บทที่ 5
สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยของครู มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจด้านวัฒนธรรมการวิจัยแก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยตามข้อค้นพบ

2. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยของครู โดยหลักฐานบ่งชี้คุณภาพของรูปแบบ ผู้วิจัยพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู ก่อนและหลังการอบรม

2.2 ผลการเปรียบเทียบศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของตนเอง ก่อนและหลังการอบรม

2.3 ผลการประเมินรูปแบบ ฯ ตามมาตรฐาน 4 หมวด คือ มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards) และ มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standards) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสร้างและการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

1.1 กำหนดกรอบศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยของครู โดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยของครู ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาและสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง

1.2 สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านวัฒนธรรมการวิจัยและเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ

ตอนที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

2.1 เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ทดลองฝึกอบรมใช้แบบแผนการทดลองแบบ One-Group Pretest-Posttest Design

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

2.4 ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบครั้งสุดท้าย

ตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพของรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

3.1 สร้างเครื่องมือวัดตามตัวชี้วัด 2 ด้าน คือ แบบประเมินความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู แบบประเมินศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของครู และแบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การประเมินเอกสารและโครงการของคณะกรรมการด้านมาตรฐานสำหรับการประเมินผลทางการศึกษา (Joint Committee on Standard for Education Evaluation) ซึ่งแบ่งเป็น 4 หมวด คือ มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standards) มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) มาตรฐานความเหมาะสม (Propriety Standards) และ มาตรฐานความถูกต้อง (Accuracy Standards) (Madaus; et al, 1983)

3.2 ทำการวัดตามตัวชี้วัด 2 ด้าน คือ ระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู ศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย

3.3 ทำการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็น 4 หมวด คือ มาตรฐานการใช้ประโยชน์ มาตรฐานความเป็นไปได้ มาตรฐานความเหมาะสม และมาตรฐานความถูกต้อง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย ได้รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจด้านวัฒนธรรมการวิจัย มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 กำหนดเป้าหมายที่มีความหมาย

1.2 การรับรู้ความสามารถแห่งตน

1.3 ความรู้

1.4 สมรรถนะ

1.5 เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง (Authentic Learning)

1.6 สะท้อนคิด

1.7 สภาวะแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการทำงานเป็นทีม

2. ครูมีระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรก่อนการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.81) หลังการอบรมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) และหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. หลังการอบรมครูมีศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้สูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46) รองลงมา คือ ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ($\overline{X}$ = 4.38) และมีศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนต่ำที่สุด ($\overline{X}$ = 3.39) และพบว่า ครูมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบ หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ก่อนและหลังการอบรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการประเมินรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย มาตรฐานด้านการใช้ประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 3.56) รองลงมา คือ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง ($\overline{X}$ = 3.33) และ พบว่า มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 3.30)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย ได้รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจด้านวัฒนธรรมการวิจัย มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ การกำหนดเป้าหมายที่มีความหมาย การรับรู้ความสามารถแห่งตน ความรู้ สมรรถนะ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง การสะท้อนคิด และสภาวะแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ การให้

โอกาส การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ผ่านการค้นคว้า ตรวจสอบ และมีความสอดคล้องกันระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางการศึกษา และวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยมีพื้นฐานมาจากผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัย จึงเป็นข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้ในการนำมาสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย โดยใช้เป็นองค์ประกอบและเนื้อหาสาระของรูปแบบที่นำไปฝึกอบรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการนำรูปแบบไปใช้ด้วย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยที่สร้างและพัฒนาขึ้นครั้งนี้ มีจุดเน้นที่การส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์ทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง วิเคราะห์สมรรถนะของตนเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นครูนักวิจัย มีการสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม มีการเรียนรู้จากการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเองในสถานศึกษา และมีการสะท้อนคิดผลการเรียนรู้ของตนเอง และมีขั้นตอนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นนำ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุป และขั้นสะท้อนผล รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยนี้ สามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยและมีวัฒนธรรมการวิจัยได้

ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยเป็นรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของครู ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าผู้ใหญ่เป็นผู้ชี้นำตนเองได้ การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จึงต้องใช้พื้นฐานจากประสบการณ์เดิมไปสัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น และผู้ใหญ่จะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เมื่อทราบว่าสิ่งที่เรียนรู้นั้น สามารถนำไปแก้ปัญหาในการทำงานได้จริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที (Knowles, 1980) สาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ครูที่ผ่านการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้ มีโอกาสได้นำประสบการณ์เดิมของตนมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการเรียนรู้เมื่อประกอบกับครูได้รับประสบการณ์ใหม่ตามที่วิทยากรได้จัดให้ ตามแผนการจัดประสบการณ์ของรูปแบบที่ได้ออกแบบไว้อย่างเป็นระบบ จึงทำให้ครูสามารถจัดการความรู้ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการคิด การสังเกต ไตร่ตรอง สะท้อนกลับ และการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าว เป็นกระบวนการเดียวกันกับกระบวนการแสวงหาความรู้หรือกระบวนการวิจัยนั่นเอง อีกทั้งในการปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่แปลกใหม่และน่าสนใจ การร่วมกันสรุป อภิปรายตลอดจนการสะท้อนคิดตามที่กล่าวมานั้น เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดในการวิเคราะห์สังเคราะห์ แก้ปัญหา และใช้วิธีการสื่อสารครบทุกลักษณะ คือ การฟัง การพูด การอ่านและการเขียน ดังนั้น จากการที่ครูได้เรียนรู้ตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย และได้ปฏิบัติกิจกรรมทั้ง 12 กิจกรรม ซึ่งได้ออกแบบขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างสอดคล้องกับหลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบ จึงช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพครูนักวิจัย

และวัฒนธรรมการวิจัย ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้น ครูได้พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ทั้งจากกระบวนการและเนื้อหาของรูปแบบ รวมทั้งการได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและมีการนิเทศ ติดตาม ให้ความรู้ คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องจากคณะวิทยากร คณะผู้บริหาร และคณะครูพี่เลี้ยง ทำให้มีความเข้าใจตนเองเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อย และความเชื่อในสภาวะการทำงานของตนตามความเป็นจริง ช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง เชื่อมั่นในทีมงานและผู้อื่น นำไปสู่การมีอุดมการณ์การทำงานในฐานะครูนักวิจัย

องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายที่มีความหมายนั้น เนื่องจากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การขับเคลื่อนโดยความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน เป้าหมายเหล่านี้ไม่เป็นเพียงแค่มุ่งเน้นการเสริมสร้างพลังอำนาจเท่านั้น แต่ต้องมีความหมายหรือมีความสำคัญต่อบุคคลภายใต้ธรรมชาติของเป้าหมายหลักเดียวกัน ความแตกต่างของบุคคลและบริบทที่กระตุ้นให้เกิดพลังอำนาจของครู และความสำคัญของเป้าหมายส่วนบุคคลที่มีความหมายนั้น ทฤษฎีการจูงใจด้วยการกำหนดเอง (Self-Determination Theory) กล่าวไว้โดย Edward Deci และ Richard Ryan (2000) ว่าแนวคิดของเป้าหมายที่มีความหมายของบุคคลว่า อัตบุคคลถือความมุ่งมั่นส่วนบุคคล ซึ่งมีหลายระดับขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคคล แต่ละคนมีส่วนร่วมในพฤติกรรมบางอย่างเพื่อประโยชน์ชั่วคราว หรือเกี่ยวข้องกับอิทธิพลจากภายนอกในการพยายามเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล ค่านิยมทางวัฒนธรรมก็มีส่วนสำคัญต่อการไปสู่เป้าหมายและการเลือกแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และเป้าหมายสูงสุดของการจูงใจบุคลากรในองค์กร คือ การทำให้บุคลากรทุกคนมีแรงจูงใจในการทำงาน โดยไม่หวังผลตอบแทนอันเป็นอามิสสินจ้าง หรือรางวัลใด ๆ เลย โดยการให้บุคลากรทุกคนมีแรงจูงใจอันเกิดจากภายในของตัวเอง หรือรักในงานที่ทำนั่นเอง อีกทั้งตามทฤษฎีของ Conger และ Kanungo (1988) กล่าวว่า ในการบริหารงานแต่ละหน่วยงานจะมีการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ถ้าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียว โดยที่ผู้ปฏิบัติไม่ได้มีส่วนร่วม พลังอำนาจในการปฏิบัติย่อมจะไม่เกิดขึ้น เมื่อหน่วยงานเป็นของทุกคนที่ปฏิบัติงาน ทุกคนก็ควรจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสามัคคี และมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานเพื่อองค์กร และ Gibson (1991) ก็ได้กล่าวไว้ว่า การมีเป้าหมายในชีวิตจะช่วยผลักดันให้บุคคลมีพลังที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยจะพยายามทำทุกอย่าง เพื่อสิ่งที่ดีที่สุด แม้ว่าจะมีอุปสรรคส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถแห่งตน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เป็นกลไกทางปัญญาอย่างหนึ่งที่เกี่ยวกับการตัดสินความสามารถของตน การรับรู้ความสามารถของตนมีความสอดคล้องกับความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะมองงานที่ยุ่งยากว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายมากกว่าเป็นความเสี่ยงหรือสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยงมีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีความต้องการความสำเร็จสูง และใช้ความพยายาม ความมุมานะ ในการทำงาน

ยาวนานกว่าบุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถต่ำ ไม่ท้อถอยเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือสถานการณ์เลวร้าย ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำมักมองงานที่ยุ่งยากว่าเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง เมื่อเผชิญกับอุปสรรคมักลังเลในความสามารถของตน ลังเลที่จะจัดการกับอุปสรรคที่ตนกำลังเผชิญ ความพยายามน้อย และล้มเลิกได้ง่ายเมื่อเผชิญกับปัญหายุ่งยาก (Bandura, 1997)

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 (1997) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้า ของนักการศึกษาต่าง ๆ พบว่า หลักการพื้นฐานของการเสริมพลังการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก คือ ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน และประการหลัง คือ ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพลังในการทำงาน หลักการทั้ง 2 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงานมีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติ ให้ควบคุมดูแลงานด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนับสนุน และตรงกับงานในหน้าที่ของบุคลากร

องค์ประกอบด้านสมรรถนะ เดวิด แมคเคลนแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด เมื่อปี ค.ศ.1960 ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ อีกทั้ง แมคเคลนแลนด์ (McClelland, D.C., 1973) ได้เผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลนแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) สอดคล้องกับ แฮมเมล และ พราฮาราด (Gary Hamel and C. K. Prahalad, 1994) ได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้น จะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

องค์ประกอบด้านการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากการเรียนรู้ที่บุคคล หรือผู้เรียนได้เผชิญกับสภาพปัญหาจริงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาในชีวิตจริงแล้วต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยพยายาม

เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหานั้น ซึ่ง อาชัญญา รัตนอุบล (2547) ได้สรุปว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะความคิด ทัศนคติ ค่านิยมของตนเองขึ้น คิดแก้ปัญหาของตนเอง โดยคิดคำถามของตนเองและแสวงหาคำตอบด้วยการลงมือปฏิบัติกระทำจริง ทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือสถานการณ์จำลอง มีการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อนความคิดของตนออกมา การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยมของตนเองขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาของตนเองโดยคิดคำถามของตนเอง และแสวงหาคำตอบด้วยตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติกระทำจริง ทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือสถานการณ์จำลอง มีการวิพากษ์วิจารณ์การอภิปราย การพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อนความคิดของตนออกมา (Gordon, 1998; Inglis, 1994; McGill and Beaty, 1995; Lewis and Williams, 1994)

องค์ประกอบด้านการสะท้อนคิด การสะท้อนคิดเป็นรูปแบบหนึ่งของการคิดแบบอภิปรัชญา เป็นการคิดเกี่ยวกับการคิดของตนเอง การสะท้อนคิดจึงไม่ใช่เป็นการรายงานข้อมูลความเป็นจริงต่าง ๆ แต่เป็นการแสดงออกถึงความคาดหวัง การรับรู้ และความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์ โดยผ่านกระบวนการพูด หรือ เขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบ วางแผน หรือแก้ไขปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการคิดระดับสูงกว่าการคิดทั่วไป (รัชนีกร ทองสุขดี, 2545: 45) และการจัดกิจกรรมให้ครูมีโอกาสได้สะท้อนคิด จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยได้สร้างองค์ความรู้ใหม่จากข้อมูลความจริงและทฤษฎีแนวคิดที่มีความหมายกับผู้เรียน ซึ่งถือเป็นก้าวแรกของการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย (Kowalke, 1998: 203–267) และ Colleen (1996) ได้เสนอความคิดเห็นว่า การสะท้อนคิด เป็นปฏิกิริยาของสมองที่สะท้อนคิดสิ่งที่บุคคลนั้นคำนึงถึงอย่างใคร่ครวญ ละเอียดถี่ถ้วน เพื่อถ่ายโอนความรู้สึกต่าง ๆ ของตนเองก่อนที่จะสื่อสารกับผู้อื่นด้วยการพูดหรือการเขียน สรุปได้ว่า การสะท้อนคิดเป็นกระบวนการภายในตัวบุคคลที่มีความซับซ้อน ถือเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ขั้นสูง ซึ่งเป็นการคิดเกี่ยวกับการคิดของตนเองและรวมไปถึงสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความคิดนั้น อีกทั้ง รัชนีกร ทองสุขดี (2545) กล่าวถึงความสำคัญของการสะท้อนคิดว่า การที่บุคคลมีโอกาสสะท้อนคิดความคิดของตนเอง เป็นการเปิดโอกาสในการสังเกตและวิเคราะห์ความคิดของตนและพัฒนาความมีระเบียบ และทักษะในการสร้างและจัดลำดับความคิด ได้สื่อสารความคิดของตนกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนเข้าใจ และพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของตนเอง ช่วยส่งเสริมให้เป็นนักคิดที่ดีขึ้นในการตั้งคำถามและให้เหตุผล มีความสำคัญ คือ สร้างความท้าทายที่สร้างสรรค์ในการนำเสนอความคิดของตน เปิดโอกาสในการจับประเด็นหรือหวนคิดถึงสิ่งที่คิดในรูปแบบที่ถาวรหรือปรับเสริมความคิดใหม่ เป็นการพัฒนาความมีระเบียบและทักษะในการสร้างและจัดลำดับความคิด เปิดโอกาสในการสังเกตและวิเคราะห์ความคิดของตนเอง เปิดโอกาสในการสื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นถึงสิ่งที่

ตนเองเข้าใจและพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของตนเอง รวมไปถึงเป็นการเชื่อมโยงองค์ความรู้เก่ากับองค์ความรู้ใหม่และเป็นการเติมเต็มระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้เป็นนักคิดที่ดีขึ้นในการตั้งคำถามและให้เหตุผล

องค์ประกอบด้านสภาวะแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สภาวะแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย ได้แก่ **การให้โอกาส** ซึ่งทฤษฎีของ Kanter (1993) กล่าวว่า การได้รับอำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคคล ที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคลากรควรได้รับโอกาสใน 3 ด้าน คือ การได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และการได้รับโอกาสในการยกย่อง ชมเชยและการยอมรับ **การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ** ซึ่ง Hoy and Miskel (2001) ได้เสนอความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับขอบเขตของการมีส่วนร่วมตัดสินใจของบุคลากรว่า หากเรื่องใดที่บุคลากรมีผลประโยชน์หรือมีความเกี่ยวข้อง รวมทั้งมีความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้น ผู้บริหารก็ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจ อีกทั้ง ประวิต เอราวรรณ์ (2539) และ ปิยธิดา วรญาโญปกรณ์ (2546) ได้พบว่า การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเช่นเดียวกัน รวมไปถึง Clecker and Loadman (1998) กล่าวว่า มิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้วยตนเองที่นำมาใช้ศึกษาบ่อยครั้ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความเป็นอิสรภาพ **ความก้าวหน้าในวิชาชีพ** โดย Clecker and Loadman (1998) กล่าวว่า มิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้วยตนเองที่นำมาใช้ศึกษาบ่อยครั้ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความเป็นอิสรภาพ **การทำงานเป็นทีม** การทำงานเป็นทีมที่ดีมีประสิทธิภาพ มีเงื่อนไขหลักที่สำคัญคือการมีเป้าหมายร่วมกัน การร่วมกันวางแผน การพึ่งพาอาศัยกันและความไว้วางใจ (Tappen, 1995; เปรมวดี คฤหเดช, 2540: 3) นอกจากนี้ ปริญญา ตันสกุล (2543) ได้เสนอแนะประเด็นอื่น ๆ เพิ่มเติม ได้แก่ สมาชิกทีมมองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้ชัดเจน และสมาชิกรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกันปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม การที่ทีมงานสามารถจะทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย บทบาทของสมาชิก กระบวนการทำงาน และความรับผิดชอบในความสำเร็จระหว่างสมาชิก

2. ครูมีระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรและศักยภาพการเป็นนักวิจัยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยเป็นรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของครูซึ่งเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่บน

พื้นฐานที่ว่า ผู้ใหญ่เป็นผู้ชี้นำตนเองได้ การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่จึงต้องใช้พื้นฐานจากประสบการณ์เดิมไปสัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น และผู้ใหญ่จะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เมื่อทราบว่าสิ่งที่เรียนรู้นั้นสามารถนำไปแก้ปัญหาในการทำงานได้จริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที (Knowles, 1980) สาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ครูที่ผ่านการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้ มีโอกาสได้นำประสบการณ์เดิมของตนมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการเรียนรู้ เมื่อประกอบกับครูได้รับประสบการณ์ใหม่ตามที่วิทยากรได้จัดให้ ตามแผนการจัดประสบการณ์ของรูปแบบที่ได้ออกแบบไว้อย่างเป็นระบบ จึงทำให้ครูสามารถจัดการความรู้ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการคิด การสังเกต ไตร่ตรอง สะท้อนกลับ และการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้ดังกล่าว เป็นกระบวนการเดียวกันกับกระบวนการแสวงหาความรู้หรือกระบวนการวิจัยนั่นเอง อีกทั้งในการปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่แปลกใหม่และน่าสนใจ การร่วมกันสรุป อภิปราย ตลอดจนการสะท้อนคิดตามที่กล่าวมานั้น เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดในการวิเคราะห์ สังเคราะห์แก้ปัญหา และใช้วิธีการสื่อสารครบทุกลักษณะ คือ การฟัง การพูด การอ่านและการเขียน ดังนั้น จากการที่ครูได้เรียนรู้ตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย และได้ปฏิบัติกิจกรรมทั้ง 12 กิจกรรม ซึ่งได้ออกแบบขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างสอดคล้องกับหลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบ จึงช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพครูนักวิจัยและวัฒนธรรมการวิจัย ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนั้น ครูได้พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ทั้งจากกระบวนการและเนื้อหาของรูปแบบ รวมทั้งการได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองและมีการนิเทศ ติดตาม ให้ความรู้ คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องจากคณะวิทยากร คณะผู้บริหาร และคณะครูพี่เลี้ยง ทำให้มีความเข้าใจตนเองเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อย และความเชื่อในสภาวะการทำงานของตนตามความเป็นจริงช่วยให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง เชื่อมั่นในทีมงานและผู้อื่น นำไปสู่การมีอุดมการณ์การทำงานในฐานะครูนักวิจัย

3. ผลการประเมินรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายได้ว่า เป็นเพราะรูปแบบนี้สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับหลักการสร้างรูปแบบที่มีลักษณะเป็น Semantic model คือ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ (Keeves, 1997) มี 8 ส่วน คือ ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ลักษณะสำคัญของรูปแบบ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ และสภาพบ่งชี้การบรรลุเป้าหมาย การกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบดังกล่าว มีความเป็นมาจากความจำเป็นในการพัฒนาครูสู่การเป็นนักวิจัยในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ในทศวรรษที่สอง และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น โดยนำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานมาเป็นแนวคิดพื้นฐาน ทำให้รูปแบบนี้มีลักษณะเด่น คือ เป็นรูปแบบที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยและ

วัฒนธรรมการวิจัยของครูอย่างยั่งยืน โดยใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานให้ครูสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองด้วยการกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ควรทำในการจัดการเรียนการสอน รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นและมีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง ต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองเป็นครูมืออาชีพ ดังนั้น เมื่อครูผ่านการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้แล้ว จะทำให้ครูรู้สึกถึงความสามารถภายในตนและรู้รอบจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มสามารถทำงานเป็นทีมและสามารถสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง ก่อให้เกิดปัญญา คิดได้ว่าควรทำอะไร และควรทำอย่างไรเพื่อพัฒนานักเรียนหรือการจัดการเรียนการสอนของตน โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บริหาร ผลที่เกิดขึ้นตามความมุ่งหวังของการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน คือ ครูสามารถเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน หรือเรียกว่า เป็นครูนักวิจัย ซึ่งการนำรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยไปใช้ มีเงื่อนไข คือ ต้องอยู่ในบริบทของหลักการเสริมพลังการทำงาน 4 ประการ ได้แก่ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการทำงานเป็นทีม ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการพัฒนางานการเรียนการสอนและงานวิจัยได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรปรับระยะเวลาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับความยากง่ายของเนื้อหา โดยพิจารณาตามความต้องการของผู้เข้าอบรม อีกทั้งในขั้นตอนการนิเทศติดตามในสถานศึกษาขณะปฏิบัติการวิจัยจริง อาจต้องมีการปรับ ยืดหยุ่นเรื่องเวลา เนื่องจากความหลากหลายของเนื้อหาวิชาและระดับชั้น และรูปแบบการทดลองของครูแต่ละคน

2. ให้ความรู้ ควรให้เนื้อหาที่สำคัญตามขั้นตอนของการวิจัยและควรได้รับความรู้และนำไปปฏิบัติได้ทันที โดยในเบื้องต้นของการอบรมในห้องอบรม วิทยากรอาจให้ความรู้ภาพกว้าง ๆ ก่อน ของกระบวนการวิจัย ส่วนในรายละเอียดควรได้ให้ความรู้พร้อมกับการนำไปปฏิบัติจริงเป็นขั้น ๆ จะทำให้ครูตั้งใจและใส่ใจในการแสวงหาความรู้ และมีแรงจูงใจมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครู หรือโรงเรียนที่ต้องการนำรูปแบบนี้ไปใช้ ควรพิจารณาถึงบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรก่อนว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาครูหรือไม่ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของการเสริมพลังการทำงาน ไม่เพียงแต่จะขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเท่านั้น ยังขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรอีกด้วย องค์กรหรือโรงเรียนที่มีความเหมาะสมในการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาครู ผู้บริหารควรมีลักษณะดังนี้ คือ มีการให้โอกาส ครูควรได้รับ

โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ และการได้รับโอกาสในการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ครูควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนางานของตนและองค์กร การดำเนินงานต่าง ๆ ควรเป็นไปในทิศทางที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

2. สืบเนื่องจากข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้ ด้านช่วงเวลาการจัดอบรม โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่จะนำรูปแบบไปใช้ จึงอาจจัดทำนโยบายและโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาครูระยะยาวที่มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน โดยใช้การพัฒนาแบบโรงเรียนเป็นฐาน และขอความร่วมมือจากวิทยากร เป็นผู้เข้าไปให้ความรู้แทนการให้ครูต้องเดินทางไปเข้ารับการอบรม เน้นการสร้างทีมการพัฒนาในโรงเรียนให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนารูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยในภาพรวม จึงควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับตัวแปรด้านวัฒนธรรมการวิจัยว่า ควรมีองค์ประกอบใดบ้าง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาต่อยอดงานวิจัยอันจะเกิดคุณูปการแก่วงการศึกษาและสนองต่อนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในระยะต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดตัวแปรวัฒนธรรมการวิจัย เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรและสถาบันการศึกษาได้นำไปประยุกต์ใช้ตามบริบทของตน

3. ผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน เป็นการส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์ จิตใจ ความรู้ ข้อมูล และเพิ่มพูนทักษะ ทำให้ครูเปลี่ยนแปลงการรับรู้ตนเองว่า เป็นผู้มีความสามารถ จึงควรมีการนำแนวคิดการเสริมพลังการทำงานไปพัฒนาครูในเรื่องอื่น ๆ ต่อไปทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก

4. การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยกับครูสังกัดอื่น ๆ หรือ และทำในจังหวัดอื่น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

5. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพและปริมาณเพื่อติดตาม และประเมินความคงทนของผลการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูที่ผ่านการฝึกอบรมตามรูปแบบ ฯ นี้