

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมวิจัยของครูในจังหวัดปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้า รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ โดยได้นำเสนอรายละเอียดในแต่ละประเด็นตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม
2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยของครู
4. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมนั้นมีความหลากหลายและมีความเป็นนามธรรมสูงในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยขอนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมใน 4 ประเด็น ได้แก่ ความหมายของวัฒนธรรม ความสำคัญของวัฒนธรรม ลักษณะพื้นฐานทางวัฒนธรรมและหน้าที่ของวัฒนธรรมซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของวัฒนธรรม

สังคมและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง วัฒนธรรมเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมและจิตใจของมนุษย์ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ช่วยให้โครงสร้างทางสังคมคงอยู่ เพราะมีความผูกพันทางจิตใจของหลายๆ คนเข้าด้วยกัน รากฐานของสังคม คือ วัฒนธรรม ดังนั้นการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าขึ้นต้องอาศัยวัฒนธรรมเป็นตัวตั้งหรือเป็นรากฐาน สังคมจึงจะมีความมั่นคงและยั่งยืน (ประเวศ วิชาลี, 2547 : 23)

คำว่า วัฒนธรรม เป็นคำสมาสที่มาจากภาษาบาลีและสันสกฤต คำว่า วัฒน มาจากคำบาลีว่า วฑฺฒน ซึ่งแปลว่า เจริญงอกงาม ส่วนคำว่า ธรรม มาจากภาษาสันสกฤตว่า ธรรม เขียนตามรูปบาลีสั้นๆ คือ วฑฺฒนธรรม หมายถึง ความดี ซึ่งหากแปลตามรากศัพท์ คือ สภาพอันเป็นความเจริญงอกงาม หรือลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม (สุพัตรา สุภาพ : online) การศึกษาคำว่า วัฒนธรรมในด้านที่มาของวัฒนธรรม วัฒนธรรม มาจากภาษาละติน 2 คำ คือ Colere และ Cultus

คำว่า Colere แปลว่า ปลูกฝังหรือสั่งสอน คำว่า Cultus แปลว่าการปลูกฝังหรือการอบรม เมื่อรวมกันได้คำว่า Culture ในภาษาอังกฤษในภาษาไทยใช้คำว่า “วัฒนธรรม” แปลตามความหมายเดิมว่า ความเจริญงอกงาม คำว่า “วัฒนธรรม” มาจากคำว่า วัฒนา และคำว่า ธรรมะ คำว่าวัฒนา หมายถึง ความเจริญงอกงาม ส่วนคำว่าธรรมะ หมายถึง คุณความดี ดังนั้น วัฒนธรรม จึงหมายถึง สิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามแก่หมู่คณะหรือวิถีของหมู่คณะ เหตุที่กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของหมู่คณะ เพราะวัฒนธรรมได้แทรกซึมไปทั่วทุกกิจกรรมของการดำเนินชีวิต นับตั้งแต่ภาษาพูด ภาษาเขียน การแต่งกาย การกินอยู่หลับนอน ทุกอิริยาบถของมนุษย์จะได้รับอิทธิพลของวัฒนธรรมอยู่ตลอดเวลา (พิภพ วังเงิน, 2547 : 139) วัฒนธรรมมีคำอธิบายแตกต่างกันหลายความหมาย Kroeber และ Kluckhorn นักมานุษยวิทยาพบว่า มีความหมายที่แตกต่างกันอยู่ 164 ความหมายและ Ott สรุปความหมายแตกต่างกันเป็นจำนวน 58 ความหมาย (Sathe, 1985 : 539 : citing Kroeber and Kluckhorn, 1952 ; Shaw and Reyes 1992:295 ; citing Kroeber and Kluckhorn, 1952; Ott, 1989) อ้างถึงใน สุพรรณิ สมานญาติ, 2540 : 24) ซึ่งมีนิยามง่ายๆ ที่เป็นวัฒนธรรมในระดับสิ่งประดิษฐ์และความหมายที่ซับซ้อนมากขึ้นมาจากแนวคิดของนักวิชาการหลายสาขา เช่น นักมานุษยวิทยา สังคมวิทยา นักจิตวิทยา นักประวัติศาสตร์ นักการศึกษา วัฒนธรรมจึงมีความหมายแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้ที่ต้องการศึกษา โดยนิยามภายในขอบเขตเรื่องนั้นๆ ส่วนใหญ่คำจำกัดความจะเน้นถึงระบบความเชื่อ ค่านิยม สังคมซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ (สุพรรณิ สมานญาติ, 2540 : 24) มีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้มากมาย ดังนี้

พระยาอนุมานราชชน (2496 : 6) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรม ในหลายความหมายว่า วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่มนุษย์เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือผลิตสร้างขึ้นเพื่อความเจริญงอกงามในวิถีแห่งชีวิตของส่วนรวม วัฒนธรรม คือวิถีแห่งชีวิตของมนุษย์ในส่วนรวมที่ถ่ายทอดกันได้ เรียนกันได้ เอาอย่างกันได้ วัฒนธรรม คือ สิ่งอันเป็นผลผลิตของส่วนรวมที่มนุษย์ได้เรียนรู้มาจากคนแต่ก่อนสืบต่อเป็นประเพณี วัฒนธรรม คือ ความคิดเห็น ความรู้สึก ความประพฤติและกิริยาอาการหรือการกระทำใดๆ ของมนุษย์ในส่วนรวม ลงรูปเป็นพิมพ์เดียวกันและสำแดงออกมาให้ปรากฏเป็นภาษา ศิลปะ ความเชื่อถือ ระเบียบประเพณี เป็นต้น วัฒนธรรม คือ มรดกแห่งสังคมซึ่งสังคมรับไว้และรักษาไว้ให้เจริญงอกงาม

สุพัตรา สุภาพ (2518 : 119) กล่าวว่า วัฒนธรรม มีความหมายครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่าง ที่แสดงออกถึงวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือสังคมใดสังคมหนึ่ง มนุษย์ได้คิดสร้างระเบียบกฎเกณฑ์ใช้ในการปฏิบัติการจัดระเบียบตลอดจนระบบความเชื่อ ความนิยมความรู้ และเทคโนโลยีต่างๆ ในการควบคุมและใช้ประโยชน์จากธรรมชาติ

ส.ศิวลักษณ์ (2530 อ้างถึงใน จุฑาพันธ์ ผดุงชีวิต, 2550 : 5) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง ชีวิตทั้งหมดซึ่งกลุ่มชนหนึ่งใดได้ประพฤติปฏิบัติกันมาจนเป็นวิวัฒนาการสืบต่อกันไป เป็นชีวิตและหัวใจของวัฒนธรรมคือภาษาอันเป็นพาหนะที่สำคัญทางวัฒนธรรม บางครั้งภาษา ได้รับการยอมรับว่าเป็นภาษาศักดิ์สิทธิ์ทั้ง ที่คนในสังคมนั้นอาจมีความรู้เกี่ยวกับภาษานั้นๆ น้อยมาก เช่น ภาษาบาลีซึ่งเป็นภาษาที่ใช้ในการบันทึกพระไตรปิฎก สะท้อนให้เห็นความจริง บางประการ เช่น ระบบความคิด ความเชื่อต่างๆของผู้คนในสังคมนั้นๆ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2531 : 15 - 16) กล่าวว่า วัฒนธรรม เป็นวิถีการดำเนินชีวิตของสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่างๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจและซาบซึ้งร่วมกัน

ไพบุลย์ ช่างเรียน (2532 : 39) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ถือปฏิบัติ วัฒนธรรมจึงประกอบด้วย นิสัยหรือความเคยชิน ขนบธรรมเนียม ประเพณี วิธีการ ประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาและวัตถุสิ่งของต่างๆ วัฒนธรรมของสังคมจะ ซึมซาบเข้าไปในตัวบุคคลนั้นตั้งแต่ออกจากท้องมารดา จนกระทั่งตายไปจากสังคม วัฒนธรรม ทำให้คนรวมตัวเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ การเรียนรู้เรื่องของวัฒนธรรมจึงช่วยให้ เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลหรือมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นสัตว์สังคม คือมีวัฒนธรรมนั้น หากได้มี อิสระรอดพ้นไปจากค่านิยม ปทัสถาน และการลงโทษทางสังคมในส่วนรวมไปได้ไม่ และออกมา ในรูปของพฤติกรรมตลอดจนการประพฤติปฏิบัติทั้งในสังคมและองค์การ

ยศ สันติสมบัติ (2540 : 100) วัฒนธรรม เป็นระบบความเชื่อและค่านิยมทางสังคม ซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์วัฒนธรรมคือกฎ ระเบียบ หรือมาตรฐานของพฤติกรรมที่คน ในสังคมยอมรับ วัฒนธรรม คือวิถีชีวิตของคนในสังคม เป็นวิถีการดำเนินชีวิตของชนกลุ่มใด กลุ่มหนึ่ง มีการเปลี่ยนแปลงและสืบทอดจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง

สุภาวศ์ จันทวานิช (2533: 11) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึงวิถีชีวิตและแบบแผน ที่คนกลุ่มหนึ่งใช้ร่วมกัน อันหมายถึง คนกลุ่มหนึ่งก็มีวิถีชีวิตแบบหนึ่งต่างกลุ่มก็ต่างมีวิถีชีวิตและ ต่างพฤติกรรม วิถีชีวิตของคนในสังคมต่างประเภทกันซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่แตกต่างกัน ทำให้วัฒนธรรมแบบแผน พฤติกรรมต่างกันไปด้วย

รัชนิกร เศรษฐ (2536 : 8) วัฒนธรรม คือวิถีหรือการดำเนินแห่งชีวิตของชุมชน หมู่หนึ่ง ซึ่งอยู่ร่วมกันในที่หนึ่งหรือประเทศหนึ่งโดยเฉพาะ อันมีลักษณะปรากฏออกมาให้เห็นได้ เช่น ประเพณี ศิลปะ วรรณคดี ศาสนา ความเชื่อหรืออาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมคือ

1. ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นนิสัยหรือความประพฤติที่เคยชินของสังคมซึ่งมนุษย์เอง เป็นผู้สร้างและปรับปรุงจากธรรมชาติและเรียนรู้จากกันและกัน

2. สิ่งที่มีมนุษย์เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือสร้างขึ้นมาเพื่อความเจริญงอกงามของชีวิตส่วนรวม สามารถถ่ายทอดได้ เรียนรู้ได้ เอาอย่างกันได้ สืบต่อกันได้

3. ความคิดเห็น ความรู้สึก การประพฤติปฏิบัติใดๆของบุคคลส่วนรวมที่เหมือนกัน โดยแสดงออกทางภาษา หรือทางด้านความเชื่อและระเบียบประเพณี

4. มรดกของสังคมเป็นสิ่งที่มีมนุษย์ได้จากการเรียนรู้จากคนอื่น ทั้งที่ตายไปแล้ว และยังมีชีวิตอยู่ โดยรับรู้ไว้เป็นมรดกตกทอดกันมาเป็นลำดับ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541: 10) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมที่หล่อหลอมขึ้นผ่านการปฏิสัมพันธ์ หรือได้รับการถ่ายทอดบริบทแวดล้อม เช่น ได้รับการถ่ายทอดจาก ความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม กฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี การศึกษา สื่อมวลชน ฯลฯ กลายเป็นแบบแผนในความคิดและการกระทำของคนในสังคมเป็นส่วนใหญ่ ที่สำคัญ วัฒนธรรม มีลักษณะเป็นกลาง สามารถนำมาซึ่งความเจริญงอกงาม หรือความเสื่อมเสียแก่สังคมได้

นิคม มุสิกคามะ (2541: 8) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิธีชีวิตอันเป็นจิตวิญญาณของเผ่าชน ซึ่งอาศัยความรู้ความชำนาญสืบต่อกันมาจากประวัติศาสตร์ คนไทยมีลักษณะพิเศษ เป็นผู้มีอัจฉริยะในด้านการเกษตรและศิลปหัตถกรรมที่เป็นเลิศ ทำให้คนไทยสุขภาพสบายใจอยู่เย็นเป็นสุข เป็นคนดีเป็นคนที่อ่อนน้อมถ่อมตน ยึดศีลธรรมหลักธรรมในศาสนาเป็นธรรมานุญชีวิต มีกิริยามารยาทที่เอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เชื่อบาปกรรมในอดีต คุณงามความดีในชีวิตปัจจุบันและได้รับผลกรรมของชีวิตหลังความตาย

กรมศิลปากร (2542 : 20) วัฒนธรรม คือ วิธีชีวิตทุกด้านของคนทั้งมวลในสังคม ซึ่งหมายถึงวิธีการทำสิ่งต่างๆ ทุกอย่าง นับตั้งแต่วิถีกิน วิชียอยู่ วิถีแต่งกาย วิถีทำงาน วิถีพักผ่อน วิถีแสดงอารมณ์ วิถีสื่อความหมาย วิถีจราจรและขนส่ง วิชียู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ตลอดจนวิถีแสดงความสุขทางใจ และหลักเกณฑ์ในการดำเนินชีวิต ทั้งเครื่องมือเครื่องไม้หรือวัตถุสิ่งของต่างๆ ที่นำมาใช้เพื่อการเหล่านั้น ก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม ไม่ว่าสิ่งของเหล่านั้นจะเป็นสิ่งที่นำมาจากธรรมชาติหรือคิดค้นประดิษฐ์ขึ้นมาใหม่ก็ตาม

กฤษณา วงษาสันต์และคณะ (2542 : 82) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ รูปแบบหรือแบบแผนในการดำรงชีวิตของบุคคลส่วนใหญ่ในสังคม มองใน 2 ลักษณะคือลักษณะที่เป็นภาวะ (Condition) คือมองวัฒนธรรมในแง่กฎเกณฑ์กลางๆ เพื่อเปรียบเทียบว่าคนไหนมีวัฒนธรรมหรือไม่ อีกลักษณะหนึ่งหมายถึง การกระทำ (Action) คือ การนำเอารูปแบบมาถือปฏิบัติในการดำรงชีวิต โดยที่วัฒนธรรมเป็นรูปแบบแห่งพฤติกรรม ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ในสังคมยึดถือปฏิบัติ

ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะในด้านความคิด ความเชื่อ หรือการกระทำและได้มีการสืบทอดต่อกันมา เป็นทอดๆ

รัตนา ศิริชญาณันท์ (2542 : 14) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง แบบอย่างของ พฤติกรรมทั้งหลายที่ได้มาจากการเรียนรู้และถ่ายทอดภายในผ่านทางสังคม โดยอาศัยสัญลักษณ์ เช่น ศิลปะ ดนตรี ความเชื่อ ค่านิยมและบรรทัดฐาน วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2543 : 27) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมว่า คือ สิ่งที่ต้องเรียนรู้ แบบแผนพฤติกรรม ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ สิ่งที่มีสมาชิกในสังคม มีอยู่ร่วมกัน

มะลิ ควระคะนึ่ง (2545) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่เกิดจากการ เรียนรู้และการปลูกฝังทางกระบวนการทางสังคม (Socialization) ซึ่งสามารถเลือกสรรความเชื่อ ความคิดถ่ายทอดทางสังคมโดยอาศัยสัญลักษณ์หรือเป็นแบบของความเชื่อและสิ่งที่คาดหมายต่างๆ ที่มีอยู่ร่วมกันในบรรดาสมาชิกขององค์การและความเชื่อจะกลายเป็นกฎระเบียบของพฤติกรรม การปฏิบัติเรียกว่าบรรทัดฐาน วัฒนธรรมจึงเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ไปตามกาลเวลา

ประเสริฐ เข้มกลิ่นฟุ้งและคณะ (2546 : 25) กล่าวว่า วัฒนธรรมคือสิ่งที่มนุษย์ สร้างขึ้น กำหนดขึ้นมิใช่สิ่งที่มนุษย์ทำตามสัญชาตญาณ อาจเป็นการประดิษฐ์วัตถุสิ่งของขึ้นใช้ หรืออาจเป็นการกำหนด พฤติกรรม ความคิด ตลอดจนวิธีการหรือระบบการทำงาน ดังนั้น วัฒนธรรม ก็คือ ระบบในสังคมมนุษย์ที่มนุษย์สร้างขึ้น มิใช่ระบบที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติตาม สัญชาตญาณ

วัฒนธรรม คือ สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามแก่หมู่คณะ (พจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 1,058)

ประเวศ วะสี (2547 : 8) กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตร่วมกันของกลุ่มคน ที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ การมีความเชื่อร่วมกัน มีระบบคุณค่าร่วมกัน และการมีวิถีชีวิต ร่วมกัน มีบูรณาการองค์ประกอบที่จำเป็นต่อวิถีชีวิตเข้ามาทั้งหมด อันได้แก่อาชีพหรือเศรษฐกิจ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การดูแลความปลอดภัย ความเป็นสังคมหรือความร่วมมือกันด้านศิลปะ สุขภาพและการเรียนรู้

นิยพรรณ วรรณศิริ (2550 : 45) กล่าวว่า วัฒนธรรมคือ พฤติกรรมของมนุษย์ที่ ได้รับการจัดสรรขึ้นมาด้วยความจงใจ ความหมายของวัฒนธรรมมี 2 ความหมายคือความหมายใน เชิงมนุษยศาสตร์ วัฒนธรรม หมายถึง ความดีงามไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมของคน สัตว์ สิ่งของ จะต้องแสดงออกถึงความดีงามจึงจะเป็นวัฒนธรรม และความหมายในเชิงสังคมศาสตร์

แบ่งออกเป็น 2 ความหมาย คือ การให้ความหมายในเชิงสังคมวิทยา (Sociology) นักสังคมวิทยาให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการอบรม ปลูกฝังสั่งสอน เรียนรู้ถึงการดำรงชีวิตที่เป็นรูปแบบเดียวกันแล้วเก็บไว้เป็นมรดกตกทอดส่งต่อให้สมาชิกรุ่นใหม่ของสังคมต่อไป และการให้ความหมายในเชิงมานุษยวิทยา (Anthropology) ว่าวัฒนธรรม เป็นพฤติกรรมที่กลั่นกรองมาจากความคิดที่จะหาวิธีการมาตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อันได้แก่การตอบสนองความจำเป็นที่มนุษย์จะยืนหยัดในการอยู่รอดเป็นคนได้ในสังคม เช่น การหาอาหารและการกินอาหารเพื่อให้ร่างกายคงอยู่และเจริญเติบโตตามวัย การจัดกลุ่มอยู่ร่วมกันของมนุษย์ การเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ การสื่อสารความคิดต่อกัน การมีจิตใจที่ดี ที่มั่นคง ไม่หวั่นไหว หวาดกลัวภัยอันตราย และการขับถ่ายทางเพศที่จะไม่เกิดโทษต่อตนเองและผู้อื่น

อकिन รพีพัฒน์ (2551 : 72) ให้ความหมายของ วัฒนธรรม คือ องค์รวมที่ซับซ้อนซึ่งรวมถึงความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศิลปกรรม กฎหมาย ประเพณี ความสามารถและลักษณะนิสัยอื่นๆ ที่คนได้รับมาในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคม

Kluckhorn และ Kally (1945 : 97 อ้างถึงใน ศิลปชัย ศรีเกียรติ, 2541 : 30) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรม คือ ลักษณะที่เป็นแบบแผนที่ถูกสร้างขึ้นจากอดีตจนถึงปัจจุบัน สำหรับการดำรงชีวิต จะเป็นสิ่งที่พบเห็น ได้ชัดเจนมีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลก็ได้ และเป็นสิ่งที่ปรากฏอยู่ชั่วระยะเวลาหนึ่งในฐานะที่เป็นแนวทางสำหรับพฤติกรรมของมนุษย์

Linton (1945 : 30 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547 : 132) กล่าวว่า วัฒนธรรมคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถเรียนรู้กันได้ (Learned behavior) รวมถึง ความเชื่อ (Beliefs) ค่านิยม (Values) เจตคติ (Attitude) พฤติกรรม (Behavior) และอุดมการณ์ (Ideals) ซึ่งเป็นลักษณะจำเพาะของสังคมหรือประชกรนั้นๆ และเป็นวิถีชีวิตที่ใช้ร่วมกัน

Kluckhorn และ Kally (1954 : 89 อ้างถึงใน อัจฉรา สุวรรณ, 2536 : 13) มีความเห็นว่า วัฒนธรรมคือทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้นมา เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตอาจเป็นสิ่งที่มีความหมายหรือไม่มีเหตุผล เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติหรือพฤติกรรม

Tylor (1877) อธิบายว่าวัฒนธรรม คือ ผลรวมของระบบความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม ตลอดจนความสามารถและอุปนิสัยต่างๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการเป็นสมาชิกของสังคม วัฒนธรรม เป็นระบบความเชื่อและค่านิยมทางสังคม ซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นทั้งกฎเกณฑ์และระเบียบหรือมาตรฐานของวิธีการดำรงชีวิต (Way of Life) ของคนในกลุ่มจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง (อ้างถึงในพรศักดิ์ ผ่องแผ้ว และพลศักดิ์ จิรไกรศรี, 2524 : 1)

Vivelo (1980 อ้างถึงใน พิภพ วังเงิน, 2547 : 132) กล่าวว่า วัฒนธรรมในทัศนะ

แบบกว้างหมายถึง วิธีชีวิตซึ่ง รวมถึง ความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ คุณธรรม กฎหมาย ธรรมเนียมปฏิบัติและอุปนิสัยอื่นๆ ที่คนพึงมีสถานะเป็นสมาชิกของสังคมและสามารถเรียนรู้กันได้หากมองในทัศนะแคบวัฒนธรรมหมายถึงระบบอุดมการณ์หรือแนวความคิด (An Ideational or Conceptual system) ที่เรียนรู้กันได้แลกเปลี่ยนกันได้และเป็นแนวทางหรือมาตรฐานสำหรับพฤติกรรมที่เหมาะสมอันควรแก่การประพฤติปฏิบัติ

Spradley (1980 : 6 อ้างถึงใน Dermott, 1976 : 159 อ้างถึงในจิตชนก เริงเซาว์ 2551: 23) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือความรู้ที่ได้มาซึ่งบุคคลใช้ในการตีความ ประสบการณ์ และสร้างพฤติกรรมขึ้นมา วัฒนธรรมจะครอบคลุมไปยังสิ่งที่บุคคลกระทำ บุคคลรับรู้ ตลอดจนสิ่งที่มนุษย์สร้างและใช้ หรือนักวิจัยเชิงคุณภาพอาจมองวัฒนธรรมเชิงชาติพรรณวรรณา (Ethnography) ว่าหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลซึ่งบรรยายจากสิ่งที่พวกเขาเรียนรู้และนำพวกเขาไปสู่การปฏิบัติตนที่คิดว่าเหมาะสมตามสามัญสำนึกที่เกิดขึ้นในชุมชนของเขา

Marsella (1989 อ้างถึงใน จุฑาพรรณ ผดุงชีวิต, 2551 : 4) วัฒนธรรม คือ พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันซึ่งสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งมาอีกรุ่นหนึ่ง เพื่อจุดมุ่งหมายในการสนับสนุนและดำเนินชีวิตของบุคคลและสังคม การปรับตัว การเจริญเติบโตและพัฒนาการ วัฒนธรรม เป็นตัวแทนทั้งสิ่งที่อยู่ภายนอก เช่น บทบาทของสถาบันและสิ่งที่อยู่ภายใน เช่น ค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมดังกล่าวพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยามความหมายของวัฒนธรรมไว้คล้ายคลึงกัน โดยสามารถสรุปพอสังเขปได้ว่า วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มีมนุษย์เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงเพื่อความเจริญงอกงามในวิถีแห่งชีวิตซึ่งมีความเป็นองค์รวมที่ซับซ้อน และมีความหมายรวมถึงวิถีการดำเนินชีวิตเกี่ยวกับเรื่องต่างๆของมนุษย์ที่สะท้อนถึง ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก ทัศนคติ ค่านิยม ประเพณีและการแสดงออกอันเป็นพฤติกรรมร่วมกันของมนุษย์ในเรื่องต่างๆ

ความสำคัญของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่เป็นธรรมชาติ วัฒนธรรมมีทั้งสาระและรูปแบบที่เกิดจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ วัฒนธรรมคือรูปแบบที่เป็นระบบความคิด วิธีการ โครงสร้างทางสังคม สถาบัน ตลอดจนแบบแผนและทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้น การดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรม จึงจำเป็นต้องเข้าใจบริบทและเงื่อนไขแวดล้อม ศักยภาพของมนุษย์ ตลอดจนสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อปรับปรุงวิถีชีวิตให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดยั้ง (สำนักงาน

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2533: 6) เมื่อพูดถึงวัฒนธรรม คนส่วนใหญ่มักนึกถึงการร้องรำ ทำเพลงและศิลปวัตถุ ทำให้คำว่า วัฒนธรรม ไม่มีพลังขับเคลื่อนทางปัญญาและการพัฒนา แท้จริงแล้ววัฒนธรรม เป็นรูปแบบวิถีคิดและรูปแบบวิถีชีวิตที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยึดถือในการดำเนินชีวิต วัฒนธรรมจึงสะท้อนลักษณะนิสัยของคนในสังคมนั้นๆ และที่สำคัญ วัฒนธรรม มีนัยยะที่สะท้อนว่าคนในสังคมนั้นเป็นผู้ก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเป็นผู้สร้างปัญหาให้กับสังคม การพัฒนาที่ยั่งยืนจึงเป็นการพัฒนาที่เอาวัฒนธรรมเป็นตัวตั้ง (ประเวศ วะสี, 2547: 21) วัฒนธรรม เป็นรากฐานสำคัญของการศึกษาและการพัฒนาและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันจะแยกจากกันไม่ได้ คุณภาพของวัฒนธรรมคือคุณภาพการศึกษา (นิคม มุสิกคามะ, 2541: 62)

ประเวศ วะสี (2548 : 28) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรม เป็นฐานของการพัฒนาในทุกเรื่อง กล่าวคือ โครงสร้างของสัมมาพัฒนา ซึ่งหมายถึงการพัฒนาที่ถูกต้อง อันพึงประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนฐาน ส่วนกลาง และส่วนยอด ฐานมีความสำคัญมาก เพราะถ้าฐานถูกต้องแข็งแรง โครงสร้างทั้งหมดจะมั่นคง ฐานเจตีย์ คือฐานวัฒนธรรม ยอดเจตีย์ คือ ศาสนธรรมหรือการเป็นสังคมที่เข้าถึงความดี ส่วนกลางคือ มัชฌิมาปฏิปทาหรือการพัฒนาที่เชื่อมระหว่างฐานกับยอดที่ถูกต้อง

ศิริวรรณ ศรีพล (2524 : 11 อ้างถึงใน แผลมไทย พงษ์พรหม, 2546:14) กล่าวว่า วัฒนธรรม เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือความคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม เพราะวัฒนธรรมคือ วิถีชีวิตของคนในสังคมนั้นเอง การทำตามวัฒนธรรมของบุคคลจะเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ถ้าบุคคลใดไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมของสังคม จะกลายเป็นบุคคลไม่พึงปรารถนา มนุษย์จึงมีพฤติกรรมและความคิดอยู่ในขอบเขตของวัฒนธรรมจนอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมเป็นลักษณะประจำตัวของมนุษย์ แต่ละกลุ่มจะมีวัฒนธรรมหรือแบบชีวิตของตนเอง บุคคลจะได้รับการอบรมให้รู้จักวัฒนธรรมตั้งแต่เด็ก โดยการอบรมสั่งสอนจากพ่อแม่และครู บางครั้งเมื่อเข้าสังคม พฤติกรรมของบุคคลถูกบังคับโดยปริยาย ให้ทำตามแบบอย่างตามวัฒนธรรมที่ทุกคนหรือสังคมนั้นๆ ยึดถือโดยอัตโนมัติอย่างไม่รู้สีกตัวจนถึงเป็นความเคยชิน นั่นคือพฤติกรรมของคนถูกควบคุมโดยวัฒนธรรมนั่นเอง องค์การใดที่ขาดวัฒนธรรมจะเป็นองค์การที่ขาดศูนย์รวม ขาดพลังยึดเหนี่ยว บุคลากรเข้าด้วยกัน เป็นองค์การที่ขาดขวัญ กำลังใจ วัฒนธรรมจะเป็นคาน้ำขึ้น ช่วยให้นักวิชาการทำงานดีขึ้น วัฒนธรรมแข็งแกร่ง (Strong Culture) คือ กฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการที่บอกบุคลากรว่าควรปฏิบัติตนอย่างไร องค์การคาดหวังอะไร ควรทำอะไรภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง บุคลากรจะไม่เสียเวลาในการพยายามค้นหาว่า ควรปฏิบัติตัวอย่างไร วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก บุคลากรจะทุ่มเทการทำงานมากขึ้น 1 - 2 ชั่วโมงต่อวัน จะช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน วัฒนธรรมในองค์การ อาจทำให้บุคลากรเฉื่อยชาหรือปราดเปรียว เป็น

ผู้จัดการที่ทรหด เป็นครูที่อดทน เป็นคนที่มีความรับผิดชอบ วัฒนธรรมจึงมีผลมากต่อชีวิตการทำงาน องค์กรที่แข็งแกร่งยังลดการเข้ามาทำงานอย่างฉาบฉวยของพนักงาน เพราะพนักงานใหม่ มักขาดความซาบซึ้งและความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ทำให้ยากที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม อันที่จริงแล้วความไม่เข้าใจเป็นเรื่องของความไม่แน่ใจ ในสิ่งที่เห็น ได้ยิน ได้รับรู้ องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะขจัดความไม่แน่ใจนี้ได้ เพราะจะชี้ให้เห็นโครงสร้างมาตรฐานและค่านิยมวัฒนธรรมที่มีอยู่ อาจกล่าวได้ว่าองค์กรเป็นสถาบันสุดท้ายของสังคม ที่สามารถมีบทบาทในการหล่อหลอมค่านิยมที่ถูกต้องแก่คนรุ่นใหม่ในสังคม ให้เลิกความจับจด ไม่มีการวางแผนในการทำงาน การใช้ชีวิต หล่อหลอมคนรุ่นใหม่ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร คนในทุกอาชีพทุกระดับจำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรม เข้าใจว่าวัฒนธรรมทำงานกันอย่างไร เพราะวัฒนธรรมมีผลมากต่อชีวิตการทำงาน คนที่เพิ่งเริ่มทำงานอาจคิดว่า งานก็คืองาน แต่ความจริงแล้ว เมื่อเขาเลือกทำงานที่ใด เท่ากับเขาเลือกวิถีทางดำเนินชีวิตวัฒนธรรมในองค์กร อาจทำให้เขาเป็นครูที่อดทน เป็นคนมีความรับผิดชอบ นิยมการรักษามิตรภาพ ทำงานเป็นทีมหรืออยู่คนเดียว แต่เมื่อเวลาผ่านไปหลายๆ ปี เขาจะปรับเข้ากับวัฒนธรรมนั้น โดยไม่รู้ตัว และเมื่อเปลี่ยนงานใหม่ เขาจะพบความประหลาดใจถึงความแตกต่างของที่ทำงานเก่ากับที่ทำงานใหม่

ความตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock) เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ว่าทำไมคนจึงพลาด เมื่อออกจากองค์กรหนึ่งไปทำงานในอีกองค์กรหนึ่ง การที่เขาพลาดมิได้เนื่องมาจากการทำงาน แต่เนื่องมาจากเขาอ่านวัฒนธรรมองค์กรใหม่ไม่ถูกต้อง ไม่เข้าใจและไม่คาดคิดมาก่อน ทุกองค์กรสามารถมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งได้ ถ้าผู้บริหารระดับสูงรู้ว่าองค์กรมีวัฒนธรรมลักษณะใดอยู่ แม้ว่าจะมีอยู่อย่างเลื่อนลอยก็ตาม ความสำเร็จในส่วนนี้ขึ้นอยู่กับผู้จัดการระดับสูงสามารถอ่านวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ได้ถูกต้องเพียงใด สามารถขัดเกลา ปรับให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างไร ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะสร้างความสำเร็จให้องค์กร โดยการชี้นำความคิดเห็น สร้างค่านิยมร่วมกันเป็นผู้นำด้านอื่นๆ และเข้าใจความสำคัญของการทำงานร่วมกันกับคนในองค์กร (กรีซ สืบสนธิ์, 2537 : 8) วัฒนธรรมในสังคมเป็นวิถีทางในการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมนั้นๆ ร่วมยึดถือและกำหนดลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มในสังคม ตลอดจนเสมือนเป็นมาตรการในการประเมินคุณค่าทางวัตถุและพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมเป็นผลมาจากวัฒนธรรม วัฒนธรรมจะแสดงออกได้ทั้งจิตใจหรืออารมณ์และความเข้าใจง่ายๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะวัฒนธรรมจะแสดงให้เห็นความเจริญของสังคมทั้งในทางจิตใจและวัตถุ ดังนั้นวัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องที่ควรเอาใจใส่พิจารณาถึงซึ่งว่าวัฒนธรรมด้านใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารพัฒนา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทาง

ในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ตลอดจนการบริหารพัฒนา เพื่อความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศโดยรวม (ไพบุลย์ ช่างเรียน, 2532 : 16)

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมมีความสำคัญยิ่งต่อวิถีชีวิต ความเชื่อ ความคิดและคอบคุมพฤติกรรม อีกทั้งยังเป็นตัวกำหนดทิศทางให้บุคคล กลุ่มคนในสังคมนั้นๆ ยึดถือแล้วนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในแนวเดียวกัน วัฒนธรรมมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ เป็นพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งบุคลากรจะทำงานอย่างภาคภูมิใจ ทুমเทให้กับงาน วัฒนธรรมจึงเป็นเครื่องวัดและเป็นเครื่องกำหนดความเจริญหรือความเสื่อมของสังคม

ลักษณะพื้นฐานทางวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยศิลปากร (2544 : 13) ได้สำรวจงานเขียนทางด้านมานุษยวิทยาของ A.L.Krober และ Clyde Kluckhohn พบว่า วัฒนธรรม เป็นระบบความเชื่อและค่านิยมทางสังคม ที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นกฎระเบียบหรือมาตรฐานที่คนในสังคมยอมรับ จนเป็นวิถีชีวิตของคนในสังคม โดยอธิบายลักษณะพื้นฐานทางวัฒนธรรมไว้ 6 ประการ คือ

1. วัฒนธรรม เป็นความคิดร่วมและค่านิยมทางสังคม ซึ่งเป็นตัวกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมคน ในวัฒนธรรมเดียวกันจะสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของพฤติกรรมผู้อื่น ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ ซึ่งทำให้พฤติกรรมของเขามีความสอดคล้องต้องกันกับผู้อื่น
2. วัฒนธรรม เป็นสิ่งที่มนุษย์เรียนรู้ทีละเล็กทีละน้อย จากการเกิดและเติบโตในสังคมแห่งนี้ เปรียบเสมือนมรดกทางสังคม ได้รับถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม หรือกระบวนการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
3. วัฒนธรรม มีพื้นฐานมาจากการใช้สัญลักษณ์ พฤติกรรมของมนุษย์มีต้นกำเนิดมาจากการใช้สัญลักษณ์ ระบบสัญลักษณ์ช่วยให้มนุษย์สามารถเก็บรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติอย่างเป็นระบบและสามารถถ่ายทอดความรู้นั้นไปยังคนรุ่นหลังต่อไป
4. วัฒนธรรม เป็นองค์ความรู้และภูมิปัญญา ในลักษณะนี้วัฒนธรรมมีหน้าที่สนองตอบความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ วางกฎเกณฑ์ให้มนุษย์ดำเนินชีวิตอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อให้สังคมทำงานได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้มนุษย์สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี เพื่อความเจริญและความอยู่รอดของมนุษย์

5. วัฒนธรรม เป็นกระบวนการที่มนุษย์กำหนดนิยามความหมายให้กับชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว เมื่อมนุษย์ในสังคมพยายามกำหนดนิยามความหมาย กระบวนการกำหนดความหมายก็ย่อมกลายเป็นการสร้างแนวความคิด มนุษย์ได้สร้างสถาบันหรือองค์การขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่รองรับการตีความทุกด้าน และการตีความย่อมมีการเปลี่ยนแปลงหรือการตีความใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบและเนื้อหาของสถาบันสังคมตามไปด้วย

6. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง แต่มีการเปลี่ยนแปลงปรับตัวอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม มีสาเหตุหลายประการอย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมอย่างรวดเร็วกลับพลันจะนำมาซึ่งผลเสียมากกว่าผลดี

จุมพล หนีมพานิช (2538 : 101 อ้างถึงใน ทองคำ จันทร์โสภา, 2546) กล่าวว่า วัฒนธรรมประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคม
2. วัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาโดยกำเนิด และไม่ใช่สิ่งที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม นิสัย และความสามารถต่างๆของมนุษย์ ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการเรียนรู้
3. วัฒนธรรมแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน มีความเหมาะสมถูกต้องตามสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคม
4. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มักจะเป็นไปได้ 2 วิธี ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในวัฒนธรรมเอง เช่น การประดิษฐ์ คิดค้น และความเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอก เช่น การติดต่อกับวัฒนธรรมอื่น เป็นการลอกเลียนแบบแผนวัฒนธรรมจากวัฒนธรรมอื่นมาใช้

5. วัฒนธรรมเป็นผลรวมของหลายๆอย่าง วัฒนธรรมของสังคมหนึ่งเป็นผลรวมของแบบหรือแนวทางการดำเนินชีวิตของหลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน ซึ่งส่วนต่างๆ ของวัฒนธรรมแต่ละแขนง แต่ละสาขาเหล่านี้ ได้รวมกันเป็นวัฒนธรรมที่สมบูรณ์แบบของแต่ละสังคม และถ้าวัฒนธรรมหรือแบบแผนหรือกฎเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว สมาชิกในสังคมถือเป็นแบบเดียวกัน เรียกวัฒนธรรมนั้นว่า วัฒนธรรมใหญ่ หรือวัฒนธรรมรวม (Total Culture) และถ้าวัฒนธรรมใหญ่หรือวัฒนธรรมรวมของสังคม มีแบบคล้ายกันและมีแดนติดต่อกันต่อเนื่องเรียกว่าวัฒนธรรมแดน (Culture area) วัฒนธรรมรวมหรือวัฒนธรรมใหญ่ยังแปลงเป็นวัฒนธรรมรองหรือวัฒนธรรมย่อย ซึ่งมีลักษณะคล้ายวัฒนธรรมใหญ่แต่ต่างกันในระยะปลีกย่อย

สุพัตรา สุภาพ (2534 : 37 - 38 อ้างถึงใน ทองคำ จันทร์โสภา, 2546 : 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมประกอบด้วย สิ่งต่อไปนี้

1. เป็นสิ่งที่ได้มาโดยการเรียนรู้ การเรียนรู้นี้ต้องเรียนรู้จากมนุษย์ด้วยกัน โดยเฉพาะจากกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่

2. เป็นมรดกทางสังคม บุคคลใดในสังคมก็เรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ เพราะวัฒนธรรมเป็นของที่มีอยู่แล้วในสังคม เพียงแต่ถ่ายทอดกันไปเท่านั้น บุคคลรุ่นต่อๆมาเพียงแต่ปรับปรุงคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เป็นการสร้างความเจริญให้แก่วัฒนธรรมและสังคมมนุษย์ ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น การที่วัฒนธรรมสามารถถ่ายทอดต่อกันได้ เพราะมนุษย์มีภาษาเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอด ภาษาจึงเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมาย

3. เป็นวิถีชีวิตหรือแบบของการดำเนินชีวิต วัฒนธรรมสามารถจำแนกวัฒนธรรมของสังคมหนึ่งจากอีกสังคมหนึ่ง เป็นวัฒนธรรมเฉพาะอย่างเพราะบุคคลใดเกิดในสังคมใดก็เรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น

4. เป็นสิ่งที่ไม่คงที่ เพราะมนุษย์มีการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ หรือปรับปรุงของเดิมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

นันทสาร สีสลับ (2545 : 166 -167) กล่าวไว้ว่า เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิต เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ และเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่างๆ ของสมาชิกในสังคมเดียวกัน จึงมีขอบข่ายดังนี้

1. วัฒนธรรม เกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติร่วมกันเป็นแนวเดียวกันอย่างต่อเนื่องของสมาชิกในสังคม มีการสืบทอดเป็นมรดกต่อกันจากอดีต หรืออาจเป็นสิ่งประดิษฐ์คิดค้นสร้างสรรค์ขึ้นมาใหม่ หรืออาจรับจากสิ่งที่เผยแพร่มาจากสังคมอื่น และหากสมาชิกยอมรับและยึดถือเป็นแบบแผนปฏิบัติร่วมกัน ก็ถือว่าเป็นมรดกของสังคมนั้น

2. วัฒนธรรม ย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขและกาลเวลา เมื่อมีการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ วิธีใหม่ ที่ใช้แก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของสังคมได้ดีกว่า ย่อมทำให้สมาชิกเกิดความนิยม ในที่สุดวัฒนธรรมเดิมก็เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. วัฒนธรรม ในแต่ละกลุ่มชนย่อมมีเนื้อหา รูปแบบ บทบาทและหน้าที่แตกต่างกันไป หากว่าความแตกต่างนั้นไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคมส่วนรวม ก็สมควรให้กลุ่มชนทั้งหลายมีโอกาสเรียนรู้วัฒนธรรมของกันและกัน ซึ่งถือเป็นธรรมชาติของวัฒนธรรม

4. วัฒนธรรม เป็นพื้นฐานและเครื่องมือสำหรับสร้างความสามัคคีกลมเกลียวและความเป็นปึกแผ่นในหมู่ประชาชน วัฒนธรรมจะช่วยชักนำให้คนประพฤติปฏิบัติตาม และพร้อมที่จะเผชิญชีวิตร่วมกันทั้งในยามสุขและยามทุกข์

5. วัฒนธรรม เป็นกรอบและเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จึงถือได้ว่าวัฒนธรรมเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในสังคม

6. วัฒนธรรม เป็นเอกลักษณ์ ซึ่งช่วยให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน อันจะทำให้เกิดความรัก สามัคคี และส่งผลต่อการรวมพลังของหมู่คณะได้

ฌรงค์ เสงี่ยมประชา (2532 : 4) ได้อธิบายลักษณะเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมแต่ละสังคมตามแนวทางสังคมวิทยา ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรม เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ มนุษย์ได้สร้างสรรค์และสั่งสมวัฒนธรรมเพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการดำเนินชีวิต เป็นผลรวมของหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น ความรู้ ความเชื่อ วิธีในการดำเนินชีวิต

2. วัฒนธรรม เป็นผลจากการช่วยกันสร้างสรรค์ของมนุษย์และได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปรับตัวจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม เพื่อใช้เป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต

3. วัฒนธรรม เป็นมรดกทางสังคม เป็นผลของการถ่ายทอดและการเรียนรู้ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการดังกล่าว คือการสื่อสารโดยใช้สัญลักษณ์ ซึ่งหมายถึง ภาษาพูด ภาษาเขียน เป็นสำคัญ

4. วัฒนธรรม เป็นปรากฏการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละสังคม กระบวนการทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องของการเพิ่มพูนตลอดเวลา โดยยังคงรักษาวัฒนธรรมเดิมไว้ ส่วนกระบวนการชีวภาพการเกิดสิ่งใหม่ขึ้นได้นั้น สิ่งที่มีอยู่เดิมต้องมีการสูญหายไปก่อนจึงจะเกิดสิ่งใหม่เข้ามาแทนที่ได้ (Super organic) (ฌรงค์ เสงี่ยมประชา, 2532: 4)

Schein (1991: 245 - 247) กล่าวว่า วัฒนธรรม มีคุณลักษณะสำคัญดังนี้

1. วัฒนธรรมมีสภาพคงที่ ซึ่งจะมีสภาพคงที่อยู่เป็นระยะเวลานาน แม้ว่าจะเผชิญกับแรงกดดันของความต้องการการเปลี่ยนแปลง

2. วัฒนธรรมเกิดจากแนวคิดร่วมกัน มีความเป็นเอกฉันท์เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้ และความรู้สึกของสมาชิกในสังคม เช่น การใช้ภาษาเดียวกัน การมีความคิดแบบเดียวกัน

3. วัฒนธรรมแสดงถึงรูปแบบเป็นปรากฏการณ์ที่มีความเป็นระเบียบแบบแผนที่เป็นทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ

4. ปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมแสดงถึงวิถีชีวิตของกลุ่มบุคคลในสังคม

5. วัฒนธรรมมีสภาพพลวัต มีการเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมทางสังคม ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อให้มีวิถีทางที่ดีกว่าเดิม

6. วัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ได้ และมีการถ่ายทอดได้ โดยกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม หรือกระบวนการขัดเกลาทางสังคม

ศิลปชัย ศรีเกียรติ (2541 : 31 - 32) กล่าวว่า วัฒนธรรมมีคุณลักษณะสำคัญดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้จากสังคม กล่าวคือ วัฒนธรรมไม่ได้เกิดมาพร้อมกับบุคคล หรือได้รับการถ่ายทอดทางชีวภาพหรือกรรมพันธุ์ หากแต่เป็นสิ่งที่บุคคลเรียนรู้จากสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ วัฒนธรรมในกรณีนี้จึงเป็นสิ่งที่สมาชิกสังคมเดียวกัน จะต้องมีการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิตในสังคมนั้นๆ เช่น ภาษากฎหมาย ขนบธรรมเนียมประเพณี การกินอยู่ การแต่งกาย ฯลฯ

2. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถถ่ายทอดได้ หมายถึง วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มิอยู่ในสังคม เป็นมรดกของสังคม วัฒนธรรมจึงมีการสอนหรือถ่ายทอดจากคนรุ่นก่อนให้คนรุ่นต่อมา จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือจากกลุ่มชนหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มชนหนึ่ง โดยใช้ภาษาเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอด

3. วัฒนธรรมในแต่ละสังคมจะแตกต่างกัน กล่าวคือวัฒนธรรมในสังคมหนึ่งจะแตกต่างไปจากสังคมหนึ่ง ทำให้แบบแผนในการดำเนินชีวิต ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมในด้านต่างๆ ทั้งในทางสังคม การเมือง การปกครอง การบริหาร เศรษฐกิจ ฯลฯ แตกต่างกันไป เช่น วัฒนธรรมของชาวเมืองกับชนบท ชาวไทยกับชาวต่างชาติหรือชาติอื่นๆ

4. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เราจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ สามารถถ่ายทอดกันได้ ซึ่งในการเรียนรู้ นั้น เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ที่มีสมองหรือความคิด ดังนั้นในการถ่ายทอดวัฒนธรรม สามารถที่จะคิดค้นปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขึ้นมาใหม่ได้ เพื่อความเหมาะสม ตลอดจนสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับวัฒนธรรมและสังคมมนุษย์ให้สูงขึ้น จึงทำให้วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป เช่น เรื่องสิทธิเสรีภาพ ความคิดทางการเมือง การปกครอง การบริหาร หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มนุษย์ได้สร้างขึ้นมาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ย่อมจะก่อให้เกิดสังคมมีความก้าวหน้าและสามารถพัฒนาชาติได้

จุฑาพรธร์ ผดุงชีวิต (2551 : 40 - 44) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมจากมุมมองทางการสื่อสาร วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ สามารถถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่งโดยใช้สัญลักษณ์ เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ และวัฒนธรรมเป็นมิติแห่งองค์รวม (Holistic)

กรีซ สืบสนธิ์ (2537 : 185 - 187) กล่าวว่า วัฒนธรรมจะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมมีผลต่อความสำเร็จของทุกองค์การ วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การแต่งกาย การเล่น การทำงาน วัฒนธรรมองค์การอาจทำให้คนกลายเป็นคนเฉื่อยชาทำงานไปวันๆ คนไม่เฉื่อยชาอาจจะถูกกลืนในที่สุดแต่ภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งคนจะทำงานอย่างภาคภูมิใจ ทুমเทให้กับงาน วัฒนธรรมมีหน้าที่ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิด

ศรัทธาและผนึกกำลังเข้าด้วยกัน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะหล่อหลอมค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

สรุปได้ว่า วัฒนธรรม มีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ คือเป็นความคิดและค่านิยมร่วมที่แทรกซึมอยู่ในวิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ เป็นการรับรู้ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ ในเรื่องราวต่างๆ โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมและมีการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง โดยการใช้การสื่อสาร วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงได้ ตามสถานการณ์เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมแต่ละสังคมหรือแต่ละเรื่องราว

นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมในประเด็นด้านองค์ประกอบร่วมของวัฒนธรรมดังรายละเอียด

พวงผกา ประเสริฐศิลป์ (2543: 74) กล่าวถึงองค์ประกอบวัฒนธรรม ว่าประกอบไปด้วย องค์คติ องค์การ องค์พิธีการ องค์วัตถุ ดังรายละเอียด

1. องค์คติ (Concept) หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ความเข้าใจ อุดมการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติการยอมรับในสิ่งที่ถูกคิด เหมาะสมหรือไม่ ซึ่งแล้วแต่กลุ่มชนใดจะใช้มาตรฐานใดในการตัดสินใจ หรือเป็นเครื่องวัดสภาพแวดล้อมของตน

2. องค์การ (Association or Organization) หมายถึง กลุ่มสังคมที่มีการจัดสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราได้อย่างเป็นระเบียบและมีระบบในการบริหารอย่างชัดเจน ทำให้เกิดความสะดวกสบาย รวดเร็ว ถูกต้องและมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน หรือทำงานและปกครองคนได้อย่างดี

3. องค์พิธีการ (Usage) เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ซึ่งแสดงออกในรูปของพิธีกรรมต่างๆ เช่น การขึ้นบ้านใหม่ พิธีแต่งงาน

4. องค์วัตถุ (Instrumental and Symbolic Objects) คือวัฒนธรรมทางวัตถุที่มีรูปร่างสามารถมองเห็น สัมผัส จับแตะต้องได้ เช่น เครื่องใช้ในระบบการเกษตรกรรม โรงเรียน สถานที่ต่างๆ และเครื่องมือเครื่องใช้ทางวัฒนธรรม เช่น จาน ถ้วย มีด

สอดคล้องกับกาญจนา แก้วเทพ (2544: 17) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมในเชิงองค์ประกอบ (Component Approach) ไว้เช่นกัน ดังรายละเอียด

1. วัฒนธรรมเป็นระบบความรู้ ความคิด ความเข้าใจ ความเชื่อ (Cognition/Knowledge/Belief system)
2. วัฒนธรรมเป็นระบบอารมณ์ความรู้สึก (Affection/Structure of Feeling)
3. วัฒนธรรมเป็นระบบการประพฤติปฏิบัติ ธรรมเนียมประเพณี (Conation/permanent/Tradition)

4. วัฒนธรรมเป็นระบบค่านิยม (Value system)

5. วัฒนธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบแบบทวิลักษณ์ 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็น (Visible) และส่วนที่มองไม่เห็น (Invisible) หรือประกอบด้วยส่วนที่เป็นเนื้อหาสาระ (content/substance/essence/meaning) และส่วนที่เป็นรูปแบบที่แสดงออก (Form of expression)

Lee (1994 : 7) กล่าวว่าเมื่อพูดถึงการพัฒนาวัฒนธรรมจะหมายถึง สิ่งประกอบไปด้วยความคิด (ideas) ความเชื่อ (beliefs) ค่านิยม (values) เจตคติ (attitudes) และรูปแบบพฤติกรรม (behavior patterns)

ดังนั้น องค์ประกอบร่วมของวัฒนธรรม จึงประกอบด้วยความเชื่อ ความคิดเห็น ความเข้าใจ อุดมการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นนามธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีรูปร่างสามารถมองเห็น สัมผัส จับแตะต้องได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีกลุ่มสังคมที่อยู่กับความเชื่อนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง

หน้าที่ของวัฒนธรรม

จุฑาพรรษ์ ผดุงชีวิต (2551 : 39) กล่าวว่า วัฒนธรรมเปรียบเสมือนวิถีทางหลักที่มนุษย์ปรับให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และยังให้ความหมายสำหรับชีวิตด้วย วัฒนธรรมสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่ทำให้มนุษย์สามารถสร้างสำนึกเกี่ยวกับสิ่งที่อยู่รอบตัว เนื่องจากวัฒนธรรมสร้างสรรค์ทุกสิ่งในชีวิตมนุษย์ให้ง่ายขึ้นโดยที่มีเหตุผลหลักๆ อยู่ 2 ประการ กล่าวคือ วัฒนธรรมให้ความหมายต่อเหตุการณ์ วัตถุต่างๆ และผู้คน ทำให้โลกกลายเป็นสถานที่ลึกลับน้อยลง ประการที่สอง ทำให้ชีวิตสับสนน้อยลงและทำให้ปัจเจกสามารถปรับตัวเข้ากับโลกและกระแสโลกได้ดียิ่งขึ้น

Gutknecht (1982 : 22 - 47 อ้างถึงในศิลปชัย ศรีเกียรติ, 2541 : 34) ได้พิจารณาความสำคัญและหน้าที่ของวัฒนธรรมดังนี้

1. เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการตีความ หรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง
2. เป็นสิ่งกระตุ้น วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกเกิดศรัทธา มีแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะเฉพาะของตนให้มีบทบาท ค่านิยม ฯลฯ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ
3. เป็นเครื่องผูกมัด วัฒนธรรมช่วยให้สมาชิกผสมผสานติดต่อกันและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรม มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะ วัฒนธรรม เป็นสิ่งที่ทำให้สังคมมีระเบียบ มีข้อบังคับ มีกฎหมาย วัฒนธรรม เป็นสิ่งกำหนดหน้าที่ บทบาท และพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ช่วยควบคุมและสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยให้แก่ สังคม เป็นเครื่องผูกมัดกำลังเข้าด้วยกันของมนุษย์ นอกจากนั้น วัฒนธรรม ยังก่อให้เกิดการสร้าง หรือพัฒนาสิ่งของเครื่องใช้เพื่อความสะดวกต่อการดำรงชีพ ทำให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้า วัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ส่วนคือส่วนที่มองเห็นได้แก่ รูปแบบการแสดงออกของพฤติกรรม ปทัสถาน บทบาท รวมทั้งวัตถุหรือเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต และส่วนที่มองไม่เห็นได้แก่ ความคิด ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม และความรู้สึกต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ในประเด็นแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การนี้ กล่าวถึงประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ความสำคัญของ วัฒนธรรมองค์การ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ และวัฒนธรรมโรงเรียนดังรายละเอียด

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) เป็นคำที่มีลักษณะเป็นนามธรรม มีความหมายลึกซึ้ง นักการศึกษาหลายท่านได้ให้นิยามไว้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่พวก ผลิต สร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกันและร่วมใจอยู่ในหมู่พวกของตน

Luthan (1992 อ้างถึงในพานี สฤกษ์วานิช, 2549 : 509 - 512) กล่าวว่า วัฒนธรรม องค์การ ครอบคลุมถึงการประพฤติปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์การ ค่านิยมหลัก ความเชื่อ บรรทัดฐาน ปรัชญา งานปฏิบัติต่างๆ ขององค์การที่เป็นที่รับรู้เข้าใจร่วมกันในองค์การรวมทั้งบรรยากาศในการ ทำงานขององค์การนั้นๆ ด้วย

รังสรรค์ ประเสริฐศรีและคณะ (2548: 179) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) หมายถึง ระบบของการให้ความหมายรวมกันในความคิดเห็นหรือการกระทำ ของกลุ่มบุคคลในองค์การหนึ่งที่แตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง ระบบของการให้ความหมายรวมกัน ในการตรวจสอบกันอย่างใกล้ชิด เป็นชุดของลักษณะที่มีค่าขององค์การ

สมโภชน์ นพคุณ (2541 อ้างถึงในพงษ์พัชรินทร์ พุชวิธนะ, 2545 : 35) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) คือ รูปแบบวิถีชีวิตของคนในองค์กรที่มีความเชื่อ ทักษะคติ สมมติฐานและคุณค่าหรือค่านิยมร่วมกัน ยึดถือแนบแน่นในการติดต่อสัมพันธ์ภายใน เพื่อให้เกิด การปฏิบัติงานร่วมกันบรรลุผลสำเร็จ ตามที่องค์กรคาดหวังไว้ วัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของคนและขององค์กรเป็นอย่างมาก การพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม และเพื่อสนับสนุน ต่อการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545 : 69) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) เป็นความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ร่วม ที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในสังคมและ ชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก (Schermerhorn, 1999 : 38 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545 : 69) หรือเป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในสังคมหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่บุคคลนำมา ปฏิบัติ เป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้สังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่ง (Robbins และ Coulter, 1999:80 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545:69) ประกอบด้วยค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) ความเข้าใจ (Understandings) บรรทัดฐาน (Norms) สัญลักษณ์ (Symbol) พิธีต่างๆ (Rituals) เรื่องเล่า (Myths) และการปฏิบัติ (Practices) สิ่งเหล่านี้เป็นค่านิยมร่วม (Shared values) ซึ่งพนักงานรับรู้และตอบสนองต่อองค์กรของเขา เมื่อเผชิญกับปัญหาวัฒนธรรม องค์กร และองค์กรจะควบคุมสิ่งที่พนักงานสามารถทำได้ โดยเสนอแนะถึงวิธีที่ดีที่สุด การกำหนดแนวคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2540 : 294) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ข้อสมมุติ ค่านิยมประเพณี และพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่ที่จัดการ ในองค์กร

วรนาถ แสงมณี (2544 : 9) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่ประกอบ กันขึ้นของค่านิยม (Value) ความเชื่อ (Belief) ความเข้าใจ (Understanding) และวิถีทางของความ นึกคิด (Way of thinking) ซึ่งถูกนำมาใช้ร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรหนึ่งๆ และได้ถูกสอนหรือ ถ่ายทอดสืบต่อไปยังสมาชิกใหม่ให้รับเอาไปปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กรไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร แต่สมาชิกสามารถรับรู้และได้รับทราบจากความรู้สึกรับรู้ของตนเอง เป็นอย่างดี ถึงความเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่มีต่อองค์กรได้ สมาชิกทุกคนในองค์กร ได้มีส่วน ร่วมกิจกรรมของวัฒนธรรมเหล่านี้ โดยทั่วไปแล้ววัฒนธรรม ได้ถูกดำเนินการอยู่ตลอดเวลา

โดยไม่เป็นที่สังเกต ถ้าหากเพียงแต่ว่าเมื่อใดก็ตามที่องค์การพยายามที่จะประยุกต์ใช้กลยุทธ์ใหม่ หรือวิถีทางที่แตกต่างไปจากการดำเนินงานปกติจากที่เคยเป็นมาของสมาชิก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าหากแนวทางใหม่นี้ เป็นการต่อต้านบรรทัดฐานและค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมในระดับพื้นฐานดั้งเดิมขององค์การแล้ว เมื่อนั้นการเผชิญหน้าระหว่างแนวทางในการดำเนินงานใหม่กับพลังแห่งวัฒนธรรมองค์การเดิมก็จะเกิดขึ้น

ลีทวิชค วรานูสันติกุล (2540 : 17 - 18) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นแบบแผนของความเชื่อร่วมกันและความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกองค์การซึ่งก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่ม

Brawn และ Harvey (2004 : 67 อ้างถึงในวัลลิ พุทโสม, 2550 : 137) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ คือ การนิยามการกำหนดความเกี่ยวข้องกันของความเชื่อ ค่านิยม แนวทางของพฤติกรรมและเครื่องมือที่เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มาจากพื้นฐานของสังคมที่สมาชิกมีความโน้มเอียงไปสู่ความเป็นถาวร บางครั้งอาจจะใช้เวลานาน ความต่อเนื่องที่มีความหลากหลายของผลิตภัณฑ์มาจากแรงผลักดันทางสังคมที่บ่งบอกถึงความดี ซึ่งเป็นขอบเขตที่ไม่สามารถมองเห็นได้แต่บุคคลสามารถเรียนรู้ได้จากบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่มมีการให้รางวัลเมื่อบุคคลเกิดการยอมรับและเป็นการจับได้เมื่อบุคคลไม่สามารถปฏิบัติได้

Schein (1983 : 13 อ้างถึงใน บุตรี จารุโรจน์และคณะ, 2549 : 123) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) คือ ระบบ(System) ของความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ที่ถูกยึดถือร่วมกัน พัฒนาขึ้นและกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ สิ่งที่ยึดเชื่อมโยงสมาชิกขององค์การแต่ละคนเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์การของแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างกันด้านการยอมรับ ความเสี่ยง แนวทางการปฏิบัติ พนักงาน การทำงานเป็นทีม กฎระเบียบ ความขัดแย้ง การวิพากษ์วิจารณ์และการให้รางวัล

Sheine (1992 : 12 อ้างถึงในธิดา จิตรประสงค์, 2543 : 9) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นลักษณะที่แสดงถึงสภาพความเป็นอยู่ขององค์การนั้นในแง่ของการเรียนรู้ร่วมกัน ในการแก้ปัญหา การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอก และการรวมตัวกันภายในองค์การ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งผู้นำในองค์การเป็นผู้กำหนดและรวบรวมขึ้น

เป็นมาตรฐานหรือแบบของพฤติกรรม และจะถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ว่าจะเป็นแนวทางที่ถูกต้องที่จะยอมรับ คิดและรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องเหล่านั้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2547 : 608) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ข้อสมมุติ (Assumptions) ค่านิยม (Value) ประเพณี (Traditions) และพฤติกรรม (Behaviors) ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์การ ประสิทธิผลขององค์การหนึ่งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่การจัดการในการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงานและการควบคุม

วัลลี พุทโสม (2550 : 138) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) หมายถึง การกำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันที่ใช้ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ขายปัจจัยการผลิต ลูกจ้างและบุคคลอื่นๆ ภายในองค์การ

สาโรจน์ โอปัทภย์ชีวิน (2550 : 428) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การคือ สิ่งต่างๆ หรือความเห็นรวมกันซึ่งสมาชิกขององค์การแชร์ร่วมกัน ทุกๆองค์การจะมีวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่เหมือนกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล จับต้องไม่ได้แต่แสดงออกบอกรถึงความหมาย ทิศทางและพื้นฐานของการกระทำซึ่งเป็นในทางเดียวกับอิทธิพลจากบุคลิกภาพที่มีต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล สมมติฐานร่วมกัน (ความเชื่อและค่านิยม) ระหว่างสมาชิกในองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและการปฏิบัติภายในองค์การนั้นๆ

พิภพ วังเงิน (2547 : 133) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือมรรคผลที่เกิดจากแนวความคิด ทศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถานและการกระทำ จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์ในองค์การร่วมกันสร้างขึ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การ ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตวิทยาสังคม องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลในลักษณะร่วมกันเพราะได้หล่อหลอม(Integrated) ผสมผสานเข้าด้วยกัน จนกลายเป็นบุคลิกภาพขององค์การ (Organization of personality) เช่นเดียวกับบุคลิกภาพของบุคคลอันประกอบด้วย ทุกสิ่งทุกอย่างของบุคคลผู้นั้น ผสมผสานเข้าด้วยกันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของบุคคล

อัมภา บุญช่วย (2549 : 88) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ความคาดหวัง ความเข้าใจ กฎระเบียบ บรรทัดฐานและข้อตกลงที่มีร่วมกันของสมาชิก

ในองค์การที่ส่งผลต่อการแสดงออก วิถีชีวิต และความเป็นอยู่ขององค์การและมีผลต่อการปฏิบัติงาน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 258) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ คือแบบแผนของความเชื่อและสมมุติฐานต่างๆ ที่มีร่วมกันของสมาชิกองค์การ คุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การได้แก่ ข้อบังคับทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ ปทัสถาน ค่านิยมที่เด่น ประชญา กฎระเบียบและความรู้สึก

วิเชียร วิทย์อุดม (2552 : 94) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นข้อสมมุติฐาน ความเชื่อและคุณค่า ซึ่งสมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ วัฒนธรรมจะอิงถึงความหมายร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ และอธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มหรือสมาชิกขององค์การอันเน้นถึงการกระทำของสมาชิกในองค์การ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ คือการสร้างค่านิยมและความเชื่อซึ่งสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมของพนักงาน นอกจากนั้นแล้ว วัฒนธรรมก็มีอิทธิพลหรือมีอำนาจเหนือองค์การ ไม่ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นจะอ่อนแอหรือแข็งแกร่งสักปานใดก็ตาม ย่อมมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์การ นับได้ตั้งแต่การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การตัดสินใจ ตลอดจนการแต่งกาย การกีฬา การทำงาน

กล่าวโดยสรุปวัฒนธรรมองค์การ คือ สิ่งต่างๆที่รวมถึง ค่านิยม ความเชื่อ ทักษะ ความคาดหวัง ความเข้าใจ กฎระเบียบ บรรทัดฐานและข้อตกลงที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์การที่ส่งผลต่อการแสดงออก วิถีชีวิต และความเป็นอยู่ขององค์การและมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การซึ่งมีการถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่ขององค์การต่อไป

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ส่วนใหญ่สอดคล้องกับองค์ประกอบของวัฒนธรรมในภาพรวมซึ่งนักวิชาการได้ศึกษาไว้ดังรายละเอียด

พานิ สฤกษ์ภูวา (2549 : 509 - 512) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน

1. สัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงสถานภาพของบุคคล (Status Symbols) เป็นสิ่งที่สังเกตได้ง่ายในทางกายภาพ เกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อสถานภาพหรือตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล

ภายในองค์กร เช่น ในบางสถานที่อาจสงวนไว้ให้เฉพาะผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น หรือการจัดที่จอดรถสำหรับสมาชิกแต่ละคน ฯลฯ จึงเป็นวัฒนธรรมและค่านิยมที่สมาชิกคนอื่นๆ ก็ยอมรับด้วย

2. ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ถือปฏิบัติสืบมา (Traditions and History) เป็นสิ่งที่อยู่คู่องค์กรมาเป็นเวลาช้านาน และอาจมีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายในแต่ละองค์กรและสามารถสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กรในแต่ละวันที่ ซ้ำๆ กัน จนกลายเป็นปกติวิสัย

3. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าวัฒนธรรมแบบเปิดหรือแบบปิด ซึ่งในเบื้องต้นอาจสังเกตง่ายๆ ได้จากลักษณะการจัดสถานที่ทำงานภายในองค์กร หากมีการปิดประตูหน้าต่างอย่างมิดชิด ไม่เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกรับรู้ ก็ถือว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบปิด แต่หากมีการเปิดเผยและให้การต้อนรับบุคคลภายนอกอย่างเต็มที่ ถือเป็นวัฒนธรรมแบบเปิด องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีขอบเขตที่กว้าง มีลักษณะคล้ายภูเขาน้ำแข็ง มีส่วนที่เหนือน้ำส่วนหนึ่งและอยู่ใต้น้ำอีกส่วนหนึ่ง แบ่งวัฒนธรรมได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรสร้างหรือประดิษฐ์ขึ้น เช่น คำขวัญ อาคารที่เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร การแต่งกาย เป็นต้น และส่วนที่มองไม่เห็น แต่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยม ความเชื่อ แนวปฏิบัติ เป็นต้น

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532: 4 อ้างถึงใน นกัตสร ไอศถานนท์, 2549 : 26) กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านความคิด (Concept) ได้แก่ ความเชื่อ ความเข้าใจ ทักษะคติ ตลอดจนอุดมการณ์ต่างๆ เช่น ความเชื่อในเรื่องพระเจ้าองค์เดียวหรือหลายองค์ ความคิดเห็น หรืออุดมการณ์ในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การบริหาร ความเข้าใจในเรื่องมนุษย์ การยอมรับว่าสิ่งใดควร หรือไม่ควร ถูกหรือผิด ซึ่งจะเป็นเครื่องหมายวัดมาตรฐานการตัดสินใจของคน ตลอดจนเป็นเครื่องมือวัดเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม

2. องค์ประกอบทางพิธีการ (Usage) เป็นเรื่องเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในสังคม เช่น พิธีกรรมต่างๆ เช่น การแต่งงาน การบวชนาค พิธีทางศาสนา พิธีทางศาสนา พิธีการต่างๆ ในการติดต่อกับบุคคล ในรูปแบบต่างๆ หรือภาวะการณ์ต่างๆ กันออกไป รูปแบบความสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ ในระดับต่างๆ ว่าจะมีวิธีการอย่างไร

3. องค์ประกอบทางวัตถุ (Instrumental and Symbolic Objects) คือ วัฒนธรรมทางวัตถุที่สามารถจับต้องได้ และมีรูปร่าง เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ บ้าน โรงเรียน วัด นอกจากนี้ยังรวมถึงภาพเขียน สัญลักษณ์ในการติดต่อ สื่อความหมาย มาตรการต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่มนุษย์คิดค้นหรือสร้างขึ้น

4. องค์ประกอบเกี่ยวกับองค์การ (Organization of Association) เป็นการมองในลักษณะของสถาบันหรือองค์การ สมาคมต่างๆ ในสังคม ซึ่งหมายถึง กลุ่มที่มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ มีโครงสร้างและหน้าที่อย่างเป็นทางการ มีการวางกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนวัตถุประสงค์ไว้ใน องค์การตั้งแต่เล็กสุดคือครอบครัวจนถึงระดับใหญ่สุดคือองค์การสหประชาชาติ

ส่วนสมโภชน์ นพคุณ (2541 : 47 - 52) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่ามีอยู่

4 ลักษณะ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆ ของเทพเจ้ากรีกโบราณ ดังนี้

ประเภทที่ 1 เน้นบทบาท (Role Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งที่ตำแหน่งบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจน

ประเภทที่ 2 เน้นทีมงาน (Task-oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

ประเภทที่ 3 เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential Culture) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่หลากหลายจำเป็น และจะมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์การเป็นอย่างยิ่ง

ประเภทที่ 4 เน้นความเป็นผู้นำ (Leader Culture) เน้นความสำเร็จของทีมบริหาร เกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นและยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุดขององค์การ

นอกจากนี้ Schein (1996: 229 - 240) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ 6 ประการ คือ

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้สม่ำเสมอ (served behavioral regularities) เช่น การใช้ภาษาในการสื่อสาร พิธีการต่างๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยอมรับ

2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งเป็นมาตรฐานทางพฤติกรรมซึ่งถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์การให้การยอมรับ ให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น คุณภาพของงาน และประสิทธิภาพของงาน

4. มีปรัชญาขององค์การ (Philosophy) เป็นนโยบายในการนำความเชื่อเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการ

5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Roles) เป็นระเบียบแบบแผนและแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกต้องเรียนรู้ เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

6. มีบรรยากาศองค์การ (Feelings or Climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การและนอกองค์การด้วย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การมีหลายด้าน ขึ้นอยู่กับมิติที่เน้นหรือเลือกให้ความสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบหลักที่สะท้อนความเป็นวัฒนธรรมองค์การคือองค์ประกอบด้านความคิด ความเชื่อ ความเข้าใจ ทัศนคติ ตลอดจนอุดมการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบทางพิธีการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปในสังคม รวมถึงองค์ประกอบทางวัตถุ หรือวัฒนธรรมทางวัตถุที่สามารถจับต้องได้ และสุดท้ายคือองค์ประกอบเกี่ยวกับองค์การ เป็นการมองในลักษณะของสถาบันหรือองค์การ สมาคมต่างๆ ในสังคม ซึ่งหมายถึงกลุ่มที่มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบมีโครงสร้างและหน้าที่อย่างเป็นทางการ มีการวางกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับและดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

องค์การที่ขาดวัฒนธรรม จะเป็นองค์การที่ขาดศูนย์รวม ขาดพลังยึดเหนี่ยว บุคลากรเข้าด้วยกัน เป็นองค์การที่ขาดขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมจะเป็นค่านัดจูงนำ อันส่งผลช่วยให้บุคลากรทำงานดีขึ้น องค์การที่ปลูกฝังสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง โดยสร้างค่านิยม สร้างวิบุรุษ สร้างขนบธรรมเนียมประเพณี ประกาศให้ทุกคนรับรู้โดยผ่านเครือข่ายวัฒนธรรม จะเป็นองค์การที่มีความแหลมคม มีพลังสู่ความสำเร็จ ความเชื่อและค่านิยม ที่ถ่ายทอดต่อกันไป เป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงาน การเสริมสร้างวัฒนธรรม จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ ต้องสร้างวัฒนธรรมอันละเอียดอ่อน วัฒนธรรมเป็นค่านัดจูงนำพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้การบริหารงานภายในองค์การบรรลุผลสำเร็จ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นชุดของพฤติกรรมสมาชิกภายในองค์การที่ยอมรับกันโดยทั่วไป สามารถสังเกตได้ง่ายและผู้บริหารสามารถใช้ผลประโยชน์จากวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีอยู่นั้น เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การเกิดความร่วมมือกันอย่างแท้จริงในการทำงาน (ไพบุลย์ ช่างเรียน, 2532: 16 อ้างถึงใน นกัศสร โอสถานนท์, 2549 : 22) อาจจำแนกคุณประโยชน์ที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การได้ดังนี้ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การช่วยให้ผู้บริหารสามารถเลือกหรือตัดสินใจ ที่จะให้ความสำคัญต่อสิ่งใดมากกว่ากัน และใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือควบคุมในการทำงาน

2. วัฒนธรรมองค์การช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวกับสถานการณ์บางอย่างที่เกิดขึ้นได้ เพราะมีความเข้าใจในวัฒนธรรมและค่านิยมในเรื่องดังกล่าวนั้นเป็นอย่างดี และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดวิกฤตการณ์ได้อย่างเหมาะสม ตัวอย่างเช่น กรณีที่องค์การประสบวิกฤตการณ์ทางการเงิน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วองค์การอื่นๆ ต่างมักจะปลดพนักงาน แต่องค์การดังกล่าวนี้มีวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมานานว่าไม่ปลดพนักงาน ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจดีและร่วมมือกันฝ่าฟันวิกฤตการณ์ขององค์การไปด้วยดี

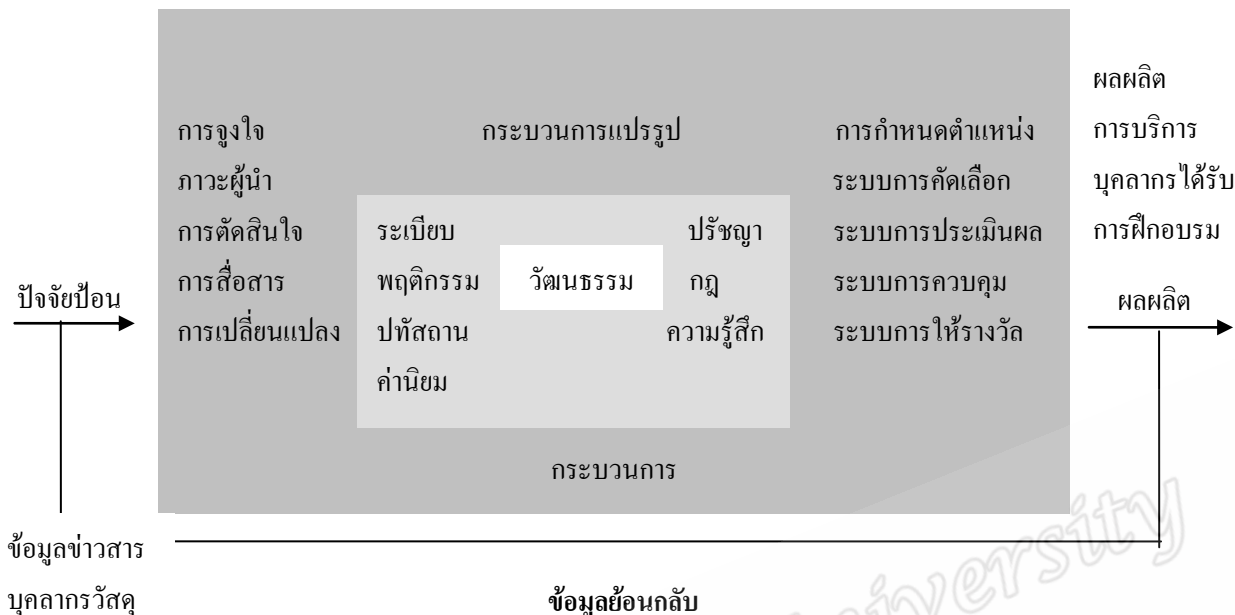
3. วัฒนธรรมองค์การถือเป็นแบบแผนและแบบอย่างในการทำงาน เช่นในกรณีที่ผู้บริหารขององค์การมักจะทำงานหามรุ่งหามค่ำและมาทำงานในวันหยุด ก็จะส่งผลไปถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะใช้เวลาในการทำงานมากขึ้นไปด้วย

4. ผู้บริหารสามารถยึดหลักวัฒนธรรมองค์การในการจัดสรรบำเหน็จความชอบและเลื่อนตำแหน่ง เช่นในองค์การที่มีวัฒนธรรมเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักอาวุโส ทำให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ง่ายขึ้น

5. ผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การในการสรรหาบุคคล แต่งตั้งบุคคลบำเหน็จความชอบ ตลอดจนการฟื้นฟูหน้าที่การงาน

วัฒนธรรมองค์การ มีมุมมองได้หลายมิติแล้วแต่บริบทที่สัมพันธ์กับองค์การนั้นๆ ตัวอย่างที่น่าสนใจได้แก่ การมองวัฒนธรรมองค์การภายใต้บริบทของทฤษฎีระบบสังคม ดังภาพประกอบ 2

สภาพแวดล้อมภายนอก



ภาพประกอบ 2 มิติของวัฒนธรรมองค์การ

ที่มา : Lunenburg และ Omstein, 2000:61 อ้างถึงในสุนทร โคตรบรรเทา, 2551:199 - 200)

ภาพประกอบ 2 อธิบายวัฒนธรรมองค์การภายในบริบทของทฤษฎีระบบสังคม และเป็นทฤษฎีสังคมระบบเปิด ซึ่งแสดงให้เห็นตัวป้อน (Inputs) กระบวนการแปรรูป (Transformation Process) ผลผลิต (Outputs) สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) และข้อมูลย้อนกลับ โดยองค์การนำเข้าพลังงานจากสิ่งแวดล้อมเข้ามาในรูปของข้อมูลข่าวสาร (Information) บุคลากร (People) และวัสดุต่างๆ (Materials) พลังงานที่นำเข้ามามีการแปรรูป (Transformation) ซึ่งมีการออกแบบขึ้นมาเพื่อนำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายขององค์การและตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิก กระบวนการบริหาร (เช่น การจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การสื่อสารและการเปลี่ยนแปลง) และโครงสร้างขององค์การ (เช่น การกำหนดตำแหน่ง ระบบการคัดเลือก ระบบการควบคุม และระบบการให้รางวัล) มีผลกระทบสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การในทางกลับกัน วัฒนธรรมองค์การ มีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารและโครงสร้างองค์การในทำนองเดียวกัน กระบวนการบริหารและโครงสร้างองค์การเหล่านี้ ส่งออกผลผลิตสู่สิ่งแวดล้อมภายนอก ถ้าเป็นในสถานศึกษา ผลผลิตในที่นี้คือความรู้ ทักษะ และเจตคติ หรือการมาเรียนอัตรการออกกลางคั่นของนักเรียนและพุดให้ตรงมากกว่านี้คือ เภณฑ์ในการปฏิบัติงานเช่น รางวัลการเรียนดี เป็นต้น นอกจากนี้ภาพนี้ยังแสดงให้เห็นว่าองค์การมิได้มีอิทธิพลเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับ

อิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกด้วยแต่ระบบสังคมใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพยายามตรวจสอบวัฒนธรรมปัจจุบันเพื่อสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาใหม่

การสร้างวัฒนธรรมองค์การ

การสร้างวัฒนธรรมองค์การ เป็นกระบวนการที่สำคัญมากและต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย รวมทั้งต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ผู้นำองค์การนับว่าเป็นแรงผลักดันสำคัญที่มีผลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การและทิศทางขององค์การดังรายละเอียด

วรนาถ แสงมณี (2544:45) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมนั้น ผู้นำจะมีส่วนช่วยเหลือจะร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ โดยได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกองค์การ ด้วยวิธีการที่รอบคอบจริงใจและจริงจัง สิ่งแรกที่ผู้นำจะต้องทำคือสร้างการรู้จักตนเองขึ้นมาโดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ไม่สนับสนุนการยึดมั่น หรือบูชาตัวบุคคล หรือผู้นำ อย่างรุนแรงเกินความเป็นจริง
2. เปิดโอกาสสนับสนุน การมีส่วนร่วม เพื่อกระตุ้นความคิดเห็นที่ขัดแย้ง ให้อยู่ในแนวทางของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการตัดสินใจ
3. ตัดขาดจากอิทธิพลของผู้นำที่มีบารมีและการผูกขาดทางความคิดของผู้บริหารที่ยึดมั่นในหลักการของตนเองเป็นใหญ่ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่ดี
4. ส่งเสริมค่านิยมที่มุ่งหน้าที เช่น ความร่วมมือ ระเบียบวินัย การเสียสละ ความยุติธรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเน้นคุณภาพ
5. การสร้างค่านิยม และปลูกฝังความคิดให้บุคลากรตระหนักถึงการยอมรับวัฒนธรรมที่ดี เสียสละผลประโยชน์ของตนเองและพรรคพวก
6. สร้างความมุ่งมั่นและกล้าเผชิญหน้ากับความจริง ที่องค์การจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเพื่อสิ่งที่ดีกว่า และไม่ยอมแพ้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การไปสู่กลยุทธ์ที่ทันสมัยและส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ

Robins (2000 อ้างถึงใน คาวรุวรรณ ถวิลการ, 2552) อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมให้สำเร็จมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์วัฒนธรรม โดยอาจรวมการตรวจสอบวัฒนธรรมเพื่อการประเมินวัฒนธรรมในปัจจุบัน การเปรียบเทียบวัฒนธรรมปัจจุบันกับวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ และประเมินช่องว่างเพื่อระบุว่า องค์ประกอบใดบ้างของวัฒนธรรมที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง

2. คณะผู้บริหารจำเป็นต้องทำให้บุคลากรเข้าใจชัดเจนว่า การอยู่รอดขององค์กรจะต้องถูกคุกคาม ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลง

3. คณะผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนกระบวนการจัดการทางสังคม และประเมินค่าระบบการให้รางวัล เพื่อสนับสนุนบุคลากรที่สนับสนุนค่านิยมใหม่ๆ

ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์ (2549 อ้างถึงใน ดาวรรุวรรณ ถวิลถาวร, 2552) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมบางอย่างเปลี่ยนแปลงจากการวางแผนและการบริหารจัดการของผู้ผู้นำในองค์กรพื้นฐานที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรคือ

1. เปลี่ยนกรอบความคิด (Paradigm shift) การเปลี่ยนกรอบความคิด ความเชื่อ ความรู้เดิมๆ ของบุคลากรให้มีความเชื่อ ความคิดแบบใหม่เป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งกลยุทธ์ด้านการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญอย่างมากที่จะทำให้บุคลากรเข้าใจ เชื่อใจ ร่วมใจในการเปลี่ยนแปลงได้

2. เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม องค์กรต้องมีแรงเสริม (Reinforcement) ในช่วงแรกๆ เมื่อบุคลากรสามารถมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องนำพฤติกรรมเหล่านี้เป็นหนึ่งในกระบวนการประเมินผลงานต่อไป

3. ทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดเป็นนิสัย ผู้บริหารต้องอดทนและเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมอาจต้องใช้เวลา ต้องอาศัยความต่อเนื่อง ดังนั้นการรณรงค์กิจกรรมเสริมการแข่งขัน การจัดงานต่างๆ ถือว่ามีความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร

4. ต้องถ่ายโยงกันทั่วทั้งองค์กร การเปลี่ยนแปลงจะเริ่มจากจุดเล็กๆ และขยายวงกว้างออกไป เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งที่ต้องให้ฝ่ายอื่นๆ มาเรียนรู้ รับรู้ได้ และจะเกิดการเลียนแบบสู่กันและกันถ่ายโยงกันไปเรื่อยๆ จนเป็นภาพใหญ่ขององค์กรและเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรขึ้น

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 206 - 207) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งเกิดขึ้นได้โดยผู้นำสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชน พัฒนาและทะนุบำรุงค่านิยมบวกและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำสถานศึกษาทุกระดับเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาสื่อสารค่านิยมแกนกลางในอาคารเรียน ครูเสริมแรงค่านิยมเหล่านี้ทั้งทางวาจาและทางพฤติกรรม ผู้ปกครองส่งเสริมน้ำใจเมื่อไปเยี่ยมสถานศึกษามีส่วนร่วมในการธรรมาภิบาล วัฒนธรรมสถานศึกษาที่แข็งแกร่งที่สุด ภาวะผู้นำต้องมาจากหลายแหล่ง ดังคำแนะนำผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดังนี้

1. อ่านวัฒนธรรม (Read the Culture) คือ ประวัติและสภาวะปัจจุบันของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องทราบความหมายลุ่มลึกที่มีอยู่ในสถานศึกษาก่อนพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงโฉมใหม่ของสถานศึกษานั้น

2. เปิดเผยและนำเสนอค่านิยมแกนกลาง (Uncover and Articulate Core Values) ค้นหาค่านิยมที่มีส่วนเสริมแรงที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และชี้แจงให้ทุกคนทราบว่าวัฒนธรรมด้านใดเป็นลบและเป็นบวก

3. ลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างบริบทในทางบวก (Work to Fashion a Positive Context) เพื่อเสริมแรงองค์ประกอบทางวัฒนธรรมที่เป็นบวก และปรับปรุงองค์ประกอบที่เป็นลบและใช้การไม่ได้ วัฒนธรรมสถานศึกษาที่เป็นบวกไม่มีแบบเดียวหรือเหมือนกันเกินไปแต่ค่านิยมแกนกลางและเป้าหมายร่วมกันควรมีทั่วและลุ่มลึก วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรหล่อหลอมวัฒนธรรมสถานศึกษามีดังนี้

3.1 สื่อสารค่านิยมแกนกลางในสิ่งที่ตนพูดและทำ

3.2 ให้เกียรติและยอมรับผู้ที่ทำงานเพื่อบริการนักเรียนและเป้าหมายของสถานศึกษา

3.3 ยึดถือปฏิบัติในพิธีกรรมและประเพณีที่สนับสนุนจิตวิญญาณของสถานศึกษา

3.4 ยอมรับวีรบุรุษและวีรสตรีและผลงานที่บุคคลเหล่านี้ทำสำเร็จ

3.5 สามารถชี้แจงพันธกิจที่ลุ่มลึกของสถานศึกษาได้อย่างคล่องแคล่ว

3.6 เฉลิมฉลองความสำเร็จให้แก่ครู นักเรียน และชุมชน

3.7 อนุรักษ์จุดเน้นเกี่ยวกับนักเรียน โดยนัดทบทวนประวัติความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น และนำองค์การไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยกลยุทธ์ต่างๆให้เหมาะสมกับองค์การ

การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ต้องการการพัฒนาความชำนาญโดยใช้จุดแข็งของวัฒนธรรมเป็นส่วนที่ทำให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงาน จุดสำคัญที่สุดในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี เริ่มจากผู้บริหารที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีอยู่แล้วให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้นที่อ่อนแอก็ควรแก้ไข อาจใช้วิธีการประชุม วิธีการลงโทษผู้กระทำผิด และผู้นำจำเป็นที่จะต้องมีความลักษณะที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ คือ ผู้นำควรมีความคิดลึกซึ้งและเฉียบแหลม (Creative Insight) ผู้นำจะต้องมีความรู้สึกไว (Sensitivity) มองการณ์ไกล (Vision) มีความสามารถรอบตัว และต้องรู้จักคาดการณ์อนาคต การยอมรับในการเปลี่ยนแปลง มีความคิดกว้างขวาง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่น อดทน รู้จักการรอคอย มีความคิดที่หวังผลระยะยาว (พงษ์สัน กิตติพล, 2540 : 13)

นอกจากนี้ผู้นำต้องกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง สร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็ง ในห้องค์การเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น รวมทั้งการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การที่ดีให้เกิดขึ้นแก่องค์การ เพราะการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีให้เกิดขึ้นจะเป็นหนทางเสริมสร้างและนำสิ่งที่ดีเข้ามาในองค์การเพิ่มขึ้นได้โดยง่าย และจะส่งผลดีแก่ประเทศชาติโดยรวม

วัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียนนับเป็นองค์การที่สำคัญองค์การหนึ่ง อันเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างหลักของสังคม โรงเรียนจึงย่อมมีการเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงในทุกด้านรวมทั้งในมิติของวัฒนธรรม

ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นคำที่มีลักษณะเป็นนามธรรมเช่นเดียวกับวัฒนธรรมองค์การ แต่มีความหมายที่ค่อนข้างเฉพาะเจาะจง แต่อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้นิยามความหมายวัฒนธรรมโรงเรียนไว้หลายความหมายดังรายละเอียด

Sergiovanni (1988 : 108 อ้างถึงในภัตสร โอสถานนท์, 2549 : 32) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับเป็นลักษณะของสถาบันเป็นประเพณีและค่านิยม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะปรากฏเป็นส่วนสำคัญของชีวิตในโรงเรียน โดยแปลความหมายของค่านิยมไปสู่แผนปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้ว่าจะทำอะไรและทำได้ดีอย่างไร วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง บรรทัดฐาน ความคาดหวัง ความคิด และอุดมคติ ซึ่งทุกโรงเรียนต่างมีวัฒนธรรมเฉพาะในโรงเรียนของตน

ส่วน Owens (1987 : 17 อ้างถึงในภัตสร โอสถานนท์, 2549 : 32) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวทางปฏิบัติทีละเล็กทีละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งที่หล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2531 : 40 อ้างถึงในภัตสร โอสถานนท์, 2549 : 33) ให้ความหมาย วัฒนธรรมโรงเรียนว่า เป็นแนวทางปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับซึ่งครอบคลุมถึงความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน ซึ่งเคยใช้ปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานพอสมควรและได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับ ซึ่งครอบคลุมถึงแนวความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่างๆ

รัตนา ศิริขณานันท์ (2542 : 23) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และปทัสถานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมาภายในโรงเรียน จนเป็นแนวปฏิบัติต่อการดำเนินงานของครู

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 101) กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะ ปทัสถาน และประเพณีของสถานศึกษาและของชุมชนที่สถานศึกษาดำรงอยู่ ซึ่งจะเกี่ยวกับบรรยากาศของสถานศึกษา บรรยากาศ (Climate) เป็นเครื่องชี้วัดวัฒนธรรมของสถานศึกษาดังนั้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรมและปทัสถานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมาภายในโรงเรียน

ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน

Sergiovanni (1988 : 104 - 105 อ้างถึงใน พวงทิพย์ มั่งคั่ง, 2543 : 28) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน (Dimensions of school culture) ว่ามี 4 ลักษณะ ดังนี้

1. สามารถสัมผัสและสังเกตได้ เช่น คำพูด วิธีการประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่ปรากฏแก่สายตา พฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็นได้แก่ ระเบียบ แบบแผนพิธีการและสัญลักษณ์อื่นๆที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน
2. ทักษะของบุคลากรเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกันและบรรทัดฐานที่บุคลากรยอมรับ
3. ค่านิยมที่แสดงให้เห็นชัดเจนที่ครูร่วมกัน ซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะที่เป็นนโยบายและปรัชญาของโรงเรียน
4. สมมติฐานมีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่นๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่แอบแฝงหรือปรากฏให้เห็นได้

Dill (อ้างถึงในจกทรา พักตร์เพียงจันทร์, 2547 : 31) ได้ให้ความเห็นว่า ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน คือปฏิบัติที่จะพบเห็นได้ในโรงเรียนซึ่งแยกเป็นประเภทต่างๆ ได้ดังนี้

1. ค่านิยมร่วม (Shared values) เป็นอุดมการณ์ ปรัชญา เป้าหมายของโรงเรียน เช่น เรียนดี กีฬาเด่น มารยาทงาม เป็นต้น
2. วีรบุรุษ (Heroes) หมายถึง บุคคลที่เป็นที่นิยมชมชอบหรือกล่าวขวัญถึงของครู อาจารย์ นักเรียน หรือแม่แต่นักการภารโรง มีการเล่าสู่กันฟังเป็นประจำ
3. พิธีการ (Rituals) คือ แนวปฏิบัติที่ทำเป็นประจำ เช่น ครูรับประทานอาหารร่วมกัน

4. งานพิธี (Ceremonies) เช่น พิธีแจกประกาศนียบัตร เลี้ยงส่งอาจารย์ เป็นต้น
 5. สาระเรื่องราวต่างๆ (Stories) แต่ละโรงเรียนมักมีเรื่องเล่าสู่กันฟัง เช่น เรื่องของบุคลากร

6. เครือข่ายงานวัฒนธรรม (Cultural network) ภายในโรงเรียนจะมีกลุ่มบุคคลที่รวมกันอย่างไม่เป็นทางการ สื่อสารกันภายในอย่างไม่เป็นทางการ เป็นกลุ่มที่พยายามปกป้องรักษาแนวทางปฏิบัติเดิมไว้ ไม่อยากให้มีอะไรเปลี่ยนแปลง เพราะเกรงว่าการเปลี่ยนแปลงจะกระทบกระเทือนผลประโยชน์ที่เคยได้รับอยู่ ตลอดทั้งไม่อยากจะทำอะไรมากไปกว่าที่ทำอยู่แล้ว

Sergiovanni (1988 : 104 - 105 อ้างถึงในพวงทิพย์ มั่งคั่ง, 2543 : 28) กล่าวว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนได้ก่อตัวมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน (The school history) ได้แก่ อคติของโรงเรียนที่สืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน เช่น รูปแบบของพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อกันมา กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่เป็นวีรบุรุษ วีรสตรีของครูและนักเรียนในโรงเรียน

2. ความเชื่อ (Belief) เป็นสมมติฐานและความเข้าใจที่ครูและบุคลากรอื่นๆ ได้กระทำร่วมกันจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของโรงเรียน การเรียน การสอน และบทบาทของครูและนักเรียน การเรียน การสอนและบทบาทของครูและนักเรียน ระเบียบวินัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง บางทีสมมติฐานและความตั้งใจอยู่ในรูปของปรัชญาและข้อกำหนดอื่นๆ

3. ค่านิยม (Values) คือ สิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินค่าสิ่งต่างๆ ที่ปรากฏ

4. บรรทัดฐานและมาตรฐาน (Norms and Standards) ได้แก่ สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ สำหรับการควบคุมพฤติกรรมของครูอาจารย์ในโรงเรียนจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรชมเชย ขกย่องหรือลงโทษ

5. รูปแบบของพฤติกรรม (Pattern of behavior) คือ สิ่งที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในโรงเรียน (พวงทิพย์ มั่งคั่ง, 2543: 28)

สรุป วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และปทัสถานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมาภายในโรงเรียน จนเป็นแนวปฏิบัติต่อการดำเนินงานของครู สามารถสัมผัสและสังเกตได้มีลักษณะที่สะท้อนค่านิยมที่แสดงให้เห็นข้อตกลงที่ครูร่วมกัน ซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในรูปของนโยบายและปรัชญาของโรงเรียนเป็นค่านิยมร่วม เป็นอุดมการณ์ ปรัชญา เป้าหมายของโรงเรียนและหมายรวมถึงประวัติศาสตร์ความเป็นมาของโรงเรียน รูปแบบของพฤติกรรม อันเป็นสิ่งที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยของครู

คำว่า การวิจัย เป็นคำใหม่เริ่มใช้มาไม่เกินหนึ่งศตวรรษ คำนี้เกิดมาพร้อมกับสภาวิจัยแห่งชาติ อันเป็นองค์การบริหารงานวิจัยระดับชาติ ราวปี พ.ศ.2500 ในสมัยก่อนมักใช้คำว่า การทดลองค้นคว้า การศึกษา หรือการทดลอง คำกล่าวทั้งหมดนี้ตกอยู่ในข่ายของความหมายแห่งคำว่า การวิจัย ในปัจจุบัน ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Research ดังชื่อในภาษาอังกฤษของสภาวิจัยแห่งชาติที่เรียกว่า National Research Council อันตั้งขึ้นตามแบบอย่างขององค์การบริหารการวิจัยในประเทศสหรัฐอเมริกา หรือประเทศอังกฤษ (จรัญ จันทลักษณ์และกสิศ อ้อเชื้อวชาญกิจ, 2551 : 2)

ความหมายของการวิจัย

ในการประชุม Pan pacific Science congress เมื่อ พ.ศ.2504 (ค.ศ.1951) ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของ RESEARCH ตามตัวอักษรแต่ละตัวไว้ดังนี้ (จุมพล สวัสดิการ, 2520 : 10 อ้างถึงในยุทธิ ไกยวรรณ, 2545 : 15)

R = Recruitment & Relations หมายถึง การฝึกให้คนมีความรู้ รวมทั้งรวบรวมผู้มีความรู้และการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งการติดต่อสัมพันธ์และประสานงานกัน

E = Education & Efficiency หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องมีการศึกษา มีความรู้และมีสมรรถภาพสูงในการวิจัย

S = Sciences & Stimulation หมายถึง การวิจัยเป็นศาสตร์ที่ต้องพิสูจน์ เพื่อค้นคว้าหาความจริงและผู้วิจัยจะต้องมีแรงกระตุ้นจากภายใน มีความคิดริเริ่มและมีกระตือรือร้นที่จะวิจัย

E = Evaluation & Environment หมายถึง ผู้วิจัยต้องรู้จักการประเมินผลดูว่ามีประโยชน์สมควรทำต่อไปหรือไม่ และจะต้องรู้จักเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ในการวิจัย

A = Aim & Attitude นั่นคือ มีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่แน่นอน และมีทัศนคติที่จะต้องติดตามผลของการวิจัย

R = Result คือ ผลของการวิจัยที่ได้มาจะเป็นผลทางใดก็ตาม จะต้องยอมรับผลของการวิจัยนั้นอย่างซื่อสัตย์เพราะเป็นผลที่ได้มาจากการค้นคว้าอย่างเป็นระบบ

C = Curiosity ผู้วิจัยต้องมีความอยากรู้อยากเห็น มีความสนใจและขวนขวายในงานวิจัยอยู่ตลอดเวลา แม้ว่าความอยากรู้นั้น จะเป็นเพียงเล็กน้อยก็ตาม

H = Horizon เมื่อผลวิจัยปรากฏออกมาแล้ว ย่อมทำให้ทราบและเข้าใจในปัญหาเหล่านั้นได้ เหมือนกับเกิดแสงสว่างเกิดขึ้น แต่ถ้ายังไม่เกิดแสงสว่างผู้วิจัยจะต้องดำเนินการต่อไป จนกว่าจะพบแสงสว่าง (ยูทซ์ ไกยวรรณ, 2545 : 15)

ในส่วนของแวดวงนักวิชาการของไทย มีผู้ให้ความหมายของการวิจัยที่สำคัญๆ ไว้ดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2536 : 5) การวิจัย หมายถึง การเสาะแสวงหาความรู้ใหม่ วิธีแก้ปัญหาแบบใหม่ คำตอบใหม่ โดยใช้กระบวนการที่เชื่อถือได้ หรือกระบวนการที่ยอมรับในศาสตร์นั้นๆ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 58) การวิจัย คือ การสร้างความรู้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา การวิจัยควรเป็นวิถีชีวิต การวิจัยควรอยู่ในการศึกษาหรือกระบวนการเรียนรู้ทุกขั้นตอน ควรมียุทธศาสตร์ส่งเสริมความเข้มแข็งของการวิจัยซึ่งเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา

บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ (2543: 1) ได้ให้คำจำกัดความว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการค้นหาข้อเท็จจริง หรือปรากฏการณ์ตามธรรมชาติอย่างมีระเบียบและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเพื่อให้ได้ความรู้ที่เชื่อถือได้นั้นคือ การวิจัยประกอบด้วยสามประการ ประการแรกเป็นการค้นหาข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ ประการที่สองเป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีระเบียบ ประการสุดท้ายเป็นการกระทำที่มีจุดหมายที่แน่นอน

วิจารณ์ พานิช (2546: 14) ได้ให้ความหมายของการวิจัยว่า เป็นการค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา ซึ่งเจตนาของการวิจัยมุ่งพัฒนาองค์ความรู้ของมนุษยชาติ ของสังคม หรือของท้องถิ่น เป็นความรู้ที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถตรวจสอบได้ โดยควรมีแรงบันดาลใจจากฉันทะมากกว่าโลภะ การทำงานวิจัยควรมาจากความกระหายใคร่รู้ มุ่งแสวงหามิตรสหายในวงการวิจัย สร้างสรรค์ประชาคมวิจัยให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นและมุ่งสร้างผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์แก่สังคมได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 1,072) ให้ความหมายของวิจัยว่า วิจัย หมายถึง การค้นคว้าเพื่อหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา

จรัญ จันทลักษณ์ และ กษิตศ อื้อเชี่ยวชาญกิจ (2548: 1 - 2) กล่าวว่า การวิจัย คือ การแสวงหาองค์ความรู้ที่มีแบบแผนตามหลักวิชา และกระบวนการเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลอย่างมีระเบียบแบบแผนตามหลักวิชา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีความมั่นใจในความถูกต้องของผลสรุป

กาญจนา วัฒนา (2548 : 5) กล่าวว่า การวิจัย หมายถึง การค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยวิธีการที่มีระบบแบบแผนที่เชื่อถือได้ มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน เพื่อให้ได้มาซึ่งกฎเกณฑ์ ทฤษฎีที่สามารถอ้างอิงอธิบายและทำนายปรากฏการณ์ต่างๆ ได้

พิสนุ พงศรี (2551 : 4) กล่าวว่า การวิจัย (Research) คือกระบวนการค้นคว้าหาความรู้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

ยุทธ ไกยวรรณ (2553 : 17) กล่าวว่า การวิจัย (Research) เป็นกระบวนการ (Process) หรือเทคนิควิธี (Techniques) ในการแสวงหาความรู้ (Knowledge) ความจริง (Fact) ที่น่าเชื่อถือได้ (Reliable) โดยมีจุดมุ่งหมาย (Objective) ที่แน่นอน

ฉัตรสมน พลฤทธิโย (2553: 3) กล่าวถึงเหตุผลที่ต้องมีการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. เพื่อการแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาต่างๆ ที่ต้องการแก้ไข การวิจัยจะเป็นการหาแนวทางแก้ปัญหาแบบหนึ่ง
2. เพื่อวางแผนและจัดการในองค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป
3. เพื่อสร้างทฤษฎี เพื่อให้มีทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ที่สามารถนำไปอ้างอิง อธิบาย ทำนายและควบคุมปรากฏการณ์ต่างๆ หรือภายใต้กฎเกณฑ์ต่างๆ ต้องวิจัยเพื่อตรวจสอบว่ายังคงถูกต้อง ใช้งานได้หรือไม่

กล่าวโดยสรุป การวิจัย คือการค้นคว้าหาความรู้และความจริงใดๆ โดยวิธีการที่มีระบบแบบแผนที่เชื่อถือได้ เพื่อนำความรู้นั้นไปสร้างกฎเกณฑ์ ทฤษฎีต่างๆ เพื่อไว้ใช้ในการอ้างอิง อธิบาย ปรากฏการณ์เฉพาะเรื่องและปรากฏการณ์ต่างๆ ไปและเป็นผลทำให้สามารถทำนายและควบคุมการเกิดปรากฏการณ์ต่างๆ ได้

การวิจัยของครู

โดยส่วนใหญ่เมื่อพูดถึง การวิจัยของครู มักหมายถึง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงการวิจัยของครูไว้ดังนี้

Glickman (1992 อ้างถึงใน Emily Calhoun, 1994) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการศึกษาปฏิบัติโดยผู้ร่วมงานในโรงเรียน เพื่อหาผลลัพธ์มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

Calhoun (1994) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นวิธีการที่มีหนทางหลากหลาย เช่น ทำให้รู้สิ่งที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและสามารถนำไปตัดสินใจได้ถึงวิธีการที่จะทำให้ดีขึ้น

Gabel (1995) การวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากแนวคิดพื้นฐาน คือการบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเจริญงอกงามในด้านการศึกษา ช่วยให้นักการศึกษาได้พัฒนาประสิทธิภาพการสอนของตน ได้พัฒนา นักเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

Field (1997: 192 - 193) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการศึกษานขนาดเล็ก (small scale) ที่ดำเนินการ โดยครูในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูสะท้อนการปฏิบัติงานและเสริมพลังอำนาจให้กับครู

McLean (1997: 34 - 38) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการวิจัยที่ครูกระทำการทดลองวิธีการต่างๆ ที่มีอยู่ การพัฒนาการศึกษาระยะยาว เป็นการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูและผู้อื่นร่วมกัน และเป็นกระบวนการที่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนกับนักวิจัย หรือนักวิชาการในมหาวิทยาลัย

สุวิมล ว่องวานิช (2544: 11) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือการทำวิจัยที่ทำโดยประโยชน์ของการวิจัยครูผู้สอนในห้องเรียนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และนำผลที่ได้ไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในห้องเรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันทีและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ได้มีโอกาสอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

อุทุมพร จามรมาน (2537: 37) ได้กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการวิจัยของครูโดยครูที่ดีและเพื่อนนักเรียนของตน เป็นการวิจัยที่เกิดขึ้นกับนักเรียนว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้าง ทำไมจึงเกิดและมีวิธีแก้ไขอย่างไร

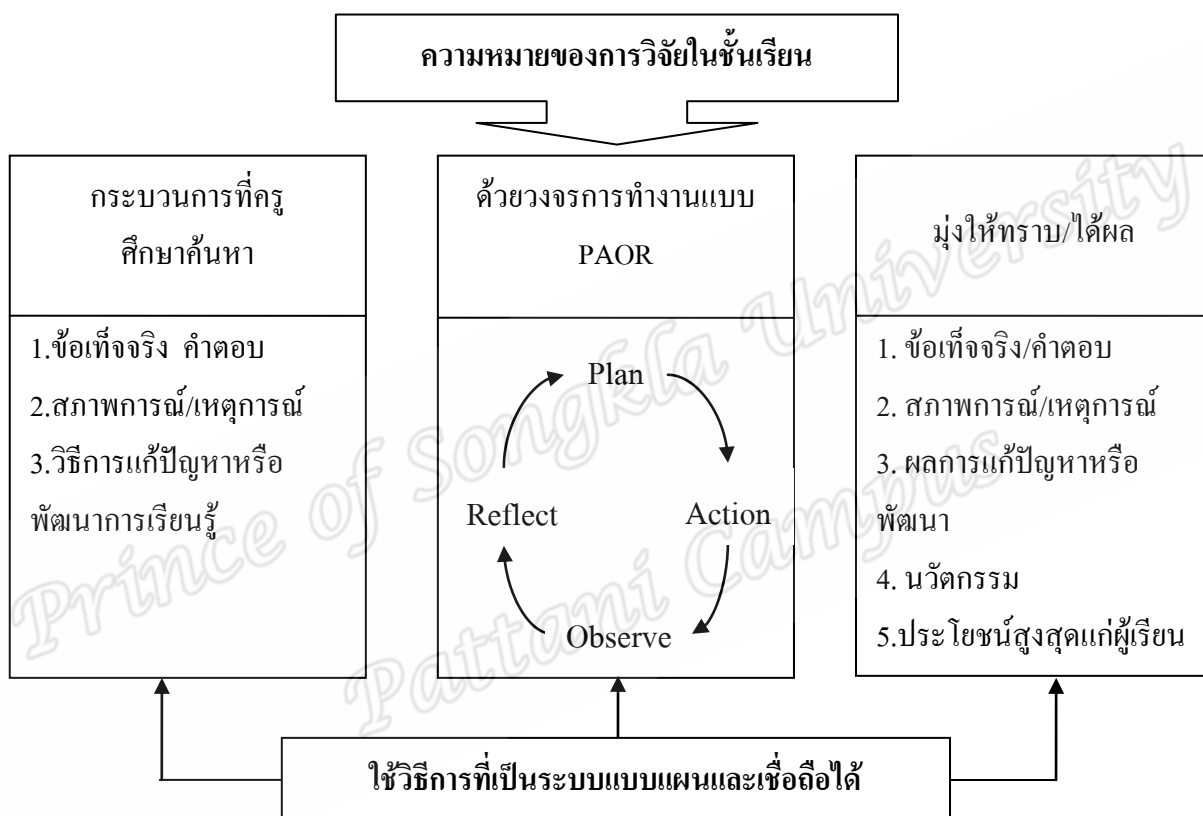
ดุรงค์ ภิรมย์รักษ์ (2544: 4) ได้กล่าวว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นบทบาทของครูในการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในบริบทของชั้นเรียน โดยทำพร้อมๆ กันไปกับการจัดการเรียนการสอนตามปกติ ด้วยกระบวนการที่เรียบง่ายและเชื่อถือได้ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

ประกอบ มณีโรจน์ (2544: 4) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือกระบวนการแสวงหาความรู้ ความจริงด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ ในเนื้อหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

ผ่องพรรณ ตรีชมงคลกุล (2544: 21) ได้กล่าวว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบระเบียบ เพื่อทำความเข้าใจปัญหาและแสวงหาคำตอบ เป็นกระบวนการที่อาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นหลัก ทั้งนี้มีเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งคือเพื่อค้นพบความรู้และเพื่อนำ

ความรู้ที่ได้ค้นพบมาก่อนแล้วไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมกระบวนการแสวงหาคำตอบด้วยวิธีการ (Deduction - Induction) ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของวิธีการทางวิทยาศาสตร์

พิชิต ฤทธิจรูญ (2544: 21) ได้ให้ความหมายวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นกระบวนการสืบค้นหาข้อเท็จจริง คำตอบ องค์กรความรู้ใหม่ หรือสร้างพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ด้วยวิธีการที่เป็นระบบ และเชื่อถือได้ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 : ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

ที่มา : พิชิต ฤทธิจรูญ (2544: 23)

ชูศรี วงศ์รัตน์และคณะ (2545: 6) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ หรือหาคำตอบด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้และเป็นที่ยอมรับ โดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การวิจัยในชั้นเรียนเปรียบเสมือนกระบวนการเฝ้าระวังที่ใช้กระบวนการคล้ายการวิจัยทั่วไปแต่ถูกระเบียบ ข้อบังคับยึดหยุ่นมากกว่า

ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 5) ได้กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการหมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าร่วมกันอย่างเป็นระบบของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือข้อสงสัยที่กำลังเผชิญอยู่ และให้ได้แนวทางการปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไขปรับปรุงที่ทำให้เปลี่ยนแปลง ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้ากล่าวในบริบทของโรงเรียนก็คือการวิจัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและชั้นเรียน โดยที่ครูพยายามปรับปรุงการจัดการของตนเอง จากการสะท้อนตนเอง การหาข้อสรุปเพื่อแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ รวมทั้งการใช้ความเข้าใจและมโนทัศน์ของตนเองมากกว่าของผู้เชี่ยวชาญ การวิจัยปฏิบัติการ จึงเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง ได้ใช้ความสามารถหรือควบคุมสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยตัวเอง

เกษตรชัย และหิม (2550: 4) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ ศึกษา ค้นคว้า การทดลองวิธีการใหม่ๆ ของครูผู้สอน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน และเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งครูและเด็กนักเรียน ซึ่งกระทำควบคู่กับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนปกติ

กล่าวโดยสรุปการวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้ที่เชื่อถือได้ อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือเป็นการวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานจริง ครูเป็นนักวิจัยในชั้นเรียน ครูนักวิจัย จะตั้งคำถามที่สำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน วางแผนการวิจัย และดำเนินการจัดการเรียนการสอนไปพร้อมๆ กับการทำวิจัยตามแผนที่วางไว้ เป้าหมายของการวิจัยในชั้นเรียน คือกลุ่มนักเรียนในความรับผิดชอบของครูนักวิจัย และความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาและผลการพัฒนานักเรียนในชั้นเรียนเป็นสำคัญ

ความเป็นมาของการวิจัยของครู

ครูกับการวิจัยเป็นปรากฏการณ์ที่เห็นได้ชัดเจนในสองทศวรรษที่ผ่านมา แต่ความจริงแล้ว มีจุดกำเนิดมาก่อนและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ศตวรรษที่ 20 พบว่า John Dewey นักปราชญ์ผู้นำแนวคิดเชิงพัฒนาการ ได้กล่าวถึงการคิดเชิงสะท้อนของครูซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของแนวคิดครูกับการวิจัยในปัจจุบัน แต่แนวความคิดนี้ไม่ได้รับการสานต่อจนกระทั่งหลาย

ทศวรรษต่อมา เกิดความตื่นตัว เรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการ นักการศึกษาจึงได้ให้ความสนใจเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน โดยเฉพาะการวิจัยเชิงปฏิบัติการของครู วัฒนาการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการนำมาใช้ในวงการศึกษ (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล, 2544 : 3) ในช่วง ค.ศ.1910 - 1930 John Dewey ส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงสะท้อนสำหรับครู และริเริ่มให้ประยุกต์ใช้วิธีการทาง วิทยาศาสตร์เพื่อแก้ปัญหา

คำว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เริ่มใช้ครั้งแรกโดยนักจิตวิทยา สังคมชื่อ Kurt Lewin ตั้งแต่ช่วงปี 1940s ในการเสนอแนวคิด เรื่องพลวัตการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยผนวกทฤษฎีเชิงสังคม ให้เข้ากับการปฏิบัติจริงในสังคม ต่อมาในช่วงปี 1950s นักการศึกษาเริ่ม ให้ความสนใจแนวทางของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Stephen Corey) นักปราชญ์การศึกษาแนวปฏิรูป เสนอแนวความคิดเรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการในโรงเรียน โดยสนับสนุนให้ครูเป็นนักวิจัยใน ชั้นเรียนของตน ควบคู่กับการเป็นผู้ปฏิบัติการสอน แต่แนวคิดดังกล่าวนี้ยังไม่แพร่หลายในวง การศึกษาขณะนั้น จุดเริ่มต้นที่ทำให้แนวคิดเป็นรูปธรรม เกิดขึ้นในช่วงปฏิรูปการศึกษาในยุโรป โดยเฉพาะในประเทศอังกฤษในช่วงปี 1960s ได้มีการวิพากษ์ช่องว่างระหว่างทฤษฎีกับแนวคิด ในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนกับการปฏิบัติจริงใน โรงเรียน L.Stenhouse (1975) และJ.Elliot (1977) ได้สนับสนุนแนวคิดที่ ครูควรมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรของตน โดยมีการวิจัย ในโรงเรียนและดำเนินการเป็นคณะวิจัยร่วมระหว่างครูกับนักการศึกษา (Collaborative research) แม้ยังไม่ใช่งานวิจัยที่ริเริ่มโดยครู และยังไม่ปฏิบัติแพร่หลายในวงกว้าง แต่ถือว่าเป็นจุดกำเนิด แนวคิด “ครูนักวิจัย” ของ Stenhouse Carr และ Kemmis เป็นผู้เริ่มนำแนวความคิดการวิจัย เชิงปฏิบัติการไปใช้อย่างจริงจังในโรงเรียนที่ประเทศออสเตรเลีย ในระยะต้นปีช่วงปี 1980 s ตามแนวทฤษฎี “Critical Social Theory” ของ Habermas (1972) ในช่วงปลาย 1980 s แนวคิดนี้ แพร่หลาย จากประเทศอังกฤษและออสเตรเลียสู่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่นๆ

สำหรับในประเทศไทย การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เริ่มจากความพยายามที่จะ พัฒนาวิชาชีพครู และการส่งเสริมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหลายแห่ง ที่ต้องการ แก้ปัญหาในชั้นเรียน เห็นได้จากแผนการศึกษา ฉบับที่ 8 ของกระทรวงศึกษาธิการ แผนงานของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี (2536) รวมถึงพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้จัดทำโครงการส่งเสริมให้ครูได้ทำการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน โดยให้ครูเป็นผู้ทำวิจัยและใช้ผลงานวิจัย นักการศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษา (วัลลภ กันทรัพย์, 2531;สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536) กล่าวว่า การที่มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการสอนมากมาย แต่ก็ไม่สามารถพัฒนาการสอนของครูให้ดีขึ้น ได้ การเรียนรู้ของนักเรียนจึงไม่ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพราะงานวิจัยที่

นักวิจัยผลิตขึ้นมานั้น เป็นเรื่อง ไกลตัวที่มีความหมายน้อยสำหรับครู ครูไม่มีประสบการณ์ที่เพียงพอที่จะทำความเข้าใจผลงานวิจัยนั้นได้ ดังนั้นเพื่อให้ครูสามารถใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้ใช้ผลงานวิจัยจึงเป็นผู้ลงมือทำวิจัยด้วยตนเองจะทำให้ครูได้ทั้งความรู้และกระบวนการในการทำวิจัยซึ่งส่งผลให้ครูพัฒนาสู่การเป็นครูมืออาชีพ การทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นจะมีประโยชน์ต่อครูในการพัฒนาการเรียนการสอนแล้ว ยังขยายขอบเขตไปอย่างกว้างขวางไปสู่การพัฒนางาน คือการได้สารสนเทศอันเป็นประโยชน์ต่อการเข้าใจปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อการเข้าใจปัญหาและทางเลือกต่างๆ ทางการศึกษาได้มีทางเลือกที่มากขึ้นและมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น นอกจากนี้ระบบการบริหารงานการศึกษาในปัจจุบันได้ใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือหรือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และรับแนวความคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนมาใช้อย่างสอดคล้องกับความเคลื่อนไหว (อุทุมพร จามรมาร, 2545: 56)

ความสำคัญของการวิจัยของครู

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2537: 6) กล่าวว่า การวิจัยของครูก่อให้เกิดผลดีต่อ
 ทางการศึกษา และวิชาชีพครูอย่างน้อย 3 ประการ

1. นักเรียนจะมีการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. วงวิชาการศึกษามีองค์ความรู้ นวัตกรรมทางการจัดการเรียนการสอน
 อย่างมาก
3. วิถีชีวิตของครู หรือวัฒนธรรมการทำงานของครู จะพัฒนาไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Professional Teacher) มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะครูนักวิจัยจะมีคุณสมบัติเป็นผู้แสวงหาความรู้ หรือผู้เรียน (Learner) ในศาสตร์แห่งการสอนอย่างต่อเนื่องและมีชีวิตชีวา จนในที่สุดก็จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจที่กว้างขวางและลึกซึ้งในศาสตร์และศิลป์ในการสอน เป็นครูที่มี วิทยายุทธแกร่งกล้าในการสอน สามารถที่จะสอนนักเรียนให้พัฒนาก้าวหน้าในด้านต่างๆ ในหลายบริบทหรือที่เรียกว่าเป็นครูผู้รอบรู้ หรือครูปรมาจารย์ (Master Teacher) ซึ่งถ้ามีปริมาณครูนักวิจัยดังกล่าวมากขึ้น จะช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมั่นคง

สุพักตร์ พิบูลย์และคณะ (2538 : 28 อ้างถึงใน สุริยัน จันจตุ, 2550 : 28) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ว่า การที่ครูสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีกับวงการศึกษา เพราะคุณค่าหรือผลงานการศึกษาค้นคว้า นวัตกรรมการศึกษา นำมาใช้จนได้ผลประโยชน์นั้น จะก่อประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงานทางการศึกษาดังนี้

1. ด้านนักเรียน เพราะนักเรียนนั้นมีความรู้ความสามารถพื้นฐานที่แตกต่างกัน การใช้วิจัยเพื่อหารูปแบบวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียน และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนให้ดีขึ้น นักเรียนเกิดการใฝ่รู้จนในที่สุดมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และไม่มีปัญหาในการเรียนอีกต่อไป

2. ด้านครู การทำวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูทราบผลการวิจัย กิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองว่าบรรลุเป้าหมายเพียงใด และช่วยให้สามารถแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาในเบื้องต้นอาจจะยังมีคุณภาพไม่เป็นที่พอใจ การวิจัยจะช่วยให้สามารถปรับปรุงทางเลือกเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับครูผู้นั้น และสามารถนำผลงานที่เกิดขึ้นจากการวิจัยในชั้นเรียนมาขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้อีกด้วย

3. ด้านโรงเรียน เนื่องจากกิจกรรมการวิจัยในชั้นเรียนเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากการเรียนการสอนในระดับภาพรวมของโรงเรียน ส่งผลให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของวงวิชาการโดยทั่วไป

4. ด้านวงการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียนจะก่อให้เกิดการขยายความรู้ ในด้านเทคนิคการสอน แนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สื่อประกอบการสอนที่มีประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้วิชาชีพครูยกระดับกลายเป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพทั่วไป

มลิวัลย์ สมศักดิ์ (2543 : 196) กล่าวถึงประโยชน์และคุณค่าทางการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนตรงตามสภาพความเป็นจริงและช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างดีที่สุด

2. เป็นเครื่องมือหรือกลไกที่ใช้ในการปฏิรูปการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีเพราะใช้วิธีการที่มีระบบและน่าเชื่อถือ

3. วงการศึกษาจะมีความก้าวหน้าหรือนวัตกรรมทางการจัดการเรียนสอนที่เป็นจริงเกิดขึ้นมากมายอันเป็นประโยชน์ต่อครูและเพื่อนครู

4. วิถีชีวิตของครูหรือนวัตกรรมในการทำงานของครู จะพัฒนาไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะครูมีคุณสมบัติเป็นผู้แสวงหาความรู้ในศาสตร์แห่งการสอนอย่างต่อเนื่อง และมีชีวิตชีวา จนเป็นผู้มีวิทยายุทธแกร่งกล้าในการสอน เรียกได้ว่าเป็นครูผู้รอบรู้หรือครูปรมาจารย์

ศุภรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544 : 5) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำคัญของครู ในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางและคลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุมีผล สร้างสรรค์ และเป็นระบบ

2. เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้ทำงานของครูมีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวก้าวไปข้างหน้าไม่หยุดนิ่ง อยู่กับที่ เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัยนำมาใช้แก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ทันเวลาที่

3. เป็นเครื่องมือสำคัญที่จรรยาวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง เพราะผลจากการวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม นั่นคือการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่ครูต้องการ และเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมทั้งตัวครูและผู้เรียน (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553 : 34 - 35)

ประกอบ มณีโรจน์ (2544 : 2) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่ามีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้ครูได้พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
 2. ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพสูงขึ้น
 3. ช่วยให้งวงวิชาการของการเรียนการสอนก้าวหน้า มีนวัตกรรมในการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อเนื่องต่อการจัดการเรียนการสอนของครู
 4. ช่วยให้งวงการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงมากขึ้น เป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป
- ประวิต เอราวรรณ์ (2545 : 2 - 3) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็นการดำเนินการวิจัยควบคู่กับการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ จนก่อให้เกิดผลดีต่อการศึกษาและวิชาชีพ คือให้ผู้เรียนเกิดความก้าวหน้าในการเรียนรู้ด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ชาติรี เกิดธรรม (2545: 13) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนด้วยวิธีการวิจัย
2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น
3. เป็นการเผยแพร่ความรู้จากการปฏิบัติจริง
4. เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าทางด้านการวิจัยทางการศึกษา และสามารถนำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. เป็นการส่งเสริมหรือพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน

สุวิมล ว่องวานิช (2547: 25) กล่าวถึง ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนดังนี้

1. ให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ ทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ใช้ การตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น
2. เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการทำงาน
3. เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
4. ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่องและเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยในที่ทำงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเนื่องจากนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติและการแก้ปัญหา
5. เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติในการวิจัย ทำให้กระบวนการวิจัยมีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้เกิดยอมรับในความรู้ของผู้ปฏิบัติ
6. ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูที่มีประสิทธิผล
7. ทำให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)

แผนการวิจัยทางการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 6 ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อการวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ การทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นจะทำให้ครูเข้าใจสภาพปัญหาในการจัดการเรียนรู้ มีการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือ เพราะจะต้องไตร่ตรองทางเลือกในการแก้ปัญหาย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง มีเหตุผลและสร้างสรรค์ ครูที่ใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ จะสามารถควบคุมกำกับดูแลชั้นเรียนและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองได้อย่างดี ผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เมื่อครูผู้สอนทำการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการสอน จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. นักเรียนจะมีคุณภาพการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. วงการศึกษาจะมีข้อค้นพบในการนำนวัตกรรมไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในสภาพจริงมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อครูและเพื่อนในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่ประสบปัญหาในทำนองเดียวกัน
3. ครูจะพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (Professional teacher) เพราะครูนักวิจัยจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้แสวงหาความรู้ในศาสตร์การสอนอย่างต่อเนื่องสามารถจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดความก้าวหน้าในด้านต่างๆ ครูจึงเป็นผู้รอบรู้ (Master teacher) ในวิชาชีพของตนอย่างแท้จริง (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553: 34 - 35)

ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูได้ค้นพบแนวทางหรือนวัตกรรมในการแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ แนวทางต่างๆ

หรือนวัตกรรมที่ค้นพบก็เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร โรงเรียน ตลอดจนชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อครูก็สามารถนำไปพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553: 495) กล่าวถึงการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่า เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน เพื่อให้ครูได้พิจารณาทบทวนการจัดการเรียนรู้ของตนอย่างเป็นระบบ โดยไม่ต้องนำผลการวิจัยสรุปอย่างรวดเร็ว วัตถุประสงค์ของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีดังนี้

1. เพื่อแก้ไขปัญหาอ้างอิงไปยังประชากรกลุ่มใหญ่ เพราะการวิจัยปฏิบัติการเป็นกระบวนการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนหรือปรับปรุงพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ผลที่เกิดขึ้นหากครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนรู้มากกว่าการกำหนดนโยบาย

3. เพื่อพัฒนาศักยภาพการคิดไตร่ตรอง (Reflective thinking) ของครูต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ทำให้ครูมีพลังอำนาจในตนเอง มีอิสระในการคิด การตัดสินใจและการกระทำเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

4. เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมการเรียนการสอน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงวิชาการการศึกษา เพราะครูได้นำข้อค้นพบและประสบการณ์มากำหนดเป็นทฤษฎีที่ครูสร้างขึ้นจากการปฏิบัติงาน

5. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในการก้าวไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ

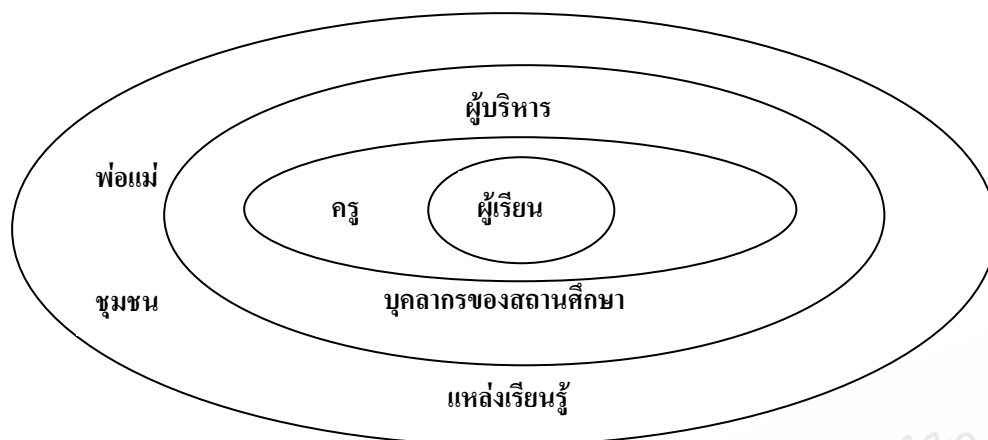
6. เพื่อสร้างเครือข่ายระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ ทำให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

7. เพื่อเป็นผลงานที่แสดงความชำนาญการของครู สามารถใช้เป็นเอกสารทางวิชาการเพื่อการพัฒนาวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เป็นการภารกิจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน หากแต่จากพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติเห็นควรให้ความสำคัญกับบุคลากร ดังนี้ (วัชรภรณ์ สะเดา, 2549 : 30)

1. ผู้เรียน ทำวิจัยเพื่อการเรียนรู้
2. ผู้สอน ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน

3. ผู้บริหาร ทำวิจัยสถาบันหรือการวิจัยเชิงประเมินเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา



ภาพประกอบ 4 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของครู

ที่มา : วัชรภรณ์ สะเดา (2549 : 30)

รูปแบบของการวิจัยของครู

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2543 อ้างถึงในชูศรี วงศ์รัตน์, 2545 : 9) ได้สังเคราะห์

รูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนไว้เป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยของครูที่ต้องการแก้ปัญหาและพัฒนางานในชั้นเรียนของตน
2. การวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง (Collaborative Action Research) เป็นการวิจัยของครูร่วมกันหลายคน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานในสายชั้นหรือกลุ่มวิชา
3. การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (School wide Action Research) เป็นการวิจัยของผู้บริหารโรงเรียนบุคลากรในโรงเรียน อาจารย์รวมหน่วยงานนอกโรงเรียนด้วย เพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อม
4. การวิจัยปฏิบัติการอิงชุมชน (Community based Action Research) เป็นการวิจัยที่อาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อระดมทรัพยากรจากทุกแหล่งมาพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการวิจัยตามแนวคิดของ Calhoun (อ้างถึงในสุวิมล ว่องวาณิช, 2547:36)

1. การวิจัยของครูแบบทำคนเดียว (Individual Teacher Research) เป็นการวิจัยที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง โดยครูกำหนดปัญหาในห้องเรียนที่ต้องการแก้ไขและหาแนวทางแก้ไข นักเรียนอาจไม่มีส่วนในการช่วยกำหนดทางเลือกต่างๆ

2. การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ (Collaborative Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำเป็นกลุ่ม ผู้วิจัยมี 1 - 2 คนขึ้นไป ประกอบด้วยครู ผู้บริหารและนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยหรือบุคลากรอื่นๆ มีจุดมุ่งหมายที่เน้นที่ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง คณะวิจัยอาจจะเห็นปัญหาในระดับพื้นที่ของตนแต่ยังเป็นกระบวนการที่เป็นการสืบค้นความรู้ในห้องเรียน กระบวนการทำวิจัยจะเหมือนกับการทำวิจัยของครูที่ทำคนเดียว

3. การวิจัยปฏิบัติการแบบทำทั้งโรงเรียน (School wide Action Research) เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน มีการทำงานโดยเลือกปัญหาการวิจัยที่สนใจร่วมกัน มีการรวบรวมข้อมูล การจัดระบบและการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียนหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง กระบวนการวิจัยเป็นวงจรต่อเนื่อง มีจุดมุ่งหมายที่เน้นการปรับปรุงโรงเรียนได้แก่ การค้นหาวิธีปรับปรุงโรงเรียนเพื่อแก้ปัญหา พยายามปรับปรุงการทำงานเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันแก่นักเรียน และเพื่อเพิ่มขอบข่ายของสาระในการสืบค้นแนวทางการแก้ปัญหา

สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา (2544: 8 - 10) ได้เสนอรูปแบบการวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. การวิจัยโดยครูแต่เพียงคนเดียว เป็นการวิจัยที่เมื่อครูพบปัญหาแล้วครูต้องการที่จะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เป้าหมายของการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการสอนในชั้นเรียนของตนเอง ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ วิธีสอนหรือสื่อการเรียนรู้ รวมทั้งการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียน โดยครูจะต้องพยายามหาเทคนิคหรือวิธีการแก้ไขปัญหาลงมือให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพที่มีอยู่

1. การวิจัยในชั้นเรียนแบบร่วมมือ เป็นวิจัยที่แก้ปัญหาโดยมีครูหรือผู้วิจัยตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เกิดขึ้นเมื่อผู้วิจัยพบปัญหาที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน จากนั้นจึงวางแผนทำการวิจัยร่วมกัน ครูที่ทำวิจัยลักษณะนี้อาจอยู่ในโรงเรียนเดียวกันหรือต่างกันได้ เพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนใดชั้นเรียนหนึ่งหรือหลายชั้นเรียนก็ได้

2. การวิจัยระดับโรงเรียน เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารเป็นหัวหน้าทีม โดยคณะวิจัยจะประกอบด้วย คณะครู บุคลากรอื่นในโรงเรียน รวมทั้งชุมชนและคณะที่ปรึกษาจากภายนอก การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียนจะต้องพัฒนาใน 3 ด้าน คือการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน การพัฒนานักเรียนและการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร

ฝ่ายต่างๆ การวิจัยในระดับโรงเรียนเป็นการวิจัยที่ซับซ้อนที่สุดที่หวังให้บุคลากร ทุกคนของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำวิจัย

ตาราง 1 รูปแบบของการวิจัย

ความเข้มของ แบบแผนการวิจัย	ระดับของความร่วมมือและ ระดับของปัญหาวิจัย	บทบาทของบุคคลภายนอก ที่มีส่วนร่วมในการวิจัย
1. เป็นทางการ	1. ทำคนเดียว (เฉพาะปัญหาในห้องเรียนตนเอง)	1. เชิงเทคนิค (บุคคลภายนอกมีบทบาทมากกว่า)
2. ไม่เป็นทางการ	2. แบบร่วมมือ (ทำเป็นทีมรวมกลุ่มคนที่สนใจร่วมกันในปัญหาเดียวกัน)	2. เชิงปฏิบัติจริง (บุคคลภายนอกมีบทบาทมากกว่า)
	3. แบบทำทั่วทั้งโรงเรียน (ทำร่วมกันทั่วโรงเรียนเป็นปัญหาระดับโรงเรียน)	3. แบบอิสระ (บุคคลภายนอกมีบทบาทเท่าเทียมกับผู้ปฏิบัติ)
	4. แบบอิงชุมชน (ทำร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน)	4. แบบไม่มีบุคคลภายนอก

ตาราง 1 รูปแบบของการวิจัย

ที่มา : สุวิมล ว่องวานิช (2547: 38)

จากการทบทวนวรรณกรรมในประเด็นรูปแบบของการวิจัยในโรงเรียนพบว่าทั้งนางลักซ์ วัชรชัย Calhoun และสำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษาได้กล่าวถึงรูปแบบของการวิจัยในโรงเรียนที่คล้ายคลึงกัน โดยมีประเด็นหลักคือ ระดับของความร่วมมือและระดับของปัญหาวิจัย ซึ่งจะสะท้อนถึงบทบาทของบุคคลแต่ละภาคส่วน ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยที่แตกต่างกัน

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

กรมวิชาการ (2544: 15 – 32) กล่าวถึง กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน

มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งมีกระบวนการวิจัยตามลำดับ
ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5: กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
ที่มา : กรมวิชาการ (2544: 32)

ประวิต เอรารวรรณ์ (2542 : 5) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นระบบ มีขั้นตอนดังนี้คือ

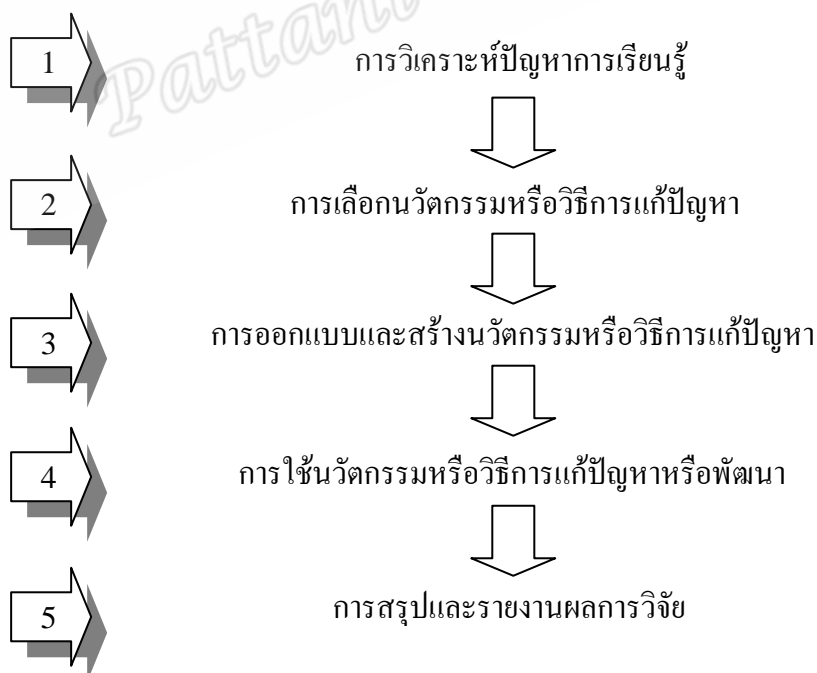
1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน (Reconnaissance) เพื่อทราบว่า มีปัญหาอะไรบ้าง วิเคราะห์ว่าปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไรและจะสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขสภาพการปฏิบัติงานส่วนใดได้บ้าง ซึ่งครูสามารถตรวจได้จากกิจกรรมการเรียนการสอน พฤติกรรมนักเรียน สภาพแวดล้อมและบริบทต่างๆ ของโรงเรียน การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ดังกล่าวนำไปสู่การเข้าใจปัญหาและกำหนดปัญหาการวิจัยได้

2. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการ และวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติในการค้นหาวัตรกรรม และแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา

3. การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) หลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้วต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติ ว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปบ้าง เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือแก้ปัญหาคือใหม่ต่อไป

พิชิต ฤทธิจรูญ (2544: 33 - 50) ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีขั้นตอนในการดำเนินงานสำคัญๆ อยู่ 5 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 6

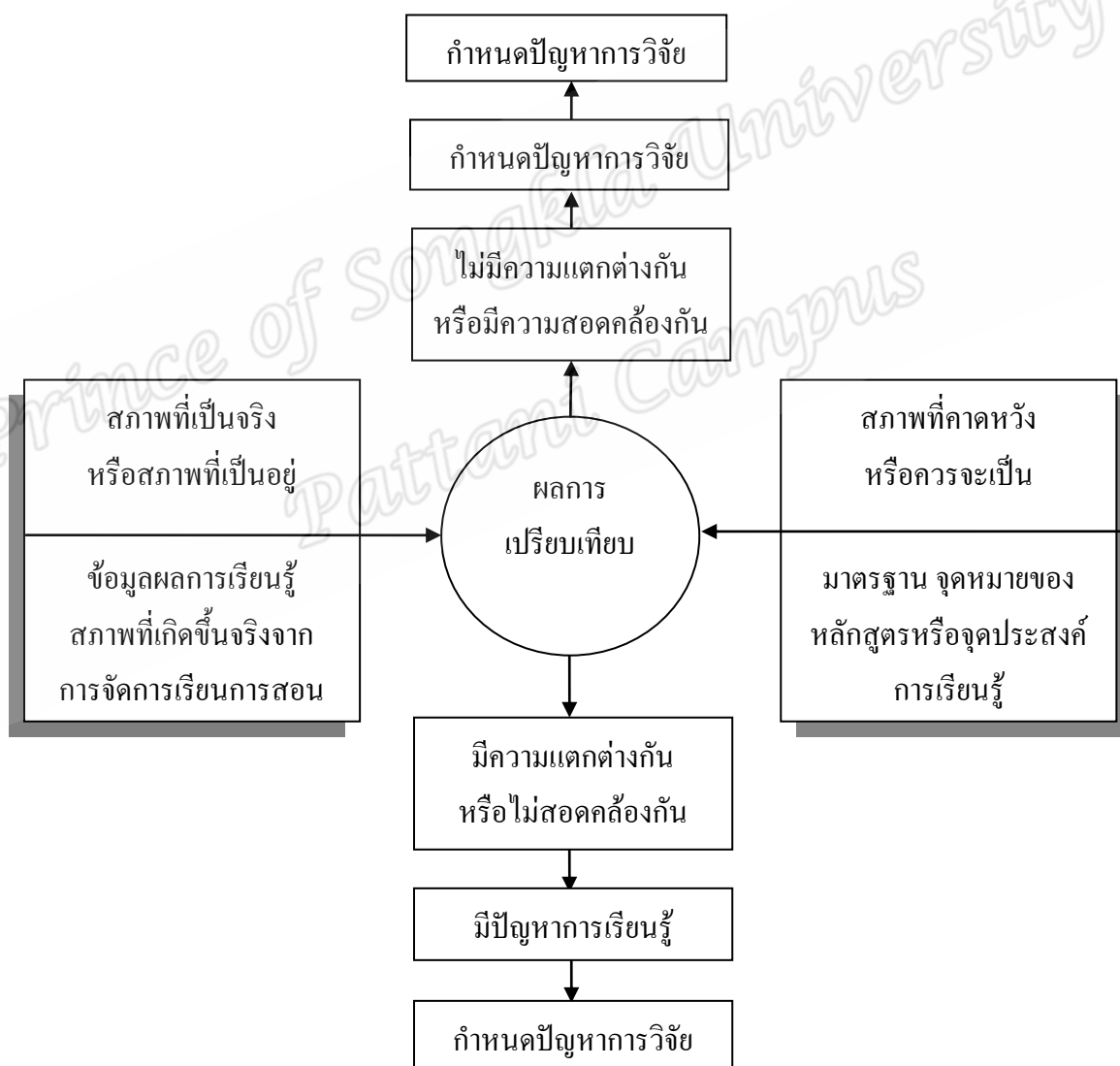


ภาพประกอบ 6: ขั้นตอนการทำวิจัยในชั้นเรียน

ที่มา : พิชิต ฤทธิจรูญ (2544: 33)

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้

ขั้นตอนนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผนแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งจะ
ทำให้ครุณักวิจัยทราบปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่ต้องดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนาการเรียนรู้
ปัญหาการเรียนรู้อาจได้มาจาก การสังเกต การสอบถาม การประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์
หรือตรวจผลงานของนักเรียน การใช้ข้อมูลชัดเจน (Hard Data) เกี่ยวกับผลการเรียนรู้ การใช้
แผนผังความคิด (Mind Mapping) หรือการใช้เทคนิคการตั้งคำถาม การดำเนินการตามขั้นตอนที่
1 นี้ จะช่วยให้ครุณักวิจัยสามารถรู้ปัญหาการเรียนรู้ที่ชัดเจนและกำหนดปัญหาการวิจัย (Research
Problem) ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ได้อย่างเฉพาะเจาะจงและชัดเจน เพื่อศึกษาค้นหาคำตอบและเป็น
แนวทางในการวางแผนการวิจัยดังภาพประกอบ 7

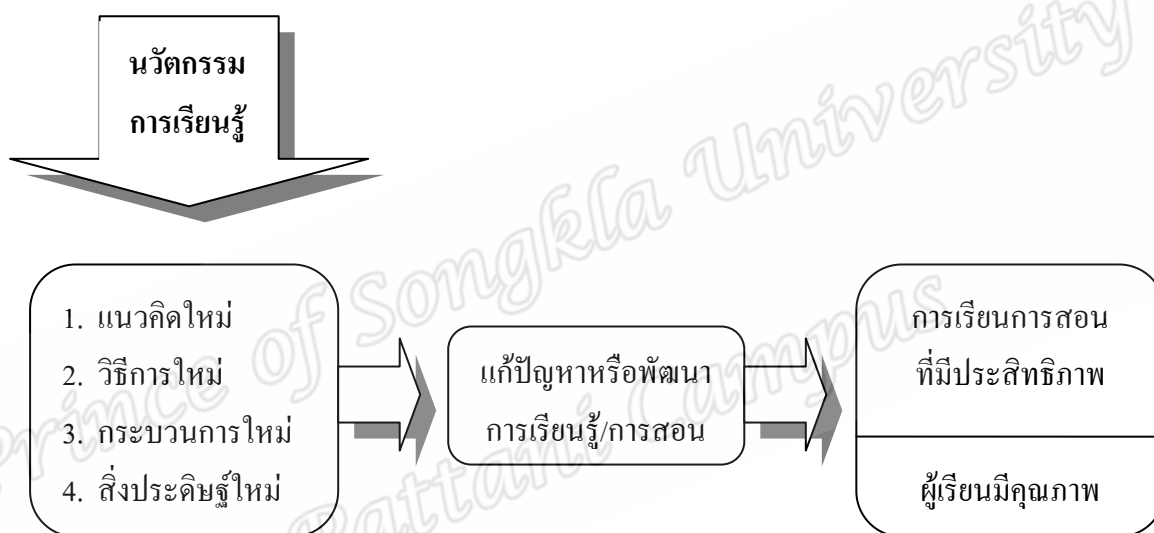


ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาการเรียนรู้และปัญหาการวิจัย

ที่มา : พิชิต ฤทธิจรูญ (2544: 36)

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา

เมื่อวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ได้แล้ว ครูนักวิจัยจะต้องเลือกนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับปัญหาการเรียนรู้ และครูนักวิจัยสามารถสร้างหรือจัดหาได้ด้วยตนเอง นวัตกรรมการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอน (Instructional Innovation) หมายถึง แนวคิด วิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ หรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งอาจจะแสดงได้ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ความหมายของนวัตกรรมการเรียนรู้

ที่มา : พิชิต ฤทธิรัฐ (2544 : 45)

ตามความหมายดังกล่าว แนวคิด วิธีการ กระบวนการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่อาจเป็นสิ่งที่มีการใช้ทั่วไปในที่แห่งหนึ่งแล้ว หากนำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาให้สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในที่แห่งหนึ่งก็ถือว่าเป็น “นวัตกรรม”

โดยทั่วไปนวัตกรรมการเรียนรู้ แบ่งออกได้ 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ประเภทผลิตภัณฑ์สิ่งประดิษฐ์ (Product / Invention) และประเภทรูปแบบเทคนิควิธีสอน (Instruction / Method) ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 การจำแนกประเภทนวัตกรรมการเรียนรู้

ที่มา : พิชิต ฤทธิจรูญ (2544: 46)

การดำเนินการตามขั้นตอนนี้จะทำให้ครุนักวิจัยได้นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะมีความเหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้และเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบและสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา

การคิดกำหนดแบบหรือโครงร่างของนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหามาที่ได้อ้างอิงไว้ในขั้นตอนที่ 2 เช่น แบบฝึกหรือชุดฝึก ควรจะมีลักษณะอย่างไร เนื้อหาในแบบฝึกหรือ

ชุดฝึกมีอะไรบ้าง โครงสร้างอย่างไร มีกี่แบบฝึก รูปแบบของแบบฝึกหรือชุดฝึกควรเป็นอย่างไร ซึ่งอาจพิจารณาทั้งขนาดตัวหนังสือและรูปแบบการนำเสนอด้วย

ชุดกิจกรรมฝึก ควรจะมีรูปแบบอย่างไร มีจำนวนกิจกรรมเท่าไร แต่ละกิจกรรมมีส่วนประกอบและเนื้อหาอย่างไร

การสอนแบบโครงงาน ควรจะมีรูปแบบ ขั้นตอน ลักษณะกิจกรรม งานที่ต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง

การเรียนแบบร่วมมือ ควรจะมีรูปแบบ ขั้นตอน และกิจกรรมปฏิบัติอะไรบ้าง ออกแบบนวัตกรรม จะช่วยให้ครูนักวิจัยมองเห็นภาพโครงสร้างส่วนประกอบของนวัตกรรมทั้งหมด ซึ่งจะสะดวกต่อการสร้างหรือจัดทำต่อไป เมื่อออกแบบเสร็จแล้วก็ลงมือสร้างหรือจัดทำนวัตกรรมตามแบบหรือโครงร่างที่กำหนดไว้ หากต้องการให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพ มีความเชื่อมั่นต่อการนำไปใช้มากขึ้น ครูนักวิจัยอาจให้เพื่อนครูหรือผู้รู้ช่วยตรวจสอบพิจารณาวัตกรรรมก่อนก็จะดี แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบถือว่าเป็นการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของนวัตกรรมก่อนจะนำไปใช้จริง ซึ่งจะช่วยให้ได้นวัตกรรมที่มีคุณภาพมากขึ้น

ผลลัพธ์ที่ได้จากการออกแบบวางโครงร่าง นวัตกรรมก็คือได้แบบหรือโครงร่างของนวัตกรรมซึ่งอาจประกอบด้วย ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ คำชี้แจง ขั้นตอนการปฏิบัติ การประเมินผล และบันทึกผล

ขั้นตอนที่ 4 การใช้นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนา

ขั้นตอนของการนำนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาไปใช้ หรือจัดการเรียนการสอน โดยใช้นวัตกรรม วิธีการแก้ปัญหา หรือพัฒนาที่ได้จัดทำไว้กับประชากรหรือกลุ่มเป้าหมาย นักเรียนที่มีปัญหาการเรียนรู้หรือต้องการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ แล้วสังเกตผล (Observe) หรือเก็บรวบรวมข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 สรุปและรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนการสรุปผลการวิจัย ข้อค้นพบหรือผลการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนว่าเป็นอย่างไรมาก่อนแล้วเขียนไว้เป็นหลักฐานการปฏิบัติงานไว้ในรูปแบบของรายงานการวิจัย โดยอาจจะเขียนแบบไม่เน้นวิชาการแบบกึ่งวิชาการหรือแบบเชิงวิชาการก็ได้

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยในชั้นเรียน

พิเชษฐ์ ยานูวิริยากุล (2548: บทคัดย่อ) กล่าวถึงข้อเสนอแนะในงานวิจัยในชั้นเรียนไว้ดังนี้

1. โรงเรียนควรมีการกำหนดโครงการการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไว้ในรัฐธรรมนูญและแผนปฏิบัติการประจำปี
2. โรงเรียนควรจัดหาบุคลากรที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โครงการการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียนและการนิเทศติดตาม
4. ครูควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน การมีจิตสำนึก และให้ความสำคัญในภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อการวิจัยในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้มากที่สุด

สภาพปัญหาการทำวิจัย

การวิจัยในชั้นเรียน ช่วยให้ครูมีวิถีของการทำงานอย่างเป็นระบบ เห็นภาพของงานตลอดแนว แต่ในความเป็นจริงนั้น ครูคิดว่าการวิจัยเป็นเรื่องยากยิ่งในการทำ จึงเป็นปัญหาตลอดมา กองการวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2537: 102 - 125) ได้มีการสรุปถึงปัญหาในการทำวิจัยและการนำผลวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาโรงเรียนดังต่อไปนี้

1. ไม่มีการศึกษาวิจัยเฉพาะเรื่องที่ตรงกับปัญหาที่โรงเรียนต้องการอย่างเพียงพอ
2. งานวิจัยที่มีอยู่ไม่ได้เสนอแนวทางหรือวิธีการนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง
3. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนไม่ได้แพร่หลายอย่างเพียงพอ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนยังไม่มีมาตรการที่จะมั่นใจได้ว่าจะเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพพอที่จะนำไปพัฒนาโรงเรียนได้
5. นักวิจัยภายนอกมักมองไม่เห็นสภาพปัญหาของโรงเรียนที่แท้จริง จึงไม่สามารถสร้างงานที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน
6. นักวิจัยระดับโรงเรียนยังไม่เข้าใจเรื่องงานวิจัยจึงไม่สามารถเก็บข้อมูลพื้นฐานให้เป็นระบบได้
7. นักวิจัยไม่ได้ชี้ส่วนสำคัญของงานวิจัยที่จะนำไปแก้ปัญหาภายในชั้นเรียน
8. ผู้บริหารไม่เข้าใจวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้ผลงานวิจัย
9. ผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัย จึงไม่ส่งเสริมให้การแก้ปัญหาโดยวิธีการวิจัย

นอกจากนี้กองการศึกษาได้เสนอปัญหาในการทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนส่วนใหญ่เน้นเป็นวิธีและรูปแบบทั่ว ๆ ไป และเป็นงานวิจัยที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มากกว่าเน้นกระบวนการคิดและการปฏิบัติซึ่งเป็นงานวิจัยที่ไม่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเท่าที่ควร

2. ผู้ใช้ผลงานวิจัยกับผู้วิจัยไม่ใช่คนเดียวกัน จึงไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัย

3. ครูผู้สอนไม่เข้าใจระเบียบวิธีวิจัย ไม่มีความรู้และเวลาในการทำวิจัย

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนมีน้อย และงานวิจัยที่มีส่วนใหญ่มักทำในหัวข้อกว้างๆ ไม่ได้เจาะลึกไปถึงห้องเรียน ผู้สอนและนักเรียนอย่างแท้จริง

5. การจัดการเรียนการสอนการกำหนดเนื้อหาหลักสูตรต่างๆ ขาดการใช้ข้อมูลการวิจัยส่วนมากใช้การลอกเลียนจากต่างประเทศ

สุวิมล ว่องวานิช (2544: 4 - 5) ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาที่เป็นสาเหตุให้การทำวิจัยของครูไม่พัฒนาก้าวหน้าเท่าที่ควรดังนี้

1. ความรู้ของครูที่ได้จากการอบรม ไม่เพียงพอที่จะทำให้ครูสามารถทำวิจัยแบบเป็นทางการได้โดยลำพัง ส่งผลให้ครูทำวิจัยไม่เสร็จ และเกิดความท้อถอยในการทำวิจัย และท้ายสุดก็เกิดทัศนคติในทางลบต่อการวิจัย

2. การทำวิจัยแบบเป็นทางการ จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการปริทัศน์ เอกสารหรือการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Review of Literature) อย่างมากเพื่อรอบความคิดของการวิจัยมีความหนักแน่นและการออกแบบการวิจัยสมเหตุสมผล แต่ด้วยข้อจำกัดด้านเวลาอันเนื่องมาจากงานประจำวันของครู จึงไม่เปิดโอกาสให้ครูมีเวลาศึกษาเอกสารได้อย่างเต็มที่สภาพที่เกิดขึ้นคือเกิดการจ้างวานหรือมอบหมายให้ผู้อื่นทำการศึกษาค้นคว้าในส่วนนี้แทน ครูซึ่งส่งผลกระทบอย่างรุนแรงหลายประการ อาทิเช่น ครูไม่ได้เกิดการเรียนรู้จากการศึกษาด้วยตนเอง สิ่งที่ได้มาไม่ได้นำไปใช้ในการปฏิบัติจริง แต่เป็นการทำเพื่อให้ครบถ้วนตามรูปแบบของการวิจัยแบบเป็นทางการที่ต้องมีครูได้ชื่อว่าเป็นผู้วิจัยแต่กลับไม่ได้ลงมือปฏิบัติตามบทบาทที่นักวิจัยพึงกระทำ

3. เป็นผลกระทบสืบเนื่องจากความยากลำบากของกระบวนการทำวิจัย ทำให้ครูที่ทำวิจัยเสร็จ จะยุติการทำวิจัยโดยมีผลงานวิจัยเพียงแค่เรื่องเดียว ไม่ได้เกิดแรงจูงใจที่จะทำวิจัยแบบต่อเนื่อง ดังนั้นงานวิจัยของครูจึงเป็นงานวิจัยเฉพาะกิจทำเพื่อหวังสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง งานวิจัยของครูก็ไม่ได้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนตามที่ควรจะเป็น

4. ปัญหาวิจัยที่ครูกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษา เป็นปัญหาที่ครูพยายามเลียนแบบการวิจัยของนักวิชาการ มิใช่ปัญหาวิจัยที่เกิดจากสภาพปัญหาในห้องเรียนของตนเอง งานวิจัยของครู จึงให้คำตอบที่ไม่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของครูผู้นั้น

5. งานวิจัยของครูที่ผ่านมาใช้เวลาในการดำเนินการนานมาก สิ่งที่ครูค้นพบไม่สามารถนำไปใช้ได้ทันเหตุการณ์ เนื่องจากการเรียนการสอนที่เกิดปัญหาได้ลุล่วงผ่านมาแล้วหรือนักเรียนที่มีปัญหาต้องการแก้ไขไม่ได้อยู่ในชั้นเรียนนั้นแล้ว

6. การทำวิจัยเป็นเรื่องที่ต้องได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ แต่หลักสูตรการฝึกอบรมด้านการวิจัยส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรแบบเร่งรัด สารในหลักสูตรเกี่ยวข้องกับหลักการของการทำวิจัยการเรียนรู้ศัพท์เทคนิคและกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการทำวิจัยซึ่งเป็นเรื่องที่ครูไม่คุ้นเคย เป็นเรื่องที่เข้าใจยาก และต้องอาศัยการฝึกปฏิบัติภายใต้พี่เลี้ยงที่เข้าใจในวิธีการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ แต่ในสภาพจริงหลังการฝึกอบรมครูที่ทำวิจัยไม่ได้มีพี่เลี้ยงช่วยในการทำวิจัย ไม่มีประสบการณ์และความชำนาญในการทำวิจัยอย่างแท้จริง ทำให้รายงานการวิจัยของครูมีข้อบกพร่องในเกือบทุกขั้นตอนของการทำวิจัย ทั้งการกำหนดกรอบความคิดของการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมายผล การเขียนรายงานการวิจัย เป็นต้น

ประวิต เอรารธรรม (2542 : 7 - 8) ได้กล่าวถึง ปัญหาในการจัดทำงานการวิจัยในชั้นเรียน มีดังนี้

1. ขาดความรู้หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนขาดผู้มีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษา ขาดการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร โรงเรียนที่ต่อเนื่องและจริงจัง

2. การวิจัยโดยทั่วไปจะไม่ยอมให้มีตัวแปรภายนอกส่งผลกระทบวน โดยจะมีการออกแบบการวิจัยที่สามารถควบคุมตัวแปรจากภายนอกได้ ซึ่งงานวิจัยแบบนั้นไม่ได้เป็นงานวิจัยที่ปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวันหรือห้องเรียนปกติ แต่การวิจัยในชั้นเรียนจะมีปัญหาในข้อนี้เนื่องจากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนจะปล่อยให้ไปไปตามธรรมชาติ ข้อค้นพบที่ได้บางครั้งจึงไม่สามารถยืนยันได้อย่างหนักแน่นว่าเนื่องจากปัจจัยใด แต่ทราบได้ก็ตามที่ปัญหาในชั้นเรียนหมดไป ก็ถือว่าการวิจัยในชั้นเรียนนั้นประสบผลสำเร็จ

3. การวิจัยในชั้นเรียนมีขอบเขตจำกัดเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายส่วนมากจะใช้นักเรียนที่ตนเองสอน ซึ่งจะมีจำนวนน้อย ทำให้คำตอบที่ได้จากการวิจัยไม่สามารถอ้างอิงเป็นสากล

4. เนื่องจากครูในแต่ละวันมีภาระงานมาก ทั้งด้านการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ ทำให้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือสังเกตพฤติกรรมของนักเรียนน้อยลง

5. ครูบางคนอาจคิดว่าการศึกษาวิจัยเป็นเรื่องยาก อีกทั้งไม่ใช่ภาระหน้าที่ของตน เช่น เป็นภาระหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ นักวิชาการ เป็นต้น จึงทำให้ละเลยไม่สนใจที่จะทำวิจัย

6. งานวิจัยเป็นงานที่ใช้ความอดทนสูง เนื่องจากงานวิจัยในชั้นเรียนบางเรื่องต้องอาศัยเวลาในการรอคอยคำตอบ ดังนั้นหากครูใจร้อนต้องการคำตอบเร็วหรือด่วนสรุปผลก็จะทำให้ได้การวิจัยที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

7. ธรรมชาติของงานวิจัยถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขที่มีเรื่องของคุณธรรม เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยการทำงาน ทำให้ในการทดลองต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอาจทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากสิ่งที่ทดลองก็ยังไม่ได้มีการตรวจสอบยืนยันในผลที่เกิดขึ้นว่า จะนำไปในทิศทางใด

8. การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยที่กำหนดขอบเขตของการศึกษาประชากร เป้าหมายที่เป็นผู้เรียนในความรับผิดชอบของครูในบริบทหรือสถานการณ์ที่จำกัดในชั้นเรียนเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นจึงต้องพัฒนาคำตอบหรือข้อคำตอบหรือข้อความรู้ให้ถูกต้องและเป็นสากลต่อไป

สรุป สภาพปัญหาการทำวิจัยนั้นประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน แต่มีปัจจัยหลักที่พอจะสรุปได้คือ ด้านครูผู้วิจัย ขาดความรู้หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านผู้บริหาร ที่ไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัย จึงไม่ส่งเสริมการแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยการทำวิจัยและด้านแหล่งสนับสนุนอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นแหล่งสนับสนุนด้านความรู้ ที่ปรึกษางานวิจัย ด้านวัสดุอุปกรณ์รวมถึงแหล่งทุนอุดหนุนการทำวิจัย ดังนั้นการที่จะพัฒนาบทบาทครูไปสู่การเป็นครูนักวิจัยนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระตุ้นปัจจัยด้านต่างๆ ที่มีผลโดยตรงในการขับเคลื่อนการทำวิจัยของครูเพื่อก้าวสู่โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งรายละเอียดของปัจจัยดังกล่าวนี้จะกล่าวต่อไป

ปัจจัยที่เอื้อต่อการวิจัย

นโยบายและการสนับสนุนการวิจัย

สุภางค์ จันทวานิช (2538 : 27) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับหน่วยงานวิจัย ในแง่นี้มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างของหน่วยงาน หน่วยงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีโครงสร้างที่ให้อุปกรณ์ป้อนเข้า (Input) ในแง่ต่างๆ คือมีศูนย์ข้อมูลพื้นฐานที่ดีพร้อม จะหยิบข้อมูลมาใช้ได้ มีเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับการทำวิจัยแต่ละเรื่อง มีคณะวิจัยที่ได้รับการอบรมแล้ว ระบบบริหารของหน่วยงาน ประกอบด้วยมีการจัดหาและกระจายของบุคลากร ความสามารถ ตลอดจนทรัพยากรต่างๆ สำหรับการวิจัยอย่างเหมาะสม การแบ่งแรงงานและความ

รับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีช่องทางหรือเครือข่ายสำหรับเผยแพร่และติดต่องานวิจัย

ศุภโชค ปิยะสันต์ (2539 : 26) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเกื้อกูลงานวิจัย ในการทำวิจัยของครูนั้นประกอบด้วย ผู้วิจัย ระบบการบริหารและโครงสร้างของหน่วยงาน บุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง วัสดุอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกต่างๆ เงินทุนในการดำเนินงาน แหล่งค้นคว้าที่ปรึกษา ในการดำเนินการวิจัยเอกสารตำราและอุปสรรคสำหรับการไม่ทำวิจัย พบว่าบุคลากรขาดความรู้ด้านการวิจัย บุคลากรที่มีความรู้ด้านการวิจัยไม่กล้าทำวิจัยมองตนเองว่าไม่มีความสามารถ ไม่มีเวลา เนื่องจากงานในหน้าที่เป็นงานที่ปฏิบัติต่อเนื่องเต็มเวลา ไม่เห็นคุณค่าประโยชน์ของการทำวิจัย จึงขาดความสนใจที่จะทำ ขาดการสนับสนุนด้านทุนและได้รับค่าตอบแทนน้อย ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุในการดำเนินการวิจัย ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีอุปสรรคในการเสนอขออนุมัติ

วัลลภ กันทรพิชัย (2541: 54 -55) มีความเห็นสรุปได้ว่า ผู้บริหารกับการวิจัยในสถานศึกษาควรมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่งเพราะการวิจัยเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จตามเจือใจ ดังนั้นผู้บริหารควรมีบทบาทในการส่งเสริมการทำวิจัยในสถานศึกษา ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยเพื่อพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบและนำผลการวิจัยไปใช้จริงหรือไม่ก็พยายามศึกษาผลงานวิจัยที่เขาทำอยู่แล้วนำมาใช้ในงานของตนเพื่อส่งเสริมประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรกระตุ้นชี้แนะทางเพิ่มเติมความรู้ความสามารถด้านการวิจัยให้ด้วยวิธีการต่างๆ ติดตามแสดงความสนใจตลอดจนรับทราบผลวิจัย หรือผลการศึกษางานวิจัยของครู

2. ผู้บริหารควรลงมือทำวิจัยหรือริเริ่มให้มีการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนางานหรือสถานศึกษาซึ่งหมายถึงงานภาพรวมงานเชิงบริหารหรืองานอื่นๆที่ผู้บริหารต้องดูแลผู้บริหารอาจลงมือทำเองในฐานะผู้วิจัยหรือตั้งคณะทำงานขึ้น โดยผู้บริหารเป็นผู้ร่วมคิดและตัดสินใจ คณะทำงานเป็นผู้ลงมือทำแต่ผู้บริหารต้องรับรู้ผลวิจัย และเป็นผู้นำผลวิจัยไปใช้ โดยตรงหรือส่งให้ผู้ร่วมงานใช้ รวมทั้งผู้บริหารควรวางแผนและดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้ผลวิจัยของตนเองและของผู้อื่นเป็นฐานด้วย

สุวิมล ว่องวานิช (2543: 41) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารต่อการวิจัยในชั้นเรียนว่าต้องมีการสำรวจและจัดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ เทคนิคการพัฒนาการเรียนรู้อันทำให้มีความหลากหลาย แต่ที่ผ่านมาไม่มีการจัดระบบฐานข้อมูลหรือเผยแพร่เทคนิคดังกล่าวอย่างจริงจัง การจัดระบบข้อมูลเพื่อรวบรวมตัวอย่างเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ๆ จะ

เป็นการขยายความคิดและเปิดโลกทัศน์ให้กับครู ให้ครูได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ด้วยการขยายความคิดต่อจากผู้อื่นที่คิดไว้แล้ว

ผู้บริหารที่มีบทบาทอย่างมากในการนำผลการวิจัยไปใช้ควรดำเนินการดังนี้

1. กระตุ้นให้ครูพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้วิจัยเป็นฐาน
2. ส่งเสริมให้ครูค้นหาความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เช่น การศึกษาเอกสารทางวิชาการ การสนทนากับผู้รู้ ฯลฯ

3. จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เรื่องการวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู

5. นำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

วีรพล ฉลาดเยี่ยม (2544) ปักจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน มีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ แหล่งค้นคว้า และเครื่องอำนวยความสะดวกได้แก่ เอกสาร ตำรา วารสาร รายงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้เอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องคำนวณ เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านงบประมาณ การทำวิจัยย่อมมีค่าใช้จ่ายสูง ดังนั้น เงินทุนอุดหนุนการวิจัยจึงเป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยหรือหน่วยงานต้นสังกัดต้องมีความสามารถในการแสวงหา

ธีระ รุณเจริญ (2550: 337) กล่าวว่า นโยบายการให้โรงเรียนดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน เป็นเรื่องใหม่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรอื่นจำเป็นต้องให้ความสนใจและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการวิจัยเพื่อทำให้ นโยบายมีความสำเร็จนำไปสู่ภารกิจของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหาร สถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำที่มีความสำคัญต่อโรงเรียนย่อมมีบทบาทในการวิจัย ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศในโรงเรียนโดย กำหนดให้การวิจัยเป็นนโยบายที่สำคัญอย่างหนึ่งของ โรงเรียนจัดนิทรรศการวิจัยของครูและนักเรียน

2. จัดให้มีหน่วยงานและคณะกรรมการวิจัยประจำโรงเรียน

3. จัดหาทุนการวิจัย โดยการจัดงบประมาณประจำปีและแสวงหาแหล่งทุนต่างๆ มาใช้

4. จัดการฝึกอบรมการวิจัยให้แก่ครู เพื่อนำไปใช้วิจัยในชั้นเรียนได้ดียิ่งขึ้น

5. ส่งบุคลากรเข้าร่วมศึกษาอบรมการวิจัยเท่าที่โอกาสอำนวยและให้นำมาเสนอเผยแพร่แก่บุคคลอื่น

6. จัดดำเนินการวิจัย โดยตนเองอย่างน้อยเข้าร่วมเป็นผู้วิจัยในโครงการวิจัยต่างๆ

7. ให้รางวัลในรูปแบบต่างๆแก่ครูและนักเรียนที่มีผลงานวิจัย

ศุมาลี ภูษาดุเพชร (2547: บทคัดย่อ) กล่าวว่านโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการวิจัยของครู

นวลอนงค์ คำนันต์ (2552) พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อผลิตภาพการวิจัย ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานของหน่วยงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน แหล่งค้นคว้าข้อมูลในการวิจัย เงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย ผลตอบแทนที่จะได้รับการจากการวิจัย

จากปัจจัยเอื้อต่อการทำวิจัย แนวทางการส่งเสริมตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสรุปปัจจัยด้านต่างๆ ที่เอื้อต่อการวิจัยของครูได้ดังนี้

1. นโยบายและการสนับสนุนการวิจัยซึ่งได้แก่ นโยบายความพร้อมในการสนับสนุนและน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานระดับชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด จนกระทั่งลงไปสู่ระดับโรงเรียน

2. ความรู้ด้านการวิจัยของครูได้แก่ ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาและระเบียบวิธีวิจัย เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัย มีความเป็นนักวิชาการใฝ่พัฒนา สนใจ มีแรงจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง มีความพร้อมด้านสถานภาพส่วนตัว เช่น อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้อต่อการทำวิจัย มีความพร้อมทางเศรษฐกิจ

3. แหล่งค้นคว้าข้อมูล แหล่งค้นคว้าข้อมูลทั้งในและนอกบริเวณ โรงเรียน ตลอดจนที่ปรึกษาทางด้านการวิจัย

4. เวลาสำหรับการวิจัย

5. ผลตอบแทนที่ได้รับการจากการวิจัย การได้รับการตอบแทนจากผู้บริหาร เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับรางวัลจากผลงานวิจัยดีเด่น การส่งเสริมเป็นครูผู้นำทางการวิจัย ตลอดจนการนำผลงานวิจัยไปใช้เลื่อนวิทยฐานะ

6. บรรยากาศการวิจัย บรรยากาศทางวิชาการที่สนับสนุนให้ทำวิจัย ผู้บริหารให้การสนับสนุน ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและมีความต้องการใช้งานวิจัย

ความรู้ด้านการวิจัยของครู

ความรู้ความสามารถและทักษะในการวิจัยนั้นนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งปัจจัยหนึ่งต่อการทำวิจัยของครู ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นและอธิบายถึงปัจจัยด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการวิจัยที่มีผลต่อปริมาณงานวิจัย อาทิ ความรู้ความสามารถและทักษะการวิจัยนั้น นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งปัจจัยหนึ่งต่อการทำวิจัยของครู National Committee on

Secondary Education ของอเมริกา อ้างถึงใน อมรนาวารวงศ์ (2538 : 24 – 25) ได้กำหนดคุณลักษณะของนักวิจัยไว้ว่า นักวิจัยที่ดีต้องมีความสามารถวิเคราะห์ข้อมูล คือสามารถคัดเลือกข้อมูลที่ต้องการได้เหมาะสม รวดเร็วและถูกต้องมีความสามารถในการสังเคราะห์ สรุปความคิดให้เป็นข้อยุติและนำไปใช้อ้างอิงได้อย่างกว้างขวาง มีความสามารถตรวจสอบวิพากษ์วิจารณ์และคาดคะเนได้ดี ทำงานอย่างเป็นระบบและวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและที่สำคัญคือมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ได้แก่แบบแผนการวิจัย เครื่องที่ใช้ในการวิจัย วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติวิเคราะห์ นอกจากนี้แล้วยังต้องมีความรู้ในศาสตร์ที่จะทำวิจัย และศุภางค์ จันทวานิช (2538 : 25-27) ศุภโชค ปิยะสันต์ (2539 : 64) กล่าวว่านักวิจัยจะต้องมีความรอบรู้ในสังคมบางด้าน ความรอบรู้ในเชิงทฤษฎีการวิจัย ความรอบรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ความสามารถในการเชิงวิเคราะห์วิจัย และความสามารถในการถ่ายทอดผลการวิจัย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กานดา พูนลาภทวี (2524, อ้างถึงในศุภโชค ปิยะสันต์, 2539 :19) เกี่ยวกับสมรรถภาพที่พึงปรารถนาของนักวิจัยการศึกษาพบว่านักวิจัยต้องมีความรู้ 2 ประการประการแรกคือ ความรู้ความสามารถในเนื้อหาสาระที่จะวิจัย มีสามารถทำความเข้าใจในปัญหาหรือเรื่องราวที่ต้องการวิจัย รวมทั้งมีความรู้ความสามารถในการใช้สารสนเทศ ห้องสมุด และประการที่สอง ผู้วิจัยต้องมีความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย ศรีเวียง เชียงแรง (2546) ทำการวิจัยและพบว่าความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อปริมาณงานวิจัย

ปัจจัยด้านภาระงานและเวลา

เวลาที่ใช้ในการวิจัยในการทำวิจัยเรื่องหนึ่งๆนั้น เวลาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความจำเป็นและเอื้อให้เกิดการทำวิจัยขึ้น ผลการศึกษาของนักการศึกษาหลายท่าน ประภัศสร วงษ์ดี, 2540: ศุภโชค ปิยะสันต์, 2539: เขียวภา เจริญบุญ, 2538: วันทนา ชูช่วย, 2533 : พีรวัฒน์ วงษ์พรม, 2533 (อ้างถึงใน วรรณมา เต็มขจรเกียรติ, 2543 : 3) นวลอนงค์ กำนันต์ (2552) จุมพล สวัสดิยากร (2520 : 16 – 25) วิรุพห์ นิลโมจน์ (2527 : 79) พบว่าเวลาเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยของครู เช่นเดียวกับจุมพล สวัสดิยากร, 2520 : วิรุพห์ นิลโมจน์, 2527 : อสัมภินภงศ์ ฉัตราคม, 2529 : สมใจ จิตพิทักษ์, 2532 อ้างถึงใน ศรีเวียง เชียงแรง, 2546 : 17) กล่าวว่าเวลาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความจำเป็นและเอื้อให้เกิดการทำวิจัยขึ้น และไพโรจน์ แสงจันทร์ (2527, อ้างถึงใน อมรนาวารวงศ์, 2538 : 73) กล่าวว่าสภาพการทำวิจัยและความต้องการการทำงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง มีเวลาเป็นองค์ประกอบมากที่สุดและความต้องการมากที่สุดเร่งด่วนในการทำงานวิจัยคือ เวลาที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้ภาระงานที่รับผิดชอบเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยปฏิบัติการใน

ชั้นเรียนของครู (ประภารัต มีเหลือ, 2540 : ศุภโชค ปิยะสันต์, 2539 : วันทนา ชูช่วย, 2533 : พิรวัดน์ วงศ์พรหม, 2533 อ้างถึงใน วรรณภา เดือนขจรเกียรติ, 2543 : 3)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทของการวิจัย (Research context)

ปัจจัยส่วนนี้เป็นนามธรรมและทำให้ตัดสินใจได้ไม่ง่ายว่า มีอยู่สมบูรณ์มากน้อยเพียงใดในสังคมเรา แต่ปัจจัยด้านนี้มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อคุณภาพการวิจัย ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ แบบแผนการแสวงหาความจริงที่มีมาแต่โบราณ ความใจกว้าง การยอมรับฟังคำติชมและการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมต่อการศึกษา ความต้องการงานวิจัย ผลตอบแทนที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาการ การได้รับการยอมรับจากสังคมรวมทั้งความเต็มใจที่จะได้แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะหน่วยงานราชการหรือหน่วยปฏิบัติอื่นใดกับหน่วยงานวิจัย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทของการทำงานวิจัย เช่น บรรยากาศทางวิชาการสนับสนุนให้ทำวิจัย ผู้บริหารให้การสนับสนุน ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และมีความต้องการการใช้งานวิจัย

ทิสนา แคมมณี (2552 : 469 – 470) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการวิจัยดังนี้

1. รัฐควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการวิจัยทางการศึกษาโดยตรง ที่ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยทางการศึกษาในทุกระดับการศึกษา ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา รวมทั้งในทุกระบบการศึกษา ได้แก่ การศึกษาในระบบและนอกระบบและส่งเสริมการวิจัยในทุกสาขาวิชาทางการศึกษาด้วย
2. ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนนักวิจัยมือใหม่ ให้เป็นนักวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อเป็นผู้นำไป
3. ควรมีการส่งเสริมการผลิตนักวิจัยในทุกสาขาวิชาให้เพิ่มขึ้นอย่างพอเพียง
4. ควรมีการระดมทุนวิจัยจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การระหว่างประเทศให้มากขึ้น เพื่อให้เพียงพอต่อการผลิตนักวิจัย และการสนับสนุนการวิจัยในทุกสาขาวิชา
5. ควรมีการส่งเสริมการวิจัยระหว่างชาติ เช่น ทำวิจัยร่วมกับองค์การระหว่างประเทศ อาทิ องค์การ UNESCO องค์การ IEA เป็นต้น และการจัดประชุมปฏิบัติการและการสัมมนาในระดับภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก รวมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนนักวิจัยระหว่างประเทศด้วย
6. ควรมีการสร้างและส่งเสริมนักวิจัยมืออาชีพระดับหัวหน้าโครงการวิจัยให้มากขึ้น

7. ควรมีกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนา นักวิจัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้นักวิจัย มีความรู้และความชำนาญเกี่ยวกับการทำวิจัยมากขึ้น

8. ควรมีการแสวงหารูปแบบการทำงาน/ประสานงาน/สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง สถาบันกับสถาบัน สถาบันกับนักวิจัยและนักวิจัยกับนักวิจัย เป็นต้น

9. ควรมีการจัดระบบติดตามงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ

10. ควรมีการจัดระบบให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือแก่นักวิจัยและช่วยแก้ปัญหา ต่างๆในการวิจัย

11. ควรมีระบบการประกันคุณภาพการทำงานวิจัย การกำหนดเกณฑ์และการ ประเมินงานวิจัย

12. ควรมีการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยด้วยวิธีต่างๆ เช่น การจัดพิมพ์รายงาน การวิจัยการประชุมแบบซิมโปเซียม การจัดสัมมนา รวมทั้งจัดตั้งศูนย์เครือข่ายข้อมูลงานวิจัย เพื่อรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลงานวิจัยทั้งระดับประเทศและระดับนานาชาติ

13. ควรจัดตั้งหน่วยประสานงานวิจัยระดับชาติเพื่อทำหน้าที่ประสานงานการวิจัย ทางการศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชนในท้องถิ่นทั่วประเทศ

14. ควรมีการสนับสนุนทุนในการเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อช่วยให้มีการนำ ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์กว้างขวางขึ้น

ทิสนา แจมมณี (2552: 469) ได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันผลิตครู และ หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาครู ดังต่อไปนี้

1. สถาบันผลิตครูควรฝึกให้นิสิตนักศึกษาครู สามารถกระทำตามที่ได้มีการ ปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายสาระและวิธีสอนของตนให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์

2. หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครู และหน่วยงานหรือโรงเรียนที่ครูสังกัดอยู่ ควรให้การสนับสนุนครู ในการศึกษา วิจัย ทดลอง พิสูจน์ ทดสอบ ความคิดความเชื่อต่างๆ เพื่อให้ ครูได้ศึกษาผลของการกระทำ อันจะเป็นแรงเสริมทางบวกหรือทางลบต่อการเชื่อถือหรือ ปรับเปลี่ยนความเชื่อของตน

3. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูและหน่วยงาน หรือโรงเรียนที่ครูสังกัด อยู่ควรให้การสนับสนุนปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามความคิด ความเชื่อที่ครูเลือกสรร เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติตามแนวคิดนั้นได้อย่างจริงจังและเต็มที่

4. หน่วยงานหรือโรงเรียนที่ครูสังกัดอยู่ ควรจัดระบบนิเทศภายในที่มี ประสิทธิภาพเพื่อช่วยเหลือครูในการสอนและการศึกษาทดลองต่างๆ รวมทั้งเปิด โอกาสให้ครู ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ๆ ด้วย

จากที่ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของปัจจัยที่เอื้อต่อการวิจัย หมายถึง นโยบายและการบริหารงานวิจัยของผู้บริหารทั้งในระดับโรงเรียนและต้นสังกัด ความรู้ด้านการวิจัยของครู แหล่งค้นคว้าข้อมูล งบประมาณด้านการวิจัย ทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการวิจัย เวลาสำหรับการวิจัย ผลตอบแทนที่ได้รับจากการวิจัย และบรรยากาศการวิจัย

แนวทางการพัฒนาทักษะการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

1. การฝึกอบรม (training)

Rutkowski (1996) กล่าวว่าการศึกษาสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) งานวิจัยที่ยึดตามแบบแผนวิจัย (formal research) การทำวิจัยแบบนี้ผู้วิจัยต้องได้รับการฝึกอบรมพัฒนาเกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบเข้ม 2) งานวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยแบบง่ายๆ ไม่ยึดแบบแผนวิจัย (casual research) งานวิจัยแบบนี้ใช้สามัญสำนึกของผู้วิจัยในการกำหนดปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) งานวิจัยที่ใช้วิธีการปฏิบัติการ (action research) เป็นงานวิจัยที่อยู่ระหว่างงานวิจัยแบบแรกกับแบบที่สอง คือมีการทำวิจัยตามแบบแผนวิจัยแต่ไม่เข้มมากเหมือนแบบแรก และไม่อ่อนมากเหมือนแบบที่สอง วิธีการออกแบบการวิจัยปฏิบัติการจึงไม่ซับซ้อน หรือเข้มงวดตามแบบแผนการวิจัยมากเกินไป นักวิจัยที่ทำวิจัยนี้ต้องได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยบ้างแม้จะไม่เข้มข้นเท่านักวิจัยกลุ่มแรก ดังนั้นการอบรมให้ความรู้กับครูที่ต้องการทำวิจัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และพัฒนาให้เกิดทักษะในการทำวิจัยเป็น แต่ก็ไม่จำเป็นต้องให้การอบรมที่เน้นแบบแผนการวิจัยที่ยึดกรอบหรือวิธีวิทยาที่สูงเกินไป เพราะไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับการวิจัยปฏิบัติการในห้องเรียน

2. การส่งเสริมการวิจัยแบบร่วมมือ (collaborative research)

Hafemik, J.J. ; Messerschmitt, D.S. และ Vandrick, S. (1970) ได้เสนอแนะว่าการวิจัยแบบร่วมมือกัน ทำได้ 2 แบบ คือ การร่วมมือแบบลำดับชั้น (hierarchical collaboration) และการร่วมมือแบบเท่าเทียมกัน (equal collaboration) ถ้าครูจะทำวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้แบบแรก ก็ควรเริ่มโดยอาศัยความร่วมมือกับนักวิชาการในมหาวิทยาลัย สำหรับแบบหลังเป็นการทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนในโรงเรียน โดยมีส่วนร่วมเท่าเทียมกัน คิดหาวิธีแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งจะใช้วิธีนี้ได้ครูและเพื่อนครูต้องมีความรู้ที่สามารถทำวิจัยได้ในระดับหนึ่ง

3. การสร้างเครือข่ายการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

Sebatane, E.M. (1994) ได้เสนอวิธีการพัฒนาการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยการเก็บข้อมูลต่างๆ จากประสบการณ์ของครู ไม่ว่าจะเป็นข้อค้นพบ ความประทับใจ ปัญหาที่พบ และแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังเล่าถึงการจัดทำวารสารครุนักวิจัย (Teacher - Researcher) ซึ่งเป็นแหล่งรวบรวมผลงานวิจัยของครู บันทึกประจำวันเกี่ยวกับกิจกรรมในชั้นเรียนของครู ประเด็นที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารมีมากมาย เช่น การสอนในวิชาต่างๆ ลักษณะของหัวข้อเฉพาะในวิชาต่างๆ วิธีการสอน ปัญหาเกี่ยวกับขนาดชั้นเรียน ปัญหาการเรียนของนักเรียน ปัญหาด้านภาษา ปัญหาด้านบุคลิกภาพของนักเรียน การอ่าน และการเขียน ปัญหาวินัย การบริหารจัดการในชั้นเรียน การวัดและประเมินผล แรงจูงใจ ทักษะคิดของนักเรียน การทำแผนการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียน สื่อการเรียนการสอน การสังเกตการสอน เป็นต้น วารสารและคู่มือต่างๆ ที่จัดทำขึ้นจะส่งไปยังหน่วยงานต่างๆ ให้ใช้ศึกษาและใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครู

4. ข้อเสนออื่นๆ

Johnson, M.J. และ Button, K. (1998) ได้เสนอผลการทดลองพัฒนาครูโดยการให้ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งปรากฏว่าประสบความสำเร็จด้วยดี นับเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพของครู และผลจากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูหลายประการ ได้แก่ ให้ครูศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้องให้ครูเริ่มตั้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวเองในการสอน จัดให้มีโครงการวิจัยปฏิบัติการที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นโครงการระยะยาว สนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงานระหว่างนักวิชาการในมหาวิทยาลัยกับครูในโรงเรียน และจัดหาวิธีการให้ครูที่ทำวิจัยได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนผลงานของตนเอง (สุวิมล ว่องวานิช, 2544 : 97 - 99)

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนั้นมีอยู่หลากหลาย และร่วมอยู่ในหลายยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขับเคลื่อนการศึกษาไทย นโยบายและองค์การที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยของครูได้แก่

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550
2. การปฏิรูปการศึกษา
3. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ นโยบายและ

แนวทางการวิจัยของชาติ ฉบับที่ 6 นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8

4. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2552-2559)
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.
6. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550 - 2554)
7. มาตรฐานวิชาชีพครู และการกำหนดมาตรฐานครูในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
8. การเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินวิทยฐานะของข้าราชการครู
9. มาตรฐานการศึกษาสำหรับการประเมินภายนอก (สมศ.) และการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) ซึ่งมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550

มาตรา 50 บุคคลย่อมมีเสรีภาพทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอนการวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการย่อมได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดต่อหน้าที่พลเมืองหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550: 15) มาตรา 80 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในศิลปะวิทยาการแขนงต่างๆ และเผยแพร่ข้อมูลผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากรัฐ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 : 23 - 24)

การปฏิรูปการศึกษาไทย

สาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาไทย พ.ศ. 2542 – 2545

1. เน้นการให้การศึกษาแก่ปวงชน ทั้งเด็ก เยาวชนและคนในวัยทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องมาแล้ว โดยเปลี่ยนรูปแบบการให้การศึกษาให้หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน

2. เพิ่มการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี และให้การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี โดยผู้เรียนไม่เสียค่าธรรมเนียมการศึกษา เพื่อให้สามารถเข้าสู่อาชีวศึกษาและอุดมศึกษาได้สะดวกขึ้นและมากขึ้น
3. เน้นให้ทุกภาคมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ไม่ว่าจะป็นองค์กรของรัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันต่างๆ เช่น สถาบันศาสนา สถานประกอบการ ครอบครัว ฯลฯ
4. มีระบบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษามีมาตรการที่หลากหลายในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ คุณภาพครู อาจารย์ คุณภาพด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
5. ปรับโครงสร้างการบริหารการศึกษา โดยให้มีองค์กรคณะบุคคล รวมทั้งผู้แทนประชาชนร่วมกำหนดนโยบายทางการศึกษา การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาลงไปที่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
6. ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นที่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ตลอดชีวิต เรียนเป็น คิดเป็น ทำเป็น คิดดี ทำดี อยู่ร่วมกับผู้อื่นและสามารถไปสู่จุดมุ่งหมายของชีวิตได้

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) รัฐบาลจะมุ่งเน้นคนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษามีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในด้านการใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : คำนำ)

ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ เป็นผู้ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีใจรักมาเป็นครู มีปริมาณที่เพียงพอ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 41) โดยการพัฒนาครู คณาจารย์โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 20)

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการวิจัยในภาพรวมของประเทศ คือ ประเทศไทยมีการวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาที่สมดุลยั่งยืน โดยมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศให้สูงขึ้น การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาสังคม พัฒนาด้านวิทยาการทรัพยากรบุคคล และการบริหารจัดการความรู้ ผลงานวิจัย ทรัพยากรและภูมิปัญญาของประเทศ ส่งการใช้ประโยชน์ด้วยยุทธวิธีที่เหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรและเครือข่ายวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

นโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2545 - 2549)

แผนการวิจัยที่จัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาการวิจัยแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2507) โดยที่ผ่านมากลางคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ จัดทำมาแล้ว 5 ฉบับ (ภาคผนวก ข) ซึ่งทุกแผนมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในแต่ละฉบับ สำหรับนโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติฉบับที่ 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และการพึ่งตนเองได้ของประเทศไทย เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันบนเวทีโลก เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง และเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการพัฒนาประเทศในระยะยาว สำหรับการบริหารงานวิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นชุดโครงการวิจัยแห่งชาติ (National research programs) เพื่อนำไปใช้ได้จริงในระยะสั้นและระยะยาว และการวิจัยประยุกต์ที่ทำได้เพื่อแก้ไขปัญหาของประเทศ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และการวิจัยพื้นฐานที่จะสร้างองค์ความรู้เพื่อให้อำนาจทันสังคมโลก ที่มุ่งสร้างสังคมองค์ความรู้ (Knowledge based society) โดยกำหนดการสนับสนุนการวิจัยทั้งสามประเภทนี้ในสัดส่วนชุดโครงการวิจัยแห่งชาติต่อการวิจัยประยุกต์ต่อการวิจัยพื้นฐาน เป็น 50 : 20 : 30 โดยมีการสร้างหน่วยงานการวิจัยและระบบบริหารงานวิจัย เพื่อดำเนินการวิจัยทุกประเภทและมีรูปแบบการบริหารในลักษณะเครือข่ายการวิจัย โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนภาคประชาชนในการกำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยและการดำเนินการวิจัยและ ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย กรอบแนวคิดการบริหารงานวิจัยดังกล่าวได้ดำเนินการปฏิบัติตามแนวทาง 9 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การปรับความเชื่อมโยงของหน่วยงานในระบบ จตุภาคีการวิจัย ได้แก่

1. รัฐ ประกอบด้วย คณะรัฐมนตรีและสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติ ชี้แจงและชักชวนให้ 3 ภาคี นำนโยบาย และแนวทางการวิจัยไปปฏิบัติ ติดตามและประเมินผลการวิจัยและสื่อสารชี้แจงผลการวิจัยต่อสังคม

2. ผู้สนับสนุนการวิจัย ประกอบด้วย สำนักงานงบประมาณ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ สมาคมและมูลนิธิต่างๆ มีหน้าที่วิเคราะห์ ตรวจสอบและคัดเลือกชุดโครงการวิจัยที่ควรสนับสนุนตามนโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัย ระดมทุนวิจัยให้เพียงพอกับความต้องการ ส่งเสริมภาคธุรกิจเอกชนร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการวิจัยในภาคธุรกิจเอกชน และทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการบริหารงานวิจัย

3. ผู้ทำการวิจัย ประกอบด้วย หน่วยงานวิจัยต่างๆ ของรัฐ รั่ววิสาหกิจ สถาบันอุดมศึกษา และศูนย์วิจัยเอกชน มีหน้าที่นำเสนอโครงการ ดำเนินการวิจัย จัดให้มีระบบบริหารและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัยและรายงานผลการวิจัยและค่าใช้จ่ายต่อผู้สนับสนุนการวิจัยตามกำหนดเวลา

4. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย ประชาชน ธุรกิจเอกชน และหน่วยงานต่างๆ ของรัฐที่ต้องการใช้ผลงานวิจัย หรือได้รับผลกระทบจากการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัย มีหน้าที่กำหนดลักษณะของผลงานวิจัยที่ต้องการใช้ ใช้ผลงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ แจ้งผลการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์ และเสนอความต้องการผลงานวิจัยของรัฐในการปรับนโยบายเป็นระยะ

แนวทางที่ 2 การปรับนโยบายการวิจัยตามความต้องการของสังคม สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการศึกษารวบรวมและติดตามการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่มีผลกระทบต่อแนวทางการวิจัยอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งข้อมูลและผลการจัดการศึกษาได้นำมาจัดเป็นฐานข้อมูลที่น่าไปใช้ประโยชน์

แนวทางที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมการใช้ผลงานวิจัยในการแก้ปัญหา รัฐต้องออกกฎระเบียบในการจัดซื้อจัดจ้างที่ส่งเสริมการใช้ผลงานวิจัยในประเทศให้มากขึ้น สนับสนุนให้ธุรกิจเอกชนสามารถแข่งขันด้านคุณภาพสินค้าและบริการ ซึ่งต้องอาศัยการวิจัยและพัฒนามากขึ้น

แนวทางที่ 4 การพัฒนาอาชีพนักวิจัย รัฐต้องสร้าง อาชีพนักวิจัยให้เป็นที่ยอมรับ ได้รับค่าตอบแทนดีและมีการพัฒนาตนเอง โดยออกกฎระเบียบให้ข้าราชการที่เป็นนักวิจัยมีสิทธิเป็นเจ้าของผลงานวิจัยที่ตนทำขึ้นเอง และมุ่งผลลัพธ์เป็นรูปธรรม เอื้อสิทธิประโยชน์ด้านภาษีให้เอกชนที่จ้างนักวิจัยไปช่วยพัฒนาสินค้าและบริการให้แข่งขันได้ในตลาดโลก ส่งเสริมให้มีการจ้างนักวิจัยเข้าร่วมในโครงการขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้คนรุ่นใหม่อยากเป็นนักวิจัย

แนวทางที่ 5 การติดตามประเมินผลการวิจัย ทุกภาคีควรจัดให้มีการประเมินผลการวิจัยทุกปี เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ และเพื่อใช้ปรับนโยบายแนวทางและวิธีการบริหารงานวิจัย

แนวทางที่ 6 การร่วมมือกับต่างประเทศด้านการวิจัย รัฐควรส่งเสริมให้มีการร่วมมือทางการวิจัยในลักษณะโครงการร่วมกับสถาบันวิจัยในต่างประเทศ สถาบันวิจัยนานาชาติ และองค์การระหว่างประเทศทั้งในรูปพหุภาคีและทวิภาคี

แนวทางที่ 7 การบริหารงบประมาณการวิจัย มีการกำหนดสัดส่วนการวิจัยของชุดโครงการวิจัยแห่งชาติ การวิจัยประยุกต์และการวิจัยพื้นฐาน ในสัดส่วน 50 : 20 : 30 โดยสำนักงานงบประมาณจัดให้งบประมาณการวิจัยเป็นงบประมาณผูกพันไม่น้อยกว่า 3 ปี

แนวทางที่ 8 การพัฒนาวิจัยในภาคธุรกิจเอกชน รัฐควรจัดแนวทางการพัฒนาในภาคธุรกิจเอกชนให้เป็นทางเลือกเพิ่มเติม โดยสนับสนุนการวิจัยร่วมไตรภาคีระหว่างรัฐ-เอกชน-มหาวิทยาลัย โดยหน่วยงานสนับสนุนการวิจัยมุ่งให้ทุนการวิจัยสนับสนุนมหาวิทยาลัยได้ทำวิจัยตามโจทย์ที่ภาคธุรกิจเอกชนตั้งขึ้นและควรให้แนวทางแก่นักวิจัยของหน่วยงานภาครัฐ และมหาวิทยาลัยสามารถใช้เวลาไม่เกินร้อยละ 30 ทำวิจัยให้แก่ภาคธุรกิจเอกชน โดยภาคธุรกิจเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย หรือรัฐอาจจ้างนักวิจัยให้ไปทำวิจัยให้แก่ภาคธุรกิจโดยตรง

แนวทางที่ 9 การนำนโยบายวิจัยสู่การปฏิบัติ

นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555 - 2559)

นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 ได้กล่าวถึงกระบวนการเพื่อพัฒนาการวิจัยของชาติไว้ดังรายละเอียด

1. เน้นการบูรณาการด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ สามารถเชื่อมโยงกับแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ความต่อเนื่องของนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ (พ.ศ.2551 - 2554) การปฏิรูประบบการวิจัยของประเทศรวมทั้งนโยบายและแนวทางการวิจัยของสภากาการวิจัยแห่งชาติ ระยะยาว พ.ศ. 2553 - 2572 โดยการวิจัยจะตอบสนองความต้องการของชุมชนและปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนเพื่อการพัฒนาประเทศ พร้อมกับดำเนินการควบคู่กับการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ อันเป็นรากฐานอันสำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน ทั้งนี้มุ่งให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ทั้งจากหน่วยงานที่มีภารกิจประจำตามหน้าที่ (Function) ภารกิจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของชาติหรือรัฐบาล (Agenda) และภารกิจในพื้นที่ (Area) ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานวิจัยและการบริหารงบประมาณเพื่อการพัฒนาภูมิภาคต่างๆ อันจะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม

2. ให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ตลอดจนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมกันเสนอแนะปฏิบัติและติดตามผล เพื่อให้เกิดการพัฒนางานวิจัยในทุกภาคส่วนและทุกระดับของประเทศ อีกทั้ง

เพื่อส่งเสริมให้เกิดงานวิจัยที่มีการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น และตอบสนองการพัฒนาประเทศมากขึ้น

3. เน้นงานวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัย ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2555 - 2559) ซึ่งมีการกำหนดกลยุทธ์การวิจัยที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศบนพื้นฐานปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง โดยมีจุดเน้นที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงและภาวะความเสี่ยงในเชิงเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยให้สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสาธารณสุขในระดับชุมชนและระดับประเทศ ตลอดจนเชื่อมโยงสู่การนำผลการวิจัยไปสู่การลงทุนในเชิงพาณิชย์มากยิ่งขึ้น

4. จัดสรรงบประมาณการวิจัยให้กระจายไปยังหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งในภูมิภาค โดยมีกระบวนการบริหารจัดการงบประมาณเพื่อการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ และมีกลไกกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานวิจัยในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อันจะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาศูนย์กลางการวิจัยเฉพาะทางและการพัฒนาบุคลากรการวิจัยร่วมกัน

5. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ (พ.ศ.2555 - 2559) อย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพโดยมีการดำเนินการวิจัยและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ โดยกำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผลการวิจัย รวมทั้งติดตามผลการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการวิจัยให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

6. ให้นำนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2555 - 2559) เป็นพื้นฐานเชิงนโยบายที่เชื่อมโยงกับการปฏิรูประบบวิจัยของประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของหน่วยงานต่างรวมทั้งนโยบายการวิจัยของชาติระยะยาว (พ.ศ. 2553 - 2572) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานวิจัยที่มีสมดุลและยั่งยืนของประเทศ

วิสัยทัศน์การวิจัยของชาติ คือประเทศไทยมีและใช้งานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ส่วนพันธกิจการวิจัยของชาติ คือ พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศไทยให้สูงขึ้นและสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่า สามารถประยุกต์และพัฒนาวิทยาการที่เหมาะสมและแพร่หลาย รวมทั้งให้เกิดการเรียนรู้และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณสุข ตลอดจนเกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิต โดยใช้ทรัพยากรและเครือข่ายการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์การวิจัย มุ่งเน้น การสร้างศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาทางสังคม เพื่อพัฒนาคูณภาพการศึกษา ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง วัฒนธรรม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต สวัสดิการเพื่อความมั่นคงของชีวิต ตลอดจนการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การสร้าง

ความเข้มแข็งและการสร้างภูมิคุ้มกันของท้องถิ่นและสังคม รวมทั้งการเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาความยากจน นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้สูงอายุและการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ โดยในระดับภูมิภาคอาจมุ่งเน้นในประเด็นสำคัญที่มีความจำเป็นต้องการผลงานวิจัยในพื้นที่ด้วย

กลยุทธ์การวิจัย เน้นการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระบบสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตในแต่ละท้องถิ่นด้วยการพัฒนาคน เด็ก และเยาวชน ประกอบด้วย 6 แผนงานวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา
2. การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสมกับท้องถิ่น
3. การวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการกับวิถีชีวิต อัตลักษณ์ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความต้องการของท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่ เพื่อพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ
4. การวิจัยเกี่ยวกับกระบวนกรเรียนรู้ด้วยตนเอง
5. การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กที่มีความสามารถพิเศษ
6. การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความมั่นคงทางอารมณ์ รวมทั้งความสามารถในการบริโภคสื่อและข่าวสารอย่างชาญฉลาด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542: 8 - 9, 19) กล่าวถึงภาระหน้าที่ของครูที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของครูดังนี้

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 24(5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา

มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา การผลิตและพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา รวมทั้งติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย

มาตรา 69 รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนส่งเสริม และประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2552-2559)

แนวนโยบาย เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายภูมิปัญญา และการเรียนรู้ ประวัติศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม พลศึกษา กีฬา เป็นวิถีชีวิตอย่างมีคุณภาพและตลอดชีวิตรอบการดำเนินงาน

1. ส่งเสริมการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ ทั้งจากภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่เดิมและฐานความรู้นวัตกรรมต่างๆ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงและเศรษฐกิจสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย และบุคลากรวิชาชีพทางการวิจัยที่มีคุณภาพมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถทำวิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา รวมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการวิจัย

นโยบายและแนวทางการวิจัยทางการศึกษาและวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2540 - 2544 และมาตรการต่างๆ โดยสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 20 - 23)

1. นโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำวิจัย

เร่งรัดให้มีการพัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพขององค์กร และระบบการส่งเสริมและประสานงานวิจัยรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานและสถานศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทำการวิจัยให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการวิจัยของชาติ แผนพัฒนาการศึกษาชาติฉบับที่ 8 (2540 - 2544) นโยบายของ

กระทรวงศึกษาธิการและนโยบายของรัฐบาล โดยเน้นการวิจัยเพื่อการนำไปสู่การพัฒนาคนในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา

2. เป้าหมาย

1) เพื่อให้มีบรรยากาศด้านการวิจัยและทางวิชาการให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับกระทรวง เขตการศึกษา จังหวัด และอำเภอและระดับโรงเรียน เพื่อจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษาสนใจการทำวิจัย

2) ให้มีการสนับสนุนการดำเนินการวิจัยในหน่วยงานและสถานศึกษา การให้ทุนอุดหนุนการวิจัยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้สามารถทำการวิจัยได้อย่างหลากหลายและบริการได้ทั่วถึงระดับโรงเรียน เพื่อให้ผลงานวิจัยมีคุณภาพนำไปใช้ประโยชน์ได้

3) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ด้านการวิจัยระหว่างบุคคลกับบุคคล หน่วยงานกับหน่วยงาน และระหว่างบุคคลกับหน่วยงานให้เชื่อมโยงกันได้ ทั้งในด้านข้อมูล ข่าวสาร ด้านการดำเนินการวิจัย การให้คำปรึกษาด้านการวิจัย และให้ความร่วมมือทำวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้การช่วยเหลือเกื้อกูลรวมทั้งใช้ทรัพยากรร่วมกันได้

3. มาตรการ

1) ให้มีการศึกษาและพัฒนากิจเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ทำวิจัยการจัดนิทรรศการการนำเสนอผลงานทางวิชาการ การให้ทุนอุดหนุนการวิจัยของกระทรวงศึกษาธิการทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

2) ให้มีการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการส่งเสริมครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพให้มีการจัดหางบประมาณการวิจัยที่จะสนับสนุนการทำวิจัยในทุกหน่วยงานได้อย่างหลากหลาย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้ถึงระดับโรงเรียน

3) ให้มีการจัดทำแผนการพัฒนานักวิจัยให้มีศักยภาพที่จะทำวิจัย ให้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานและจัดการเรียนการสอนได้ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

4) ให้มีการจัดตั้งสถาบันการวิจัยศูนย์ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาการวิจัยระดับเขตการศึกษาและระดับจังหวัดให้ทั่วถึง ให้มีศูนย์สารสนเทศการวิจัยที่สามารถบริหาร

ได้ครอบคลุมทั้งงานวิจัยภายในและภายนอกกระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนสามารถเรียกใช้จาก ส่วนภูมิภาคได้

5) ให้มีการจัดกองทุนวิจัยให้ครู-อาจารย์และนักวิจัยทั่วไปทำการวิจัย ในทุกระดับที่เชื่อมโยงกันทั้งระดับกระทรวง เขตการศึกษาและระดับจังหวัด รวมทั้งการวิจัย ในระดับชั้นเรียน โดยอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชน

6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตผลงานวิจัยด้านการให้ ทุนอุดหนุนการวิจัยในระดับชั้นเรียนและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่บริการได้อย่าง หลากหลาย

7) ให้มีการจัดตั้งทั้งหน่วยงานส่งเสริม ติดตาม กำกับและประสานงาน วิจัยทางการศึกษา ในทุกหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้ถึงระดับ โรงเรียน เพื่อเพิ่ม คุณภาพผลงานวิจัยให้นำไปใช้ประโยชน์ได้

8) ให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพ การเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาในทุกสถานศึกษา ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษาอย่าง สม่าเสมอ

9) ให้มีการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เห็นความสำคัญของการ นำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนในทุกสถานศึกษา รวมทั้งสอดแทรกเรื่องการนำ ผลการวิจัยไปใช้หรือขยายผลเข้ากับการอบรมด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พุทธศักราช 2544

นโยบายเร่งด่วนการสร้างวัฒนธรรมวิจัยโดยสนับสนุนให้ทุกเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินโครงการสร้างวัฒนธรรมวิจัย เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด ส่งเสริม ให้ความรู้ ความเข้าใจ และเทคนิคแก่ครูในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนใช้กระบวนการวิจัย เพื่อยกระดับความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ โดยให้นักเรียนใช้กระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมวิจัยของนักเรียนขึ้น ในขณะเดียวกันครูก็เกิดวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้โดย ให้นักเรียนใช้กระบวนการวิจัยไปพร้อมกัน

เพื่อให้หลักสูตรบรรลุผลตามหลักการ จุดหมาย โครงสร้างที่กำหนด สถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้มีการทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรให้มีรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ให้ครูผู้สอนนำกระบวนการวิจัย มาผสมผสานหรือบูรณาการใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนา

ปรับปรุงคุณภาพและศักยภาพของผู้เรียน รวมทั้งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มีขั้นตอนการปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหาหรือพัฒนา การดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผล การแก้ปัญหา หรือพัฒนา การดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การรายงานผลการเรียนรู้ และการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้การประเมินผลการเรียนตามแนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน

ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ได้กล่าวถึงเป้าหมายสำคัญของการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานคือเพื่อนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โดยการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนโดยตรง และนำไปปรับปรุงแก้ไขการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สถานศึกษาควรดำเนินการประเมินผลก่อนเรียนเพื่อตรวจสอบความพร้อมและพื้นฐานของผู้เรียน ทำให้สามารถใช้สื่อและวิธีสอนที่เหมาะสม ประเมินผลระหว่างเรียนเพื่อตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนว่าบรรลุผลตามแผนการจัดการเรียนรู้หรือไม่เมื่อนำไปเทียบกับการประเมินผลก่อนเรียนทำให้สามารถประเมินได้ว่าผู้เรียนมีศักยภาพในการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด การประเมินผลก่อนเรียนและหลังเรียนนี้สามารถเปรียบเทียบได้โดยวิธีการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูที่เป็นครูมืออาชีพ ผลการวิจัยจะทำให้ครูทราบว่าจัดการศึกษาอย่างไรจึงถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด และได้รับการพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ครูต้องศึกษาวิจัยให้ได้ข้อสรุปว่า การจัดการเรียนรู้อย่างไรจึงจะเสริมสร้างกระบวนการคิด การฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ครูต้องสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสนองตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี 2542 (กาญจนา วัฒนา, 2548 : 2)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) และการ ปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552 - 2561)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) รัฐบาลจะมุ่งเน้นคนไทย ได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษามีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในด้านการใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : คำนำ)

ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ เป็นผู้ที่มีเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบ กระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีใจรักมาเป็นครู มีปริมาณที่เพียงพอ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภวิชาชีพที่เข้มแข็ง (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 41) โดยการพัฒนาครู คณาจารย์โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 20)

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษากล่าวถึงมาตรการการปฏิรูปครูไว้ดังนี้ (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 21)

1. คึงครูให้แก่ผู้เรียนโดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็น และจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนให้เพียงพอ เพื่อให้ครูได้ทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ปรับปรุงเกณฑ์กำหนดอัตราครู โดยพิจารณาจากภาระงานที่ชัดเจนร่วมด้วย และจัดให้มีจำนวนครูพอเพียงตามเกณฑ์และมีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน

3. แยกบัญชีเงินเดือนและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากกัน

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552 - 2561)

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาครูและบุคลากรทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและได้รับการส่งเสริมด้านวิทยฐานะ

ข้อที่ 5 พัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาวิชาชีพเป็นครูมืออาชีพ บนพื้นฐานการวิจัย ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิชาชีพ วิทยฐานะ และการส่งเสริมการลาศึกษาต่อ

ข้อที่ 6 สนับสนุนด้านการวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อสร้างนวัตกรรมและแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน จัดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการพัฒนาการเรียนการสอน

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา คือ พัฒนางานวิชาการ ด้านประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู โดยเน้นการพัฒนาห้องเรียนคุณภาพมุ่งที่ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิจัยในชั้นเรียน มี ICT ในห้องเรียน มีการออกแบบการเรียนรู้ อิงมาตรฐานและมีวินัยเชิงบวก (Positive Discipline) การวัดและประเมินผล เป็นต้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549) และ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550 - 2554)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พ.ศ.2545 - 2549) ฉบับที่ 9

ได้กำหนดแนวทางพัฒนาการวิจัย โดยเพิ่มการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และได้กำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์จากการวิจัยไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาความเข้มแข็งทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้และพัฒนาเทคโนโลยีที่ให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิต เพื่อสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและให้ประเทศไทยสามารถพึ่งพาตนเองได้ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ภาคเอกชนเป็นผู้นำด้านการวิจัยและพัฒนาให้มีการพัฒนานวัตกรรม สร้างผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์

สำหรับแนวทางการบริหารงานวิจัย ให้มีการปรับกระบวนการทศวรรษการวิจัยและพัฒนา โดยกำหนดให้

1. จัดระบบกองทุนเพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาที่มีอยู่ให้มีเอกภาพให้มีความสำคัญต่อการประยุกต์ การประดิษฐ์ และการพัฒนาเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับความต้องการ

ของภาคการผลิต การเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปที่มีความคิดริเริ่มและความเชี่ยวชาญได้รับการสนับสนุนโดยภาครัฐพิจารณาจัดหาแหล่งเงินสมทบนอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดินทั้งในและนอกประเทศรวมทั้งเงินสมทบจากภาคเอกชน

2. ปรับการวิจัยและพัฒนาของภาครัฐให้ยึดความต้องการของภาคเอกชนและเกษตรกรเป็นเป้าหมายหลัก รวมทั้งส่งเสริมให้เอกชนลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีของตนเองให้มากยิ่งขึ้น

3. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านวิศวกรรมและเทคโนโลยี

4. เพิ่มขีดความสามารถของสถาบันวิจัยภาครัฐ มหาวิทยาลัย บริษัท/สถาบันเอกชนในการให้บริการและสนับสนุนเทคโนโลยีให้เข้าถึงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้อย่างเหมาะสม

5. การสร้างอาชีพนักวิจัยให้มีความมั่นคงและเพิ่มโอกาสการจ้างงานในภาครัฐภาคเอกชน และบริษัทต่างชาติให้มากขึ้น

6. กระตุ้นให้บริษัทข้ามชาติมีกิจกรรมการวิจัยและพัฒนาในประเทศให้มากขึ้น รวมทั้งถ่ายทอดเทคโนโลยีและการพัฒนาทักษะแรงงานควบคู่ไปกับสนับสนุนให้หน่วยงานวิจัยและสถาบันการศึกษาทำการวิจัยพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550 - 2554)

กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ เน้นการพัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างภูมิคุ้มกันให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้การศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศชาติ การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มทุกวัยตลอดชีวิต เริ่มตั้งแต่วัยเด็กให้มีความรู้พื้นฐานเข้มแข็ง มีทักษะชีวิต พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของกำลังงานให้สอดคล้องกับความต้องการพร้อมก้าวสู่โลกการทำงานและการแข่งขันอย่างมีคุณภาพ สร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นเลิศ โดยเฉพาะการสร้างสรรคนวัตกรรมและองค์ความรู้ ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ตั้งแต่ระดับชุมชนถึงประเทศ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550 - 2554): ข)

มาตรฐานวิชาชีพครู และการกำหนดมาตรฐานครูในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง มาตรฐานความรู้ของครูได้แก่ ภาษาและเทคโนโลยี การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลทางการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาความเป็นครู สาระความรู้และสมรรถนะของครู ซึ่งการวิจัยทางการศึกษา สาระความรู้ ได้แก่ ทฤษฎีการวิจัย รูปแบบการวิจัย การออกแบบการวิจัย กระบวนการวิจัย สถิติเพื่อการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน การฝึกปฏิบัติการวิจัย การนำเสนอผลงานวิจัย การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย สมรรถนะ ได้แก่ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

การกำหนดมาตรฐานครูในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มาตรฐานที่ 10 ครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมี 7 ตัวบ่งชี้

1. มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. มีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนรายบุคคล
3. มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้เรียน
5. มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียน
6. มีการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
7. มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

(สมาน อัสวภูมิ, 2550: 24 - 25)

การเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินวิทยฐานะของข้าราชการครู

การเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง ได้กำหนดว่าจะต้องส่งผลงานทางวิชาการ โดยแบ่งผลงานทางวิชาการเป็น 4 ประเภทคือ

1. ผลงาน งานแต่ง เรียบเรียง งานแปล หนังสือหรือบทความทางวิชาการ
2. ผลงานวิชาการในลักษณะอื่นๆ เช่น การประเมินงานหรือประเมินโครงการสื่อ
3. นวัตกรรมทางการศึกษาหรือเอกสารประกอบการปฏิบัติหน้าที่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่
4. ผลงานวิจัย

ซึ่งในการเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินวิทยฐานะของครูชำนาญการพิเศษ กำหนดว่า จะต้องส่งผลงานวิชาการไม่น้อยกว่า 1 รายการ จากผลงานทางวิชาการ 3 ประเภท ข้างต้นและในการเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินวิทยฐานะของครูเชี่ยวชาญและครูเชี่ยวชาญพิเศษกำหนดว่า จะต้องส่งผลงานวิชาการไม่น้อยกว่า 2 รายการและกำหนดชัดเจนว่าต้องเป็นผลงานวิจัย 1 รายการ ดังนั้นในการเข้าสู่ตำแหน่งและรับเงินวิทยฐานะใดๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูยุคใหม่ต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติการทำผลงานวิจัยด้วยตนเองได้ เพื่อเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะให้สูงขึ้นและเพื่อปรับตัวเองเข้าสู่มืออาชีพและวิชาชีพครูชั้นสูงต่อไปรวมทั้งสามารถใช้การปฏิบัติการวิจัยเพื่อการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย (มนสิข สิริสมบุญ, 2554 : 1)

มาตรฐานการศึกษาสำหรับการประเมินภายนอก (สมศ.)และการประเมิน

คุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558)

มาตรฐานการศึกษาสำหรับการประเมินภายนอก (สมศ.)

มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สมาน อัสวภูมิ, 2550 : 42) เกณฑ์ในการประเมินมาตรฐาน วัดจากงานวิจัยของครูการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (2554 - 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

มาตรฐานที่ 3 การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระบุให้ครูจัดการศึกษา ค้นคว้าและวิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558)

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ระบุให้ครูจัดการศึกษา ค้นคว้าและวิจัย เพื่อพัฒนาสื่อและกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมวิจัย

ในประเด็นแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมวิจัย ประกอบด้วยเรื่องของความหมายของวัฒนธรรมวิจัย เจตคติและค่านิยม โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

ความหมายของวัฒนธรรมวิจัย

คำว่าวัฒนธรรมวิจัยเป็นคำสมาสที่เกิดจากคำว่า วัฒนธรรมและคำว่าวิจัย มีผู้ให้นิยามที่เกี่ยวกับคำว่า วัฒนธรรมวิจัย ไว้ดังนี้

Pratt และคณะ (1999 อ้างถึงในพงษ์พัชรินทร์ พุชวัฒนะ, 2545 : 5) ให้ความหมายของวัฒนธรรมวิจัย (Research culture) หมายถึง ผลรวมของความเชื่อ เจตคติที่มีต่อการวิจัย โดยสะท้อนออกมาในรูปการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยตั้งแต่นโยบาย การวางแผน และการบริหารงานวิจัยในทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิชาการ ก่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ สำหรับทั้งอาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ตลอดจน นิสิต นักศึกษา บัณฑิตศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมวิจัยตามแนวของ Schein (1985 อ้างถึงใน Robin Hill, 1999 : 2) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมวิจัย 6 ประการ คือ

1. มีระเบียบเชิงพฤติกรรมที่สังเกตได้ (Observed Behavioral regularities) นั่นคือสมาชิกมีการทำวิจัย มีปฏิสัมพันธ์กันในการวิจัย และมีการร่วมกันใช้ผลงานวิจัย
2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งเป็นมาตรฐานทางพฤติกรรมกรวิจัยที่เกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน หรือมีสภาพแวดล้อมของการทำวิจัย
3. มีค่านิยมโดดเด่น (Dominant values) องค์การมีการสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัย เช่น ผู้นำทางด้านกรวิจัย
4. มีปรัชญา (Philosophy) เป็นนโยบายในการนำความเชื่อไปสู่การทำวิจัย

5. มีกฎ (Rules) แนวทางที่ให้นักศึกษา ทำวิจัยในองค์การ หรือเป็น “ข้อผูกมัด” ที่ผู้มาใหม่ต้องเรียนรู้ตามระเบียบ จนยอมรับการเป็นนักวิจัย

6. มีบรรยากาศ (Feelings or Climate) ที่เป็นตัวกลางเกี่ยวกับการวิจัยในองค์การ โดยโครงสร้างทางกายภาพ การบริหารการวิจัย การอำนวยความสะดวกในการวิจัย และมีการให้ผู้วิจัยได้แลกเปลี่ยนกับบุคคลภายนอก

Pratt และคณะ (1999 อ้างถึงใน พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์, 2545 : 49 - 50) ได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างวัฒนธรรมวิจัย ประกอบด้วย 1) ระยะเวลาต่อเนื่องที่ยาวนาน 2) การวางแผนที่ละเอียดรอบคอบ 3) การจัดสรรทรัพยากรที่ดี 4) การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 5) การเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมทางการวิจัย 6) การเปลี่ยนระบบและโครงสร้างองค์การให้เหมาะสม 7) การวางแผนกลยุทธ์ทางการวิจัย 8) การชี้แจง ประชาสัมพันธ์ นโยบาย และวัตถุประสงค์ด้านการวิจัยให้ชัดเจน

วัฒนธรรมวิจัย หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลหรือสังคมมีการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอจนเป็นนิสัย ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. ตั้งคำถาม หมายถึง การกำหนดประเด็นปัญหาที่นำไปสู่การค้นหาคำตอบ
2. เตรียมการค้นหาคำตอบ หมายถึง การกำหนดวิธีดำเนินการหาคำตอบ
3. ดำเนินการค้นหาและตรวจสอบคำตอบ หมายถึง การดำเนินงานเพื่อหาคำตอบตามวิธี ที่กำหนดไว้ แล้วพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วนของการดำเนินงานและคำตอบที่ได้รับ ตลอดช่วงการดำเนินงานเป็นระยะๆ และปรับปรุง จนได้คำตอบที่สามารถจัดความขัดแย้งทางความคิดภายในตน ความขัดแย้งทางความคิดระหว่างบุคคล หรือความขัดแย้งระหว่างความคิดกับหลักฐานเชิงประจักษ์

4. สรุปและนำเสนอผลการค้นหาคำตอบ หมายถึง การสรุปผลการดำเนินการค้นหาคำตอบ และรายงานผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย (แนวการดำเนินการสร้างวัฒนธรรมวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

การสร้างวัฒนธรรมวิจัย หมายถึง การดำเนินงานของสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาและคณะบริหารจัดการระดับภาค เพื่อให้นักเรียนมีวัฒนธรรมการวิจัยในการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการที่ทำให้ครูมีวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้โดยให้นักเรียนใช้กระบวนการวิจัย ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยให้นักเรียนใช้กระบวนการวิจัย และศึกษานิเทศก์ มีความสามารถในการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้โดยให้นักเรียน ครูและนักเรียนมีวัฒนธรรมการวิจัยซึ่งวิธีการดังกล่าวใช้กระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ จุดประกาย ทำทายความคิด ร่วมจิตวิจัย ก้าวไกลด้วยคาราวาน ขยายฐานเครือข่าย และสืบสายวัฒนธรรมวิจัย

1. จุดประกาย หมายถึง ขั้นเตรียมการดำเนินงานโครงการ รวมทั้งการสร้างความเข้าใจในแนวทาง การดำเนินงาน ที่ตรงกันระหว่างผู้รับผิดชอบทุกระดับ
2. ทำทลายความคิด หมายถึง ขั้นเริ่มปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยของนักเรียนในโรงเรียน โดยครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
3. ร่วมจิตวิจัย หมายถึง ขั้นปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยของนักเรียน โดยครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจนครุมีทักษะการจัดการเรียนรู้โดยให้นักเรียนใช้กระบวนการวิจัย และนักเรียนมีทักษะการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย
4. ก้าวไกลด้วยคาราวาน หมายถึง ขั้นปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยของนักเรียน โดยครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่นๆ ที่เข้าร่วมโครงการ ในลักษณะการศึกษาดูงาน เพื่อปรับปรุง/พัฒนาแนวคิดและการปฏิบัติงานในการดำเนินงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. ขยายฐานเครือข่าย หมายถึง ขั้นปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยของนักเรียน โดยครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องขยายผลการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยให้กับครูและนักเรียนในโรงเรียนเดียวกันหรือโรงเรียนอื่น
6. สืบสายวัฒนธรรมวิจัย หมายถึง ขั้นปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยของนักเรียน โดยครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจนนักเรียนเกิดวัฒนธรรมการวิจัยในการเรียนรู้ ครูเกิดวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้โดยให้นักเรียนใช้กระบวนการวิจัย

เจตคติ

เจตคติ เป็นแนวความคิดที่มีความสำคัญมากแนวทางจิตวิทยาสังคมและการสื่อสารคำว่า เจตคติ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Attitude มาจากคำว่า Aptus ในภาษาละติน ก่อนหน้าที่ใช้คำว่าทัศนคติ แต่มีนักวิชาการบัญญัติศัพท์ขึ้นมาใหม่เป็น เจตคติ โดยมีความต้องการใช้ศัพท์ให้ทันสมัยมากขึ้น (พิภพ วังเงิน, 2547 : 403) ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ ได้แก่ ความหมายของเจตคติ ลักษณะของเจตคติ องค์ประกอบของเจตคติ การวัดเจตคติ เจตคติต่อการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของเจตคติ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติศัพท์ว่า เจตคติหรือทัศนคติ ว่าหมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 321) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของเจตคติไว้ดังนี้

ศักดิ์ สุนทรเสณี (2531 : 2 - 3) ได้สรุปความหมายของเจตคติไว้ว่า

1. เจตคติ หมายถึง ความสลับซับซ้อนของความรู้สึก ความอยาก ความกลัว ความเชื่อมั่น ความลำเอียง หรือการมีอคติของบุคคลในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามประสบการณ์ของบุคคลนั้นที่ได้รับมา

2. เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือต่อต้านสภาพแวดล้อมที่จะมาถึงทางใดทางหนึ่ง

3. ในด้านพฤติกรรม เจตคติ หมายถึง การเตรียมตัวความพร้อมในการที่จะตอบสนอง

บุญขริ คำชาย (2540: 159) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ท่าที ความรู้สึกหรือ ความคิด ที่บุคคลมีต่อวัตถุ เหตุการณ์ หรือบุคคลอื่น ๆ ซึ่งอยู่ล้อมรอบตัวเรา

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 73) กล่าวว่า เจตคติ คือ แนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าใจ (Cognitive) รู้สึก (Fell หรือ affective) และการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2543: 54) กล่าวว่าเจตคติ เป็นความรู้สึกเชื่อศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจจะเป็นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ เจตคดียังไม่เป็นพฤติกรรมแต่เป็นตัวการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม ดังนั้นเจตคติจึงเป็นคุณลักษณะของความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในใจ

ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม (2544: 96) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวอาจเกี่ยวกับบุคคล สิ่งของ สภาพการณ์ เหตุการณ์ เป็นต้น เมื่อเกิดความรู้สึกบุคคลนั้นจะมีการเตรียมพร้อมเพื่อมีปฏิกิริยาตอบโต้ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งตามความรู้สึกของตนเอง

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2545: 64) กล่าวว่า เจตคติ คือ ผลผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งคนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในรูปของการ ประเมินค่า อันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

วิเชียร วิทษุดม (2547: 45) กล่าวว่า เจตคติ เป็นแบบแผนของความรู้สึก ความเชื่อ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มคน แนวคิด สิ่งที่แสดงออกหรือวัตถุประสงค์โดยตรง เจตคติคืออารมณ์ การรับรู้และพฤติกรรมโดยรวม

พาสนา จูลรัตน์ (2548: 180) เจตคติ หมายถึง ความพร้อมของร่างกายและจิตใจที่มี
แนวโน้มนจะตอบสนองด้วยการเข้าหาหรือถอยหนีออกไปจากสิ่งร้ายหรือสถานการณ์ต่างๆ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 68) กล่าวว่า เจตคติหมายถึง การประเมินหรือการ
ตัดสินเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือสถานการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึง
ความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างหรือเป็นท่าทีหรือแนวโน้มนของบุคคลที่แสดงต่อ
สิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน หรือความคิดหรือสิ่งของก็ได้ โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อ
เป็นพื้นฐาน เจตคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่าแต่ เจตคติเป็น
ความรู้สึกด้านอารมณ์ (พอใจหรือไม่พอใจ) แต่ทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์กันเจตคติ เป็นพลังอย่าง
หนึ่งที่ยังมองไม่เห็นเช่นเดียวกับสัญชาตญาณหรือแรงจูงใจ แต่เป็นพลังที่สามารถผลักดันการกระทำ
บางอย่างที่สอดคล้องกับความรู้สึกของเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551: 244 - 245) เจตคติคือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ
สิ่งต่างๆ หลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้นอาจแบ่งออกเป็นในทางบวก ทางลบ หรือเป็น
กลาง และบุคคลจะแสดงความรู้สึกออกทางด้านพฤติกรรมซึ่งพฤติกรรมแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ
พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้และพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2552: 396) ทศนคติเป็นอชฌาสัย (Disposition) หรือแนวโน้มน
ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งร้าย ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของ
หรือความคิด (Ideas) ทศนคติ อาจเป็นทั้งทางบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีทศนคติบวกต่อสิ่งใด
ก็จะมีพฤติกรรมเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทศนคติลบก็จะหลีกเลี่ยง ทศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการ
แสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล

Good (1959 : 41) เจตคติ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใด
ลักษณะหนึ่งที่เป็น การสนับสนุนหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างบุคคลหรือสิ่งใด

Munn (1971 : 71) กล่าวว่า เจตคติ คือความรู้สึกและความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อ
สิ่งของ สถานการณ์ สถาบันและข้อเสนอใดๆ ในทางที่จะยอมรับหรือปฏิเสธซึ่งมีผลให้บุคคล
พร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมอย่างเดียวกันตลอด

G.Murphy และT.Newcomb (1973 : 887) กล่าวว่า เจตคติ คือ ความชอบ
ความไม่ชอบ ฟังพอใจหรือไม่ฟังพอใจที่บุคคลแสดงออกมาต่อสิ่งต่างๆ

Mealey และ Mcintosh (1995: 177) กล่าวว่า เจตคติมีความหมายในเชิงจิตวิทยา
ซึ่งเป็นที่ เป็นความจริงในชีวิต ทศนคติของคนเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง เป็นสิ่งซึ่งคนมีความรู้สึก
เกี่ยวกับมัน โดยอาจชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น

Willkinson และ Campbell (1997: 262) ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นบวกหรือลบ เป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลต่อสิ่งของ สังคม ความคิดหรือเหตุการณ์

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกด้านอารมณ์ ความคิดเห็น ความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลในทางที่จะยอมรับหรือปฏิเสธซึ่งมีผลให้บุคคล พร้อมทั้งจะแสดงปฏิกริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมที่มีแนวโน้มแสดงออกต่อสิ่งต่างๆ ไปในทาง สนับสนุนหรือคัดค้าน ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ลักษณะของเจตคติ

เจตคติมีลักษณะสำคัญดังนี้ (ปราณี ทองคำ, 2539: 146 - 147)

1. เจตคติที่มีที่หมาย (Attitude object) ซึ่งได้แก่สิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น คน สถานที่ สิ่งของ สถานการณ์ หรือสิ่งที่เป็นธรรม เช่น เสรีภาพ ความรักประชาธิปไตย ฯลฯ
2. มีการระบุในแง่ดี -ไม่ดี (Evaluation aspect) มีความผันแปรในทางบวกและทางลบหรือในด้านการสนับสนุนหรือต่อต้าน
3. มีลักษณะคงทน (Relatively enduring) เจตคติของคนที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แม้ว่านักจิตวิทยาจะไม่ถือเป็นของถาวร แต่ลักษณะของความคงทนก็เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เจตคติเปลี่ยนแปลงได้แต่การเปลี่ยนแปลงใช้เวลานาน
4. มีความพร้อมในการตอบสนอง (Readiness for response) คือมีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดตามเจตคติที่เขามีอยู่ เช่น มีความพร้อมที่จะซื้อรถยนต์ถ้ามีเงินทั้งนี้ เพราะมีเจตคติที่ดีต่อรถยนต์อยู่แล้ว

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2552 : 397) กล่าวว่าเจตคติมีลักษณะดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้
2. เจตคติเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยงทั้งนี้ทัศนคติจึงมีทั้งทางบวกและทางลบ
3. เจตคติประกอบด้วย องค์ประกอบเชิงความรู้สึก อารมณ์ (Affective Component) องค์ประกอบเชิงปัญญาหรือการรู้คิด (Cognitive Component) องค์ประกอบเชิงพฤติกรรม (Behavioral Component)
4. เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ง่าย การเปลี่ยนแปลงอาจจะเปลี่ยนแปลงจากบวกเป็นลบ หรือจากลบเป็นบวก ซึ่งบางครั้งเรียกว่าการเปลี่ยนแปลงทิศทางของเจตคติ หรืออาจเปลี่ยนแปลงความเข้มข้น (Intensity) หรือความมากน้อย เจตคติบางอย่างอาจหยุดเลิกไปได้

5. เจตคติเปลี่ยนแปลงตามชุมชนหรือสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก เนื่องจากชุมชนหรือสังคมหนึ่งๆ อาจจะมีค่านิยมที่เป็นอุดมการณ์พิเศษเฉพาะ ดังนั้นค่านิยมเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อเจตคติของบุคคลที่เป็นสมาชิก ในกรณีที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จะต้องเปลี่ยนค่านิยม

กุญชรีย์ คำชาย (2540: 159) กล่าวว่าเจตคติมีลักษณะดังนี้

ลักษณะโดยทั่วไปของเจตคตินั้นอาจกล่าวได้ว่า เป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้ ผูกพันอยู่กับเป้า มีทิศทางและความเข้มที่แปรไปได้ เมื่อเกิดแล้วค่อนข้างคงทนแต่ก็เปลี่ยนแปลงได้ และแสดงออกมาให้เห็นได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551 : 249 - 250) กล่าวว่าเจตคติมีลักษณะดังนี้

1. เจตคติ เกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่างๆ รอบตัว บุคคล การอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม แต่แม้ว่าจะมีประสบการณ์ที่เหมือนกันก็จะมีเจตคติที่แตกต่างกันไปด้วยสาเหตุ เช่น สติปัญญา อายุ เป็นต้น

2. เจตคติ เป็นการเตรียมความพร้อมในการตอบสนองสิ่งเร้าเป็นการเตรียมความพร้อมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตได้สภาวะความพร้อมที่จะตอบสนองมีลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลที่จะชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับและจะเกี่ยวเนื่องกับอารมณ์ด้วย

3. เจตคติ มีทิศทางของการประเมิน คือลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือการประเมินว่า ชอบ พอใจ เห็นด้วย คือเป็นไปในทางที่ดี เรียกว่าเป็นทิศทางในทางบวก และถ้าประเมินออกมาในทิศทางที่ไม่ดี เช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจ ก็มีทิศทางในทางลบ

4. เจตคติมีความเข้ม คือมีปริมาณมากน้อยของความรู้สึก ถ้าชอบมากแปลว่าเห็นด้วยอย่างมาก ก็แสดงว่ามีความเข้มสูง ถ้าไม่ชอบเลยหรือเกลียดที่สุดก็มีความเข้มสูงไปอีกทางหนึ่ง

5. เจตคติมีความคงทน เจตคติเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่น ถือมั่นและมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของคนๆ นั้น การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใดทำให้การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกิดขึ้นได้ยาก

6. เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งหากไม่ได้แสดงออก ก็ไม่สามารถจะรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไรในเรื่องนั้นๆ เจตคติที่เป็นพฤติกรรมภายนอกจะแสดงออก เนื่องจากถูกกระตุ้น

7. เจตคติจะต้องมีสิ่งเร้าจึงมีการตอบสนองขึ้น แต่ก็ไม่จำเป็นว่าเจตคติที่แสดงออกจากพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอกจะตรงกันเพราะก่อนแสดงออกต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับปทัสถานของสังคมแล้วจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก

Sax. (1980 อ้างถึงในล้วนสายยศ และอังคณา สายยศ, 2543: 58 - 59) กล่าวถึงลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้

1. มีทิศทาง (Direction) เจตคติมีทิศทาง เพราะความรู้สึกของคนที่มีต่อเป้าเจตคติ เป็นบวกและลบ หรือชอบและไม่ชอบ

2. มีความเข้มข้น (Intensity) เจตคติเป็นความรู้สึกต่อเนื่องตั้งแต่บวกถึงลบ เนื่องจากเจตคติเป็นความรู้สึกต่อเนื่อง ถ้าไปทางบวกก็จะมีตั้งแต่บวกน้อยๆจนถึงบวกมากๆถ้าลบ ก็จะมีตั้งแต่ลบมากๆจนถึงลบน้อยๆ ความมากน้อยของความรู้สึกนี้ก็คือความเข้มข้นนั่นเอง

3. มีการแผ่ซ่าน (Pervasiveness) เจตคติมีลักษณะแพร่กระจายหรือแผ่ซ่านจากกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่งได้ เช่น กลุ่มเล็กๆ มีเจตคติไม่ดีต่อการสร้างเขื่อน เจตคติไม่ดีลักษณะนี้อาจแพร่กระจายสู่คนหมู่มากได้ ในที่สุดเจตคติที่ไม่ดีต่อการสร้างเขื่อนก็อาจลุกลามไปทั่วทั้งกลุ่มใหญ่ของประชากรเกิดการต่อต้านการสร้างเขื่อนได้

4. มีความคงเส้นคงวา (Consistency) เจตคติเป็นความรู้สึกที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงง่ายๆ เป็นความรู้สึกค่อนข้างคงที่ เจตคติของบุคคลในระยะสั้นจะเหมือนเดิม เจตคติจึงมีลักษณะ ฝังแน่นตรึงในแบบใดแบบหนึ่งนานพอสมควร

5. มีความพร้อมที่จะแสดงออกเด่นชัด (Salience) หมายถึง ระดับขั้นของความเต็มใจหรือความพร้อมในการแสดงความคิดเห็น

องค์ประกอบของเจตคติ

Triandis (อ้างถึงในอดุลย์ รัตนเมธางกูร, 2542 : 31) ชาติชาย พิทักษ์ธนาคม (2544:98) ฤกษ์ศรี คำชาย (2540:159) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551 : 247 - 248) ศักดิ์ สุทรเสณี (2531 : 4 - 5) สิรอร วิชชาวุธ (2544 : 199 - 200) สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 64 - 65) และ ปรานี ทองคำ (2539 : 147) กล่าวว่าเจตคติมีองค์ประกอบที่สำคัญโดยทั่วไปคือ

1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้หรือความเชื่อเป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่างๆ จากสภาพแวดล้อม ความรู้เป็นเรื่องของการเรียนรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นการรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคลหรือเหตุการณ์ต่างๆ ว่ารู้สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนั้นได้อย่างไร รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี ทางบวกหรือทางลบ ซึ่งก่อให้เกิดเจตคติขึ้น ความรู้และความเชื่อของบุคคลจะเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคล อาจตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นสภาพทางอารมณ์ (Emotion) ประกอบกับการประเมิน (Evaluation) ในสิ่งนั้นๆ อันเป็นผลจากการเรียนรู้ในอดีต ดังนั้นจึงเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกอันเป็นการยอมรับ อาทิ

ถูกใจ สนุกหรือปฏิเสธต่อสิ่งนั้น อาทิ เกลียด โกรธ ความรู้สึกนี้อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งขัดกับความรู้สึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Action Tendency Component or Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียดอันเป็นการตอบสนองหรือการกระทำในทางใดทางหนึ่งซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งร่ำวนั้นๆ อาทิ บุคคลนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย บุคคลผู้นั้นก็มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมแบบเข้าหาหรือแสวงหา (Seek Contact) ตรงกันข้ามหากมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นไม่ดีก็จะเกิดพฤติกรรมถอยหนีหรือหลีกเลี่ยง (Avoiding Contact)

แนวคิดของ Rosenberg (อ้างถึงใน จุฬารัตน์ ส่งศิริฤทธิกุล, 2542 : 27) มีแนวความคิดว่ามี เจตคติ 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านปัญญา หมายถึง กลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีต่อที่หมาย เจตคติจะเป็นตัวส่งเสริมหรือหรือขัดขวางค่านิยมต่างๆ ของบุคคล

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลเมื่อถูกกระตุ้นต่อที่หมาย โดยเห็นว่าอารมณ์ ความรู้สึกชอบ พอใจและเห็นด้วยที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคตินั้นจะมีความสัมพันธ์กับการบรรลุถึงค่านิยมที่ดี ในทางกลับกันอารมณ์ ความรู้สึกที่ไม่ชอบ ไม่พอใจและไม่เห็นด้วยที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติก็น่าจะมีความสัมพันธ์กับการบรรลุถึงค่านิยมที่ไม่ดีด้วย

แนวคิดของ Fishbein, Ajzen และ Thurstone (อ้างถึงใน จุฬารัตน์ ส่งศิริฤทธิกุล, 2542 : 28) มีแนวคิดว่า เจตคตินี้องค์ประกอบเดียว คืออารมณ์ความรู้สึกในทางที่ชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติ

ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบของเจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบด้านปัญญา ความรู้สึก ความรู้ ความเข้าใจและพฤติกรรมซึ่งความคิดของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ จะกระทำออกมาทั้งการยอมรับหรือปฏิเสธ

การวัดเจตคติ

เจตคติ สามารถวัดได้โดยการสร้างแบบวัดเจตคติเพื่อถามความรู้สึกต่อสิ่งเร้าในรูปของความชอบหรือไม่ชอบ แบบวัดเจตคติที่นิยมใช้มีอยู่ 4 วิธีคือ (สุชาติ บุญช่วยและคณะ, 2541 : 10 - 12 ; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2538 : 166)

1. วิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นวิธีการวัดเจตคติที่รู้จักแพร่หลายมากที่สุด เริ่มต้นด้วยการรวบรวมหรือเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวข้องกับเจตคติที่ต้องการจะศึกษาให้

ความหมายสิ่งที่ต้องการจะวัดให้แน่นอน ชัดเจนและครอบคลุมขอบเขตของเนื้อหาที่ต้องการวัดทั้งหมด และข้อความที่สร้างขึ้นต้องประกอบไปด้วยข้อความที่สนับสนุนและต่อต้านในเรื่องที่ต้องการจะวัด กล่าวคือ มีข้อความที่เป็นบวกและเป็นลบคละกันไปและนำข้อความที่รวบรวมได้ไปลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะทำการศึกษา โดยกำหนดคำตอบของแต่ละข้อความให้เลือกตอบคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การให้คะแนนนั้นจะขึ้นอยู่กับชนิดของข้อความว่าเป็นข้อความที่สนับสนุนหรือเป็นบวก ถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งให้ 5 คะแนน และลดลงไปจนถึงตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนน 1 คะแนน คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนในแบบวัดเจตคติ คือ ผลรวมของคะแนนทุกข้อในแบบวัดเจตคติ ซึ่งลิเคิรท์ถือว่า ผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดย่อมมีโอกาสที่จะเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นมากและในทำนองเดียวกันผู้ที่มีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งใดนั้น โอกาสที่จะเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นมาก คะแนนรวมของทุกข้อจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงเจตคติของผู้ตอบในแบบวัดเจตคติของแต่ละคน

2. วิธีของเทอร์สโตน สเกล (Thurstone Scale) วิธีการวัดแบบเทอร์สโตน เน้นปัญหาด้านการมีช่วงที่เท่ากัน มากกว่าการวัดแบบอื่น ซึ่งในทางปฏิบัติ หมายถึงวิธีการให้น้ำหนักหรือคะแนนแต่ละข้อความที่ประกอบขึ้นมาเป็นสเกล ข้อความแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักในแต่ละช่วงเท่ากัน โดยเทอร์สโตนยึดหลักที่ว่า คุณลักษณะใดๆ ในความรู้สึกของคนเรานั้นจะมีตั้งแต่เห็นด้วยน้อยที่สุด ไปจนถึงเห็นด้วยมากที่สุด โดยจะแบ่งช่วงความรู้สึกออกเป็น 11 ช่วงเท่าๆ กัน ความคิดเห็นแต่ละข้อจะมีน้ำหนักค่าเจตคติต่างกันไป จะอยู่ในช่วงไหนนั้นก็แล้วแต่ข้อความคิดเห็นนั้น

3. วิธีกัทแมนสเกล (Gutman Scale) จากข้อบกพร่องเทอร์สโตนสเกลและลิเคิรท์สเกล ในเรื่องเกี่ยวกับความหมายของคะแนนและความเป็นมิติเดียวกันตลอดจนความสามารถในการนำคะแนนมาสร้างเป็นสเกลใช้แก่ข้อบกพร่องที่กัทแมน ได้ให้ความสนใจและคิดหาวิธีการสร้างสเกลที่มีคุณสมบัติเด่น

4. วิธีการหาความแตกต่างของความหมาย (Semantic Differential) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดรวบยอด (Concepts) ของบุคคลแต่ละกลุ่มบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ตามความคิดเห็นของกลุ่มที่จะศึกษา โดยให้การประมาณค่านั้นใช้คำคุณศัพท์ซึ่งตรงกันข้ามและมีลำดับของความมากน้อยจากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้าน หนึ่งรวมทั้งหมด 7 อันดับ (บางครั้งใช้ 5 หรือ 3 อันดับ) ในการที่จะให้ผู้ตอบแบบประเมินค่ามากหรือน้อยนี้ทำให้เชื่อได้ว่าแบบวัดนี้สามารถใช้วัดเจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อสิ่งต่างๆ ได้ และสามารถเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดของกลุ่มต่างๆ ได้ ดังนั้นการวัดเจตคติมีหลายวิธีและวิธีของลิเคิรท์สเกล เป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่าง

แพร่หลาย สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้นำวิธีของลิเคิร์ทสเกล 5 ระดับ มาใช้วัดทัศนคติและความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการวิจัยของครูในจังหวัดปัตตานี

เจตคติเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นพื้นฐานในการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมมนุษย์ว่าจะจะไปในทิศทางบวกหรือทางลบ การเข้าใจทัศนคติจะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมต่างๆได้อย่างมีเหตุผล นอกจากนั้นเทคนิคในการวัด และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในเรื่องการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันได้

เจตคติต่อการวิจัย

เจตคติต่อการวิจัยเป็นพื้นฐานความคิดที่สำคัญ ในการเริ่มต้นการทำวิจัย เจตคตินับว่ามีส่วนมากที่จะส่งผลให้งานวิจัยจะสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะเจตคติเป็นรากฐานของความคิดที่จะเลือกทิศทางการทำวิจัย หากครูผู้วิจัยมีเจตคติในทางบวกก็จะมีแรงผลักดันให้งานดำเนินไปได้ อย่างราบรื่นและสำเร็จตามเป้าประสงค์ ในทางกลับกันหากครูผู้วิจัยมีเจตคติในทางลบ ต่อการทำวิจัย ความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นเครื่องฉุดรั้งความสำเร็จของงานวิจัย อย่างไรก็ตามเจตคติต่อการวิจัยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากมีปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลให้บุคคลเปลี่ยนวิธีคิด เปลี่ยนทางเลือกของตนเอง ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือวัฒนธรรมวิจัยในองค์กรนั่นเอง และมีผู้รู้ได้ให้ความหมายของเจตคติต่อการทำวิจัยไว้หลากหลาย ดังรายละเอียด

ณัฐพร พวงไธสง (2546 : 49) เจตคติต่อการทำวิจัยของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำวิจัย ซึ่งอาจจะเป็นไปในทางที่ดี หรือขัดแย้งหรือเป็นกลาง สามารถวัดได้จากความรู้สึกต่อการทำวิจัย ความเชื่อเกี่ยวกับผลการทำวิจัยและการประเมินคุณค่าของผลการทำวิจัย

บรรเจิด ท้าวแพทย์ (2547 : 5) เจตคติต่อการวิจัย หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติต่อการทำวิจัย

สมบุรณ์ ตันยะ (2547 : 7) เจตคติต่อการวิจัย หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการวิจัย เห็นความสำคัญ เห็นด้วยและสนับสนุนให้ผู้อื่นทำ มีความต้องการและความมุ่งมั่นที่จะทำวิจัยด้วยตนเอง

สมเจตน์ นาคเสวี (2550 : 7) เจตคติต่อการวิจัย หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคลที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ หรือความโน้มเอียงที่จะแสดงออกต่อกระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริง โดยมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่มีลักษณะ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่เชื่อถือได้

นวลอนงค์ คำนันต์ (2552 : 42) กล่าวว่า เจตคติต่อการวิจัย คือ ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ ความศรัทธาต่อการวิจัยและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งเป็นพฤติกรรมทางบวก หรือทางลบก็ได้

ดังนั้น เจตคติต่อการวิจัยของครู หมายถึง ความคิดเห็น ความเชื่อและความรู้สึก ของบุคคลที่มีแนวโน้มแสดงออกที่มีต่อการวิจัยต่างๆ ไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้าน ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ตลอดจนการเห็นคุณค่าของการวิจัย เจตคติเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งส่งผลต่อการทำวิจัยของครู หากครูมีเจตคติที่ดีต่อการวิจัยแล้ว ทำให้ครูมุ่งมั่น ในการทำวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียนต่อไป

ค่านิยม (Values)

ค่านิยมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในโครงสร้างของสังคม ในทุกระดับของโครงสร้าง ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ระดับครอบครัว ระดับชุมชนและระดับประเทศล้วนมีค่านิยมสอดแทรก อยู่ด้วยเสมอ ความหมายและความสำคัญของค่านิยมมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของค่านิยม

ราชบัณฑิตยสถาน (2524 : 142 อ้างถึงในชาย โภธิสิตา, 2550 : 78) ให้ความหมาย ของค่าค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคล ยึดถือ เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตน สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (อ้างถึงในณรงค์ เส็งประชา, 2544 : 66)

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนสนใจ สิ่งที่คนปรารถนาจะได้ ปรารถนาจะเป็นหรือ กลับกลายมาเป็นสิ่งที่คนถือว่าเป็นสิ่งบังคับต้องทำ ต้องปฏิบัติ เป็นสิ่งที่คนบูชายกย่องและ มีความสุขที่ได้เห็น ได้ฟัง ได้เป็นเจ้าของ

พนัส หันนาคินทร์ (2520 : 17 - 18 อ้างถึงในสมบูรณ์ ดันยะ, 2542 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่านิยม หมายถึง การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่ตนนับถือ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่ตนหรือกลุ่มคนมีต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจจะ เป็นวัตถุ มนุษย์ สิ่งมีชีวิต อื่นๆ รวมทั้งการกระทำในด้านเศรษฐกิจ สังคม จริยธรรมและสุนทรียภาพ ทั้งนี้โดยการประเมินค่า จากทัศนะต่างๆ โดยถี่ถ้วนและรอบคอบแล้ว

สุนน อมรวิวัฒน์ (2535:103) อธิบายว่า ค่านิยมเป็นพลังความคิดพื้นฐานที่เป็น ตัวนำ ตัวกำหนดและผลักดันให้คนตัดสินใจเลือกประพฤติปฏิบัติ โดยเห็นว่าถูกต้องและสมควร

ค่านิยม ต่างจากจริยธรรมในแง่ที่ว่า ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดที่จะนำไปสู่ความประพฤติที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ ส่วนจริยธรรมนั้นมีความหมายเฉพาะเจาะจงถึงสิ่งที่พึงามถูกต้องเหมาะสมในการประพฤติปฏิบัติโดยอ้างอิงหลักของคุณธรรม

ธีระ ชัยยุทธ ขรรยงและคณะ (2539 : 16 อ้างถึงในกระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 26) กล่าวว่า ค่านิยม หมายถึง ความรู้สึกในการตอบสนอง เห็นคุณค่า และจัดระบบคุณค่าของบุคคล ในสิ่งที่เลือกและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

Trice และ Beyer (1993 อ้างถึงในดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2552 : 51) กล่าวว่าค่านิยม หมายถึง ความคิดเห็นของสมาชิกองค์การจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ต่อพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ ต่างๆว่าควรหรือไม่ควร ค่านิยมจึงเป็นดุลยพินิจที่กลุ่มคนเหล่านั้นยึดถือไว้ เป็นเครื่องชี้วัดว่า อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ

Chaffee และ Tierney (1988 อ้างถึงในดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2552: 56) อธิบายว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อ ปทัสถาน และการจัดลำดับความสำคัญที่สมาชิกขององค์การยึดถือปรากฏอยู่ในพันธกิจของสถาบัน

Alder (1991 อ้างถึงในดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2552: 56) ให้ความหมายของค่านิยมว่าเป็นสิ่งที่สอดคล้องอย่างแน่นชัดหรือโดยนัยกับความต้องการของปัจเจกชนหรือกลุ่มคน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเลือกวิธีการที่ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายเป็นความเชื่อโดยทั่วไป ซึ่งกำหนดว่าอะไรถูก อะไรผิด หรือระบุสิ่งที่ชอบกว่าโดยทั่วไป

Kluckhohn (1962 : 289) อธิบายว่า ค่านิยมไม่ได้เป็นองค์ประกอบของความปรารถนาแต่เป็นองค์ประกอบของสิ่งที่พึงประสงค์มากกว่า โดยที่เราไม่เพียงแต่ต้องการเท่านั้น แต่ยังรู้สึกด้วยว่า สิ่งนั้นมีคุณค่าถูกต้องเหมาะสมกับตัวเราและคนอื่นๆ ค่านิยมโดยแท้จริงแล้วเป็นเกณฑ์ มาตรฐานที่เป็นนามธรรม ซึ่งไม่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น และคงอยู่ไม่นานซึ่งแตกต่างไปจากความเห็นของ Father ที่ว่าค่านิยมเป็นความเชื่อที่มีลักษณะยั่งยืนถาวร เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติหรือเป้าหมายในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ตนเองหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบและสมควรยึดถือปฏิบัติ (Feather : 4 - 5 อ้างถึงในสมบุรณ์ ดันยะ, 2542 : 10)

Haut (1969 อ้างถึงในณรงค์ เสียงประชา, 2544 : 66) กล่าวว่า ค่านิยม คือสิ่งที่สังคมหนึ่งๆ เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ น่ากระทำ น่ายกย่องหรือเห็นว่าถูกต้องค่านิยมยังเป็นเครื่องชี้แนวทางและลักษณะความประพฤติของคนในสังคมนั้นการปลูกฝังค่านิยมที่พึงามให้เกิดขึ้นจึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องกระทำโดยไม่ชักช้า และจะต้องมีการกระทำที่ต่อเนื่องในทุกระดับการศึกษา (พนัส หันนาคินทร์ 2520 : คำนำ อ้างถึงในสมบุรณ์ ดันยะ, 2542 : 10) ค่านิยมของ

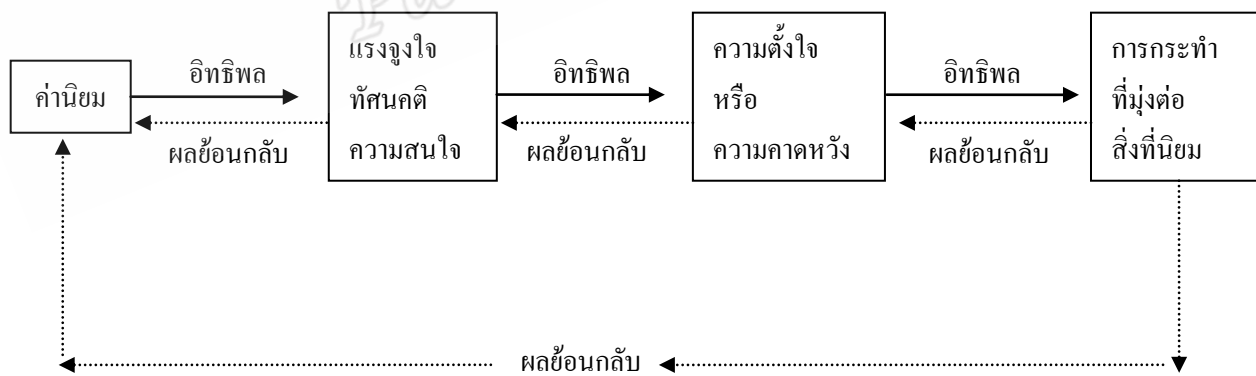
สังคมจึงมีความสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมของคนในสังคม เนื่องจากค่านิยมเป็นตัวควบคุมการตัดสินใจของคนในสังคม จึงมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพและอุปนิสัยใจคอของคนส่วนมาก

(อารง สุทธศาสตร์และคณะ, 2524 อ้างถึงในสมบูรณ์ ต้นยะ, 2542 : 10)

กล่าวโดยสรุปค่านิยมหมายถึงเป็นพลังความคิดพื้นฐานที่เป็นตัวนำ ตัวกำหนด และผลักดันให้คนตัดสินใจเลือกประพฤติปฏิบัติ โดยเห็นว่าถูกต้องและสมควร เป็นความรู้สึกในการตอบสนอง เห็นคุณค่า และจัดระบบคุณค่าของบุคคลในสิ่งที่เลือกและยึดถือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต

ความสำคัญของค่านิยม

เทพนม เมืองแมน (2540 : 9) กล่าวว่า ค่านิยม (Value) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญสิ่งหนึ่งในด้านจิตวิทยาของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้านเจตคติ ค่านิยมเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เป็นตัวกำหนด ตัวตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ บทบาทของค่านิยมมีสองประการคือ เป็นมาตรฐานที่จะนำทางหรือเป็นแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ ประเมินผลว่าสิ่งใดดี ไม่ดี และทำหน้าที่กระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ ความสนใจ ความตั้งใจซึ่งจะนำไปสู่การแสดงที่สอดคล้องกับค่านิยม รายละเอียดซึ่งอิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมมนุษย์แสดงในภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 อิทธิพลของค่านิยมต่อพฤติกรรมมนุษย์

ที่มา : เทพนม เมืองแมน (2540: 9)

ค่านิยมนั้นมีความสำคัญมาก เพราะส่งผลกระทบต่อกระเทือนถึงความเจริญหรือความเสื่อมของสังคมและความมั่นคงของชาติ กล่าวคือสังคมที่มีค่านิยมที่เหมาะสมถูกต้อง เช่น ความซื่อสัตย์ ความขยันหมั่นเพียร ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย ความสามัคคี ฯลฯ สังคมนั้นย่อมจะเจริญก้าวหน้าอย่างแน่นอน สังคมใดมีค่านิยมไม่เหมาะสม เช่น รักอิสรเสรี ตัวใครตัวมัน ชอบสะกดกสบาย ฟุ้งพาท้ายสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ฯลฯ สังคมจะเสื่อมลงและขาดความมั่นคงในชาติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องสร้างค่านิยมที่เหมาะสมเป็นค่านิยมที่จะนำไปสู่ความเจริญ ก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ส่วนรวมมากที่สุด ส่วนค่านิยมที่ไม่ก่อให้เกิดผลดีก็ควรที่จะหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงค่านิยมนั้นๆ (ณรงค์ เสียงประชา, 2544: 75)

กล่าวโดยสรุปค่านิยม คือ ความเชื่อที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ มนุษย์ สิ่งมีชีวิตอื่นๆ รวมทั้งการกระทำในด้านเศรษฐกิจ สังคม จริยธรรมและสุนทรียภาพ ทั้งนี้โดยการประเมินค่าจากทัศนคติต่างๆ ซึ่งการกระทำที่แสดงออก อาจจะเป็นการกระทำที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้

ค่านิยมการวิจัยของครู หมายถึงความเชื่อที่ครูมีต่อการวิจัยและแสดงออกทางความคิดและการกระทำด้านการวิจัย โดยการกระทำในลักษณะต่างๆ

ดังนั้น ความเชื่อ เจตคติ และค่านิยมด้านการทำวิจัย หมายถึง การรับรู้ด้านความรู้สึกและอารมณ์ที่มีต่อการวิจัย ได้แก่ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วย พอใจหรือไม่พอใจ ดีหรือไม่ดี ตลอดจนการรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัยและความสนใจในการวิจัย

จากเอกสารและแนวความคิดที่เกี่ยวกับ วัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมวิจัยข้างต้น สรุปว่า วัฒนธรรมวิจัยของครู หมายถึง วิธีชีวิตการวิจัยของครู ประกอบไปด้วยความเชื่อ เจตคติ และค่านิยมของครูที่มีต่อการวิจัย สะท้อนออกมาในรูปการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดกฎหรือนโยบายการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานวิจัยของผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานวิจัยของครูเป็นลักษณะเฉพาะของครูอย่างต่อเนื่องยาวนานจนกลายเป็นวัฒนธรรมวิจัยในโรงเรียน และจากการศึกษาเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาวัฒนธรรมวิจัยของครู 3 ด้าน คือ ด้านสภาพการวิจัยของครู ด้านความเชื่อ เจตคติ และค่านิยมต่อการวิจัยและด้านปัจจัยที่เอื้อต่อการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมวิจัยของครูในจังหวัดปัตตานีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการ ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมในทุกประเด็นเพื่อความสมบูรณ์ของการศึกษาดังรายละเอียด

วันทนา ชูช่วย (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำวิจัยในโรงเรียนของครู ระดับ มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าเหตุจูงใจในการทำวิจัยคือ ประสบ ปัญหาในการทำงานที่โรงเรียน และต้องการข้อมูลที่เชื่อถือได้เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติ และ ได้รับการแต่งตั้งมอบหมายหรือได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ทำการวิจัย เป็นงานที่ชอบทำ จบการศึกษาปริญญาโท (เอก) ออกนำความรู้มาใช้ เป็นส่วนหนึ่งในการทำปริมาณงานอาจารย์ 3 ชั่วโมงสอนน้อย มีเวลาที่จะทำเป็นแบบฝึกหัดจากการอบรมการทำวิจัยในชั้นเรียน มีข้อมูลและ กลุ่มตัวอย่างอยู่ในโรงเรียน ปัจจัยจูงใจในการทำวิจัย ผู้บริหารและหัวหน้างานติดตาม ปัจจัยที่ทำให้ การวิจัยประสบผลสำเร็จตามความคิดเห็นของครูมัธยมศึกษาที่ทำวิจัย คือผู้บริหารและหัวหน้า งาน มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัย มีเวลาที่จะทำวิจัย ได้รับความร่วมมือประสานงานอย่างดีภายใน โรงเรียน แรงจูงใจในด้านประโยชน์ที่ได้รับ มีเงินและอุปกรณ์ มีแหล่งข้อมูลและความรู้ที่ทันสมัย มีการวางแผนและปฏิบัติตามแผน มีที่ปรึกษาในการทำวิจัย

ศุภ โสภ ปิยะสันต์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของ ครูประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เชียงใหม่ ในด้านปัจจัยเกี่ยวกับครูผู้วิจัย ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบการบริหาร ปัจจัยด้าน องค์ประกอบพื้นฐานในการทำวิจัยและปัจจัยด้านบริบทของการทำวิจัยรวมทั้งศึกษาแนวทางในการ ส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูประถมศึกษาโดยศึกษาจากครู ผู้ทำวิจัยจำนวน 29 คน ครูที่ไม่ทำวิจัยจำนวน 40 คน ผู้บริหารหรือฝ่ายวิชาการจำนวน 15 คน และ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำวิจัยแก่ครูประถมศึกษาจำนวน 8 คน โดยใช้วิธีการ สัมภาษณ์แบบเจาะลึกและใช้แบบสอบถามข้อมูลจากการสัมภาษณ์วิทยานิพนธ์ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีความเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยกล่าวคือ

- 1) ปัจจัยด้านตัวครู การเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเป็นนักวิชาการ มีความรู้ มีความพร้อมทั้งสภาพความเป็นอยู่และสภาพร่างกาย
- 2) ปัจจัยด้านองค์ประกอบพื้นฐานในการทำวิจัยได้แก่องค์ประกอบด้าน เงินทุน เวลา ที่ปรึกษา

3) ปัจจัยด้านโครงสร้างและระบบบริหาร หมายถึงการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ

4) ปัจจัยด้านบริบทของการทำวิจัย ได้แก่การมีสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

อัมพร ภาระพันธ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร ผลวิจัยพบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร ทำวิจัยในชั้นเรียนในระดับปานกลาง และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธรตามลำดับ คือตัวแปรด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน ตัวแปรด้านความต้องการความสำเร็จในการทำงาน ตัวแปรด้านความต้องการก้าวหน้าในตำแหน่ง และตัวแปรด้านสภาพและบรรยากาศในการทำงาน ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ว่าผู้บริหารโรงเรียน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและหาแนวทางส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยครูผู้มีความสามารถทางด้านวิจัย ซึ่งเป็นการจูงใจให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ และผู้บริหารควรยกย่องชมเชยครูผู้มีความสามารถทางด้านวิจัย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งซึ่งเป็นผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีความตื่นตัวและทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างกว้างขวาง ส่วนทางด้านครูผู้สอนนั้นควรตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบต่อส่วนร่วมและสังคม ควรมุ่งมั่น ปรับปรุง พัฒนาตนเอง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และให้ถือว่าเป็นงานวิจัยในชั้นเรียน เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนและเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและต้องถือว่างานพัฒนาคุณภาพ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิเคราะห์ในครั้งต่อไปคือควรวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดยโสธร โดยใช้การสัมภาษณ์เป็นหลักในการวิเคราะห์ตัวแปร และควรศึกษาในลักษณะเปรียบเทียบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กับโรงเรียนสังกัดอื่น

ศักดิ์ดา อุณาใต้ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้นำทอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นปีการศึกษา 2543 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จาก

ครูผู้สอนที่ผ่านการอบรมการวิจัยในชั้นเรียนจำนวน 109 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งด้านนโยบายงบประมาณ เวลา แหล่งศึกษาค้นคว้า วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกสำหรับการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านสภาพความรู้พบว่า ครูผู้สอนที่ทำวิจัยในชั้นเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยในชั้นเรียนพบว่า โรงเรียนไม่มีนโยบายสำหรับส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนขาดงบประมาณ ไม่มีเวลาเพียงพอ ขาดแหล่งศึกษาค้นคว้า ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัยด้านสภาพการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนพบว่า ได้ดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนตามกระบวนการวิจัยทางการศึกษา วิธีการที่ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนส่วนมากคือการวิจัยเชิงทดลอง ครูมีการเผยแพร่ ผลงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยการเข้าร่วมแสดงนิทรรศการทางวิชาการ

อนันต์ ยั่งยืนอก (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนกับครูผู้สอน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารประถมศึกษาที่มีการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลางคือการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการวิจัยในชั้นเรียนการวางแผนในการปรับปรุงการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนและการจัดสรรงบประมาณในการวิจัยในชั้นเรียน การปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากคือ การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนและเผยแพร่งานวิจัยในชั้นเรียนการให้การยอมรับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

สายศิลป์ สายสิน (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งวิชาการ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ทักษะในการวิจัย งบประมาณ คุณสมบัติผู้วิจัย และความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยและสภาพการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ส่งเสริมให้ครูมีวิจัยในชั้นเรียน เผยแพร่งานวิจัยแก่เพื่อนครู ให้เป็นประโยชน์ต่อไป ผู้บริหารสนับสนุนเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูมีผลงานวิจัย ส่งเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งและมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสุดท้ายคือ โรงเรียนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำวิจัย

ชาติชาย ศรีแสง (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่นผลการวิจัยพบว่าสภาพการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ระดับมากคือ การรับรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน คุณลักษณะของผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และแหล่งข้อมูลในการทำวิจัยในชั้นเรียน ปัญหาการทำวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุก

ด้านคือด้านเวลา งบประมาณ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน แหล่งความรู้ และที่ปรึกษา งานวิจัยในชั้นเรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัยในชั้นเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกๆ ด้านคือ ด้านแรงจูงใจ ด้านศักยภาพ ด้านสถานภาพและด้านการปฏิบัติงาน

ประเทือง พลเสนา (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูแกนนำในโรงเรียนกรมสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสัมพันธ์กับการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นของชาติชาย ศรีแสง คือ ด้านแหล่งข้อมูลศึกษาค้นคว้า ด้านความรู้และทักษะการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และด้านบุคลากรที่ปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนและเจตคติในการทำวิจัยในชั้นเรียน

สุชาติ ตั้งใจ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาได้ดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา ที่พบในการจัดการเรียนการสอน ครูส่วนมากใช้งบประมาณส่วนตัวในการทำวิจัยในชั้นเรียน ได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการทำวิจัยเป็นการสำรวจและการทดลอง ปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ปรึกษาในการทำวิจัย งบประมาณ เวลา อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่สำคัญระดับมากคือ ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน

พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบัน พบว่าวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับการสอนมากกว่างานวิจัยและมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่หรือนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาจารย์ให้เหตุผลในการไม่ทำวิจัยหรือไม่คิดว่าจะทำวิจัยเพราะไม่มีเวลา แม้มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีนโยบายและเป้าหมายที่จะพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย แต่ยังพบว่ายังขาดการบริหารงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยส่วนใหญ่มีลักษณะแยกส่วนงานวิจัยในลักษณะสหสาขาวิชายังมีน้อย และผลงานส่วนใหญ่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง

นิรชรา ยาวิชัย (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย ผลการวิจัยพบว่า สภาพการส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ พบว่าโรงเรียนมีการส่งเสริมน้อย ในเรื่องการจัดให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านความรู้และประสบการณ์การวิจัย การจัดอบรมให้

ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและสถิติเพื่อการวิจัย การกำหนดนโยบายหรือมาตรการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างชัดเจน การจัดให้ใช้งานการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชยและให้เกียรติครูผู้ทำวิจัย การส่งเสริมให้ครูผู้นำด้านการวิจัยในโรงเรียน การจัดหาตัวอย่างรายงานการวิจัยและคู่มือสำหรับทำวิจัยไว้คอยบริการ การจัดให้มีชั่วโมงหรือเวลาสำหรับการทำวิจัยโดยเฉพาะการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางการวิจัย ให้ครูได้ติดตามสื่อต่างๆ และการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูไปศึกษาคูงานเกี่ยวกับการทำงานวิจัยของครูโรงเรียนอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ ส่วนเรื่องที่มีการส่งเสริมมาก ได้แก่ การประชุมชี้แจงคณะครู เพื่อให้ทราบนโยบาย วัตถุประสงค์และบทบาทที่ครูต้องทำวิจัย การจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์

วนิดา แก้วกุลบุตร (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อเจตคติต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านประสบการณ์ในการรับการอบรม การมีตัวแบบการวิจัยในชั้นเรียน ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน ปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และการยอมรับนวัตกรรมในการวิจัย กับเจตคติต่อการวิจัยในชั้นเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .506 ซึ่งมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของเจตคติต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ ร้อยละ 25.60

จุฑามาศ มุสิกเกิด (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครูและความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงาน ของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมการทำงานของครูด้านค่านิยมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าครูมีค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับสูง 18 ด้าน ปานกลางถึงสูง 2 ด้าน และปานกลาง 1 ด้าน 2) สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานปรากฏความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีความสำคัญในการนำมาพิจารณา 1 ชุด มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .465 โดยความสัมพันธ์ในมิตินี้เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรเจตคติต่อวิชาชีพครูและความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งกลุ่มตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน ค่านิยมการทำงาน และการให้ความสำคัญกับงาน 3) สหสัมพันธ์คาโนนิคัลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานเมื่อพิจารณาจากกรณีที่จำแนกตัวแปรค่านิยมการทำงานออกเป็นรายด้าน ปรากฏความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ชุด มีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .545 และ .350 โดยความสัมพันธ์ในชุดที่หนึ่งเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตและเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ตัวแปรค่านิยมการทำงานเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตัวแปร

พฤติกรรมการทำงานและตัวแปรการให้ความสำคัญกับงาน ความสัมพันธ์ในชุดที่สองเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านวิธีการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมการทำงาน ตามลำดับ

เยาวลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัยพบว่า สภาพการณ์วัฒนธรรมคุณภาพการศึกษา ยังมีจุดอ่อนและอุปสรรคที่ต้องพัฒนา ประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารและทีมบริหาร วัฒนธรรมองค์การ ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ การพัฒนาบุคลากร งานการจัดการเรียนการสอน การพัฒนานักศึกษา งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและงานประกันคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนากลยุทธ์ ได้กลยุทธ์ที่สำคัญ 2 ประเด็น ได้แก่ กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพประกอบด้วยกลยุทธ์การสร้างเสริมภาวะผู้นำ แก่ผู้บริหารสูงสุด กลยุทธ์การสร้างทีมบริหารที่เข้มแข็ง กลยุทธ์ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานมุ่งสู่คุณภาพการศึกษาของอาจารย์ และกลยุทธ์การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยพัฒนาการจัดการศึกษา การพัฒนา คุณภาพบัณฑิต การพัฒนาผลงานวิจัย การสร้างสถาบันให้เป็นที่ยอมรับในการบริหารวิชาการ การสร้างระบบการเผยแพร่งานศิลปะและวัฒนธรรม การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการนำเอากลยุทธ์ใหม่มาใช้โดยทีมมองข้ามความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ อาจเกิดความล้มเหลวได้ ดังนั้นการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จได้นั้น ควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของอาจารย์ให้เป็นวัฒนธรรมคุณภาพเพื่อมุ่งสู่คุณภาพการศึกษา

รอสดี กอวาวุต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของครูกับการทำวิจัยในชั้นเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่เคยทำวิจัยในชั้นเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูได้ยึดรูปแบบการทำวิจัยเพียงลำพังหรือทำคนเดียว การทำวิจัยของครูนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะปรับเปลี่ยนแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น แต่การทำวิจัยของครูนั้นอยู่ในวงจำกัด คือ ครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับช่วงชั้นที่ 3 เท่านั้น อีกทั้งการเผยแพร่งานวิจัยของครูอยู่ในวงแคบลักษณะมีการเผยแพร่เฉพาะกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน จึงทำให้ไม่เกิดความหลากหลายและไม่เกิดการพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียนที่สมบูรณ์และขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นทั้งในกลุ่มโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเดียวกันและโรงเรียนสามัญการทำวิจัยของครูมีความสัมพันธ์กับภาระงานของครู และการส่งเสริมการทำวิจัย

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนคือ ผลตอบแทน การเลื่อนขั้น และการขึ้นเงินเดือนของครู

ภัทรวดี เทพพิทักษ์ (2550 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิจัยในชั้นเรียน ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อมูลพื้นฐานการบริหารงานวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา 1) งบประมาณที่ใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน ร้อยละ 62.7 มีงบประมาณต่ำกว่า 50,000 บาทต่อปี สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนส่วนใหญ่จัดการอบรมวิจัยในชั้นเรียนโดยเฉลี่ย 1 - 2 ครั้งต่อปี การบริหารงานวิจัยในชั้นเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการบริหารงานวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานวิจัยในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านนโยบายและแผนที่แตกต่างกัน

เพียงใจ สุขศรีสังข์ (2552 : บทคัดย่อ) วิจัย เรื่อง การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่า การพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาปัตตานีเขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 โดยผู้บริหารที่มีวุฒิสองปริญญาตรีมีการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรี ยกเว้นขั้นการสร้างครูผู้นำทางการวิจัย ขั้นการทำวิจัยร่วม และขั้นการขยายผลงานวิจัยที่มีการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์และขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมและรายชั้นตอนไม่แตกต่างกัน ปัญหาในการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำคัญ คือ โรงเรียนได้รับงบประมาณน้อย ไม่มีวิทยากรในการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูไม่กล้าเป็นผู้นำด้านการวิจัยเพราะกลัวว่าจะมีความรู้ไม่เพียงพอ ส่วนข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน ควรประสานกับวิทยากรทั้งในและนอกหน่วยงานเพื่อจัดอบรมวิจัยในชั้นเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมให้มีครูผู้นำวิจัยแต่ละโรงเรียนและติดตามผลการวิจัย สร้างทีมงานที่มีความรู้ความเข้าใจในงานวิจัยและมีเป้าหมายร่วมกัน

สมเจตน์ นาคเสวี และคณะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องเจตคติและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าบุคลากรมีเจตคติ ค่านิยมต่อการวิจัยอยู่ในระดับมาก และมีความเห็นต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นด้านทรัพยากรเพื่อการส่งเสริมการทำ

วิจัยในระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารการวิจัย ด้านความรู้และประสบการณ์
ทำวิจัย ด้านแหล่งค้นคว้าข้อมูล ด้านงบประมาณการวิจัย ด้านเวลาสำหรับการทำวิจัยและด้าน
ผลตอบแทนจากการทำวิจัย บุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง

นวลอนงค์ คำนันต์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับ
ผลิตภาพการวิจัยของครูผู้มีวิทยฐานะพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อผลิตภาพการวิจัย ได้แก่ โครงสร้าง
พื้นฐานของหน่วยงาน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน แหล่ง
ค้นคว้าข้อมูลในการวิจัย เงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการ
ทำวิจัย เวลาสำหรับการทำวิจัยและภาระงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำ
วิจัย พบว่าค่าผลิตภาพการวิจัยมีค่าเฉลี่ย .92 เรื่องต่อคนต่อปี และตัวแปรที่สัมพันธ์ทางบวกสูง
ที่สุด 3 ตัวแปร คือ โครงสร้างพื้นฐานของหน่วยงาน แหล่งค้นคว้าในการวิจัย และแรงจูงใจ และ
ปัจจัยที่สำคัญที่สุดสนับสนุนต่อการวิจัยของครู คือความต้องการพัฒนาตนเอง และเจตคติที่มีต่อ
การวิจัย

ภิญโญ ทองศรี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ
การทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 - 5
ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี
พฤติกรรมด้านการลงมือทำวิจัยมาก และมีพฤติกรรมด้านการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสู่
สาธารณชนน้อยที่สุด (2) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ คุณลักษณะของผู้ทำวิจัย ภาระงานการทำงาน การ
ได้รับการยอมรับ การได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ความต้องการความก้าวหน้าใน
อาชีพ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านแหล่งข้อมูล การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร
ด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านเวลา การ
ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านงบประมาณ วุฒิการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป
อาจารย์ 3 ความรู้ความเข้าใจในหลักการทำวิจัยในชั้นเรียนและประสบการณ์ด้านการสอนตั้งแต่
15 ปีขึ้นไป ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ 0.05 คือตำแหน่งอาจารย์ 2 วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตัวแปรที่ไม่มี
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือเพศ
หญิงและอายุ 40 ปีขึ้นไป (3) ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือการสนับสนุนจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะของผู้วิจัย วุฒิ
การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป ภาระงานการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารด้านวัสดุ

อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ปรินญาตรีหรือเทียบเท่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านเวลา

วันทนา ชูช่วย (2534: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการทำวิจัยในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ไม่ทำวิจัยมีสาเหตุสำคัญที่สุดคือ ไม่มีเวลา เนื่องจากงานสอนมีมาก สาเหตุรองลงมาคือครูไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยเพียงพอ และสาเหตุอีกประการหนึ่งคือ ครูไม่เห็นประโยชน์ในการทำวิจัย

งานวิจัยต่างประเทศ

Ritchie (2006 อ้างถึงใน ภัทรวดี เทพพิทักษ์, 2550:43) ได้ศึกษา วิธีการสร้างวัฒนธรรมการทำวิจัยของครู เป็นการใช่วิธีการแบบผสมผสานเพื่ออธิบายเพื่ออธิบายและวิเคราะห์ขั้นตอนวิธีการและองค์ประกอบของการส่งเสริมและสนับสนุนครูในการทำวิจัย กรอบแนวคิดที่ใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย การวิจัยของครูและครูฝึกสอน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การดำเนินการวิจัยประกอบด้วย การสำรวจทางเว็บไซต์ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการตรวจรายงานการวิจัยของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่กำลังทำวิจัยในปัจจุบัน สอบถามเกี่ยวกับ

- 1) องค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูที่ทำวิจัยมีอะไรบ้าง
- 2) ทำอย่างไรที่จะจูงใจให้ครูสนใจที่จะทำวิจัย
- 3) มีปัจจัยอะไรบ้างที่ช่วยสนับสนุนครูได้เริ่มต้นทำวิจัย
- 4) มีปัจจัยอะไรบ้างที่จะช่วยสนับสนุนให้ครูให้ทำวิจัยอย่างต่อเนื่องและ
- 5) ทำอย่างไรที่จะส่งเสริมให้ครูทำวิจัยจนเป็นกิจวัตรนิสัยอยู่ในใจ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ ต่อนักศึกษาที่หาแนวทางส่งเสริมให้ครูอาสาทำวิจัย ผลการวิจัยได้ให้สารสนเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมและสิ่งจำเป็นในการสนับสนุนให้ครูสนใจที่จะทำวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของครูที่ทำงานแบบคนเดียวให้เป็นการทำงานแบบประสานความร่วมมือ เป็นต้น

Croasdaile (2005 : บทคัดย่อ อ้างถึงในภัทรวดี เทพพิทักษ์,2550 : 43) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูแม้ว่าจะมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูและชุมชนเพื่อการศึกษาเป็นจำนวนมากแล้วแต่ก็มีครูที่มีจำนวนน้อยที่มองเห็นปัญหาที่เกิดจากองค์การทางสังคม การทำวิจัย การมีส่วนร่วมของครู น่าจะอยู่ในรูปของสมาคมที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงสังคม และมีโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจนในโรงเรียน จากการสำรวจโดยการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนักวิจัย

หรือครูนักวิจัย 81 คนจากปัจจัยเชิงสังคม 6 ประการในโรงเรียน รวมถึงวัฒนธรรมของโรงเรียน ค่านิยมในการตอบสนอง การสนับสนุนการวิจัยของครู เวลาและปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ในงานการวิจัย ครูในโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมในการสนับสนุนการวิจัยของครู มีแนวโน้มมากกว่า ครูมักจะได้รับการรายงานจากการมีส่วนร่วม เมื่อเพื่อนร่วมอาชีพได้รับการสนองเชิงบวกจากงานวิจัย สมาชิกในกลุ่มครูผู้วิจัยทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนมักเกี่ยวพันกับครูที่มีส่วนร่วม อยู่ในกิจกรรมการวิจัยของครู สภาพแวดล้อมของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนต่างๆ ของครูมีผลต่อการร่วมมือในชั้นเรียนของการวิจัย

Adele (1989 : 348 อ้างถึงใน พวงพะยอม บุญตาแสง, 2550 : 62) ได้ศึกษาครูในฐานะนักวิจัยกับแนวทางที่แตกต่างกันในการอบรม ผลการศึกษาพบว่า เขตการศึกษาต้องให้โอกาสครูเข้าร่วมในการวิจัย ข้อเสนอแนะสำหรับนโยบายการพัฒนาบุคลากรเน้นการใช้โปรแกรมครูนักวิจัย พร้อมทั้งจัดให้มีการสนับสนุนจากเพื่อนและยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน ครูประสบปัญหาที่เกิดจากเวลาไม่เพียงพอ ความไม่แน่นอน ความไม่สนใจของผู้บริหาร แต่ถ้าเพื่อนให้การสนับสนุนทำให้แก้ปัญหาบางอย่างได้ ของหัวหน้าสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษารัฐอิลลินอยส์ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาและมีความพอใจในผลการเรียนของนักเรียนต่างกัน

Mettetal และ Cowen (2000) จัดโครงการ STAR (Supporting teacher as researcher) การสนับสนุนครูให้เป็นผู้วิจัยของโรงเรียนในชุมชนเอลด์ฮาร์ดในรัฐอินเดียนา ซึ่งครูได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน จากการจัดโครงการในครั้งนี้ทำให้เชื่อว่าการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือที่มีพลังอำนาจในการปฏิรูปโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู สนับสนุนให้ครูได้ทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้นักเรียนกระตือรือร้นในการเรียนรู้

สรุป จากการทบทวนวรรณกรรมในเรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยของครู แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมวิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมวิจัยของครูในจังหวัดปัตตานีนั้น พบว่าวัฒนธรรมนั้นเป็นองค์ประกอบที่มีค่าของสังคมเนื่องจากวัฒนธรรมหมายถึงการพัฒนาไปในทางที่ดี ที่งามอย่างต่อเนื่อง ส่วนวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นส่วนย่อยของวัฒนธรรมในภาพกว้าง วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตของบุคลากรทั้งองค์การ มิได้เฉพาะเจาะจงถึงวิถีชีวิตด้านการทำงานเท่านั้นแต่ เป็นวิถีชีวิตในหลายๆด้านที่หลอมรวมให้เป็นภาพขององค์การที่ชัดเจนอันมีพื้นที่ทางกายภาพและพื้นที่ทางสังคมรวมทั้งมีการเคลื่อนไหวอยู่อย่างต่อเนื่อง

ในขณะที่วัฒนธรรมวิจัยในองค์การของครูผู้สอนหรือวัฒนธรรมวิจัยในโรงเรียนนั้นจะเป็นเครื่องสะท้อนถึงบรรยากาศการทำวิจัยของโรงเรียนในทุกๆด้านไม่ว่าในด้านปัจจัยบวก

หรือปัจจัยลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าโรงเรียนมีประวัติศาสตร์ความเป็นมาอย่างไร มีโครงสร้างทางสังคมของโรงเรียนเป็นอย่างไร การจัดการบริหารเป็นแบบใด บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานแค่ไหน บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กรในระดับใด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทั้งในแนวดิ่งและแนวราบเป็นอย่างไร บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการทำวิจัยอย่างไร ทั้งหมดจะเป็นกรอบกำหนดให้เห็นภาพของวัฒนธรรมวิจัยในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Prince of Songkla University
Pattani Campus