

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายใน ตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยและคณะ ขอสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

#### 1. คำศัพท์สำคัญ

- 1.1 การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
- 1.2 การพัฒนาการประกันคุณภาพภายใน
- 1.3 มาตรฐานการอาชีวศึกษา
- 1.4 การวิจัยสถาบัน

#### 2. คำถามการวิจัย

- 2.1 สภาพความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา เป็นอย่างไร
- 2.2 จะพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ให้มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีในการทำวิจัยสถาบันตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา ให้สูงขึ้นได้อย่างไร
- 2.3 ผลการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการทำวิจัยสถาบันตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เป็นอย่างไร

#### 3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อศึกษาสภาพความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการจัดทำวิจัยสถาบันของบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา
- 3.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ให้มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีในการทำวิจัยสถาบัน ตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น

3.3 เพื่อศึกษาผลการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ในการจัดทำวิจัยสถาบันตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา

#### 4. ขอบเขตการวิจัย

##### 4.1 กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาและพัฒนา

###### 4.1.1 กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาในระยะที่ 1

4.1.1.1 กลุ่มบุคคลสำคัญ (Key Performances) ประกอบด้วยผู้อำนวยการ ตัวแทน รองผู้อำนวยการ ตัวแทนหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน ตัวแทนหัวหน้าแผนก ตัวแทนหัวหน้าสาขาวิชา ตัวแทนครู ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ (ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์) จำนวน 27 แห่ง แต่ละแห่ง 8 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 216 คน

4.1.1.2 กลุ่มผู้รับการสัมภาษณ์กลุ่มโรงเรียนทั้ง 3 แห่งๆ ละ 8 คน รวม 24 คน ได้แก่ 1) โรงเรียนธีรภาคเทคโนโลยี ร้อยเอ็ด 2) โรงเรียนควานันท์ ขอนแก่น และ 3) โรงเรียนเทคโนโลยี ผลิตผลการพลานุกูล ร้อยเอ็ด

4.1.2 กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาในระยะที่ 2 เป็นบุคลากรของโรงเรียน 5 แห่งที่สนใจส่ง บุคลากรเข้าร่วมพัฒนา จำนวน 40 คน จาก 5 โรงเรียน (โรงเรียนควานันท์, โรงเรียนธีรภาค เทคโนโลยี, โรงเรียนเทคโนโลยีผลิตผลการพลานุกูลร้อยเอ็ด, โรงเรียนเทคโนโลยีบริหารธุรกิจจรัลไทย สุวรรณภูมิ และโรงเรียนเทคโนโลยีสหัสขันธ์)

4.1.3 กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาในระยะที่ 3 เป็นกลุ่มบุคคลเดียวกันกับข้อ 4.1.2 เป็น การติดตามประเมินผลศึกษาผลการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

##### 4.2 ตัวแปรที่ทำการศึกษา

ประกอบด้วย ขั้นตอนในการทำวิจัยสถาบัน กรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา และทักษะใน การทำวิจัยสถาบัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 ขั้นตอนในการทำวิจัยสถาบัน ประกอบด้วย 27 ขั้นตอน ได้แก่ 1)การศึกษา ขอบข่าย 2)การศึกษาหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง 3)การกำหนดประเภทปัญหาของการทำวิจัย 4)การตั้งชื่อหัวข้อการทำวิจัยสถาบัน 5)การวิเคราะห์คำศัพท์สำคัญ 6)การตั้งคำถามเพื่อการวิจัย 7) การตั้งวัตถุประสงค์การวิจัย 8)การตั้งสมมติฐานการวิจัย 9)การกำหนดขอบเขตการวิจัย 10)การ กำหนดและการเขียนนิยามศัพท์เฉพาะ 11)การเขียนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 12)การทบทวน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 13)การเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัย 14)การสร้างเครื่องมือวิจัย 15)การหา คุณภาพของเครื่องมือวิจัย 16)การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย 17)การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย 18)การ นำเสนอข้อมูลวิจัย 19)การเขียนข้อสรุปผลการวิจัย 20)การเขียนอภิปรายผลการวิจัย 21)การถอด

บทเรียนจากการวิจัย 22)การเขียนข้อเสนอแนะการวิจัย 23)การเขียนเป็นบทความวิจัย 24)การเผยแพร่งานวิจัย 25)การเขียนบทความย่อ 26)การเขียนเป็นบทสรุปสำหรับผู้บริหาร และ 27)การเขียนบรรณานุกรม

4.2.2 กรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา ซึ่งหมายถึงมาตรฐานการศึกษาด้านการอาชีวศึกษา จำนวน 10 มาตรฐานที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น ได้แก่ 1)ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพ 2)หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3)กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4)การบริการวิชาชีพสู่สังคม 5)นวัตกรรมและการวิจัย 6)ภาวะผู้นำและการจัดการ 7)ผลการสร้างการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพ 8)การพัฒนาสถานศึกษาจากผลการประเมินคุณภาพภายใน 9)ผลการพัฒนาตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และจุดเน้นและจุดเด่น และ10)การสร้างการมีส่วนร่วมและการขยายโอกาสทางการศึกษา

4.2.3 ทักษะในการทำวิจัยสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ 3 ด้านได้แก่ด้านความรู้ (Cognitive Domain) ด้านทักษะ (Psychomotor Domain) และด้านเจตคติ (Affective Domain)

#### 4.3 สถานที่ทำการวิจัย

4.3.1 ในระยะที่ 1 โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ (ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์) จำนวน 27 แห่ง

4.3.2 ในระยะที่ 2 -3 ของการวิจัยได้ทำการพัฒนา และติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่อาสาสมัคร จำนวน 5 แห่ง ดังกล่าวข้างต้น

#### 4.4 ระยะเวลาที่ทำการวิจัย ใช้เวลา ดังนี้

4.4.1 ระยะที่ 1 ทำการศึกษาระหว่างเดือนสิงหาคม – ธันวาคม 2554

4.4.2 ระยะที่ 2 ทำการศึกษาระหว่างเดือนมกราคม – เมษายน 2555

4.4.3 ระยะที่ 3 ทำการศึกษาระหว่างเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2555

### 5. สรุปผลการวิจัย

ขอสรุปผลการวิจัยตามระยะหรือวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยสถาบัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นตัวแทนครูผู้สอน หัวหน้าสาขาวิชา นอกนั้นเป็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มคน และหัวหน้าแผนกมีจำนวนพอๆกัน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระดับผู้บริหารระดับต่างๆ หรือการเป็นครูผู้สอนต่ำกว่า 5 ปีมากที่สุด ส่วนเรื่องระดับของวุฒิการศึกษาจบปริญญาตรีมากที่สุด

ผลการศึกษาระดับความรู้ ความเข้าใจขั้นตอนของการทำวิจัยสถาบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงระดับความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการทำวิจัยสถาบันจากน้อยไปมาก 3 ลำดับแรกคือ 1)การถอดบทเรียนจากการวิจัย และการเขียนบรรณานุกรม 2)การเขียนเป็นบทสรุปสำหรับผู้บริหาร และ 3)การเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และระดับความต้องการการพัฒนาตนเองในขั้นตอนของการทำวิจัยสถาบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงความต้องการการพัฒนาตนเองในขั้นตอนของการทำวิจัยสถาบันจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ 1)การเขียนบทคัดย่อภาษาไทย 2)การเขียนบทสรุปสำหรับผู้บริหารและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ และ 3)การเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ผลของการสำรวจการจัดทำวิจัยสถาบัน และระดับคุณภาพของวิจัยสถาบันของโรงเรียน

กลุ่มเป้าหมายพบว่า บุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาได้จัดทำวิจัยสถาบันตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษาเฉลี่ยร้อยละ 62.60 โดยได้จัดทำวิจัยสถาบันในด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์มากที่สุดร้อยละ 72.53 และมีคุณภาพของงานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงระดับคุณภาพของงานวิจัยสถาบันจากน้อยไปมาก 3 ลำดับแรกคือ 1)ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมประเพณี และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2)ด้านการส่งเสริมวิชาการ ด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ และ 3)ด้านการจัดให้ผู้เรียนพบอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาพบว่า โรงเรียนได้อาศัยข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยสถาบันบ้างพอสมควร โรงเรียนยังไม่สนับสนุนการจัดทำวิจัยเท่าที่ควรทำให้ขาดความต่อเนื่อง การทำวิจัยสถาบันโดยยึดกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา เชื่อมั่นว่าจะทำให้คุณภาพในโรงเรียนดีขึ้น และส่วนใหญ่ทำวิจัยเกี่ยวกับการสำรวจความพึงพอใจของประชาคมอาชีวศึกษา

และผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลสำคัญที่โรงเรียน 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนธีรภาคเทคโนโลยี โรงเรียนควนนันทน์ และโรงเรียนเทคโนโลยีพัฒนการพาณิชย์ พบว่ามีประเด็นปัญหาความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยสถาบันที่น่าสนใจได้แก่ 1)ขาดความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยสถาบัน 2)ไม่สามารถแยกความแตกต่างระหว่างวิจัยสถาบันกับวิจัยประเภทอื่นๆ 3)มีความกังวลใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำวิจัย 4)มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำวิจัย อาทิ ไม่เห็นประโยชน์ เป็นงานที่ยุ่งยาก เสียเวลา 5)เคยได้รับการฝึกอบรมวิจัยหลายครั้งแต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ 6)เข้าใจว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องของผู้เรียนระดับปริญญาโท-เอกเท่านั้น 7)การทำวิจัยเป็นเรื่องยาก และเสียเวลามาก 8)ไม่เข้าใจในขั้นตอนการทำวิจัยสถาบัน 9)มีปัญหาในการตั้งชื่อเรื่องที่จะทำวิจัย 10)มีปัญหาในการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล 11)มีปัญหาในการเขียนภูมิหลัง หรือที่มาและความสำคัญของปัญหา 12)มีปัญหาในการตั้งคำถาม-วัตถุประสงค์การวิจัย และ 13)ขาดการส่งเสริมสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ส่วนประเด็นความต้องการในการทำวิจัยสถาบันพบว่าส่วนใหญ่ 1)ต้องการพัฒนาตนเองในการทำวิจัยสถาบันโดยการฝึกอบรม 2)ต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาบุคลากรใน

สังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงในการทำวิจัยสถาบัน 3) ต้องการให้ทำวิจัยสถาบันเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ 4) ต้องการให้แก้ปัญหาการเรียนการสอนโดยอาศัยการวิจัยเป็นฐาน 5) ต้องการมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยสถาบันในหลายประเด็น อาทิ ปัญหาการวิจัย คำถามการวิจัย การตั้งวัตถุประสงค์ การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนเค้าโครง เป็นต้น 6) ต้องการคำแนะนำ ช่วยเหลือในการทำวิจัยสถาบันอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่องจากผู้วิจัย และ 7) ต้องการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ได้

ผลการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการทำวิจัยสถาบัน ผู้วิจัยและคณะได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา ได้ทำการพัฒนาบุคลากรจำนวน 40 คน จากโรงเรียนอาชีวศึกษา 5 แห่งที่อาสาสมัครเข้ารับการพัฒนาดตนเองกับผู้วิจัยและคณะ (โรงเรียนควนนันทน์ อีรภาดาทเทคโนโลยี เทคโนโลยีพณิชยการพลาญชัยร้อยเอ็ด เทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทยสุวรรณภูมิ และเทคโนโลยีสหัสขันธ์) ผลการดำเนินงานพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความสามารถ และเจตคติต่อการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพสูงขึ้น เห็นได้จากมีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังอบรมเชิงปฏิบัติการสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบก่อนเรียน มีคะแนนการพัฒนากิจการที่สูงมาก ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของการฝึกอบรมเท่ากับ 90.35/81.25 ประสิทธิผลของการฝึกอบรมเท่ากับร้อยละ 67.51 และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนผลการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการทำวิจัยสถาบัน ตามสถานศึกษากลุ่มเป้าหมายทั้ง 5 แห่ง พบว่าบุคลากรที่ผ่านการอบรมส่วนใหญ่เห็นว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ผู้วิจัยและคณะจัดให้มีประโยชน์ และได้นำมาปฏิบัติโดยจัดทำเค้าโครงการวิจัย และมีบางคนสามารถทำวิจัยและนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาแล้ว แต่ยังมีส่วนหนึ่งยังไม่ได้จัดทำแต่อย่างใด เนื่องจากอ้างว่ายังไม่เข้าใจขั้นตอน กระบวนการจัดทำ และอ้างว่ามีภาระงานด้านอื่นมากไม่มีเวลาในการทำวิจัยเลย ผลการติดตามประเมินผลพบว่า 1) โรงเรียนควนนันทน์ มีงานวิจัย 7 เรื่อง งานวิจัยผ่านการประเมินในระดับดีที่สูงสุด มีจำนวน 1 เรื่อง ระดับดี มีจำนวน 2 เรื่อง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 2) โรงเรียนอีรภาดาทเทคโนโลยี มีงานวิจัย 8 เรื่อง งานวิจัยผ่านการประเมินในระดับดีที่สูงสุด มีจำนวน 1 เรื่อง ระดับดี มีจำนวน 5 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลางและน้อยอย่างละ 1 เรื่อง 3) โรงเรียนเทคโนโลยีพณิชยการพลาญชัยร้อยเอ็ด มีงานวิจัย 9 เรื่อง งานวิจัยผ่านการประเมินในระดับดี มีจำนวน 6 เรื่อง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง 4) โรงเรียนเทคโนโลยีบริหารธุรกิจรักไทยสุวรรณภูมิ มีงานวิจัย 6 เรื่อง งานวิจัยผ่านการประเมินในระดับดี มีจำนวน 5 เรื่อง และอีก 1 เรื่อง อยู่ในระดับปานกลาง และ 5) โรงเรียนเทคโนโลยีสหัสขันธ์ มีงานวิจัย 2 เรื่อง งานวิจัยผ่านการประเมินในระดับดี ทั้งหมด



## 6. บทเรียนที่ได้จากการวิจัย (Lesson Learned)

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายใน ตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา ครั้งนี้ผู้วิจัยและคณะได้เพียรพยายามดำเนินการจนประสบผลสำเร็จ ได้เข้าไปสัมผัสจริงในภาคสนาม ในบริบทที่แท้จริง จึงทำให้ได้รับบทเรียน ได้ข้อคิดหลายสิ่งหลายอย่างและหลายประการจึงขอนำเสนอเพื่อเป็นข้อคิด เป็นอุทาหรณ์สำหรับนักการศึกษา นักบริหารการศึกษา นักพัฒนาการศึกษา นักวิจัยทางการศึกษาพอสังเขปดังนี้

6.1 ความเป็นนักวิชาการ นักการศึกษา เรื่องนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญมาก ในการทำวิจัยจะต้องมองปัญหาให้ออก มองหาช่องทางที่นำไปสู่ความสำเร็จให้ได้ ตลอดจนมีการประเมินผลการทำงาน ตลอดเวลาที่ทำวิจัยเพราะปัญหาการทำงานเกิดขึ้นได้เสมอ ความเป็นนักวิชาการ ความเป็นนักการศึกษา รวมทั้งคุณลักษณะที่จะต้องมีในตัวของผู้วิจัยและคณะ และผู้รับบริการ(ในที่นี้หมายถึงผู้บริหาร และครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน)ด้วย ตัวผู้วิจัยและคณะต้องแสดงคุณลักษณะนี้ให้ปรากฏแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยให้ได้ เพื่อความศรัทธา ความเชื่อมั่น อันจะส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ความเป็นนักวิชาการต้องมีองค์ความรู้ที่จะวิจัย รอบรู้ในศาสตร์หลายๆสาขา การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล ไม่ใช่จากความรู้สึก บนพื้นฐานของความเป็นจริงในบริบทตามสภาพจริงไม่ใช่จากตำราหรือจากทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

6.2 การตื่นตัวในเรื่องของการทำวิจัยทางการศึกษา ผู้วิจัยและคณะได้เสนอโครงการวิจัยนี้เข้ามาในระยะนี้เห็นว่าเป็นจังหวะ และเวลาที่เหมาะสมแล้ว เนื่องจากขณะนี้ทางราชการเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนและหรือให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น แนนอนทางสำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ก็มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจ ครูเอกชนให้ได้รับสวัสดิการ เช่นเดียวกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาของฝ่ายรัฐ ผลงานทางวิชาการส่วนใหญ่หมายถึงการจัดทำวิจัยนั่นเอง

อนึ่ง ในการประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ทั้งกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ได้กำหนดตัวบ่งชี้เกี่ยวกับผลงานวิจัยและนวัตกรรมของผู้เรียนและของครูไว้ชัดเจน ผลการประเมินคุณภาพของตัวบ่งชี้นี้มีปัญหา สถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนไม่ค่อยได้รับรองในเรื่องคุณภาพมาตรฐาน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษาที่ต้องการรับการพัฒนาในเรื่องนี้ให้มีคุณภาพสูงขึ้นให้ได้

6.3 วิธีวิทยาการวิจัยสถาบัน การได้เข้าไปสัมผัสจริงในภาคสนามของผู้วิจัยและคณะทราบว่า ครู และบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ไม่เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัยสถาบัน มีความเข้าใจว่ายาก ซ้ำซ้อนไม่เหมาะกับการทำในระดับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เหมาะสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย มากกว่า เมื่อทำการพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในระยะที่ 2 ของการวิจัยแล้ว ได้อธิบายชี้แจง ได้ฝึกปฏิบัติตามขั้นตอนของการวิจัยสถาบันที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ขึ้นมาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแล้วพบว่าส่วนใหญ่เข้าใจ สามารถทำได้ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยสถาบันมากยิ่งขึ้น โดยเข้าใจว่าวิจัยสถาบันก็เหมือนวิจัยทั่วไป มีความซับซ้อน มีความยุ่งยากน้อยกว่า ไม่เน้นการค้นคว้าหลักการทฤษฎีที่ซับซ้อน ทำให้ผู้วิจัยและคณะรู้สึกพอใจที่งานประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งจะเห็นได้จากครูและผู้บริหารสามารถเขียนเค้าโครงวิจัย และรายงานวิจัยสถาบันได้ในระดับหนึ่ง

6.4 ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ประสบการณ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้พบว่ามีหลายปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จในระดับที่น่าพอใจ ผู้วิจัยของประมวลพอสังเขปดังนี้คือ 1) การสร้างทีมงานทั้งในระดับผู้วิจัยและคณะ ระดับกลุ่มเป้าหมายคือครูและบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หรือแม้แต่ทีมวิทยากร ทีมประเมินผลงาน ช่างงาน(เค้าโครง/รายงานวิจัย) จะต้องมีการสร้างทีมที่ดี มีความตรงไปตรงมา มองเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับทีมกับสถานศึกษา มีความซื่อสัตย์ ให้ความไว้วางใจซึ่งกัน 2) หลักของอิทธิบาท 4 ผู้วิจัยและคณะต้องมีความพึงพอใจกับงานวิจัย มีความเพียรพยายามจัดทำให้ได้แม้มีการกิจอื่นๆ ที่จะต้องปฏิบัติตาม มีจิตใจจดจ่อกับงานวิจัย หมั่นค้นคว้า อยู่เสมอเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน และมีการไตร่ตรองใคร่ครวญ เช่นการรับฟังความคิดเห็นของผู้รับการสัมภาษณ์กลุ่ม ของครู บุคลากรทางการศึกษาที่จัดทำเค้าโครง/รายงานวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลสู่การวางแผนพัฒนาให้งานดีขึ้นอย่างไม่มีที่สิ้นสุด 3) ลดช่องว่างทางสังคม เช่น ลดความเป็นอาจารย์ มหาวิทยาลัย ลดอัตตาหรือความรู้สึก ความคิดของตนลงโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมวิจัย ของผู้ช่วยวิจัย และของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน แล้วนำมาปรับกระบวนการดำเนินงานให้นำไปสู่ความสำเร็จ สมประโยชน์ของทุกฝ่าย

6.5 กัลยาณมิตรวิจัย ประสบการณ์ของการวิจัยครั้งนี้พบว่า หลักของกัลยาณมิตรซึ่งเป็นหลักของพุทธศาสนา ที่ว่าด้วยมิตรแท้ เพื่อนตาย เพื่อนที่คอยช่วย หรือเพื่อนอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นมิตรที่หวังมีสิ่งดีๆ ให้กันด้วยความจริงใจ หลักนี้ยังมีความทันสมัยและใช้ได้อยู่เสมอ ผู้วิจัยและคณะทำตัวง่ายๆ ให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน อยากเข้าปรึกษาหารือ สอบถามข้อข้องใจในเรื่องวิจัยสถาบัน ทำให้ผู้รับการพัฒนาเคารพ ผู้วิจัยให้ความอบอุ่นและความปลอดภัย เป็นผู้ที่มีความเป็นนักวิชาการวิจัยสูง ชี้แจงด้วยเหตุและผลมีความอดทนต่อการต่อว่าต่อขานหรือการซักถามที่บางครั้งอาจทำให้รำคาญใจบ้าง สามารถอธิบายเรื่องที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายขึ้น

ชักจูงให้ทำวิจัยที่ได้ประโยชน์กับผู้เรียนและกับสถานศึกษาเป็นหลัก ซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายนักวิชาการ นักวิจัย และฝ่ายโรงเรียนต่างก็มีความพึงพอใจในการร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนา งานวิจัยสถาบันในครั้งนี้

## 7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะเวลาคือ ระยะเวลาที่ 1 ศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการทำวิจัยสถาบัน ระยะเวลาที่ 2 พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการทำวิจัยสถาบัน และระยะเวลาที่ 3 ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการทำวิจัยสถาบัน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยไปแล้วนั้น ขั้นตอนต่อไปขออภิปรายผลในสาระหลัก 3 ประการดังกล่าวดังนี้

### 7.1 การศึกษาสภาพความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการทำวิจัยสถาบัน

ผลการศึกษาสภาพความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้นมา กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษได้แก่ บุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจำนวน 182 คน โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) มีความต้องการในการทำวิจัยสถาบันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการศึกษายังมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยสถาบันค่อนข้างน้อย หรือมีปัญหาในการจัดทำวิจัยนั่นเอง สอดคล้องกับการวิจัยของศิริ ถิอาสนา และคณะ (2553) ที่ได้ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติและความต้องการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดมหาสารคามพบว่า สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยมีปัญหา และมีความต้องการมากกว่าทุกสมรรถนะ ส่วนด้านอื่นๆ มีปัญหา และมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลางถึงมากเท่านั้น นั่นแสดงว่าการวิจัยเป็นเรื่องของศาสตร์ชั้นสูง และมีความซับซ้อนพอสมควรต้องคิดไตร่ตรองและใคร่ครวญอย่างรอบด้าน ดังที่สุชาติ โสมประยูร และวรรณิ โสมประยูร (2547) ได้กล่าวไว้ว่า การวิจัยเป็นกระบวนการของใช้สติปัญญาอย่างรอบด้าน และเป็นระบบ การวิจัยจึงเป็นรากฐานที่สำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุด เพื่อให้ประชาชนได้เผชิญปัญหาและอุปสรรคนานาชนิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยที่ดีจึงควรจะได้ชี้แนะหรือช่วยแนะนำสังคมให้สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างราบรื่น ดังนั้น บุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประกอบไปด้วยผู้บริหารและครู จึงคิดว่าตนเองมีปัญหาหรือมีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ของการวิจัยอยู่ในระดับไม่มากนัก และมีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำวิจัยสถาบันอยู่ในระดับมาก สอดคล้องเกษม วัฒนชัย (2552) กล่าวว่าปัจจุบันการ



วิจัยนับว่ามีความสำคัญมาก เพราะวิจัยจะเปลี่ยนวิถีชีวิต กิจวัตรประจำวัน และการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ของคนเรา บนพื้นฐานบนพื้นฐานของความคุ้นชิน ให้ไปสู่การกำหนดนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติใหม่ๆ หรือนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม การพัฒนา กระทั่งสร้างระบบการทำงานที่ดีกว่าเดิม หากเป็นที่ยอมรับของทุกคนก็จะกลายเป็นกิจวัตรใหม่อีกชุดหนึ่ง และเกิดการพัฒนางานไปเรื่อยๆ ดังนั้น หัวใจของการพัฒนาคือ การทำวิจัย ซึ่งประโยชน์สำคัญที่ได้รับจากการวิจัย คือการสร้างนวัตกรรมการพัฒนา การออกแบบระบบการทำงานใหม่ เช่นการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การวิจัยทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่สังคมไทยในศตวรรษใหม่ต่อไป และสอดคล้องกับผลการประเมินสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการประเมินภายนอกสองระหว่ง พ.ศ. 2544 – 2551 จำนวน 499 แห่ง พบว่ามาตรฐานที่ 4 ด้านนวัตกรรมและการสร้างองค์ความรู้ของอาจารย์ และนักศึกษามีจำนวนสถานศึกษาที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับควรปรับปรุง และระดับต้องปรับปรุงอยู่เป็นจำนวนมากเป็นลำดับ 2 (ร้อยละ 4.61) รองจากมาตรฐานที่ 1 ด้านการประกันคุณภาพภายใน (ร้อยละ 5.61) ในขณะที่ด้านอื่นๆ มีจำนวนสถานศึกษาเพียงเล็กน้อย กล่าวคือ มาตรฐานที่ 2 ด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา (ร้อยละ 0.20) มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา (ร้อยละ 1.00) มาตรฐานที่ 5 ด้านการให้บริการทางวิชาการต่อชุมชนและสังคม (ร้อยละ 2.40) และมาตรฐานที่ 6 ด้านบริหารและการจัดการ (ร้อยละ 2.00) (หนังสือพิมพ์คมชัดลึก. ฉบับที่ 8 ตุลาคม 2552) นั้นแสดงให้เห็นว่าการสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์ยังเป็นปัญหาค่อนข้างมากสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นถึงปัญหาของผู้เรียนของครูตั้งแต่เริ่มต้นที่มีการประเมินภายใน/ภายนอก แม้ขณะนี้ได้มีการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 แล้วก็ตาม ปัญหาในเรื่องงานวิจัยนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ของผู้เรียน/ของครู ก็ยังปรากฏให้เห็นอย่างต่อเนื่องจะเห็นได้จาก ศาสตราจารย์ ดร.ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เปิดเผยว่าผลการประเมินรอบ 3 ปี 2554 ด้านการอาชีวศึกษาในภาพรวมตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านการประเมินเกี่ยวกับผลงานที่เป็นโครงการวิชาชีพ นวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ดังนั้นสถาบันการศึกษาควรสอนนักศึกษา โดยเน้นการสร้างสรรค์ สร้างสิ่งประดิษฐ์มากกว่าเน้นทักษะการให้บริการซ่อมบำรุงเพียงอย่างเดียว (หนังสือพิมพ์เดลินิวส์. ฉบับที่ 13 ก.ค. 55)

วิจารณ์ พานิช (2546) ได้แสดงทัศนะ เกี่ยวกับการวิจัยว่าการวิจัยเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ เป้าหมายสูงสุดของการวิจัยคือ การสร้างการเปลี่ยนแปลงการลงทุนด้านการทำวิจัยของประเทศใดประเทศหนึ่ง เป็นการลงทุนเพื่ออนาคตด้วยความเชื่อว่าการสนับสนุน “คนฉลาด” ดังนั้นการที่ผู้วิจัยและคณะได้ทำการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการทำวิจัยสถาบันครั้งนี้ถือว่าได้ดำเนินการถูกทางแล้ว ศิริ ถิอาสนา และจำเนียร พลหาญ (2551) ได้ทำวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกสาขาบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการหลักสูตรที่เน้นหนักไปทางการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำ มีความต้องการจัดทำวิทยานิพนธ์ 36 หน่วยกิจ ควรทำวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research & Development: R&D) รองลงมาต้องการทำวิจัยที่เน้นหนักไปทาง วิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research: AR) และผลการศึกษา ความรู้ และทักษะที่ต้องการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบข้อมูลที่สำคัญคือ สถิติการวิจัย ส่วนใหญ่เห็นว่าการความรู้และทักษะด้านนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด รองลงมาเห็นว่าการนำไปใช้ในระดัมน้อย มีเพียงเล็กน้อยที่เห็นว่ามีความต้องการนำไปใช้ในระดัมน้อย การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา ส่วนใหญ่เห็นว่าความรู้และทักษะด้านนี้ต้องการนำไปใช้ในการงานระดับมาก เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และวรรณดี เกตแก้ว (2552) ได้ย้ำให้เห็นความสำคัญและปัญหาในการทำวิจัย โดยได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาข้อบกพร่องของผลงานทางวิชาการที่เสนอขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ พบข้อมูลจากรายงานการประชุมของ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งและวิทยฐานะ พ.ศ. 2549 – 2551 ปรากฏว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญผ่านกระบวนการประเมิน (ผลงานวิชาการซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานวิจัย) เพียงร้อยละ 3.58 เท่านั้น นั่นแสดงว่าการทำวิจัยเป็นปัญหาสำหรับครู และบุคลากรสำหรับทุกฝ่ายทั้งของรัฐและเอกชนซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินครั้งนี้

## 7.2 การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการทำวิจัยสถาบัน

หลังจากที่ทำการศึกษาสภาพความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายใน ตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษาแล้ว ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวตามสภาพความรู้ สภาพปัญหา และความต้องการในระยะที่ 2 ของการวิจัย การพัฒนาได้ใช้เทคนิคการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการทำวิจัยสถาบันดังกล่าว พบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความสามารถ และเจตคติต่อการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพสูงขึ้นจะเห็นได้จากมีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบก่อนการฝึกอบรม มีคะแนนการพัฒนากว่าที่สูงมาก ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมเท่ากับ 90.35/81.25 ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมเท่ากับร้อยละ 67.51 และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นดังนี้ ผู้วิจัยขอแสดงเหตุผลประเด็นต่างๆ กล่าวคือ

นักวิชาการหรือผู้รู้หลายท่าน หน่วยงานองค์กรต่างๆทั้งของไทยและต่างประเทศมีความเห็นคล้ายกันว่าการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development: HRD) เป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับองค์กร และประเทศชาติ เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง ถือเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญกว่าทุกสิ่งทุกอย่าง ผู้บริหารของทุกองค์กรทุกหน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญ เอาใจใส่ในเรื่อง

บุคลากรอย่างดียิ่ง ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความรู้ ความสามารถ และเจตคติให้ไปในทางที่ดีที่เหมาะสม และหรือที่องค์กร หรือประเทศชาติต้องการ (พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์. 2542; สมาน รังสิโยภุชณ์. 2541; สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544; สมคิด บางโม. 2549; Susan M. Heathfield. 2010; William R. Tracey. 2010; Business dictionary.com. 2009; และ Wikipedia. 2010) และนักวิชาการต่างให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมากโดยยอมรับว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากต่อตนเอง หน่วยงาน หรือองค์กร เพราะถ้าบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารที่สำคัญที่สุด ถ้าได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ จะทำให้งานของหน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (วิจิตร อวาทกุล. 2542; ชัยยุทธ์ ศิริสุทธิ. 2548; สุริรัตน์ เอี่ยมกุล. 2544; และ กมล ภูประเสริฐ. 2544) ดังนั้น การที่ผู้วิจัยได้พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายทางด้านการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ดังกล่าว จึงเชื่อมั่นว่าดำเนินการถูกต้องตามแนวคิดของผู้รู้ดังกล่าวข้างต้น

ผลการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการทำวิจัยสถาบันพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความสามารถ และเจตคติต่อการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพสูงขึ้น จะเห็นได้จากมีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบก่อนการฝึกอบรม มีคะแนนการพัฒนาการที่สูงมาก ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมเท่ากับ 90.35/81.25 ประสิทธิภาพผลของการฝึกอบรมเท่ากับร้อยละ 67.51 เหตุที่เป็นดังนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่าสมรรถนะทางด้านการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนา ดังประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550) และ Scott B. Parry. 2004 (อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2553) ได้เคยให้เหตุผลไว้

ผลการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนด้านการทำวิจัยสถาบัน ตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ประสบความสำเร็จสูง ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ยืนยันถึงเรื่องนี้เช่น ชารี มณีศรี (2542) กล่าวว่ากรอบอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นกลวิธีที่จัดให้บุคคล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ทักษะ มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ทำหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ในวงแคบอาจกล่าวได้ว่าการอบรมมุ่งปรับปรุงงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น เป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2545) ซึ่งกล่าวว่ากรอบอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรซึ่งการอบรมเป็นกระบวนการที่มีระบบมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานของบุคลากร ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ทำให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับนักวิชาการอีกหนึ่งได้กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมเชิงกระบวนการที่เพิ่มประสิทธิภาพในการ

ทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงานและองค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมคิด บางโม, 2549) รวมถึง Barb Nefer (2009) ที่กล่าวว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการที่ดีในการสอนทักษะใหม่ๆ แก่พนักงานเพื่อช่วยให้พวกเขาได้เรียนรู้งานใหม่เพื่อให้ได้ผล การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจะต้องวางแผนอย่างระมัดระวัง และพัฒนาขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมสาระสำคัญอย่างละเอียดและเสริมแรงในลักษณะที่จะช่วยให้พนักงาน ที่จะใช้ในการทำงาน การพัฒนามีผลถ้าทำตามขั้นตอนที่ถูกต้อง และช่วยให้มั่นใจว่าจะได้รับการ ฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ และ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2550) สหชาติ ไชยรา (2544) รวมถึง นนทวัฒน์ สุขผล (2543) ได้กล่าวไว้ใกล้เคียงกันว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการนี้จะประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มละ 10 -25 คน ที่มีความสนใจหรือมีปัญหาที่จะต้องร่วมกันแก้ไขได้มาร่วมกันปรึกษาหารือ ศึกษาค้นคว้า หรือวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา และเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานหรือให้มีความรู้ กว้างขวางยิ่งขึ้น ถือว่าเป็นการศึกษาในระดับลึก เป็นการวิจัยสำรวจและหาแนวทางในการแก้ปัญหา การทำงาน การวางแผนหรือกิจกรรมในอนาคตการสร้างปรัชญาการทำงาน การสร้างแบบเรียนหรือ คู่มือปฏิบัติการต่างๆ เป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการ เรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์เพราะการฝึกอบรมแบบนี้เน้นทางด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ รู้จักการแก้ปัญหา การหาข้อยุติให้ได้รับประสบการณ์และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน รูปแบบการจัดจะแบ่งเป็นกลุ่มย่อย โดยให้กลุ่มแต่ละกลุ่มประชุมปฏิบัติการ แล้วแต่ละ กลุ่มรายงานผลต่อที่ประชุม

และสอดคล้องกับสหชาติ ไชยรา (2544) ได้แบ่งขั้นตอนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ออกเป็น 7 ขั้นตอน ผู้วิจัยขอวิเคราะห์ให้เห็นว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามสมรรถนะประจำ สายงานด้านการทำวิจัยครั้งนี้ ได้ประยุกต์ใช้ 7 ขั้นตอน ดังกล่าว กล่าวคือ ขั้นศึกษาความต้องการ (Needs Assessment) ซึ่งผู้วิจัยและคณะ ได้ศึกษาสภาพความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการ พัฒนาดตนเองในการทำวิจัยสถาบันในระยะที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม (Training Objective) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กำหนดตามปัญหา และความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาคือพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้านการทำวิจัย กำหนดวิธีการฝึกอบรม (Learning Program) ได้ใช้วิธีอบรมเชิงปฏิบัติการ และอาศัยขั้นตอนของการ วิจัยเชิงปฏิบัติการดำเนินการฝึกอบรม (Actual Program) ได้ดำเนินตามแผน เป็น 2 วงจร ประเมิน (Evaluation) โดยการสังเกตเก็บ วิเคราะห์ข้อมูล และประเมินผล สู่การปรับปรุงในวงจรที่ 2 ของวิจัย ปฏิบัติการ และติดตามผลการฝึกอบรม (Follow - up) โดยการติดตามประเมินผลเค้าโครงวิจัย และ รายงานการวิจัยสถาบันของบุคลากรดังกล่าว จึงเห็นว่าการดำเนินการเช่นนี้จะเป็นแนวทางในการ



พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แห่งอื่นๆ หรือสถาบันการศึกษา  
อื่นๆ ได้เป็นอย่างนี้

### 7.3 การติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการทำวิจัย สถาบัน

ในการติดตาม ประเมินผลการจัดทำเค้าโครงวิจัย/รายงานวิจัยสถาบันในระยะที่ 3 ของ  
การวิจัย ผู้วิจัยและคณะได้ออกติดตามประเมินผลตามโรงเรียนต่างๆ ทั้ง 5 แห่ง พบว่าบุคลากร  
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสามารถจัดทำเค้าโครงวิจัย/รายงานวิจัยสถาบันได้ให้เห็นเป็นรูปเล่มได้  
และส่วนใหญ่เค้าโครงการวิจัย/รายงานวิจัยสถาบันมีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี วิธีการดำเนินงาน  
ดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าเป็นหลักหรือกระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั่นเองกล่าวคือ การ  
ดำเนินการในแต่ละแห่งได้วางแผนการติดตามประเมินผล การออกติดตามประเมินผลในภาคสนาม  
การสังเกตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) และทำการ  
สะท้อนผลระหว่างกลุ่มผู้ร่วมวิจัย (ผู้วิจัย ผู้ช่วยผู้วิจัย และบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน  
ในแต่ละแห่ง) ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าจากการใช้หลักกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action  
Research: AR) ติดตาม ประเมินผลเค้าโครงวิจัย/รายงานวิจัยของบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษา  
เอกชน ส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จด้วยดี ผลการพัฒนาความรู้ พบว่าครู และผู้บริหารสถานศึกษา  
ในระดับต่างๆ มีความรู้เพิ่มขึ้นมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยสูงขึ้นเช่นเดียวกัน ผู้วิจัยจึงมีความเชื่อมั่น  
ว่าวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการได้ส่งผลสำเร็จตามที่คาดหวังตามหลักการของการวิจัยแบบนี้ ที่  
O'Brien, R. (2001) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญและประโยชน์ของวิจัยเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้คือ หลัก  
ของการสะท้อนผล จากการสังเกตสถานการณ์ การศึกษาเอกสาร จะทำให้เห็นความเป็นจริงของ  
องค์การมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ หลักการสะท้อนผลจากผู้ปฏิบัติงานจริง จะทำให้  
เข้าใจปัญหา และจะสามารถนำหลักการทฤษฎีสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทได้ดี หลักของความ  
ร่วมมือ ถือว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ทุกคนเท่าเทียมกันทั้งในด้านความคิด และการปฏิบัติ  
หลีกเลี่ยงการลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หลักของความเสีย ต้องกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่  
เสมอ แม้จะมีความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นก็ตาม หลักของความหลากหลายทางความคิด การเขียน  
รายงานต้องให้ความสำคัญจากหลายความคิด มากกว่าการสรุปข้อเท็จจริงจากคนคนเดียว และหลัก  
ของทฤษฎี หลักการปฏิบัติ สู่หลักการใหม่ ผู้วิจัยจะต้องประยุกต์หรือบูรณาการระหว่างหลักการ  
ทฤษฎี และการปฏิบัติจริง สู่หลักการใหม่ให้ได้

สอดคล้องกับแนวคิด McKernan ซึ่ง ประวิต เอราวรรณ์ (2545) ได้สรุปหลักการ/  
ประโยชน์ของวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้คือ สามารถเพิ่มพูนความเข้าใจในปัญหาต่างๆ มุ่งปรับปรุง  
การปฏิบัติตนและการปฏิบัติของบุคคล เน้นที่ปัญหาเร่งด่วนของผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่อความ



ร่วมมือกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินการวิจัยภายใต้สถานการณ์ที่กำลังเป็นปัญหาผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมชาติ เน้นการศึกษาเฉพาะกรณีหรือศึกษาเพียงหน่วยเดียวไม่มีการควบคุมหรือจัดกระทำต่อตัวแปร ปัญหา วัตถุประสงค์ และระเบียบวิธีมีลักษณะเป็นกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ความจริง มีการประเมินหรือสะท้อนผลที่เกิดขึ้นเพื่อพบทวนระเบียบวิธีวิจัยมีลักษณะเป็นนวัตกรรมสามารถคิดขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมกับปัญหาได้กระบวนการศึกษามีความเป็นระบบหรือเป็นวิทยาศาสตร์ มีการแลกเปลี่ยนผลวิจัยและมีการนำไปใช้จริง ใช้วิธีการแบบบรรยายข้อมูล หรือการอภิปรายร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ คติวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ซึ่งต้องมาจากการทำความเข้าใจ การตีความหมายและการคิดอย่างอิสระ เป็นการวิจัยที่ปลดปล่อยความคิดอย่างอิสระ และเป็นการเสริมสร้างพลังร่วมในการทำงาน (Empowerment) ให้ผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยและคณะ ได้ประยุกต์ใช้หลักกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าว และเกิดผลสำเร็จตามที่เสนอข้างต้น

และสอดคล้องกับแนวคิดของ Pytlik (1997) ที่ได้เสนอวิธีเชิงคุณภาพในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนโดยเน้นการอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นมากกว่าจะเน้นทดสอบสมมติฐานกล่าวคือ ใช้วิธีการแบบรวมมากกว่าการศึกษาแบบแยกส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมต่างๆ และระบุพฤติกรรมที่ค้นพบ ใช้วิธีการทางธรรมชาติเพื่อให้แน่ใจว่าทั้งงานวิจัยและผู้วิจัยไม่ขัดสภาพธรรมชาติในห้องเรียน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวคิดของ Pytlik ก่อนข้างมากจะเห็นได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 ได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลสำคัญเพื่อศึกษาสภาพความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการทำวิจัยสถาบัน ระยะที่ 2 ผูกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคลากรให้สูงขึ้น ระยะที่ 3 ออกติดตามประเมินผลเค้าโครง/รายงานการวิจัยสถาบันในภาคสนาม เพื่อศึกษาคุณภาพของงานตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนในโอกาสต่อไป วิธีการเหล่านี้เป็นการอธิบายปรากฏการณ์สิ่งที่เกิดขึ้น เป็นวิธีการทางธรรมชาติสัมผัสบริบทที่แท้จริง และแก้ปัญหาตามสภาพที่ปรากฏจริง

อนึ่ง ผลการวิจัยในระยะที่ 3 พบว่า บุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยบางส่วนยังมีความกังวลกับขั้นตอนการทำวิจัยค่อนข้างมาก แม้จะผ่านการพัฒนาตนเองในด้านนี้มาแล้วก็ตาม และมีผลงานวิจัยทั้งเค้าโครง/รายงานการวิจัยที่ทำสำเร็จแล้วส่วนหนึ่งมีคุณภาพไม่เป็นที่พอใจนัก ดังที่ กลุ่มบุคลากรที่ถูกประเมินได้ทำการสะท้อนผลว่า ยังไม่เข้าใจการเขียนอ้างอิงในบทที่ 2 และขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนบรรณานุกรม ต้องการความช่วยเหลือในการทำวิจัยสถาบันอย่างใกล้ชิด อยากรู้ มีความเข้าใจที่ไปที่มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็ยังอยากอบรมอีกครั้ง หลังจากอบรมแล้ว สังเกตพบว่าพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนของครูยังไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก จึงอยากอบรมเข้มอีก และอยากอบรมนักศึกษาให้ทำวิจัยสถาบันเป็นด้วย ผู้วิจัยยังวิเคราะห์ปัญหาในเรื่องที่ตนเองรับผิดชอบไม่ค่อยเป็น ยังติดการคิดแบบเดิมๆ ได้พยายามใช้การวิจัยการวิจัยสถาบันเพื่อเข้าไป

แก้ปัญหาของแต่ละมาตรฐาน ของแต่ละตัวบ่งชี้ตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษา บางคนยังไม่เข้าใจ บางส่วนยังไม่เข้าใจหลายเรื่องหลายประเด็น เช่น ปัญหาการวิจัย คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ การวิจัย สมมติฐานการวิจัย แต่ละเรื่องมีความสัมพันธ์กันอย่างไร อยากให้มีการอบรมอีก ขณะนี้ได้ทำวิจัยไปบ้างแล้ว แต่ก็ไม่แน่ใจในคุณภาพเท่าที่ควร (ครูผู้สอนแผนกวิชาไฟฟ้า; 12 มิถุนายน 2555: สัมภาษณ์; หัวหน้าแผนกวิชา; 12 มิถุนายน 2555: สัมภาษณ์; หัวหน้าสาขาวิชา; 12 มิถุนายน 2555: สัมภาษณ์; รองผู้อำนวยการโรงเรียน; 12 มิถุนายน 2555: สัมภาษณ์ และหัวหน้าสาขาวิชา คอมพิวเตอร์; 19 มิถุนายน 2555: สัมภาษณ์) ดังนั้น ควรที่นักวิจัย หรือการวิจัยครั้งต่อไปจะต้องตระหนักในประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของความยุ่งยากซับซ้อนของระเบียบวิธีวิจัย สถาบัน การได้ประโยชน์จริงจากการทำวิจัยสถาบัน ดังเช่นนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงอาทิ การวิจัยสถาบันใช้ระยะสั้น หวังผลเร็ว เพราะต้องการใช้ข้อมูล อาจจะไม่เกิน 6 เดือน ขั้นตอนการนำเสนอโครงร่างต้องรวดเร็ว ไม่มีขั้นตอนมาก อาจจะเขียนโครงการประมาณ 1 – 2 เดือน รวมถึงขั้นตอนการพิจารณา และการอนุมัติด้วย วิจัยสถาบันเป็นการศึกษาวิจัยตนเอง (Self Study) เพื่อประโยชน์ในการจัดหาข้อมูลหรือข้อค้นพบ สารสนเทศที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานไปพัฒนาสถาบัน ทำให้รู้ว่าศักยภาพของสถาบันอยู่ตรงไหน มีจุดแข็งอะไรที่ควรส่งเสริม จุดอ่อนอะไรที่ต้องแก้ไขปรับปรุง ทำให้ได้แนวทางในการตัดสินใจ สนับสนุนการวางแผน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ต่อไปในอนาคต การดำเนินการดังกล่าวจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการ ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นสารสนเทศ วิจัยสถาบันเป็นศาสตร์การบริหารและการปฏิบัติการศึกษา ที่ทุกสถาบันการศึกษาจะต้องกำหนดเป็นภารกิจหลักที่สำคัญนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก (จิรดา เจริญช้ำ, 2550; ทรงธรรม ธีระกุล, 2550; และ ขนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ, 2551) และแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Johnson and Botton (1998) ที่ได้ทำการทดลองพัฒนาครูโดยการให้ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งปรากฏว่าประสบความสำเร็จด้วยดี กล่าวคือเสนอให้ครูเริ่มตั้งปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเองในการทำงานสอน ดำเนินโครงการวิจัยอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงานระหว่างนักวิชาการในมหาวิทยาลัยกับครูในโรงเรียน จัดหาวิธีการให้ครูได้แลกเปลี่ยนผลงานของตนเอง

อย่างไรก็ตาม แม้ผลการวิจัยครั้งนี้จะไม่ประสบผลสำเร็จสูงตามที่ตั้งใจไว้ก็ตามกล่าวคือยังมีบุคลากรของโรงเรียนบางท่านยังไม่เข้าใจในวิธีการทำวิจัยสถาบัน ยังไม่ได้เริ่มทำวิจัยสถาบัน แต่ในภาพรวมก็พบว่าคุณภาพของงานวิจัย (เค้าโครง/รายงานการวิจัย) อยู่ในระดับดี และส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มีเจตคติที่ดีต่อการออกติดตามประเมินผลการพัฒนา จึงเชื่อมั่นได้ว่าการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยรวมได้

## 8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ผลจากการศึกษาสภาพปัญหาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการทำวิจัยสถาบัน พบประเด็นที่สมควรนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงานจริงดังต่อไปนี้

8.1.1 ข้อเสนอแนะที่เกิดจากการศึกษาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในการทำวิจัยสถาบัน

8.1.1.1 ผลของการศึกษาความรู้ ความเข้าใจ พบว่าบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน มีความรู้ ความเข้าใจขั้นตอนในการทำวิจัยสถาบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีโครงการจัดอบรมเพิ่มเติมให้สามารถแยกแยะองค์ความรู้ของงานวิจัยสถาบัน เข้าใจในขั้นตอนที่ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่น และเจตคติที่ดีในการทำวิจัยสถาบัน

8.1.1.2 ประเด็นความต้องการในการทำวิจัยสถาบัน ผลการศึกษาความต้องการในการทำวิจัยสถาบัน พบว่าความต้องการการพัฒนาตนเองของการทำวิจัยสถาบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุน สร้างแรงจูงใจ และเจตคติที่ดีในการจัดทำวิจัยและอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการวิจัยสถาบัน เพื่อให้สามารถให้การปรึกษา นิเทศ และพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของการวิจัยสถาบันอันจะนำไปสู่คุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้นต่อไป

8.1.2 ข้อเสนอแนะที่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในการทำวิจัยสถาบัน ผลพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความสามารถ และเจตคติต่อการทำวิจัยสูงขึ้น ดังนั้นจึงยืนยันได้ว่า การพัฒนาพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษา โดยใช้แนวการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการติดตามผลโครงการวิจัย โดยอาศัยใช้หลักกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแล้วจะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ควรสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ ได้นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทต่อไป

8.1.3 มีหลายประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพความรู้ ความเข้าใจ ในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่ามีระดับน้อยถึงปานกลางและมีความต้องการพัฒนาตนเองในการทำวิจัยสถาบันอยู่ในระดับมาก อาทิ 1)การถอดบทเรียนจากการวิจัย 2)การเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ 3)การเขียนบทสรุปสำหรับผู้บริหาร ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหารของโรงเรียน หน่วยงานที่สนับสนุนและหรือหน่วยงานระดับนโยบายได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ควรให้ความสนใจและในการสนับสนุนพัฒนาบุคลากรในประเด็นที่เป็นปัญหาและประเด็นที่เป็นความต้องการดังกล่าว จะทำให้การพัฒนาการศึกษา เหมาะกับบริบทและเกิดความยั่งยืนสืบไป

8.1.4 การจากสำรวจจำนวนผู้ทำวิจัยสถาบันพบว่า มีบางมาตรฐาน/ตัวบ่งชี้ ตามกรอบมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่มีบุคลากรของโรงเรียนให้ความสนใจและทำวิจัยน้อยอาทิ 1)การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย และโครงการงาน 2)ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น และผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น 3)การประเมินความพึงพอใจของประชาคมในสถานศึกษาดังนั้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้บริหารของโรงเรียน หน่วยงานที่สนับสนุนหรือหน่วยงานระดับนโยบายได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) ควรหาทางกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำวิจัยสถาบันในประเด็นเหล่านี้ให้มากขึ้น

8.1.5 จากการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัย ผู้ช่วยผู้วิจัย และกลุ่มเป้าหมายในโรงเรียนทั้ง 5 แห่ง ได้ร่วมกันวิเคราะห์ความสอดคล้องว่างานวิจัยสถาบันที่บุคลากรฝ่ายต่างๆ ได้จัดทำขึ้นนั้นสามารถตอบสนองกับมาตรฐาน/ตัวบ่งชี้ ได้หลายตัว ดังนั้นสถาบันการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ที่จะมานำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ควรฝึกให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้คิดและเข้าใจ โดยชี้ให้เห็นว่างานวิจัยสถาบันที่จัดทำขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ต่อระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอกทั้งสิ้น เพราะเกือบทุกประเด็นมีความเกี่ยวข้องโยงใยกันทั้งระบบ

## 8.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการซึ่งถือว่าเป็นวิจัยสถาบันด้วย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน โดยเฉพาะประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสนใจในการทำเป็นวิจัยสถาบันน้อย อาทิ 1)การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย และโครงการงาน 2)ผลการดำเนินงานตามจุดเน้น จุดเด่น และผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น 3)การประเมินความพึงพอใจของประชาคมในสถานศึกษา สำหรับสถานศึกษาด้านการอาชีวศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ควรมุ่งศึกษาให้ลึกซึ้งและเกิดผลประโยชน์เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนกล่าวคือ เป็นการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในสถานศึกษาของตนเองนั่นเอง

8.2.2 ควรทำวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นครุนักวิจัย โดยเริ่มต้นจากการศึกษาปัญหาและความต้องการของบุคลากรให้ชัดเจน จากนั้นทำการพัฒนาบนฐานของความต้องการและความเป็นไปได้ และทำการนิเทศติดตามผลการพัฒนาเพื่อแก้ไขปรับปรุงให้ครุมีความเชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาวิจัย สามารถเป็นที่พึ่งของครูและบุคลากรฝ่ายอื่นๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่เป็นปัญหาสำหรับการทำวิจัยสถาบัน อาทิ 1)การถอดบทเรียนจากการวิจัย 2)การเขียนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ 3)การเขียนบทสรุปสำหรับผู้บริหารเป็นต้น

8.2.3 ควรทำวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นครุนักวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากมีบุคลากรจำนวนหนึ่งกังวลกับการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ดังเช่นนักวิจัยเชิงคุณภาพบางท่าน ได้เสนอให้ใช้วิธีการเชิงคุณภาพในการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยเน้นการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น มากกว่าเน้นการทดสอบสมมุติฐาน และการตรวจสอบผลการวิจัย โดยใช้วิธีการอุปมัย เก็บข้อมูลจากการสังเกตพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น และระบุรูปแบบของพฤติกรรมที่ค้นพบ ซึ่งเป็นทางเลือกหนึ่งของการทำวิจัยสถาบัน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY