อที่จะสามารถดำเนินการบริหารบุคลากร ตามที่จัดวางไว้ตามลำดับ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากร 2) ด้านการบริหารงานบุคลากร 3) ด้านความรู้ด้านวิจัย 4) ด้านคุณลักษณะความสามารถด้านการวิจัย 5) ด้านทักษะความสามารถด้านการวิจัย 6) การตรวจสอบและประเมินผลงานวิจัย และ 7) สรุปผลผลงานวิจัย ทั้งนี้ แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนเปรียบเสมือนการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการบุคลากร วนเวียนเป็นวัฏจักรจนเป็นที่น่าพึงพอใจ สอดคล้องกับอุดรรักษ์ คำลุน (2554) กล่าวว่า กระบวนการและขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียนนั้น ประกอบไปด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) สำรวจ

วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดปัญหา 2) ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด กำหนดวิธีการหรือนวัตกรรมในการแก้ไขปัญหา 3) พัฒนาวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมและดำเนินการแก้ไขปัญหา 4) เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล 5) สรุปผลและรายงานการวิจัย และปัทมา ยาประดิษฐ์ (2560, น. 41) ได้ให้ข้อมูลขั้นตอนของการวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้ 1) การเลือกและกำหนดปัญหา 2) การตั้งสมมุติฐานและการกำหนดตัวแปร 3) การออกแบบการวิจัย 4) การดำเนินการวิจัย และ 5) การสรุปผลและการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ครูผู้สอนควรเห็นคุณค่า และตระหนักถึงคุณค่าของการวิจัย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ หรือพัฒนาผู้เรียนของตน อีกทั้งยังเป็นการสร้างสังคมทางการศึกษา และกระตุ้นให้มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของครู
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของสถานศึกษา ให้ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนผลงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนเผยแพร่ด้านการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ควรศึกษาหาแนวทางการสร้างบุคลากรครูให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). การจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษาและ
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา). กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนทางด้านสายอาชีพหรือ
อาชีวศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่ออนาคตของประเทศไทย.
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). การจัดการศึกษารูปแบบทวิศึกษา. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th>
- กึ่งกาญจน์ แสงอาทิตย์. (2557). การวิเคราะห์ความจำเป็นและแนวทางพัฒนาบุคลากร
สายปฏิบัติการ. สืบค้นจาก. <https://archive.lib.cmu.ac.th>
- จักรกรินทร์ บ่อเงิน. (2560). บทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในกลุ่มเครือข่ายขุนงาว สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา).
- จันทน์ บุญเรือง. (2556). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมตามแนวคิดทฤษฎีคอนสตรัคติวิซึม
เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์สำหรับครู
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2.
(ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- จินดารัตน์ ทาริน. (2548). ปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูสังคมศึกษาในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลนครลำปาง. (ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ชลธาร สมาน. (2560). การพัฒนาคู่มือการบริหารจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรอาชีวศึกษา และ
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ของ โรงเรียนสบเมยวิทยาคม จังหวัดแม่ฮ่องสอน.
(ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- ดร.ณิ เวียงชัย. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
สืบค้นจาก <https://gsmis.snru.ac.th>

- ดวงหทัย ฐปบุตร. (2545). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- พิศนา แยมมณี. (2559). การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตร: กลยุทธ์การสอน.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2561). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม, 2561(1), 2 – 4.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัทมา ยาประดิษฐ์. (2562). การศึกษาความต้องการการพัฒนาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของ
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทพราการ
เขต 1.(ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม).
- ไพเราะ พัดดาสิงห์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริม
การวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอ่างทอง. สืบค้นจาก <http://etheses.aru.ac.th/thesisdetail.php?id=308>
- ภักทิญา ห่วงจิตร. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพฯ.
(ปริญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช). สืบค้นจาก <http://etheses.aru.ac.th>
- ภัทรพงษ์ ปองดี. (2560). การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมหลักสูตรทวิศึกษาของ
สถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. สืบค้นจาก <http://rmu.ac.th>.
- มังกร หิริรักษ์. (2554). ประเด็นปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา.
(ปริญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- รัตนา จันทรรวม. (2560). นวัตกรรมการบริหารโรงเรียนระบบทวิศึกษาตามแนวคิดหลักสูตร
การศึกษาเชื่อมโยงสู่อาชีพ. (ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). การปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: มติชน.
- รุ่งทิวา จันทน์วัฒนวงษ์. (2557). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum
Development). อุตรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

ศิริวรรณ มีคุณ. (2559). การจัดการศึกษาหลักสูตรทวิศึกษา. สืบค้นจาก

<https://etheses.rbru.ac.th/pdf-uploads/thesis-251-file06-2018-08-02-14-07-45>

ศิรินทิพย์ อุดบุญ. (2557). แนวทางการพัฒนานุเคราะห์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
ตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).

สมหวัง ขุนพรหม. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา.
วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 4(4), 33 – 34.

สโรชา บุรีศรี. (2557). การพัฒนาการบริหารงานบุคคลสำหรับตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น
ตามมาตรา 38 ค.(2) ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

สืบค้นจาก <http://www.thapra.lib.su.ac.th/>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). แนวทางการจัดการศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). วางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของ
ประเทศให้ก้าวทันต่อกระแสอาชีพในปัจจุบัน.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). หลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย
(ทวิศึกษา). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับ
การเตรียมความพร้อมศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุเมธชา สารุณานนท์. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพฯ.

สืบค้นจาก <http://journalgrad.ssru.ac.th>

สุวิทย์ สมฤทธิ์. (2557). การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านสถาน
อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).

อุครรักษ์ คำลุน. (2554). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อการวิจัยในชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพ
การศึกษาด้านผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

Likert, R.A. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw – Hill Book Company
Inc.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ชื่อ – นามสกุล	คุณวุฒิ – สาขาวิชา สถาบันการศึกษา	ตำแหน่ง – สังกัด
1. นางจารุณี มณีขัติย์	ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี	ศึกษานิเทศก์ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา อาชีวศึกษาภาคเหนือ
2. นายบุญรัตน์ สว่างแจ้ง	ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง	รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่
3. นางทิมมพร ตี๊ดแก้ว	ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร	ครูชำนาญการ วิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แนวทางการบริหารบุคคล เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง
- แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคคล เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์ แนวทางการบริหารบุคคลเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน
2. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check - list) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน แผนกวิชา และ ตำแหน่ง
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แนวทางการบริหารบุคคลเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questions) ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารบุคคล เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

1.2 อายุ

☐ 20 – 25 ปี ☐ 26 – 30 ปี ☐ 31 – 35 ปี

☐ 36 – 40 ปี ☐ 40 ปีขึ้นไป

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

1.4 แผนกวิชา

☐ ช่างยนต์ ☐ ช่างก่อสร้าง

☐ ช่างไฟฟ้ากำลัง ☐ ช่างเชื่อม

☐ นักการบัญชี ☐ สามัญสัมพันธ์

☐ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ☐ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

1.5 ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร ☐ พนักงานราชการครู

☐ ข้าราชการครู ☐ ครูพิเศษสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

โดยเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพงต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง จำแนกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง มีความรู้/มีการปฏิบัติ/มีคุณลักษณะ/มีความต้องการในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง มีความรู้/มีการปฏิบัติ/มีคุณลักษณะ/มีความต้องการในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง มีความรู้/มีการปฏิบัติ/มีคุณลักษณะ/มีความต้องการในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง มีความรู้/มีการปฏิบัติ/มีคุณลักษณะ/มีความต้องการในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง มีความรู้/มีการปฏิบัติ/มีคุณลักษณะ/มีความต้องการในระดับน้อยที่สุด |

ประเด็นข้อคำถาม	ระดับความรู้ (สภาพปัจจุบัน)				
	5	4	3	2	1
ด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัย					
1. การตั้งประเด็นปัญหาหัวข้อการวิจัย					
2. การสืบค้น ทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดการวิจัย					
3. การออกแบบการวิจัย					
4. การแปลความหมายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย					
5. การเขียนรายงานการวิจัย					
ด้านทักษะความสามารถด้านการวิจัย					
ระดับการปฏิบัติ (สภาพปัจจุบัน)					
1. ปัญหาหัวข้อการวิจัย					
2. สืบค้น ทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิดการวิจัย					
3. ออกแบบการวิจัย					
4. แปลความหมายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย					
5. เขียนรายงานการวิจัย					
6. พัฒนางานด้านการวิจัย					
7. เผยแพร่ผลการวิจัย					
ด้านคุณลักษณะความสามารถด้านการวิจัย					
ระดับของคุณลักษณะ (สภาพที่พึงประสงค์)					
1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการทำวิจัย					
1.1 ความสนใจใฝ่รู้					
1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
1.3 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำวิจัย					
1.4 การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
2. ด้านจรรยาบรรณของนักวิจัย					
2.1 ความซื่อสัตย์มีคุณธรรม					
2.2 ความรับผิดชอบ					
2.3 เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีอิสระทางความคิด					
3. ด้านเจตคติต่อการวิจัย					
3.1 การเห็นคุณค่าของการวิจัย					

ประเด็นข้อคำถาม	ระดับความรู้ (สภาพปัจจุบัน)				
	5	4	3	2	1
3.2 การยินดีที่จะทำวิจัย					
ด้านการบริหารงานบุคลากร	ระดับความต้องการ (สภาพที่พึงประสงค์)				
1. ด้านนโยบายการวางแผนงานบุคลากรเพื่อส่งเสริมทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน					
1.1 กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของสถานศึกษา					
1.2 วางแผนกลยุทธ์สร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย					
1.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนด้านการวิจัย					
2. ด้านการสรรหาบุคลากร					
2.1 ทีมงาน พี่เลี้ยง ที่ปรึกษาด้านการวิจัย					
2.2 วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้และประสบการณ์					
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน					
3.1 หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเน้นลงมือปฏิบัติจริง นำหลักการบริหาร 5W2H มาใช้พัฒนาบุคลากร					
3.2 กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน					
3.3 แหล่งเรียนรู้ศึกษาดูงาน					
4. ด้านธำรงรักษามูลค่าในการทำวิจัยในชั้นเรียน					
4.1 เกณฑ์การประเมินผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน					
4.2 การยกย่องชมเชยให้รางวัลผลงานดีเด่นหรือประสบผลสำเร็จ					
5. ด้านการประเมินผลทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน					
5.1 การนิเทศ ติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลงานวิจัยของครู					
6. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน					

ประเด็นข้อคำถาม	ระดับความรู้ (สภาพปัจจุบัน)				
	5	4	3	2	1
6.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านงานวิจัย					
6.2 เวทีนำเสนอผลงานวิจัย การเผยแพร่ผลงานวิจัย					
6.3 สนับสนุนงบประมาณทุนพัฒนาผลงานวิจัย					

ตอนที่ 3 แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง



แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ชื่องานวิจัย : แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของ
วิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

(PERSONNEL ADMINISTRATION GUIDELINES FOR CLASSROOM RESEARCH SKILLS
ENHANCEMENT OF SANKAMPHAENG TECHNICAL COLLEGE)

คำชี้แจง แบบบันทึกการสนทนากลุ่มนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มสนทนา

ส่วนที่ 2 แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มฉบับนี้ เป็นการศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ โดยรวม โดยไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือตัวของท่านแต่ประการใด หากแต่จะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
ว่าที่ร้อยตรีหญิงชญานุช ไชยวงศ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มสนทนา

1.1 ดำเนินการบันทึกข้อมูลการสนทนา เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

1.2 ตั้งแต่เวลา ถึงเวลา

1.3 ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม

1.4 สถานที่บันทึกข้อมูล

รายชื่อสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

1.

ตำแหน่ง (ผู้บริหาร คนที่ 1)

2.

ตำแหน่ง (ผู้บริหาร คนที่ 2)

3.

ตำแหน่ง (ผู้บริหาร คนที่ 3)

4.

ตำแหน่ง (ศึกษานิเทศก์ คนที่ 1)

5.

ตำแหน่ง (ศึกษานิเทศก์ คนที่ 2)

6.

ตำแหน่ง (ตัวแทนครู คนที่ 1)

7.

ตำแหน่ง (ตัวแทนครู คนที่ 2)

8.

ตำแหน่ง (ตัวแทนครู คนที่ 3)

9.

ตำแหน่ง (ตัวแทนครู คนที่ 4)

10.

ตำแหน่ง (ตัวแทนครูจากวิทยาลัยอื่น คนที่ 1)

11.

ตำแหน่ง (ตัวแทนครูจากวิทยาลัยอื่น คนที่ 2)

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัย
เทคนิคสันกำแพง

แนวทางการบริหารบุคลากร	แนวทาง ข้อเสนอแนะความคิดเห็น
ด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัย	
ด้านทักษะความสามารถด้านการวิจัย	
ด้านคุณลักษณะความสามารถด้านการวิจัย	
ด้านการบริหารงานบุคลากร	

สรุปประเด็นแนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของ
วิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

.....

.....

.....

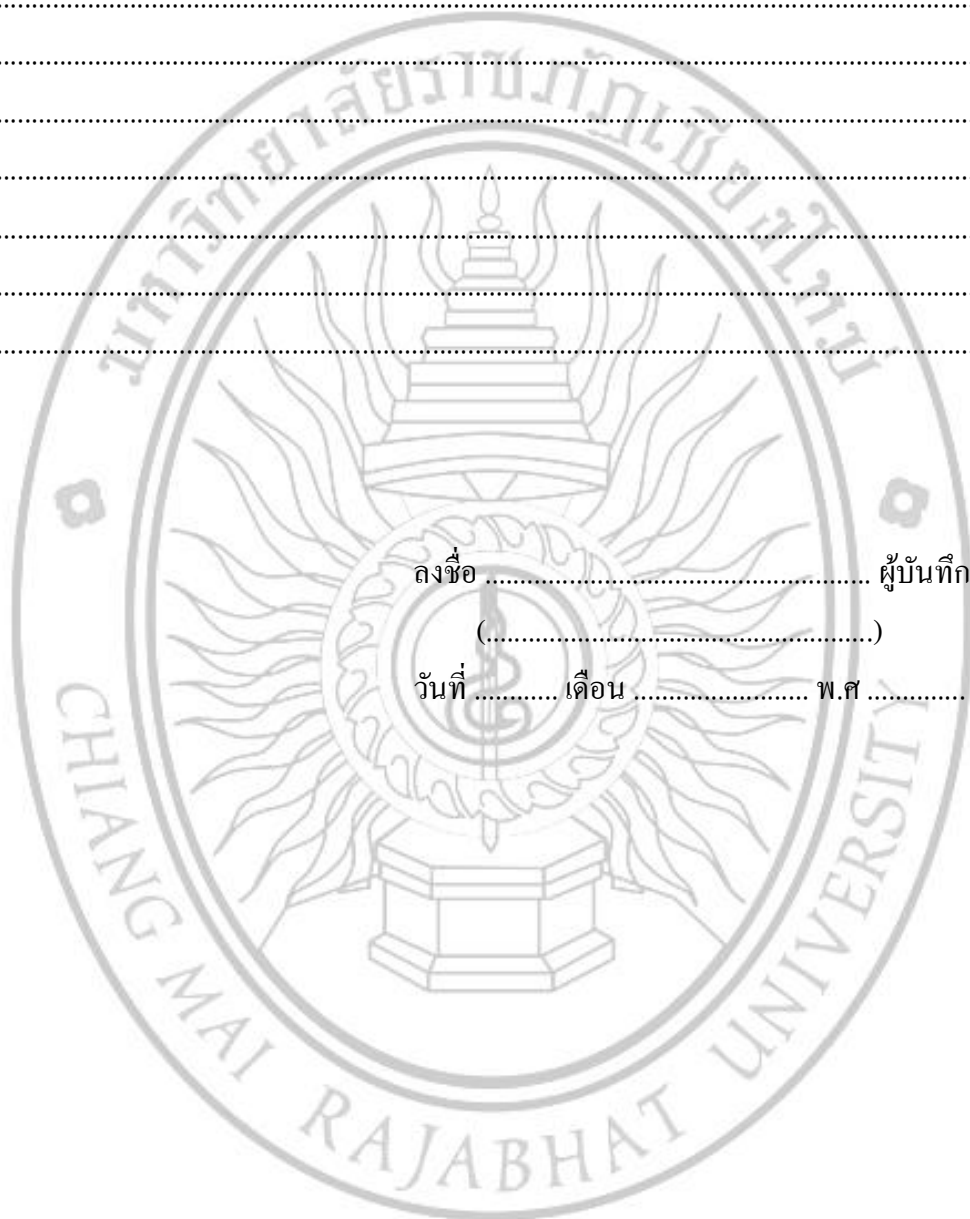
.....

.....

.....

.....

.....



ลงชื่อ ผู้บันทึก
(.....)
วันที่ เดือน พ.ศ.

ภาคผนวก ก

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- การค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามแนวทางการบริหารบุคคล เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง
- การค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

แบบตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการบริหารบุคคล เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

คำชี้แจง

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แนวทางการบริหารบุคคลเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน
2. แบบตรวจสอบคุณภาพฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา
3. แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check - list) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน แผนกวิชา และตำแหน่ง
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แนวทางการบริหารบุคคลเพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended Questions) ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแนวทางการบริหารบุคคล เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน
4. ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อตรงตามแนวทางการบริหารบุคคล เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัย

ในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพงหรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

- 1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
 - 3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
5. ในกรณีที่ท่านเห็นว่า ควรเพิ่มเติม/แก้ไข/ปรับปรุง หรือมีข้อเสนอแนะอื่นใด ขอความกรุณابันทึกเพิ่มเติมในตอนท้ายของแต่ละข้อคำถามนั้นๆ

ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านเพื่อพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการบริหารบุคคล เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพงในครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์นำไปสู่การพัฒนาที่สมบูรณ์ต่อไป

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
ว่าที่ร้อยตรีหญิงชญานุช ไชยวงศ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ของแบบตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางการบริหารบุคคล
เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

ข้อ	รายการพิจารณา	ระดับความ คิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	เพศ ○ ชาย ○ หญิง	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2	อายุ ○ 20 – 25 ปี ○ 36 – 40 ปี ○ 26 – 30 ปี ○ 40 ปีขึ้นไป ○ 31 – 35 ปี	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
3	ประสบการณ์การทำงาน ○ ต่ำกว่า 5 ปี ○ 5 - 10 ปี ○ 10 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
4	แผนกวิชา ○ ช่างยนต์ ○ ช่างก่อสร้าง ○ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ○ ช่างไฟฟ้ากำลัง ○ ช่างเชื่อม ○ นักการบัญชี ○ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ○ สามัญสัมพันธ์	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
5	ตำแหน่ง ○ ผู้บริหาร ○ พนักงานราชการครู ○ ข้าราชการครู ○ ครูพิเศษสอน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม

ข้อ	รายการพิจารณา	ระดับความ คิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์							
ด้านความรู้ความสามารถด้านการวิจัย (สภาพปัจจุบัน)							
1. การตั้งประเด็นปัญหาหัวข้อการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
2. การสืบค้น ทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิด การวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
3. การออกแบบการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
4. การแปลความหมายผลการวิจัย สรุป ผลการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
5. การเขียนรายงานการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
ด้านทักษะความสามารถด้านการวิจัย (สภาพปัจจุบัน)							
1. ปัญหาหัวข้อการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
2. สืบค้น ทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิด การวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
3. ออกแบบการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
4. แปลความหมายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
5. เขียนรายงานการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
6. พัฒนางานด้านการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
7. เผยแพร่ผลการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
ด้านคุณลักษณะความสามารถด้านการวิจัย (สภาพที่พึงประสงค์)							
1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการทำวิจัย							
1.1 ความสนใจใฝ่รู้	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
1.3 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	
1.4 การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม	

ข้อ	รายการพิจารณา	ระดับความ คิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
2. ด้านจรรยาบรรณของนักวิจัย							
2.1	ความซื่อสัตย์มีคุณธรรม	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2.2	ความรับผิดชอบ	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2.3	เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีอิสระทางความคิด	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
3. ด้านเจตคติต่อการวิจัย							
3.1	การเห็นคุณค่าของการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
3.2	การยินดีที่จะทำวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
ด้านการบริหารงานบุคลากร (สภาพที่พึงประสงค์)							
1. ด้านนโยบายการวางแผนงานบุคลากรเพื่อส่งเสริมทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน							
1.1	กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของ สถานศึกษา	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
1.2	วางแผนกลยุทธ์สร้างแรงจูงใจในการทำ วิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
1.3	สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อน ด้านการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2. ด้านการสรรหาบุคลากร							
2.1	ทีมงาน พึ่งเลี้ยง ที่ปรึกษาด้านการวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
2.2	วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้และ ประสบการณ์	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน							
3.1	หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเน้นลงมือ ปฏิบัติจริง นำหลักการบริหาร 5W2H มาใช้พัฒนาบุคลากร	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม

ข้อ	รายการพิจารณา	ระดับความ คิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
	3.2 กระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
	3.3 แหล่งเรียนรู้ศึกษาดูงาน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
4. ด้านการรักษามูลค่าในการทำวิจัยในชั้นเรียน							
	4.1 เกณฑ์การประเมินผลงานวิจัยประกอบการ พิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
	4.2 การยกย่องชมเชยให้รางวัลผลงานดีเด่น หรือประสบผลสำเร็จ	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
5. ด้านการประเมินผลทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน							
	5.1 การนิเทศ ติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลงานวิจัยของครู	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
6. ด้านการส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน							
	6.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านงานวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
	6.2 เวทีนำเสนอผลงานวิจัย การเผยแพร่ ผลงานวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม
	6.3 สนับสนุนงบประมาณทุนพัฒนา ผลงานวิจัย	1	1	1	3	1.00	เหมาะสม

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ขว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๔๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางทีฆัมพร ต้อตแก้ว
ครูชำนาญการ วิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชัญญานุช ไชยวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง” โดยมี อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๕๓-๒๖๓-๕๑๔๔



ที่ ขว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๔๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นางจารุณี มณีขัติย์
ศึกษานิเทศก์ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพศึกษาภาคเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชัญญานุช ไชยวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง” โดยมี อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านในการตรวจสอบ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๔๑



ที่ ขว. ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/ว.๑๔๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ.เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายบุญรัตน์ สว่างแจ้ง

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้ ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชัญญานุช ไชยวงศ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง” โดยมี อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย เห็นว่าท่านเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี โดยนักศึกษาได้ประสานกับท่านแล้ว บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจ และให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลนิจ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์. ๐๙๙-๒๖๓-๙๑๔๑



ที่ ขว ๐๖๑๒.๑๔.๐๑/๒๑๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
๒๐๒ ถนนช้างเผือก อ.เมือง
จ. เชียงใหม่ ๕๐๓๐๐

๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้อนุมัติให้นักศึกษา ว่าที่ร้อยตรีหญิง ชัญญานุช ไชยวงศ์ ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา การทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารบุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิจัยในชั้นเรียน ของวิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง” โดยมี อาจารย์ ดร.ศิริมาศ โกศลย์พิพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ ในระหว่างวันที่ ๒๕-๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ ส่วนรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษา จะประสานกับท่านโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลณัฐ พลวัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐๙๓-๒๖๓-๙๑๔๑

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล ว่าที่ร้อยตรีหญิงชัญญานุช ไชยวงศ์

วัน เดือน ปีเกิด 10 มิถุนายน พ.ศ. 2537

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 20/2 หมู่ 1 ตำบลแม่คือ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่
รหัสไปรษณีย์ 50220

อีเมลแอดเดรส chanyanuch.chai@ovec.moe.go.th

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2562 หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
จังหวัดเชียงใหม่

ประสบการณ์การทำงาน พ.ศ. 2565 – ปัจจุบัน พนักงานราชการครู
วิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง
พ.ศ. 2562 – 2565 ครูอัตราจ้าง
วิทยาลัยเทคนิคสันกำแพง