



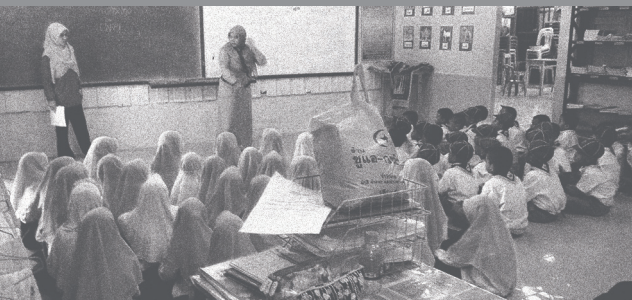
การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านวัฒนธรรมการวิจัย

The Empowerment of Teachers'
Research Culture.

ณัฏฐา มหปุกญยานนท์¹ และธราเดช มหปุกญยานนท์²
Natcha Mahapoonyanont¹ and Tharadeth Mahapoonyanont²

¹ อ.ดร. สาขาการประเมินผลและวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา 90000

² ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพังงา (เชิญประชาชนกุล) สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา สงขลา เขต 1 90000



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายที่มีความหมาย การรับรู้ความสามารถแห่งตน ความรู้ สมรรถนะการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง การสะท้อนคิด และสภาวะแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (ประกอบด้วย การให้โอกาส การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการทำงานเป็นทีม) ครูมีระดับความเชื่อการเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรหลังการใช้รูปแบบฯ ในการพัฒนาสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกองค์ประกอบหลังการใช้รูปแบบฯ สูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ผลการประเมินรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม มาตรฐานด้านความถูกต้อง และมาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (ค่าเฉลี่ย 3.30 – 3.56 จากคะแนนเต็ม 4.00)

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ วัฒนธรรมการวิจัย

Abstract

The purpose of this research is to construct an Empowerment Model to promote Teachers' Research Culture. The results showed that the model should be comprised of 7 components, which were meaningful goals, self-efficacy, knowledge, competency, authentic learning, reflection, and social context. Social context consisted of opportunity, decision making, professional progress and teamwork. The implementation of the model revealed that the teachers' post-test average scores of variable about faith in how research support their pedagogical approach was significantly higher than the pre-test average score at the level of .01. Teacher-researcher potential of teachers for all sub-variables was significantly higher than the pre-test average score at the level of .01 except pedagogical. The model evaluation showed that Utility Standards was the highest average, followed by the Propriety standard, Accuracy standards and Feasibility Standards respectively. Nevertheless all of those standards were at a high level (average 3.30 – 3.56 out of 4.00)

Keywords : Empowerment, Research Culture

บทนำ

กระบวนการวิจัยของครูมีบทบาทสำคัญในการสอน เพราะงานวิจัยที่มีครูเป็นผู้ปฏิบัติหรือดำเนินการภายใต้บริบทการปฏิบัติงานในวิชาชีพโดยตรง และได้นำกระบวนการวิจัยทางสังคมและการศึกษามาใช้กับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดการกระตุ้นวิธีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ช่วยในการพัฒนาการยอมรับจากหลักฐานต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งทำให้มีโอกาสในการคิดทบทวนภายใต้เงื่อนไขนั้น ๆ [1]

วัฒนธรรมการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดค่านิยมในการทำวิจัย การเป็นอาจารย์หรือนักวิชาการที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยควรมีอุดมการณ์และวัฒนธรรมที่ถูกต้อง คือ การแสวงหาความรู้โดยไม่จบสิ้น ต้องทำวิจัยอย่างรอบรู้และสนใจความก้าวหน้าของงานวิจัยที่เกิดขึ้น สิ่งสำคัญต่อการทำวิจัย คือ ความสนใจอยากเรียนรู้ที่เกิดจากแรงบันดาลใจ มีใจแรงบันดาลใจจากคำตอบที่ได้รับ [2]

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลค้นพบและพัฒนาพลังอำนาจที่จะใช้ในวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและสังคม การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ ความต้องการในการควบคุมและพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการที่ต้องมีการตัดสินใจกำหนดเอง และลงมือปฏิบัติของบุคลากรทุกคน [3] และแนวคิดดังกล่าว ได้ถูกนำมาใช้ในองค์กรทางการศึกษา เช่น โรงเรียน เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียน จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนของครู และการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านที่พบว่า บุคคลที่เสริมการทำงานในตนเอง จะมีความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคได้ด้วยตนเอง มีความพึงพอใจในการทำงานของตน พัฒนาด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของตนเอง ยอมรับนับถือผู้อื่น และทำงานอย่างมีเป้าหมาย ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กร บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาได้รับประโยชน์จากการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย และได้รับผลงานที่มีคุณภาพ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน เพิ่มความมั่นใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น และประการสุดท้าย ก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพ

ด้านวัฒนธรรมการวิจัยให้กับครูด้วยวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน เพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูแทนวิธีการแบบดั้งเดิม โดยแสวงหาความรู้จากกรังฟ้าซึ่งกันและกันในที่ทำงาน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ทั้งต่อการพัฒนาตัวครูและต่อคุณภาพของนักเรียน ซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนี้ โดยวัฒนธรรมการวิจัยในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยหมายถึง วิธีในการวิจัยของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย ความเชื่อและพฤติกรรมของครูมีต่อการวิจัย สะท้อนออกมาในรูปของการปฏิบัติงานวิจัยของครูเป็นลักษณะเฉพาะของครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องยาวนาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมวิจัยของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครูซึ่งหมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยที่มีต่อวิชาชีพ การพัฒนางาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และ 2) ศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของครู ซึ่งหมายถึง ภาพรวมเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นนักวิจัยของครู ซึ่งเกิดจากการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ จารุวรรณ ศิลปรัตน์ [4] ซึ่งมีองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้จากทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว สามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาตนเองได้ สามารถหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง 2) ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการทำความเข้าใจหรือวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน สามารถตั้งโจทย์ปัญหาการวิจัยได้ สามารถออกแบบการวิจัยให้ตอบปัญหาวิจัยได้ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีง่าย ๆ สามารถใช้กระบวนการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลก่อนนำไปใช้ด้วยวิธีง่าย ๆ สามารถรวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยวิธีง่าย ๆ และสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน 3) ศักยภาพด้านการคิด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลบนหลักการและทฤษฎี สามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดแก้ปัญหา 4) ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการรู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเอง สามารถประเมินตนเองสามารถแก้ปัญหาและอธิบายหรือให้เหตุผลเกี่ยวกับวิธีการที่ตนเองเลือกใช้ในการแก้ปัญหา และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 5) ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร และ 6) ศักยภาพ

ด้านการสื่อสารประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ สามารถพูดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น หรือนำเสนอความคิดเห็นของตนได้ สามารถเขียนสรุปเรื่องราวจากการค้นคว้าหรือการสังเกต และสามารถเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้

ระเบียบวิธีการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการสร้างและการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย โดยกำหนดกรอบศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยของครู โดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยของครู ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านวัฒนธรรมการวิจัยและเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ

2. ทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย แบบแผนการทดลองแบบ One-Group Pretest-Posttest Design ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แผนปฏิบัติการตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

ระยะ ของ การ พัฒนา	วิธีการ	ระยะ เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1	การฝึก อบรม	3 วัน	เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่มีความหมาย มีการรับรู้ความสามารถแห่งตน มีความรู้ สมรรถนะเรื่องของการวิจัย โดยมีมีโนทัศน์ของครูนักวิจัย มีทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูนักวิจัย มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	-คณะผู้วิจัย -คณะผู้บริหาร โรงเรียน -กลุ่มพี่เลี้ยง

ระยะ ของ การ พัฒนา	วิธีการ	ระยะ เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
2	นิเทศ ติดตาม สะท้อน ผล	12 ครั้ง ภายใน 18 สัปดาห์	เพื่อการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง ประกอบกับมี การสะท้อนคิดในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนา โดยมีการจัดสภาวะแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยการทำงานเป็น ทีม ผลการทำงานสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้า ในวิชาชีพได้ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	-คณะผู้วิจัย -คณะผู้บริหาร โรงเรียน -กลุ่มพี่เลี้ยง

3. การประเมินคุณภาพของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

3.1 สร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้

1) เครื่องมือวัดตามตัวชี้วัด 2 ด้าน คือ ระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู และศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของครู

2) แบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินเอกสารและโครงการของคณะกรรมการมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standard for Education Evaluation) ซึ่งแบ่งเป็น 4 หมวด คือ มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards) และ มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standards) [5]

3.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและปรับปรุง

3.3 วัดตามตัวชี้วัด 2 ด้าน คือ ระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู และศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของครู

3.4 ประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 4 หมวด คือ มาตรฐานการใช้ประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และ มาตรฐานความถูกต้อง

3.5 วัดตามตัวชี้วัด 2 ด้าน คือ ระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู ศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย และทำการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย

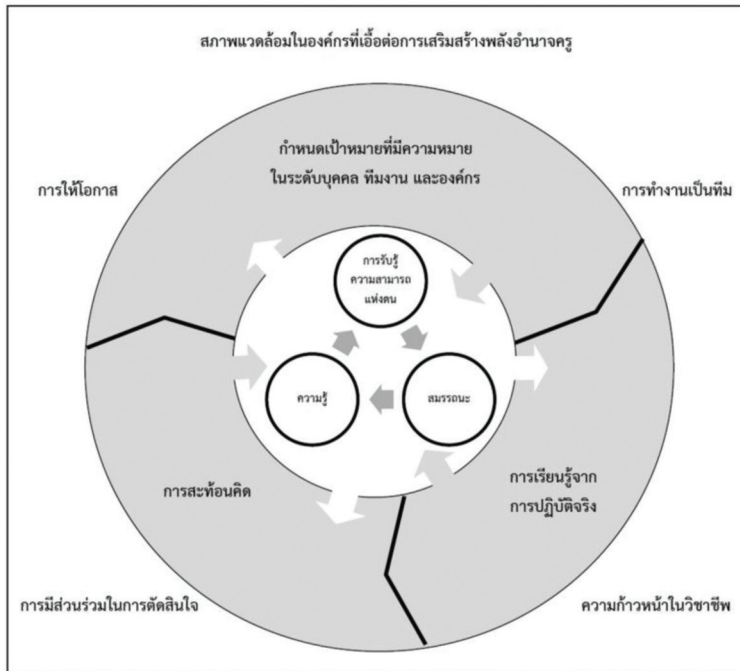
ผลการวิจัย

องค์ประกอบรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยนี้ ผู้วิจัยประยุกต์จากรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Cattaneo และ Chapman [6] รวมไปถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของนักวิชาการอื่น ๆ หลายท่าน ดังรายละเอียดที่กล่าวต่อไป สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ

เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายที่มีความหมาย การรับรู้ความสามารถแห่งตน ความรู้ สมรรถนะ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง การสะท้อนคิดสภาวะแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (ได้แก่ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการทำงานเป็นทีม)

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย



ภาพที่ 1 รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านวัฒนธรรมการวิจัย

ผลการทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

การทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดำเนินการโดยนำรูปแบบไปทดลองฝึกอบรมครูผู้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน จำนวน 1 โรงเรียน รวม 17 คน ได้ผลการประเมินระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู (17 คน)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น (คะแนนเต็ม 5.00)			
	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. งานวิจัยในชั้นเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญมากของครู	3.17	1.20	4.44	0.70
2. งานวิจัยในชั้นเรียนเป็นภารกิจสำคัญควบคู่กับการสอน	2.22	1.35	3.78	0.73
3. ความเป็นเลิศทางการวิชาการของครูและสถานศึกษา ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการทำวิจัยของครู	2.39	1.33	3.94	0.87
4. ชื่อเสียงและเกียรติคุณของครูอยู่ที่ผลงานวิจัย	3.33	1.08	4.72	0.57
5. การทำวิจัยเป็นการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน	3.72	0.57	4.11	0.83
6. การวิจัยเป็นปัจจัยหนึ่งของความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาการ	1.61	1.09	3.89	0.90
7. การทำวิจัยเป็นวิธีที่เสริมสร้างภูมิปัญญาและประสบการณ์ทางการให้แก่วิชาการ	3.06	1.16	4.28	0.75
8. ครูควรทำวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	2.83	1.20	3.72	0.75
9. เป้าหมายหลักของการทำวิจัยอยู่ที่ประโยชน์ทางวิชาการมากกว่าเงินตอบแทนที่ได้รับ	3.39	1.14	4.00	0.91
10. การทำวิจัยทำให้เสียเวลาและสูญเปล่าเพราะนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย	1.89	0.83	1.44	0.86

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น (คะแนนเต็ม 5.00)			
	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
11. ผลงานวิจัยของครูช่วยแก้ปัญหา ชี้นำสังคมและพัฒนาประเทศ	3.00	1.24	4.61	0.61
12. งานวิจัยก่อให้เกิดความก้าวหน้าของงานด้านบริหาร	4.06	0.80	1.83	1.20
13. งานวิจัยเป็นมาตรฐานวัดความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู	3.28	0.89	3.89	0.90
14. ชื่อเสียงของสถานศึกษาอยู่ที่ผลงานวิจัยของครู	2.44	1.25	4.17	0.92
15. ถึงแม้ไม่ทำวิจัยก็สามารถได้รับความก้าวหน้าทางวิชาชีพเท่ากับครูที่ทำวิจัย	1.56	0.78	1.24	1.14
16. การทำวิจัยช่วยสร้างภาพลักษณ์ของครูในฐานะเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ	2.22	1.00	3.83	0.86
17. กระบวนการวิจัยเป็นกลไกสร้างคนให้มีความสามารถทางวิชาการ	3.50	0.99	4.06	0.80
18. ความเจริญงอกงามของการศึกษาของศิษย์ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความเจริญก้าวหน้าของผลงานวิจัยของครู	3.78	0.55	3.78	0.73
รวม	2.86	0.38	3.65	0.39

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูมีระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนา
งานหรือองค์กรก่อนการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) หลังการอบรมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และครูมีระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการ
พัฒนางานหรือองค์กรหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 ($t = 11.90, p = .000$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของครู (17 คน)

องค์ประกอบศักยภาพ การเป็นนักวิจัยสำหรับครู	ระดับความคิดเห็น (คะแนนเต็ม 5.00)				t	p-value
	ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้	1.99	0.21	4.46	0.28	30.93	.00
2. ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.99	0.49	4.38	0.41	9.10	.00
3. ศักยภาพด้านการคิด	2.57	0.76	3.91	0.40	6.77	.00
4. ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง	2.78	0.69	3.78	0.32	5.51	.00
5. ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน	3.22	0.47	3.39	0.38	1.21	.25
รวม 5 ด้าน	2.71	0.45	3.98	0.20	10.50	.00

จากตารางที่ 3 พบว่า หลังการอบรมครูมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ก่อนและหลังการอบรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

ตารางที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย

รายการ	ระดับความคิดเห็น (คะแนนเต็ม 4.00)	
	$\bar{X}$	S.D.
มาตรฐานการใช้ประโยชน์	3.56	0.54
มาตรฐานความเป็นไปได้	3.30	0.70
มาตรฐานความเหมาะสม	3.33	0.63
มาตรฐานความถูกต้อง	3.33	0.62
รวมทั้งสิ้น	3.38	0.62

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.38$) โดยผลการประเมินมาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมา คือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ($\bar{x} = 3.33$) และ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 3.30$)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ผลการสร้างรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรม การวิจัย พบว่าได้รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจด้านวัฒนธรรมการวิจัย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายที่มีความหมาย การรับรู้ความสามารถแห่งตน ความรู้ สมรรถนะ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง การสะท้อนคิด และสภาวะแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ผ่านการค้นคว้า ตรวจสอบ และมีความสอดคล้องกันระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางการศึกษา และวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยมีพื้นฐานมาจากผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัย จึงเป็นข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้ในการนำมาสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย โดยใช้เป็นองค์ประกอบและเนื้อหาสาระของรูปแบบที่นำไปฝึกอบรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการนำรูปแบบไปใช้ด้วย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรม การวิจัยที่สร้างและพัฒนาขึ้นครั้งนี้ มีจุดเน้นที่การส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ ทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง วิเคราะห์สมรรถนะของตนเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นครูนักวิจัย มีการสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม มีการเรียนรู้จากการลงมือทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเองในสถานศึกษา และมีการสะท้อนคิดผลการเรียนรู้ของตนเอง และมีขั้นตอนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นนำ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุป และขั้นสะท้อนผล รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยนี้ สามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยและมีวัฒนธรรมการวิจัยได้

ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย เป็นรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าผู้ใหญ่เป็นผู้ชำนาญตนเองได้ การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จึงต้องใช้พื้นฐานจากประสบการณ์เดิมไปสัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น และผู้ใหญ่จะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เมื่อทราบว่าสิ่งที่เรียนรู้นั้น สามารถนำไปแก้ปัญหาในการทำงานได้จริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที [7]

สาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ครูที่ผ่านการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้ มีโอกาสได้นำประสบการณ์เดิมของตนมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการเรียนรู้เมื่อประกอบกับครูได้รับประสบการณ์ใหม่ตามที่วิทยากรได้จัดให้ ตามแผนการจัดประสบการณ์ของรูปแบบที่ได้ออกแบบไว้อย่างเป็นระบบ จึงทำให้ครูสามารถจัดการความรู้ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการคิด การสังเกต ไตร่ตรอง สะท้อนกลับ และการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าว เป็นกระบวนการเดียวกันกับกระบวนการแสวงหาความรู้หรือกระบวนการวิจัยนั่นเอง อีกทั้งในการปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่แปลกใหม่และน่าสนใจ การร่วมกันสรุป อภิปราย ตลอดจนการสะท้อนคิดตามที่กล่าวนั้น เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา และใช้วิธีการสื่อสารครบทุกลักษณะ คือ การฟัง การพูด การอ่านและการเขียน ดังนั้น จากการที่ครูได้เรียนรู้ตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย และได้ปฏิบัติกิจกรรมทั้ง 12 กิจกรรม ซึ่งได้ออกแบบขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างสอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ จึงช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพครุณักวิจัย และวัฒนธรรมการวิจัย ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้น ครูได้พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ทั้งจากกระบวนการและเนื้อหาของรูปแบบ รวมทั้งการได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและมีการนิเทศ ติดตาม ให้ความรู้ คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องจากคณะวิทยากร คณะผู้บริหาร และคณะครูพี่เลี้ยง ทำให้มีความเข้าใจตนเองเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อย และความเชื่อในสภาวะการทำงานของตนตามความเป็นจริง ช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง เชื่อมมั่นในทีมงานและผู้อื่น นำไปสู่การมีอุดมการณ์การทำงานในฐานะครุณักวิจัย

องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายที่มีความหมายนั้น เนื่องจากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การขับเคลื่อนโดยความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน เป้าหมายเหล่านี้ไม่เป็นเพียงแค่มุ่งเน้นการเสริมสร้างพลังอำนาจเท่านั้น แต่ต้องมีความหมายหรือมีความสำคัญต่อบุคคล ภายใต้ธรรมชาติของเป้าหมายหลักเดียวกัน ความแตกต่างของบุคคลและบริบทที่กระตุ้นให้เกิดพลังอำนาจของครู และความสำคัญของเป้าหมายส่วนบุคคลที่มีความหมายนั้น ทฤษฎีการจูงใจด้วยการกำหนดเอง (Self-Determination Theory) กล่าวไว้โดย Deci และ Ryan [8] ว่าแนวคิดของเป้าหมายที่มีความหมายของบุคคลว่า วัตถุประสงค์คือความมุ่งมั่นส่วนบุคคล ซึ่งมีหลายระดับขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคคล แต่ละคนมีส่วนร่วมในพฤติกรรมบางอย่างเพื่อประโยชน์ชั่วคราว หรือเกี่ยวข้องกับอิทธิพลจากภายนอกในการพยายามเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลค่านิยมทางวัฒนธรรม

ก็มีส่วนสำคัญต่อการไปสู่เป้าหมายและการเลือกแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และเป้าหมายสูงสุดของการจูงใจบุคลากรในองค์กร คือ การทำให้บุคลากรทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยไม่หวังผลตอบแทนอันเป็นอามิสสินจ้าง หรือรางวัลใด ๆ เลย โดยการให้บุคลากรทุกคนมีแรงจูงใจอันเกิดจากภายในของตัวเอง หรือรักในงานที่ทำนั้นเอง อีกทั้งตามทฤษฎีของ Conger และ Kanungo [9] กล่าวว่า ในการบริหารงานแต่ละหน่วยงานจะมีการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ถ้าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียว โดยที่ผู้ปฏิบัติไม่ได้มีส่วนร่วม พลังอำนาจในการปฏิบัติย่อมจะไม่เกิดขึ้น เมื่อหน่วยงานเป็นของทุกคนที่ปฏิบัติงาน ทุกคนก็ควรจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสามัคคี และมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานเพื่อองค์กร และ Gibson [10] ก็ได้กล่าวไว้ว่า การมีเป้าหมายในชีวิตจะช่วยผลักดันให้บุคคลมีพลังที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยจะพยายามทำทุกอย่าง เพื่อสิ่งที่ดีที่สุด แม้ว่าจะมีอุปสรรคส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เป็นกลไกทางปัญญาอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจความสามารถของตน การรับรู้ความสามารถของตนมีความสอดคล้องกับความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะมองงานที่ยุ่งยากกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายมากกว่าเป็นความเสี่ยงหรือสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยงมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีความต้องการความสำเร็จสูง และใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่น ในการทำงานยาวนานกว่าบุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถต่ำ ไม่ท้อถอยเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือสถานการณ์เลวร้าย ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำมักมองงานที่ยุ่งยากกว่าเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง เมื่อเผชิญกับอุปสรรคมักลังเลในความสามารถของตน สิ่งที่จะจัดการกับอุปสรรคที่ตนกำลังเผชิญ ความพยายามน้อย และล้มเลิกได้ง่ายเมื่อเผชิญกับปัญหาที่ยาก [11]

องค์ประกอบด้านความรู้ ความรู้ คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นเนื้อหาข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการ รูปแบบ กรอบความคิด หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่มีความจำเป็น และเป็นกรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท สำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน ดังเช่น Short และ Greer [11] ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าของนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่า หลักการพื้นฐานของการเสริมพลังการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก คือ ทำให้บุคลากรมีความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน และประการหลังคือ ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพลังในการทำงาน หลักการทั้ง 2 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน

โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบ ในการทำงานมีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญดูแลงานด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนับสนุน และตรงกับงานในหน้าที่ของบุคลากร

องค์ประกอบด้านสมรรถนะ เดวิด แมคเคลนแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด เมื่อ ค.ศ.1960 ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้อีกทั้ง แมคเคลนแลนด์ [13] ได้เผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลนแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) สอดคล้องกับ แฮมเมล และพรฮาธาธา [14] ได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้น จะต้องมีความรู้พื้นฐาน ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

องค์ประกอบด้านการเรียนรู้โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากการเรียนรู้ที่บุคคล หรือผู้เรียนได้เผชิญกับสภาพปัญหาจริงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาในชีวิตจริงแล้วต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยพยายามเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหา นั้น ซึ่งอาชัญญา รัตนอุบล [15] ได้สรุปว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะความคิด ทักษะการตัดสินใจ ค่านิยมของตนเองขึ้น คิดแก้ปัญหาของตนเอง โดยคิดคำถามของตนเองและแสวงหาคำตอบ ด้วยการลงมือปฏิบัติ กระทำจริง ทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือสถานการณ์จำลอง มีการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อนความคิดของตนเองออกมา การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทักษะการตัดสินใจ ค่านิยมของตนเองขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาของตนเองโดยคิดคำถามของตนเอง และแสวงหาคำตอบด้วยตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติกระทำจริงทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือสถานการณ์จำลอง มีการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อนความคิดของตนเองออกมา [16-18]

องค์ประกอบด้านการสะท้อนคิด การสะท้อนคิดเป็นรูปแบบหนึ่งของการคิดแบบอภิปราย เป็นการคิดเกี่ยวกับการคิดของตนเอง การสะท้อนคิดจึงไม่ใช่เป็นการรายงานข้อมูลความเป็นจริงต่าง ๆ แต่เป็นการแสดงออกถึงความคาดหวัง การรับรู้ และความรู้สึก

เกี่ยวกับประสบการณ์ โดยผ่านกระบวนการพูด หรือเขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบ วางแผน หรือแก้ไขปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการคิดระดับสูงกว่าการคิดทั่วไป [19] และการจัดกิจกรรมให้ครุมีโอกาสดูสะท้อนคิดจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยได้สร้างองค์ความรู้ใหม่จากข้อมูลความจริงและทฤษฎีแนวคิดที่มีความหมายกับผู้เรียน ซึ่งถือเป็นก้าวแรกของการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย [20] และ Colleen [21] ได้เสนอความคิดเห็นว่า การสะท้อนคิด เป็นปฏิกิริยาของสมองที่สะท้อนคิดสิ่งที่บุคคลนั้นคำนึงถึง อย่างใคร่ครวญ ละเอียดถี่ถ้วน เพื่อถ่ายโอนความรู้สึกต่าง ๆ ของตนเองก่อนที่จะสื่อสาร กับผู้อื่นด้วยการพูดหรือการเขียน สรุปได้ว่า การสะท้อนคิดเป็นกระบวนการภายในตัวบุคคล ที่มีความซับซ้อน ถือเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ขั้นสูง ซึ่งเป็นการคิดเกี่ยวกับการคิดของตนเองและรวมไปถึงสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความคิดนั้น อีกทั้ง รัชนิกร ทองสุคติ [19] กล่าวถึงความสำคัญของการสะท้อนคิดว่า การที่บุคคลมีโอกาสดูสะท้อนคิดความคิดของตนเอง เป็นการเปิดโอกาสในการสังเกตและวิเคราะห์ความคิดของตนเองและพัฒนาความมีระเบียบ และทักษะในการสร้างและจัดลำดับความคิด ได้สื่อสารความคิดของตนกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ ตนเข้าใจ และพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของตนเอง ช่วยส่งเสริมให้เป็น นักคิดที่ดีขึ้นในการตั้งคำถามและให้เหตุผล มีความสำคัญ คือ สร้างความท้าทายที่ สร้างสรรค์ในการนำเสนอความคิดของตน เปิดโอกาสในการจับประเด็นหรือหวนคิดถึงสิ่งที่ คิดในรูปแบบที่ถาวรหรือปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ เป็นการพัฒนาความมีระเบียบและทักษะ ในการสร้างและจัดลำดับความคิด เปิดโอกาสในการสังเกตและวิเคราะห์ความคิดของ ตนเอง เปิดโอกาสในการสื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนเองเข้าใจและพัฒนา ทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของตนเอง รวมไปถึงเป็นการเชื่อมโยงองค์ความรู้เก่า กับองค์ความรู้ใหม่และเป็นการเติมเต็มระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริม ให้เป็นนักคิดที่ดีขึ้นในการตั้งคำถามและให้เหตุผล

องค์ประกอบด้านสภาวะแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สภาวะแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการ วิจัย ได้แก่ การให้โอกาส ซึ่งทฤษฎีของ Kanter [22] กล่าวว่า การได้รับอำนาจที่ไม่เป็น ทางการ (Informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคคล ที่มีความ สำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะเป็นจุดเริ่ม ต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคลากรควรได้รับโอกาสใน 3 ด้าน คือ การได้รับโอกาส ในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และ การได้รับโอกาสในการยกย่อง ชมเชยและการยอมรับ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่ง Hoy and Miskel [23] ได้เสนอความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับขอบเขตของการมีส่วนร่วม ตัดสินใจ ของบุคลากรว่า หากเรื่องใดที่บุคลากรมีผลประโยชน์หรือมีความเกี่ยวข้องรวมทั้ง

มีความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้นผู้บริหารก็ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจ อีกทั้ง ประวิต เอราวรรณ์ [24] และ ปิยธิดา วรญาโณปกรณ์ [25] ได้พบว่า การมีส่วนร่วมเป็น ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเช่นเดียวกัน รวมไปถึง Clecker and Loadman [26] กล่าวว่า มิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้วยตนเองที่นำมาใช้ศึกษา บ่อยครั้ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเชื่อมั่น ในตนเอง และความเป็นอิสระภาพ **ความก้าวหน้าในวิชาชีพ** โดย Clecker and Loadman [26] กล่าวว่า มิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้วยตนเองที่นำมาใช้ศึกษาบ่อยครั้ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเชื่อมั่น ในตนเอง และ ความเป็นอิสระภาพ **การทำงานเป็นทีม** การทำงานเป็นทีมที่ดีมีประสิทธิภาพ มีเงื่อนไข หลักที่สำคัญคือการมีเป้าหมายร่วมกัน การร่วมกันวางแผน การพึ่งพาอาศัยกันและความ ไว้วางใจ [27-28] นอกจากนี้ ปริญญา ต้นสกุล [29] ได้เสนอแนะประเด็นอื่น ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ สมาชิกทีมมองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละคน ไวชัดเจน และสมาชิกรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม การที่ทีมงานสามารถจะทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมี ประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย บทบาทของสมาชิก กระบวนการ ทำงาน และความรับผิดชอบในความสำเร็จระหว่างสมาชิก

2. ครูมีระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กร และศักยภาพการเป็นนักวิจัยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านวัฒนธรรมการวิจัยเป็นรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของครูซึ่ง เป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่า ผู้ใหญ่เป็นผู้ชี้แนะตนเองได้ การจัดการ เรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่จึงต้องใช้พื้นฐานจากประสบการณ์เดิมไปสัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น และผู้ใหญ่จะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เมื่อทราบว่สิ่งที่เรียน รู้นั้นสามารถนำไปแก้ปัญหาในการทำงานได้จริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที [7] สาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ครูที่ผ่านการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้ มีโอกาสได้นำ ประสบการณ์เดิมของตนมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการเรียนรู้ เมื่อประกอบกับครูได้รับ ประสบการณ์ใหม่ตามที่วิทยากรได้จัดให้ตามแผนการจัดประสบการณ์ของรูปแบบที่ได้ ออกแบบไว้อย่างเป็นระบบ จึงทำให้ครูสามารถจัดการความรู้ของตนได้อย่างมี ประสิทธิภาพผ่านการคิด การสังเกต ไตร่ตรอง สะท้อนกลับ และการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่ง กระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าว เป็นกระบวนการเดียวกันกับกระบวนการแสวงหา ความรู้หรือกระบวนการวิจัยนั่นเอง อีกทั้งในการปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่แปลกใหม่

และน่าสนใจ การร่วมกันสรุป อภิปราย ตลอดจนการสะท้อนคิดตามที่กล่าวมานั้น เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา และใช้วิธีการสื่อสารครบทุกลักษณะ คือ การฟัง การพูด การอ่านและการเขียน ดังนั้น จากการที่ครูได้เรียนรู้ตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย และได้ปฏิบัติกิจกรรมทั้ง 12 กิจกรรม ซึ่งได้ออกแบบขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างสอดคล้องกับหลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบ จึงช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพครูนักวิจัยและวัฒนธรรมการวิจัย ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้น ครูได้พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ทั้งจากกระบวนการและเนื้อหา ของรูปแบบ รวมทั้งการได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและมีการนิเทศ ติดตาม ให้ความรู้ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องจากคณะวิทยากร คณะผู้บริหาร และคณะครูพี่เลี้ยง ทำให้มีความเข้าใจตนเองเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อย และความเชื่อในสภาวะการทำงานของตนตามความเป็นจริง ช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง เชื่อมมั่นในทีมงาน และผู้อื่นนำไปสู่การมีอุดมการณ์การทำงานในฐานะครูนักวิจัย

3. ผลการประเมินรูปแบบฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่า เป็นเพราะรูปแบบนี้สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับหลักการสร้างรูปแบบที่มีลักษณะเป็น Semantic model คือ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ [30] มี 8 ส่วน คือ ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ลักษณะสำคัญของรูปแบบ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบและสภาพปัจจัยการบรรลุเป้าหมาย การกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบดังกล่าว มีความเป็นมาจากการจำเป็นในการพัฒนาครูสู่การเป็นนักวิจัยในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ในทศวรรษที่สอง และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น โดยนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมาเป็นแนวคิดพื้นฐาน ทำให้รูปแบบนี้มีลักษณะเด่น คือ เป็นรูปแบบที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยและวัฒนธรรมการวิจัยของครูอย่างยั่งยืน โดยใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้ครูสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองด้วยการกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ควรทำ ในการจัดการเรียน การสอนรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นและมีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง ต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองเป็นครูมืออาชีพ ดังนั้น เมื่อครูผ่านการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้แล้ว จะทำให้ครูรู้สึกถึงความสามารถภายในตนและรู้รอบ จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม สามารถทำงานเป็นทีมและสามารถสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง ก่อให้เกิดปัญญา คิดได้ว่าควรทำอะไร และควรทำอย่างไร เพื่อพัฒนานักเรียนหรือการจัดการเรียนการสอนของตน โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บริหาร ผลที่เกิดขึ้นตามความมุ่งหวังของการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงานคือ ครูสามารถเป็น

ผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน หรือเรียกว่า เป็นครุณักวิจัย ซึ่งการนำรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยไปใช้ มีเงื่อนไข คือ ต้องอยู่ในบริบทของหลักการเสริมพลังการทำงาน 4 ประการ ได้แก่ การให้ โอกาส การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการทำงานเป็นทีม ทำให้ครุณักวิจัยมีขวัญกำลังใจในการพัฒนางานการเรียน การสอนและงานวิจัยได้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

คำขอบคุณ

งานวิจัยนี้ได้รับเงินสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ 2555 คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] สุธาสินี บุญญาพิทักษ์. (2545). การพัฒนาหลักสูตรครุณักวิจัยในชั้นเรียน สำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. ปริญญาโท คศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [2] วิจารย์ พานิช. (2542, เมษายน). “กลยุทธ์สู่ความสำเร็จในการวิจัย: แบบฉบับของ ศ.นพ.วิจารย์ พานิช”, จุฬารวิจัย. 18 (4), 22.
- [3] จำเริญ เพชรแก้ว. (2553). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ปริญญาโท ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [4] จารุวรรณ ศิลปะรัตน์. (2548). การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [5] Madaus, G. F., Scriven, M. and Stufflebeam, D. L. (1983). Evaluation models : Viewpoints on educational and human services evaluation. Boston : Kluwer Nijhoff.
- [6] Cattaneo, L. B. and Chapman, A. R. (2010, Oct). “The process of empowerment : a model for use in research and practice”, The American Psychologist. 65(7), 646-659.

- [7] Knowles, M. S. (1980). **The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy**. Englewood Cliffs: Prentice Hall/Cambridge.
- [8] Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being", **American Psychologist**. 55, 68-78.
- [9] Conger, J. and Kanungo, R. (1988). "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", **Academy of Management Review**. 13(3), 471-482.
- [10] Gibson, C. H. (1991). "A concept analysis of empowerment", **Journal of Advanced Nursing**. 16, 354-361.
- [11] Bandura, A. (1997). **Self-Efficacy : The Exercise of Control**. Worth Publishers.
- [12] Short, P.; & Geer, J. (1997). "Leadership in Empowered Schools", **Themes from Innovation Efforts**. New Jersey : Prentice Hall.
- [13] McClelland, D.C. (1973). "Testing for Competence rather than for Intelligence", **American Psychologist**. 28, 1-14.
- [14] Gary Hamel, C.K. Prahalad. (1994). **Competing For The Future**. Harvard Business School Press ; Boston, Massachusetts.
- [15] อาชีวนุญา รัตนอุบล. (2547, มีนาคม – มิถุนายน). "การเรียนรู้จากประสบการณ์ : แนวทางสู่การปฏิบัติในการศึกษานอกระบบโรงเรียน", **วารสารครุศาสตร์**. 32(3), 83-91.
- [16] Gordon, R. (1998). "Balancing real-world problems with real-world results", **Phi Delta Kappan**. 79, 390-393.
- [17] McGill, I. & Beaty, L. (1995). **Action Learning, second edition: a guide for professional, management and educational development**. London: Kogan Page.
- [18] Lewis, L. H., & Williams, C. J. (1994). "Experiential learning: Past and present. In L. Jackson & R. S. Caffarella (Eds.)", **Experiential learning: A new approach**. 5-16, San Francisco: Jossey-Bass.

- [19] รัชนิกร ทองสุคติ. (2545). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเด็นทางสังคม**. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [20] Kowalke Luanne. (1998). “Step by Step: Student Self-Assessment: Thinking about Thinking”, **Methods That Matter: Six Structures for Best Practice Classrooms**. Eds. Harvey Daniels and Marilyn Bizar. New York : Stenhouse, 233-42.
- [21] Ward, Colleen. (1996). **Acculturation**. In **Handbook of Intercultural Training** (2^{ed} ed.). Edition, eds. Dan Landis and Rabi S. Bhadat. 24-147, Thousand Oaks, CA : Sage.
- [22] Kanter, R.M. (1993). **Men and women of the corporation** (2^{ed} ed.). New York : Basic Books.
- [23] Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). “Educational Administration: Theory”, **Research and Practice**. 6th ed. Mc Graw – Hill International Edition 2001.
- [24] ประวิต เอรารวรรณ. (2539). **การเสริมสร้างพลังอำนาจครู: การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [25] ปิยะจิตา วรญาโนปกรณ์. (2547). “การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา**. 2(1), 150-166.
- [26] Klecker, B.J. and Loadman, W.E. (1998). “Defining and measuring the dimensions of teacher empowerment in restructuring public schools”, **Journal article**. 118(3), 358-371.
- [27] Tappen, R. M. (1995). **Nursing leadership and management: Concepts and practice**. Philadelphia : F.A Davis.
- [28] เปรมวดี คฤหเดช. (2540). **การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล**. ปริญญาการศึกษาดุชนิบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [29] ปริญญา ต้นสกุล. (2543). **ศาสตร์แห่งผู้นำ**. กรุงเทพฯ : จิตจักรวาล.
- [30] Keeves, J.P. (1997). “Models and model building. In Keeves, J.P. (ed)”, **Educational research, methodology and measurement: An International Handbook** (2nd ed.). Oxford : Peraman Press.