



รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา The Enhancing Performance Model for Research Development of Educational Service Area Office

ประเสริฐ อินทร์รักษ์*

Prasert Intarak

นพดล เจนอักษร**

Nopadol Chenaksara

สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์**

Samreng Onsampant

วรกาญจน์ สุขสดเขียว***

Vorakarn Suksodkiew

มัทนา วัฒนอมศักดิ์***

Mattana Wangthanomsak

สายสุดา เตียเจริญ***

Saisuda Tiacharoen

นุชนรา รัตนศิระประภา***

Nuchnara Rattanasirapha

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ วัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบ การส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ 2) นำเสนอรูปแบบ การส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เครื่องมือรวบรวมข้อมูล คือ แบบวิเคราะห์เนื้อหา แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา 4 ภูมิภาค ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งประเภท จำแนกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา 40 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 20 เขต รวมทั้งสิ้น 60 เขต ผู้ให้ข้อมูล เขตพื้นที่ละ 7 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาฝ่ายบุคคล หัวหน้างานนิเทศศึกษานิเทศก์ ผู้รับผิดชอบงานวิจัย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานวิจัย ครู และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษา รวม 420 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ตัวประกอบประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และสถิติ วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการ เพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ (1) วัฒนธรรมองค์กร

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

*** อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



(2) การส่งเสริมการดำเนินการ (3) การพัฒนาบุคลากร (4) การกำกับ ติดตามและประเมินผล (5) องค์กรเครือข่าย (6) แรงจูงใจ และ 2) รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นรูปแบบพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีหลักการ และแนวคิดตามกรอบการวิจัย

คำสำคัญ: รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัย/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

This research used both quantitative and qualitative methods. The research purposes were to : 1) to identify the components of the Enhancing Performance for Research Development of Educational Service Area Office and 2) to propose the Enhancing Performance Model for Research Development of Educational Service Area Office. The instruments employed for data collection were a content analysis form, a semi-structured interview and a questionnaire. The samples were 60 Educational Service Area Offices selected stratified random sampling technique. The total of respondents were 420 who were 7 representatives from each Educational Service Area Office, namely an assistance, a supervision chief, a supervisor, a school director, a school assistance, a school teacher and a school committee chairman. The statistics for analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis and path analysis. The findings revealed that: 1) the components of the Enhancing Performance for Research Development of Educational Service Area Office consisted of six components which were: (1) organizational culture (2) enhancing performance (3) personnel development (4) monitoring and assessment (5) networks and (6) motivation. And 2) the Enhancing Performance Model for Research Development of Educational Service Area Office was the model of casual multi-variables relation which accorded with the theory, principles and concepts of the research framework.

Keyword: The Enhancing Performance Model for Research Development/Educational Service Area Office

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นปัจจัยผลักดันสำคัญที่ทำให้สังคมโลกเคลื่อนเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economic Society) อย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรต่างพยายามเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรโดยมุ่งสู่การพัฒนาและสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงรุก

เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับอย่างสากลว่า “การวิจัย (Research)” เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ เพราะผลผลิตและผลลัพธ์ของการวิจัยก่อให้เกิดทั้งความรู้ (Core Knowledge) และนวัตกรรม (Innovation) ดังนั้นประเทศที่พัฒนาแล้วจึงทุ่มเททรัพยากรให้กับ



การวิจัยอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นนโยบายสำคัญของรัฐที่ต้องให้การสนับสนุนเป็นพิเศษ เพื่อให้ประเทศเจริญก้าวหน้า พึ่งพาตนเองและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ สำหรับประเทศไทยในช่วงหลายสิบปีที่ผ่านมาได้พยายามผลักดันให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการวิจัย และใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 ให้ความสำคัญกับการวิจัยโดยกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในทุกศิลปวิทยาการสาขาต่างๆ เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างสอดคล้องกับยุคแห่งการแข่งขันที่ต้องใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based Competitiveness) (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2547: 1) และไปในทิศทางเดียวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5-10 โดยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติได้จัดทำนโยบายการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยของชาติอย่างเป็นทางการตั้งแต่ พ.ศ.2520 จนถึงปัจจุบัน ประกอบกับปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับวิกฤติเศรษฐกิจรัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานความรู้ที่เน้นการสร้างองค์ความรู้จากการวิจัย การสนับสนุนการวิจัยจึงเป็นการสนับสนุนเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าให้กับองค์กร ดังนั้นการส่งเสริมการวิจัยและสนับสนุนนักวิจัยจึงเป็นพันธกิจที่สำคัญและต้องทำให้สำเร็จ

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาประเทศไทยได้พยายามส่งเสริมการจัดงานวิจัยอย่างเป็นระบบ แต่พบว่าระบบการจัดการวิจัยของประเทศไทยยังดำเนินงานอยู่ในลักษณะเฉพาะบุคคล นักวิจัยและหน่วยงานสนับสนุนการวิจัยยังอยู่ภายใต้ระบบราชการ ค่อนข้างกับวัฒนธรรมราชการ ระบบการวิจัยและพัฒนาของไทยอยู่ในสภาพที่อ่อนแอและมีข้อบกพร่องหลายประการ ในปี พ.ศ.2545 จำนวนนักวิจัยไทยมีอยู่ประมาณ 2 คน ต่อประชากร 10,000 คน ซึ่ง

น้อยกว่าเกณฑ์ที่ควรเป็นสำหรับประเทศกำลังพัฒนา ประมาณค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยของประเทศก็น้อยกว่าที่ควรจะเป็นอยู่ 10-20 เท่า ระบบการสร้างนักวิจัยของประเทศไทยยังไม่มีรูปแบบและวิธีการในการสร้างนักวิจัยอย่างชัดเจน คุณภาพและวัฒนธรรมการวิจัยก็ยังไม่ชัดเจน (วิจารณ์ พานิช, 2545: 17-21) นอกจากนี้การลงทุนในการวิจัยยังไม่ได้มีการขยายตัวตามเป้าหมายที่กำหนด ดัชนีค่าใช้จ่ายการวิจัยและพัฒนาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GERD/GDP) อยู่ที่ระดับ 0.22-0.26% ซึ่งไกลจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเหตุผลสำคัญสุดท้ายที่เป็นจุดอ่อนของระบบวิจัยของประเทศไทย คือ การขาดกลไกการบริหาร การประสานงานทั่วทั้งระบบ รวมทั้งส่วนฐานความรู้ที่เป็นผลผลิตของการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการประเมินผลที่ควรต้องมีการพัฒนาวิธีการประเมินประสิทธิผลที่ได้รับ และแนวทางในการพัฒนา การปรับปรุง และการเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรหลักที่มีบทบาทและภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาภาคบังคับ การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาเพื่อเด็กพิการให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและได้รับการพัฒนาสมรรถภาพ และการศึกษาเพื่อเด็กด้อยโอกาสจะต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีสถานศึกษาเป็นหน่วยปฏิบัติการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีหน้ากำกับ ประสานและส่งเสริมการจัดการศึกษา ตามเป้าหมายการให้บริการด้านสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ แต่เนื่องจากมีโรงเรียนมากกว่าสามหมื่นโรงเรียน มีนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมากถึง 7,894,875 คน จากการประมวลผลการบริหารจัดการศึกษาในภาพรวมพบปัญหาการจัดการศึกษาที่ควรต้องได้รับการ



แก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ปัญหานักเรียนออกกลางคัน ปัญหาคุณลักษณะอันไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ตลอดจนปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553: 5) แนวทางแก้ไขปัญหานี้แนวทางหนึ่ง คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำวิจัยทางการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษาที่สามารถนำมาแก้ไขปัญหานี้ได้ และเพื่อให้การส่งเสริมการดำเนินการในการพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษา จึงศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” เพื่อได้ข้อค้นพบที่ดีและเหมาะสม ซึ่งนำไปใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบองค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีการศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษิตตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ตัวแปรเกี่ยวกับการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.2 วิเคราะห์ตัวแปรการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการสัมภาษณ์ (Interview) นักวิชาการด้านการศึกษา และด้านบริหารการศึกษา จำนวน 15 คน

1.3 วิเคราะห์ตัวแปรการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการระดมสมอง (Brainstorming) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ครูปฏิบัติการสอน และกรรมการสถานศึกษา จำนวน 24 คน

1.4 วิเคราะห์ตัวแปรการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) ของศึกษานิเทศก์ จำนวน 212 ฉบับ

1.5 ประมวลผลตัวแปรจากข้อ 1.1-1.4 สังเคราะห์เป็นความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และใช้เป็นกรอบสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) และใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Method) จำนวน 9 คน

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ดังนี้

2.1 สังเคราะห์ตัวแปรการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด (จากข้อ 1.1-1.5) โดยใช้วิธีการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Synthesis) แล้วประมวลมาสร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัย คือ



แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดจัดลำดับคุณภาพ

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป

2.3 การทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3 เขต และ สำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา 2 เขต ผู้ให้ข้อมูลเขตพื้นที่ละ 7 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 35 คน นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.985

2.4 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 40 เขต และ สำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา จำนวน 20 เขต ผู้ให้ข้อมูลเขตพื้นที่ละ 7 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 420 คน

3. กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

3.1 การสุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) แบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ตามภูมิภาค จำนวน 4 ภาค

3.2 การสุ่มตัวอย่างในแต่ละภาค ผู้วิจัยสุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ภาคละ 15 เขตพื้นที่ จำแนกเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตที่ 1 จำนวน 5 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตอื่นๆ

จำนวน 5 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 5 เขต รวม 4 ภาคเท่ากับ 60 เขต

3.3 ผู้ให้ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละ 7 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฝ่ายบุคลากร หัวหน้ากลุ่มนิเทศ และศึกษานิเทศก์ผู้รับผิดชอบงานวิจัย ประเภทละ 1 คน นอกจากนี้ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลือกโรงเรียนในสังกัดจำนวน 1 โรงเรียนและกำหนดผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนนั้น 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการผู้รับผิดชอบงานวิจัย ครู และ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจาก 60 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่ากับ 420 คน

4. การวิเคราะห์ ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

4.2 ระดับความสำคัญของตัวแปรการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ตัวประกอบประเภทการวิเคราะห์เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) สกัดด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) หมุนแกนแบบอโรทอนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์ กำหนดเป็นองค์ประกอบตามเกณฑ์คัดเลือกตัวแปรที่มีค่าน้ำหนัก 0.55 ขึ้นไป และจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ 3 ตัวแปรขึ้นไป

4.4 การวิเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประเภทการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรมลิสมัล (Path Analysis with LISREL: PAL)

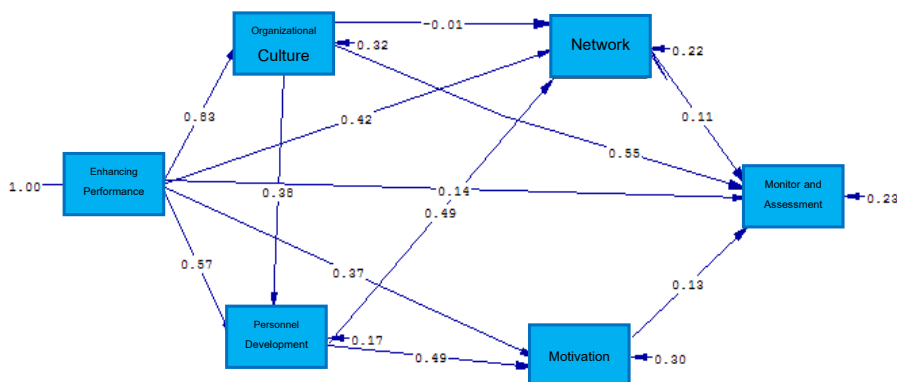
ผลการวิจัย

รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มี 6 องค์ประกอบ คือ (1) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) บรรยายด้วย 15 ตัวแปร คำนวณน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.525-0.731 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 14.395 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 14.113 (2) การส่งเสริมการดำเนินการ (Enhancing Performance) บรรยายด้วย 18 ตัวแปร คำนวณน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.502-0.620 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 13.230 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 12.971 (3) การพัฒนานุคลากร (Personnel Development) บรรยายด้วย 12 ตัวแปร คำนวณน้ำหนักตัวแปรในองค์

ประกอบอยู่ระหว่าง 0.509-0.627 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 12.653 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 12.405 (4) การกำกับติดตามและประเมินผล (Monitor and Assessment) บรรยายด้วย 7 ตัวแปร คำนวณน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.502-0.738 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 11.131 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 10.913 (5) องค์กรเครือข่าย (Network) บรรยายด้วย 8 ตัวแปร คำนวณน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.535-0.669 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 9.432 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 9.247 และ (6) แรงจูงใจ (Motivation) บรรยายด้วย 5 ตัวแปร คำนวณน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.508-0.696 ค่าความแปรปรวนของตัวแปรเท่ากับ 8.642 และค่าร้อยละของความแปรปรวนเท่ากับ 8.473

2. รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังแผนภูมิที่ 1



Chi-Square = 103.02, df = 73, P-value = 0.879000, RMSEA = 0.00282

แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



จากแผนภูมิที่ 1 อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมขององค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบที่มีต่อองค์ประกอบการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ได้ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง ผลทางตรงขององค์กรเครือข่าย วัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมการดำเนินการ และแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ 0.11, 0.55, 0.14 และ 0.12 ตามลำดับ

2. อิทธิพลทางอ้อมขององค์ประกอบที่มีต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีดังนี้

2.1 ผลทางอ้อมของการส่งเสริมการดำเนินการต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.1.1 ผลทางอ้อมที่ผ่านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเท่ากับ $0.83 \times 0.55 = 0.46$

2.1.2 ผลทางอ้อมที่ผ่านวัฒนธรรมองค์กร แล้วผ่านต่อไปยังองค์กรเครือข่าย มีค่าเท่ากับ $0.83 \times -0.01 \times 0.11 = -0.001$

2.1.3 ผลทางอ้อมที่ผ่านวัฒนธรรมองค์กร แล้วผ่านต่อไปยังการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ $0.83 \times 0.38 \times 0.49 \times 0.13 = 0.02$

2.1.4 ผลทางอ้อมที่ผ่านองค์กรเครือข่าย มีค่าเท่ากับ $0.42 \times 0.11 = 0.05$

2.1.5 ผลทางอ้อมที่ผ่านแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ $0.27 \times 0.13 = 0.04$

2.1.6 ผลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังองค์กรเครือข่าย มีค่าเท่ากับ $0.57 \times 0.49 \times 0.11 = 0.03$

2.1.7 ผลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ $0.57 \times 0.49 \times 0.13 = 0.04$

2.2 ผลทางอ้อมของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.2.1 ผลทางอ้อมที่ผ่านองค์กรเครือข่าย มีค่าเท่ากับ $-0.01 \times 0.11 = -0.001$

2.2.2 ผลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ $0.38 \times 0.49 \times 0.13 = 0.02$

2.2.3 ผลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังองค์กรเครือข่าย มีค่าเท่ากับ $0.38 \times 0.49 \times 0.13 = 0.02$

2.3 ผลทางอ้อมของการพัฒนาบุคลากรที่มีต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.3.1 ผลทางอ้อมที่ผ่านองค์กรเครือข่าย มีค่าเท่ากับ $0.49 \times 0.11 = 0.05$

2.3.2 ผลทางอ้อมที่ผ่านแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ $0.49 \times 0.13 = 0.06$

3. ผลรวมตัวแปรที่มีต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล จากผลบวกผลทางตรง และผลทางอ้อมทั้งหมด คือ



3.1 ผลรวมของการส่งเสริมการดำเนินการที่มีผลต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเท่ากับ $0.14 + 0.46 + (-0.001) + 0.02 + 0.05 + 0.04 + 0.03 + 0.04 = 0.78$

3.2 ผลรวมของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเท่ากับ $0.55 + (-0.001) + 0.02 + 0.02 = 0.59$

3.3 ผลรวมของการพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเท่ากับ $0.05 + 0.06 = 0.11$

3.4 ผลรวมองค์กรเครือข่ายผลต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเท่ากับ 0.11

3.5 ผลรวมของแรงจูงใจที่มีผลต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีค่าเท่ากับ 0.13

4. รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพราะพบว่า

4.1 ค่า Chi - Square : X^2 มีค่าเท่ากับ 103.02 ($P = 0.8790$) แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 ค่า Goodness of fit Index : GFI และ Adjusted Goodness of fit Index : AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 คือ ค่า GFI = 0.98 และค่า AGFI = 0.97 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์

4.3 ค่า Root Mean Squared Residual : RMR มีค่าเท่ากับ 0.034 และค่า Standardized Root Mean Square Residual : SRMR มีค่าเข้าใกล้ 0 และไม่เกิน 2 ซึ่งในที่นี้มีค่าเท่ากับ 1.95 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.4 ค่าดัชนี Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.034 ซึ่งมีค่าระหว่าง 1-0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

สรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. องค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1.1 องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร บรรยายด้วย 15 ตัวแปร องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 65.374 และ ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 64.092 โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.525-0.731 ลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐานแต่งตั้งนักวิจัยประจำเขตพื้นที่การศึกษา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.731 (2) ส่งเสริมเครือข่ายวิจัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาทั่วประเทศโดยเน้นการมีส่วนร่วม ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.694 (3) การส่งเสริมเครือข่ายการทำวิจัยของสถานศึกษาในเขตพื้นที่โดยเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.693 (4) สร้างเครือข่ายครูแกนนำและพาคูทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.683 (5) ส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.679



(6) ร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่จะส่งเสริมการทำวิจัย คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.663 (7) การวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการส่งเสริมการทำวิจัย คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.659 (8) การตั้งทีมที่เล็งแ่นำการทำวิจัย คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.655 (9) กำหนดคู่มือโรงเรียนในการทำวิจัย คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.651 (10) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.628 (11) สนับสนุนให้มีกิจกรรมหรือผลการวิจัยต่างๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษา คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.611 (12) กำหนดแนวปฏิบัติการทำวิจัยที่เป็นเลิศให้กับบุคลากรในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.602 (13) จัดตั้งกองทุนการวิจัยในเขตพื้นที่ คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.569 (14) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการศึกษา การทำวิจัย การค้นคว้าเรียนรู้รายบุคคลและรายกลุ่ม การสร้างองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และการมีส่วนร่วม คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.542 และ (15) ส่งเสริมพัฒนาให้ครูและบุคลากรมีทักษะการเขียนรายงาน คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.525 องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ริทชี (Ritchie, 2006: 13) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนการสร้างบรรยากาศองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการวิจัยแก่ครู และการสนับสนุนจากบุคลากรผู้มีความรู้ความชำนาญด้านวิจัยให้ช่วยเหลือด้านข้อมูล คำแนะนำช่วยเหลือจากบุคคลผู้ชำนาญการวิจัย ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำวิจัยจากแรงผลักดันจากที่ทำงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบเครือข่ายส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานวิจัยของครู การส่งเสริมเครือข่ายการวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเติมเต็มในสิ่งที่ไม่รู้ เช่นเดียวกับวิจัยของ กิติชัย ปัญญาวัน (2548: 136-139) พบว่า การประสานกลุ่มต่างๆ ทำให้เกิดเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการ

ปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์เป็นสำคัญ ผลที่เกิดขึ้นคือ เกิดระบบความสัมพันธ์ในเครือข่ายแบบช่วยเหลือเกื้อกูลในการร่วมปฏิบัติงานควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้ระหว่างทำงาน โดยเครือข่ายให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้และประสบการณ์บนพื้นฐานความสัมพัทธ์ที่มีอยู่เดิมของกลุ่มคน การผสมภาคีหลากหลาย การผสมผสานความรู้สมัยใหม่กับความรู้พื้นบ้านประยุกต์ใช้หลักกรรมทางศาสนา รวมถึงการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในการดำเนินงานที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และสุดท้ายคือ การส่งเสริมการพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการเขียนรายงาน

1.2 องค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการ บรรยายด้วย 18 ตัวแปร องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 13.230 และร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 12.971 โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.502 – 0.620 ลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) การสนับสนุนและจัดหาอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการทำวิจัย คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.620 (2) การกำหนดระยะเวลาการทำวิจัยให้แล้วเสร็จอย่างชัดเจน คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.611 (3) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ แหล่งค้นคว้าและจัดการความรู้ ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.605 (4) กำหนดผู้รับผิดชอบการทำวิจัยอย่างชัดเจน คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.603 (5) การจัดทำโครงการที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การทำวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.600 (6) มีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัย คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.597 (7) การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวิจัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา คำนวณน้ำหนักเท่ากับ 0.575 (7) ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานด้านต่างๆ ขององค์กร



ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.575 (9) การส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.570 (10) การจัดสรรงบประมาณให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้นำงานวิจัยอย่างเพียงพอ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.562 (11) มีแหล่งวิชาการเพื่อการศึกษา ค้นคว้าด้านวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.557 (12) การสร้างความตระหนักให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เห็นประโยชน์ของการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.554 (12) การชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับผู้รับผิดชอบงานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.554 (14) การกำหนดมาตรฐานการทำวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งให้บุคลากรทราบทุกคน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.540 (15) การส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่องอย่างยั่งยืน มีค่าน้ำหนัก 0.522 (16) การมอบให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานวิจัยตามแผนงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.515 (17) การสำรวจความต้องการของครูและบุคลากรในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.505 ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.502 องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2540: 70 อ้างถึงใน พงษ์นันทน์ ร่มสนธิ์, 2543: 10) กล่าวว่าในการบริหารงานนั้นจะต้องส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรการบริหารซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร อีกทั้งสอดคล้องกับ ธเนศ ต่วนชะเอม (2538: 3-4) ได้สรุปว่าความสำเร็จของงานวิจัยขึ้นอยู่กับระบบการบริหารงานวิจัย นับว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญ มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับทรัพยากรหรือปัจจัยต่างๆ มากมาย ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานวิจัยมี 4 อย่าง หรือ 4 M's ได้แก่ บุคลากรการวิจัย งบประมาณการวิจัย วัสดุ-อุปกรณ์ ดังนั้นการสนับสนุนส่งเสริมและจัดหาอุปกรณ์เพื่อการวิจัย

จึงมีความสำคัญต่อการส่งเสริมการดำเนินการวิจัยเพื่อผู้วิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำผลการวิจัยไปใช้สนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา อึ้งสกุล (2546: บทคัดย่อ) ได้สรุปปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย คือ จัดระบบงานวิจัย การจัดระบบสารสนเทศ การบริหารบุคคล การจัดสรรงบประมาณที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้

1.3 องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรบรรยายด้วย 12 ตัวแปร องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 12.653 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 12.405 โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.509 – 0.627 ลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) การส่งเสริมในภาครัฐ นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.627 (2) การจัดเวลาให้ครูมีเวลาสำหรับทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.591 (3) มีความร่วมมือระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับงานวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.586 (4) จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัยให้กับครูและบุคลากร ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.585 (5) คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นผู้นำทางการวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.581 (6) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ด้านสถิติพื้นฐานและการวิจัยให้ครูบุคลากร ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.568 (7) ส่งเสริมให้มีการวิจัยภาคสนามมากขึ้น ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.548 (8) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีโอกาสในการทำวิจัยด้วย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.538 (9) กำหนดระบบให้ผลตอบแทนและเกณฑ์เพื่อพิจารณาให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้ทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.522 (10) การสร้าง



ทัศนคติเชิงบวกในการทำวิจัย คำนวณเท่ากับ 0.520 (11) ให้การวิจัยเป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตอบแทน คำนวณเท่ากับ 0.510 และ (12) จัดเวทีทางวิชาการ เพื่อให้ครูได้แสดงผลงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ คำนวณเท่ากับ 0.509 องค์กรประกอบนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยกร มั่นถาวรวงศ์ (2547: 48) ได้ศึกษาพบว่า การส่งเสริมการวิจัยและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นบุคคลที่มีอำนาจในการบริหาร และอยู่ในใกล้ชิดครูมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้มีการศึกษาค้นคว้า ด้านการวิจัยเพื่อหาความรู้ใหม่ในการนำไปใช้ในการพัฒนาแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามที่ จิราภา ล่วงลือ (2547: 47) กล่าวว่า การที่จะนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้ในการแก้ปัญหาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนได้นั้น จะต้องมีการวิจัยที่จะช่วยส่งเสริม หรือสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนปัจจัยทางด้านวัสดุอุปกรณ์งบประมาณ เวลา และส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของผู้วิจัยด้วย นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระพีพรรณ สีหะวงษ์ (2550: 12-13) พบว่า รูปแบบการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ นั้น นโยบายและแนวทางในการวิจัยระดับชาติในอดีตมีลักษณะค่อนข้างกว้างและมีการนำไปใช้ประโยชน์โดยตรงค่อนข้างน้อย และรัฐไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการวิจัยเท่าที่ควร การวิจัยไทยจึงอยู่ในสภาพที่อ่อนแอ แต่ปัจจุบันรัฐให้ความสำคัญต่อการวิจัยมากขึ้น มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยที่ชัดเจนขึ้น และมุ่งส่งเสริมการทำวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้

1.4 องค์ประกอบการกำกับติดตามและประเมินผล บรรยายด้วย 12 ตัวแปร องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 11.131 และร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 10.913 โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.502 – 0.738 ลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) การกำหนดเกณฑ์และขั้นตอนการดำเนินงานทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจนและสะดวกในการตรวจสอบ ติดตาม คำนวณเท่ากับ 0.738 (2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลการทำวิจัย คำนวณเท่ากับ 0.6881 (3) จัดทำเครื่องมือการตรวจประเมินผลการดำเนินงานวิจัย คำนวณเท่ากับ 0.687 (4) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของการทำวิจัย และแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้ทันทั่วทั้งที่ คำนวณเท่ากับ 0.688 (5) การรายงานผลการตรวจสอบประเมินผลต่อที่ประชุมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อชี้แจงถึงความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคที่พบ คำนวณเท่ากับ 0.662 (6) ปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานตามแผนการวิจัยให้ถูกต้องและเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา คำนวณเท่ากับ 0.620 และ (7) ดำเนินการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์และเป้าหมายที่กำหนด คำนวณเท่ากับ 0.502 องค์กรประกอบนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรซ์ (Price, 1968: 1) พบว่า การกำกับติดตามและประเมินผลขึ้นอยู่กับคุณภาพของ 5 องค์ประกอบ คือ การผลิต กำลังการผลิตและใช้ทรัพยากร การยินยอมการปฏิบัติตามการยอมรับบรรทัดฐานขององค์กร ขวัญ ความพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และความเป็นปึกแผ่น เช่นเดียวกับข้อค้นพบงานวิจัยของ ณิชชกร กำลังเกื้อ (2541: บทคัดย่อ) ระบุว่า การกำหนดเกณฑ์และขั้นตอนการดำเนินงานทำวิจัย



อย่างชัดเจนและสะดวกในการตรวจสอบ ติดตาม ทำให้การบริหารงานวิจัยประสบความสำเร็จ ต้อง ดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ดังนี้ กำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ กำหนด กระบวนการพัฒนา กำหนดการจัดการเพื่อคุณภาพ งานวิจัย กำหนดการสร้างประชาคมวิจัย กำหนดการ เผยแพร่ผลงานวิจัยและการนำไปใช้ประโยชน์ และ สอดคล้องกับข้อเสนอของ วิจารณ์ พานิช (2546: 5) ที่ว่า การกำกับติดตามและประเมินผลสำหรับการ บริหารงานวิจัย จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการประยุกต์ใช้ หลักการ และวิธีการการจัดการตามกระบวนการ ของการวิจัย ประกอบด้วย นโยบายและการวางแผน งานวิจัย การส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย การเผยแพร่ผลงานและการนำผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์ เพื่อดึงศักยภาพของคนในสังคม เพื่อสร้าง การเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์

1.5 องค์ประกอบการองค์กรเครือข่าย บรรยายด้วย 8 ตัวแปร องค์ประกอบนี้มีค่าความ แปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 9.432 และค่าร้อยละ ของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 9.247 โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ ระหว่าง 0.535 – 0.669 ลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจาก มากไปน้อย ดังนี้ (1) จัดกลุ่มสถานศึกษาเพื่อพัฒนา ด้านวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.669 (2) จัดกลุ่มเขต พื้นที่เพื่อพัฒนาด้านวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.663 (3) ให้มีหน่วยงานกลางในการกำหนดประเด็นปัญหา ในการวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.635 (4) สร้างกลุ่ม เครือข่ายและให้มีอำนาจต่อรองในการสนับสนุน งบประมาณ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.572 (5) มีการจัด ทำทำเนียบประวัติ ผู้ทำวิจัยของเขตพื้นที่การศึกษา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.564 (6) ส่งเสริมให้ครูไปศึกษา ดูงานโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนวิจัยต้นแบบ ค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.551 (7) หน่วยงานกำหนดให้บุคลากร ทำวิจัยโดยออกเป็นคำสั่ง ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.549

และ (8) ตั้งชุมชนงานวิจัยในชั้นเรียน ค่าน้ำหนัก เท่ากับ 0.535 องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ลำพอง กลมกุล (2548: บทคัดย่อ) พบว่าโมเดล เครือข่ายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 รูปแบบย่อยคือ รูปแบบเครือข่ายวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนภายในโรงเรียน รูปแบบเครือข่าย วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนภายในกลุ่มโรงเรียนและ รูปแบบเครือข่ายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนภายใน กลุ่มโรงเรียนและรูปแบบเครือข่ายวิจัยปฏิบัติการใน ชั้นเรียนภายในเขตพื้นที่การศึกษา และยังสอดคล้อง กับงานวิจัยของ แพรทซ์เลอร์ (Pratschler, 2009: 18) พบว่า บุคคลที่เป็นครูที่เลี้ยงรู้สึกดีต่อหน้าที่ ของตน เกิดการเรียนรู้เติบโตทางวิชาชีพ ครูได้รับการ ดูแล และรู้สึกมีกำลังใจและมีความต้องการเรียนรู้ เติบโตด้านวิชาการ และการทำวิจัยเพื่อพัฒนา การปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียน แสดงให้เห็นว่า ระบบ เครือข่ายครูที่เลี้ยงมีอิทธิพลสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ของครู รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมและการทำวิจัย ชั้นเรียนด้วย นอกจากนี้ กิติชัย ปัญญาวัน (2548: 141) พบว่า การประสานกลุ่มต่างๆ ทำให้เกิดเป็น เครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัย กระบวนการติดต่อสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์เป็น สำคัญ ผลที่เกิดขึ้นคือ การเกิดระบบความสัมพันธ์ใน เครือข่ายแบบช่วยเหลือเกื้อกูลในการร่วมปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนระหว่างทำงาน โดย เครือข่ายได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ประสพการณ์จริงบนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิม ของกลุ่มคน การผสมภาคีที่หลากหลายในการ ปฏิบัติงาน การผสมความรู้สมัยใหม่กับความรู้ พื้นบ้าน ประยุกต์ใช้หลักธรรมทางศาสนา รวมถึงการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในการดำเนินงานที่สนับสนุน ให้เกิดประสิทธิวิภาพมากขึ้นและตั้งชุมชนงานใน ชั้นเรียน ทั้งนี้การก่อตัวของเครือข่ายวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มจากการมีเป้าหมาย



และวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกภายในเครือข่าย ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียนและมีการประสานความร่วมมือกัน ในการพัฒนาเครือข่ายให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

1.6 องค์ประกอบแรงจูงใจ บรรยายด้วย 5 ตัวแปร องค์ประกอบนี้มีค่าความแปรปรวน (Eigenvalue) เท่ากับ 8.642 และค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of Variance) เท่ากับ 8.473 โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรในองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.508 - 0.696 ลำดับค่าน้ำหนักตัวแปรจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) สนับสนุนให้มีการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.696 (2) การส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ มีบทบาทในการสนับสนุนงานวิจัยให้มากขึ้น ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.533 (3) ให้ครูและบุคลากรเห็นประโยชน์และความสำคัญของการทำวิจัย เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.5223 (4) สร้างมาตรการจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึก ประสงค์ที่จะทำวิจัย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.514 และ (6) การสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากรในการแก้ปัญหาการศึกษา ค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.508 องค์ประกอบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ริทชี (Ritchie, 2006: 15-18) ศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้ครูตัดสินใจทำวิจัยชั้นเรียน โดยยึดแนวคิดที่ว่า จะทำอย่างไรให้ครูที่เคยทำวิจัยชั้นเรียนแล้วและครูที่ยังไม่เคยทำวิจัยชั้นเรียนยังคงทำการวิจัยชั้นเรียนต่อไป ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนการสร้างบรรยากาศองค์กร การสร้างวัฒนธรรมการวิจัยแก่ครู และการสนับสนุนจากบุคลากรผู้มีความรู้ความชำนาญด้านวิจัยให้ช่วยเหลือด้านข้อมูล คำแนะนำช่วยเหลือจากบุคคลผู้ชำนาญการวิจัย ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำวิจัยจากแรงผลักดันจากที่ทำงาน นอกจากนี้ วัฒนธรรมการทำงานแบบเครือข่าย ก็ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำงานวิจัย

ของครูด้วย การสนับสนุนให้ครูนักวิจัยเกิดความคิด ความมั่นใจในผลการทำงานและเป็นแรงจูงใจให้ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนนั้นจะต้องทำให้ครูนักวิจัยมีพฤติกรรม คือ 1) เป็นผู้ร่วมเรียนรู้กับศิษย์และเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ 2) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ 3) มีความยืดหยุ่นทั้งเนื้อหา กิจกรรม สื่อการเรียน 4) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) มีความเข้าใจนักเรียนมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านปัญหา และพฤติกรรมของนักเรียน อันนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และ 6) การให้คำแนะนำ และส่งเสริมนักเรียนได้ตรงตามความต้องการและความสามารถ

2. รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์ประกอบการกำกับ ติดตาม และประเมินผล คือ องค์ประกอบการส่งเสริมการดำเนินการ องค์ประกอบองค์กรเครือข่าย องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร และองค์ประกอบแรงจูงใจ

2.1.1 การกำกับ ติดตาม และประเมินผล ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากองค์กรเครือข่ายและแรงจูงใจ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการพัฒนาบุคลากรโดยส่งผ่านปัจจัยด้านแรงจูงใจ สอดคล้องวิจัย กิติชัย ปัญญาวัน (2548: 142) พบว่า การประสานกลุ่มต่างๆ ทำให้เกิดเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้น ต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์เป็นสำคัญ ผลที่เกิดขึ้นคือ การเกิดระบบความสัมพันธ์ในเครือข่ายแบบช่วยเหลือเกื้อกูลในการร่วมปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการบูรณาการเรียนรู้อะหว่างทำงาน โดย



เครือข่ายได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ประสบการณ์จริงบนพื้นฐานความสัมพันธ์ที่มีอยู่เดิมของกลุ่มคน การผสมภาคีที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน การผสมผสานความรู้สมัยใหม่กับความรู้พื้นบ้าน ประยุกต์ใช้หลักกรรมทางศาสนา รวมถึงการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในการดำเนินงานที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นความสัมพันธ์ของการกำกับติดตาม ประเมินผลกับแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลา มาซา (La Masa, 2005: 3) พบว่า ลักษณะความร่วมมือ การสังเกตการณ์ แรงจูงใจ อย่างไม่เป็นทางการส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดการพัฒนาการด้านการปฏิบัติงานของครู อีกทั้งไพรซ์ (Price, 1968: 2) กล่าวว่า การกำกับติดตาม ประเมินผลนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพขององค์ประกอบ ดังนี้ 1) การผลิต กำลังการผลิตและใช้ทรัพยากร 2) การยินยอมการปฏิบัติตามการยอมรับบรรทัดฐานขององค์กร 3) ขวัญ ความพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร 4) ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) ความเป็นปึกแผ่น เครื่องตัดสินความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูเมคเกอร์ (Shumacher, 2004: 15-17) เสนอแนะ 4 ประเด็น คือ 1) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูต้องมีความชัดเจนและมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้ 2) การสร้างแรงจูงใจต้องได้รับความสำคัญมากขึ้น 3) ระบบการประเมินต้องให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ และ 4) ต้องระบุเป้าหมายของการประเมินอย่างชัดเจน และความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากรกับแรงจูงใจ

2.2 องค์ประกอบกำกับการกำกับติดตามและประเมินผล ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการส่งเสริมการดำเนินการและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กิติชัย ปัญญาวัน (2548: 143) พบว่า การประสานกลุ่ม เพื่อให้เกิดเครือข่ายความ

ร่วมมือในการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบช่วยเหลือเกื้อกูลในการร่วมปฏิบัติงานควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้ระหว่างทำงานเป็นสำคัญ และศุทวิชฌน์ น้อยหอม (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า แนวทางในการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร คือ การทำให้อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความต้องการของมนุษย์มีการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพได้แก่การสร้างแกนนำ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547: บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาทั้งนี้โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากทำให้ผลการปฏิบัติงานในด้านวิชาการอยู่ในระดับดี ในลักษณะเดียวกับงานวิจัยของ รัชชชัย สัตยสมบุรณ์ (2548: บทคัดย่อ) พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นความรู้ ความรับผิดชอบและความกระตือรือร้น ความเป็นปัจเจกบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีคุณธรรม ยึดหลักการ ชื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง หน้าที่ และสังคมความเป็นหน่วยงาน มีการประกันคุณภาพความเป็นประชาธิปไตย การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม ความภูมิใจในอาชีพ การมุ่งพัฒนาบุคลากร และมีกระบวนการกำกับติดตามประเมินผล

2.3 องค์กรเครือข่าย ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาบุคลากร และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการส่งเสริมการดำเนินการซึ่งส่งผลผ่านวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ แพรทซ์เลอร์ (Pratschler, 2009: 19-20) พบว่า บุคคลที่เป็นครูที่เลี้ยงรู้สึกดีต่อหน้าที่ของตน เกิดการเรียนรู้เติบโต



ทางวิชาชีพ ครูได้รับการดูแล และรู้สึกมีกำลังใจและมีความต้องการเรียนรู้เติบโตด้านวิชาการ และการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียน แสดงให้เห็นว่า ระบบเครือข่ายครูที่เลี้ยงมีอิทธิพลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมและการทำวิจัยชั้นเรียนด้วยนอกจากนี้ ครอสเดลล์ (Croasdaile, 2005: 21) พบว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนช่วยเหลือครูส่งผลให้ครูมีส่วนร่วมในการทำวิจัยมากขึ้น ในลักษณะเดียวกัน เนาวเรศ น้อยพานิช (2552: 126-141) พบว่า รูปแบบการจัดการองค์กรเครือข่ายการจัดการศึกษานอกระบบในชุมชนมีปัจจัย 2 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านการสร้างเครือข่าย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือในชุมชน รูปแบบการรวมตัวขององค์กรเครือข่าย และระดับการร่วมมือขององค์กรเครือข่าย 2) ปัจจัยด้านการบริหารเครือข่าย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ หลักการของการทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือ แนวทางการจัดการองค์กรเครือข่าย ขั้นตอนกระบวนการและความร่วมมือขององค์กรเครือข่าย และการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันขององค์กรเครือข่าย ความสัมพันธ์ขององค์กรเครือข่ายกับการพัฒนาบุคลากร ส่วน ลิซ่า (Lisa: 11-17) พบว่า 1) ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร มีพื้นฐานบนความสนใจงานวิชาการ และยึดมั่นในอาชีพครู 2) ครูที่มีส่วนร่วมในคณะทำงานที่ดีต่อกลุ่มทีมงาน และ 3) กลุ่มครูที่มีอายุ 36-40 ปี มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม และสมฤทัย รอดประเสริฐ (2544: บทคัดย่อ) พบว่า การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน กระบวนการพัฒนาตนเอง และด้วยกระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนการ

พัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม และการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงานอยู่ในระดับปานกลาง การส่งเสริมการดำเนินการจะสร้างในเกิดวัฒนธรรมองค์กรบุคลากรมีแนวการปฏิบัติงานเป็นไปแนวเดียวกัน มีการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดเป็นองค์กรเครือข่ายทั้งในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งเป็นการ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 องค์ประกอบแรงจูงใจ ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการส่งเสริมการดำเนินการและการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ แฟรมมมังก์ (Flammang, 2009: 32-36) พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการปฏิบัติงานและสร้างนวัตกรรม โดยสนับสนุนข้อมูลและอุปกรณ์ที่จำเป็น การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายครูและการสร้างพี่เลี้ยงด้านวิชาการส่งผลต่อการช่วยเหลือด้านการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมในการเรียนการสอนในชั้นเรียน อีกทั้งข้อค้นพบของ แพรทซ์เลอร์ (Pratschler, 2009: 21-22) พบว่า บุคคลที่เป็นครูที่เลี้ยงรู้สึกดีต่อหน้าที่ของตน เกิดการเรียนรู้เติบโตทางวิชาชีพ ครูได้รับการดูแล และรู้สึกมีกำลังใจและมีความต้องการเรียนรู้เติบโตด้านวิชาการ และการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานสอนในชั้นเรียน แสดงให้เห็นว่า ระบบเครือข่ายครูที่เลี้ยงมีอิทธิพลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมและการทำวิจัยชั้นเรียน

2.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์ประกอบการกำกับ ติดตาม และประเมินผล คือ

2.2.1 อิทธิพลทางอ้อมของการส่งเสริมการดำเนินการ อิทธิพลผลทางอ้อมที่ผ่านวัฒนธรรมองค์กร แล้วผ่านต่อไปยังองค์กรเครือข่าย



อิทธิพลผลทางอ้อมที่ผ่านวัฒนธรรมองค์กร แล้วผ่านต่อไปยังการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังแรงจูงใจ อิทธิพลผลทางอ้อมที่ผ่านองค์กรเครือข่าย อิทธิพลผลทางอ้อมที่ผ่านแรงจูงใจ อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังองค์กรเครือข่าย และอิทธิพลผลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังแรงจูงใจ

2.2.2 อิทธิพลผลทางอ้อมของวัฒนธรรมองค์กร อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านองค์กรเครือข่าย อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังแรงจูงใจ และอิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านการพัฒนาบุคลากร แล้วผ่านต่อไปยังองค์กรเครือข่าย

2.2.3 อิทธิพลทางอ้อมของการพัฒนาบุคลากร อิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านองค์กรเครือข่าย และอิทธิพลทางอ้อมที่ผ่านแรงจูงใจ

2.2.4 อิทธิพลรวมของตัวแปรที่มีต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผล คือ อิทธิพลรวมของการส่งเสริมการดำเนินการ อิทธิพลรวมของวัฒนธรรมองค์กร อิทธิพลรวมของการพัฒนาบุคลากร อิทธิพลรวมขององค์กรเครือข่าย และอิทธิพลรวมของแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาบุคลากรเรื่องงานวิจัยจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมการดำเนินการ กำกับติดตาม และประเมินผล องค์กรเครือข่าย การสร้างแรงจูงใจ ในการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องเน้นทั้งระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยเน้นเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ในการทำงานวิจัยของครูและบุคลากรทางการ เช่น องค์ความรู้เกี่ยวกับวิจัยทางการศึกษา

นโยบายการบริหารงานวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) โครงการยุววิจัย เป็นต้น

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริมการดำเนินการโดยให้การสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ งบประมาณ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญกับครูและบุคลากรทางการศึกษา และที่สำคัญต้องมีกระบวนการกำกับติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพให้ครูและบุคลากรตระหนักและเข้าใจว่าการกำกับติดตามและประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในองค์กร

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างองค์กรเครือข่าย เพราะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย ซึ่งในการสร้างองค์กรเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพจะต้องคำนึงถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัย และให้การสนับสนุนในด้านวัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ งบประมาณ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานวิจัย ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นสามารถดำเนินการโดยให้การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการ ทั้งในด้านทรัพยากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น นอกจากนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยยังเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานวิจัยได้เป็นอย่างดี



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีวิจัยเปรียบเทียบ “รูปแบบการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ระหว่างกลุ่มที่สมัครใจ และกลุ่มสุ่มตัวอย่าง
2. ควรให้มีหน่วยงานวิจัยเพื่อประเมินโครงการวิจัยการส่งเสริมการดำเนินการเพื่อพัฒนางานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ควรมีการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) โดยใช้รูปแบบระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย ปัญญาวัน. (2548). การเชื่อมประสานเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาเครือข่ายการสร้างเสริมสุขภาพจังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยกร มั่นถาวรวงศ์. (2547). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เกียรติศักดิ์ ชินวงศ์. (2546). สภาพและปัญหาการประเมินศึกษาพบในการวิจัยชั้นเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทร์ภา พักตร์เพ็ญจันทร์. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิราภา ล่วงลือ. (2547). สภาพและปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ณชนก กำลั้งเกื้อ. (2541). ความคาดหวังและการประเมินการดำเนินการจริงของนักวิจัยที่มีต่อการบริหารงานวิจัย ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธเนศ ต่วนชะเอม. (2548). การบริหารงานวิจัย. เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนา เรื่องการบริหารงานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์. โรงแรมเวลคัม จอมเทียนพัทยา จังหวัดชลบุรี กองสุขศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข .



- ธวัชชัย ลัดยสมบุรณ์. (2548). **วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนาวเรศ น้อยพานิช. (2552). **รูปแบบการจัดการองค์การเครือข่ายการจัดการศึกษานอกระบบในชุมชน**. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย**. ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2552) : 126-141.
- ระพีพรรณ ลีหะวงษ์. (2550). **รูปแบบการพัฒนางานวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ลำพอง กลมกุล. (2548). **การพัฒนาโมเดลเครือข่ายวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2545). **การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์**. กรุงเทพฯ : บริษัท เคสดีไทย จำกัด.
- ศุภรวัฒน์ น้อยหมอ. (2549). **เครือข่ายส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมพงษ์ เกษมสิน อ่างถึงใน พงษ์นันทน์ ร่มสนธิ์. (2543). **การบริการของหน่วยงานบริการงานวิจัยใน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมฤทัย รอดประเสริฐ. (2544). **การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2553). **แผนปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานประจำปี : ข้อมูลสถิติประจำปี 2552**. (อัดสำเนา)
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2551). **การวิจัยไทย : วิวัฒนาการสู่อนาคต**. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (อัดสำเนา)
- Croasdaile, Susanne Swing. (2005). **Social Organizational Factors Related to Involvement in Teacher Research : A Study of Teacher Researchers**. University of Virginia.
- Katherine Flammang. (2009). **The Influence a Central Office Program Support Teacher and a Building-specific Teacher Leader as an Academic Coach Have on the Self-Efficacy of the Classroom Teacher as Evidenced by Increased Use of Best Practice Instructional Strategies and Materials**. Edgewood College.Wisconsin.USA.
- La Masa , Mary Elizabeth. (2005). **An Elementary School's Perceptions of the Effectiveness of Teacher Evaluation to Enhance Teacher Practices**. [Online].accessed 22 February 2011. Available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/>



- Lisa, Smulyan. (1988). The Collaboration Process in Action Research **Education Research Quaterly**, 12(1) : 11-17;October.
- Pratschler, Marianne. (2009). **Effects of Mentoring Preservice Teachers on Inservice Teacher in Professional Development School Environments**. Walden University.
- Price, James. L. (1968). **Organization Effectiveness : An Inventory of Propositions**. Homwood, Illinois : Richard D. Irwin Inc.
- Ritchie, Gail V. (2006). **Teacher Research as a Habit Mind**. George Mason University.
- Shumacher, Gerald T. (2004). **Perceptions of the Impact of a Standards-Based Teacher Evaluation System Based on the Danielson Framework for Teaching Model on Teaching and Student Learning**. [Online]. accessed 22 February 2011. Available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/> and Materials. Edgewood College. Wisconsin.USA.