

ภาคผนวก ค
คู่มือการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
ด้านวัฒนธรรมการวิจัย

คู่มือ

การใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย

คำนำ

คู่มือฉบับนี้ จัดทำขึ้นสำหรับเป็นแนวทางการนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้าน วัฒนธรรมการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติ เพื่อสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการเป็น ครูนักวิจัย และสามารถทำการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน อีกทั้งสามารถเสริมพลังอำนาจการทำงานของตนเอง พร้อมทั้งจะพัฒนาศักยภาพการเป็นครูนักวิจัย และมีวัฒนธรรมการวิจัย การนำรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัยไปใช้ ควรอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่สำคัญในองค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 4 ประการ อัน ได้แก่ 1) การให้โอกาส 2) การมีส่วนร่วมใน 3) การตัดสินใจ และ 4) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ คณะผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทางการศึกษา ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูได้ตามวัตถุประสงค์

คณะผู้วิจัย

ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ

คุณภาพของครู คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับ เพราะครูเป็นผู้นำปรัชญา แนวคิด และเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้กำหนดให้มีการปฏิรูปครูอย่างครบวงจรเพื่อยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น โดยกำหนดไว้ในหมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามาตรา 52 ถึงมาตรา 57 จากสาระสำคัญดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า มีการตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาครู เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการนำความสำเร็จไปสู่การปฏิรูปการศึกษา มีจุดหมายปลายทางที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้ และ คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

การปรับเปลี่ยนสถานะและบทบาทของครูอย่างรวดเร็ว ตามกระแสการปฏิรูปการศึกษา ดังกล่าว ประกอบกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดวิกฤติคุณภาพครู และวิกฤติการพัฒนาครู ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญของวิกฤติการศึกษาไทย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพ (professional teachers) ที่ต้องมีลักษณะของความเป็นครุนักวิจัย (teacher as a researcher) จึงจะทำให้ครูสามารถสืบเสาะ แสวงหา และใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนตามมา ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ

กระบวนการวิจัยของครูมีบทบาทสำคัญในการสอน เพราะงานวิจัยที่มีครูเป็นผู้ปฏิบัติหรือดำเนินการภายใต้บริบทการปฏิบัติงานในวิชาชีพโดยตรง และได้นำกระบวนการวิจัยทางสังคมและการศึกษามาใช้กับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดการกระตุ้นวิธีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ช่วยในการพัฒนาการยอมรับจากหลักฐานต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งทำให้มีโอกาสในการคิดทบทวนภายใต้เงื่อนไขนั้น ๆ วัฒนธรรมการวิจัย เป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดค่านิยมในการทำวิจัย การเป็นอาจารย์หรือนักวิชาการที่ประสบความสำเร็จในการวิจัย อุดมการณ์และวัฒนธรรมที่ถูกต้อง คือ การแสวงหาความรู้โดยไม่จบสิ้น ต้องทำวิจัยอย่างรอบรู้และสนใจความก้าวหน้าของงานวิจัยที่เกิดขึ้น สิ่งสำคัญต่อการทำวิจัยคือความสนใจอยากเรียนรู้ที่เกิดจากแรงบันดาลใจ มีไฟแรงบันดาลใจจากคำตอบที่ได้รับ (วิจารณ์ พานิช, 2542)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลค้นพบและพัฒนาพลังอำนาจที่จะใช้ในวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและสังคม การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ ความต้องการในการควบคุมและพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการที่ต้องมีการตัดสินใจกำหนดเอง และลงมือปฏิบัติของบุคลากรทุกคน และแนวคิดดังกล่าวได้ถูกนำมาใช้ในองค์กรทางการศึกษา เช่น โรงเรียน เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียน จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนของครู และการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ แนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นฐาน (Empowerment Based) จึงแนวคิดที่น่าสนใจในการใช้ส่งเสริมศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยให้กับครู เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจมีโมทัศน์สำคัญ คือ มีการแบ่งปัน (Sharing) มีการร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) และมีความ

เป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) อีกทั้งการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมให้บุคคลค้นพบพลังอำนาจที่ตนมีและนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แทนการถูกควบคุมโดยผู้อื่น การนำแนวคิดนี้มาใช้ จึงมีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองของบุคคล สามารถส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความสามารถเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และต่อองค์กร ซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนี้

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการเป็นครุนักวิจัย และสามารถทำการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน และสามารถเสริมพลังการทำงานตนเอง พร้อมทั้งจะพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยและมีวัฒนธรรมการวิจัยสูงขึ้น

โครงสร้างและเนื้อหาของรูปแบบ

โครงสร้างและเนื้อหาของรูปแบบ พิจารณาจากองค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดจาก ศักยภาพของครุนักวิจัยที่ศึกษาโดย จารุวรรณ ศิลปรัตน์ (2548) ประกอบด้วยศักยภาพ 6 ด้าน ได้แก่

1. ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้
2. ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
3. ศักยภาพด้านการคิด
4. ศักยภาพด้านการรู้จักตนเอง
5. ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน
6. ศักยภาพด้านการสื่อสาร

จากนั้นได้นำเนื้อหาสาระมากำหนดหน่วยการเรียนรู้ แบ่งเป็น 4 หน่วย รวม 12 กิจกรรม

ดังนี้

หน่วยที่ 1 รู้เรา รู้เขา

- กิจกรรมที่ 1.1 เราคือใคร
- กิจกรรมที่ 1.2 ข้อตกลงร่วมกันของเรา
- กิจกรรมที่ 1.3 ของขวัญแด่เพื่อน
- กิจกรรมที่ 1.4 การเข้าใจซึ่งกันและกัน

หน่วยที่ 2 เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

- กิจกรรมที่ 2.1 ความปรารถนาของเรา
- กิจกรรมที่ 2.2 ความคาดหวังของเรา
- กิจกรรมที่ 2.3 เป้าหมายการเป็นครุนักวิจัย

หน่วยที่ 3 การพัฒนาทีมงาน

- กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและการทำงานร่วมกัน
- กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 4 เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

กิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครุณักวิจัย

กิจกรรมที่ 4.2 ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครุณักวิจัย

กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ

การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ ใช้วิธีการประเมิน 4 ลักษณะ คือ

1. ประเมินตามสภาพจริง ประกอบด้วย

1.1 ประเมินจากการสังเกตการมีส่วนร่วมกิจกรรมของผู้เข้าอบรม ตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา

1.2 ประเมินจากผลการสัมภาษณ์ผู้เข้าอบรม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

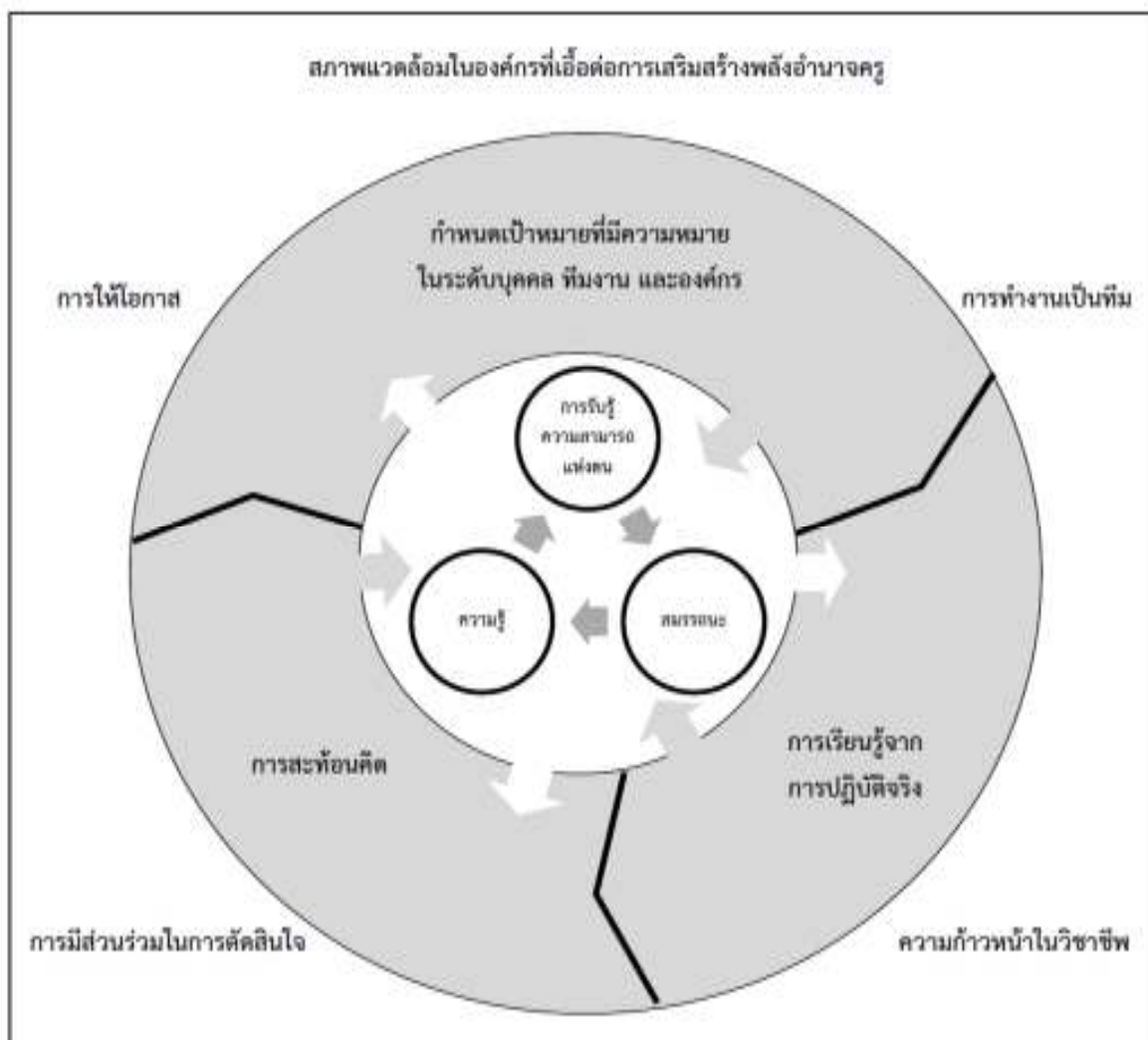
1.3 ประเมินจากผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ครูทำร่วมกันเป็นทีม ๆ ละ 1 เรื่อง

2. ประเมินเกี่ยวกับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู เปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม

3. ประเมินเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของตนเอง เปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม

4. ประเมินรูปแบบโดยใช้แบบประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย 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) ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน

รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย



องค์ประกอบรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย

รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยนี้ ผู้วิจัยประยุกต์จากรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Cattaneo, L. B. และ Chapman, A. R. (2010) รวมไปถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูของนักวิชาการอื่น ๆ หลายท่าน ดังรายละเอียดที่กล่าวต่อไป สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยที่ผู้วิจัยสังเคราะห์มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายที่มีความหมาย

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วมและการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคล หรือกลุ่มบุคคลด้วยการสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดและทำในสิ่งที่แปลกใหม่ และตระหนักในคุณค่าของตนเอง

การขับเคลื่อนโดยความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน เป้าหมายเหล่านี้ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการเสริมสร้างพลังอำนาจเท่านั้น แต่ต้องมีความหมายหรือมีความสำคัญต่อบุคคลภายใต้ธรรมชาติของเป้าหมายหลักเดียวกัน และความแตกต่างของบุคคลและบริบทที่กระตุ้นให้เกิดพลังอำนาจของครู การตั้งเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ ควรตั้งเป้าหมายให้มีลักษณะดังนี้

1. ควรเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง นั่นก็คือ บุคคลจะกำหนดเป้าหมายในการกระทำพฤติกรรมที่เจาะจงชัดเจนลงไปว่า เขาจะต้องทำพฤติกรรมอย่างไร หรือเท่าใดการตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ชัดเจน จะส่งเสริมการกระทำ โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้การกระทำนั้นประสบความสำเร็จ และเมื่อประสบความสำเร็จบุคคลจะมีความพึงพอใจในตนเอง การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง จะทำให้บุคคลสามารถประเมินการกระทำของตนเองได้ถูกต้อง และสะดวกกว่าการตั้งเป้าหมายโดยทั่ว ๆ ไป

2. ควรเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทาย การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทาย จะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามในการกระทำพฤติกรรมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การกระทำนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายจะทำให้บุคคลใช้ความพยายาม และมีความพึงพอใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จมากกว่า การตั้งเป้าหมายควรเป็นเป้าหมายที่ระบุแน่ชัดเพียงอย่างเดียวหนึ่ง และมีทิศทางในการกระทำที่แน่นอน โดยไม่มีทางเลือกได้หลายทาง

3. ควรเป็นเป้าหมายระยะสั้น การตั้งเป้าหมายระยะสั้นในการกระทำพฤติกรรมจะมีผลต่อแรงจูงใจ และความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองมากกว่าเป้าหมายระยะยาว (Bandura and Schunk, 1981) เนื่องจากการตั้งเป้าหมายระยะสั้นจะทำให้บุคคลพบกับความสำเร็จที่ตั้งไว้ง่ายและรวดเร็ว และเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลก็จะมี ความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายระยะยาวเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการตั้งเป้าหมายระยะสั้นจะมีอิทธิพลต่อการกระทำพฤติกรรมมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเด็กเล็กๆ ที่ต้องการผลการกระทำที่รวดเร็ว และควรเป็นเป้าหมายที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง และสามารถปฏิบัติได้เพื่อฝึก

2. การรับรู้ความสามารถแห่งตน

การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เป็นกลไกทางปัญญาอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจความสามารถของตน การที่บุคคลจะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบุคคลนั้น ๆ จะมีการประเมินว่าตนสามารถนำสิ่งที่มียูในตัวมาใช้ได้หรือไม่ และในระดับใด การรับรู้ความสามารถของตนเป็นตัวแปรที่แสดงให้เห็นว่า บุคคลได้ใช้ความพยายามหรือไม่ ปริมาณเท่าใด และยาวนานแค่ไหนที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามในการฟันฝ่าอุปสรรคหรือปัญหาที่ประสบในงานที่ยาก และเป็นงานที่ก่อให้เกิดความเครียดหรือความวิตกกังวล ดังนั้น จะเห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสอดคล้องกับความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง จะมองงานที่ยุ่งยากกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย มากกว่าเป็นความเสี่ยงหรือสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยงมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในงานที่ทำ มีความต้องการความสำเร็จสูง และใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่น ในการทำงานยาวนานกว่าบุคคลที่รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถต่ำ ไม่ท้อถอยเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือสถานการณ์เลวร้าย ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ มักมองงานที่ยุ่งยากกว่าเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง เมื่อเผชิญกับอุปสรรคมักลังเลในความสามารถของตน ลังเลที่จะจัดการกับอุปสรรคที่ตนกำลังเผชิญ ความพยายามน้อย และล้มเลิกได้ง่ายเมื่อเผชิญกับปัญหายุ่งยาก

3. ความรู้

ความรู้ คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นเนื้อหาข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการ รูปแบบ กรอบความคิด หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่มีความจำเป็น และเป็นกรอบของการผสมผสานระหว่างประสบการณ์ ค่านิยม ความรอบรู้ในบริบท สำหรับการประเมินค่า และการนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน

ความรู้ที่จำเป็นต่อการมีวัฒนธรรมการวิจัยของครู คือ ต้องมีความรู้เบื้องต้นของการวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังมีรายละเอียด ดังนี้

บทที่ 1 ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียนและการสำรวจ วิเคราะห์ และกำหนดปัญหา

บทที่ 2 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

บทที่ 4 รูปแบบการทดลองในการวิจัย

บทที่ 5 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด

บทที่ 6 การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 7 การเขียนรายงานผลการวิจัย

4. สมรรถนะ

สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ประกอบด้วย กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา สมรรถนะมีองค์ประกอบ 5 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต่องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น และ
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สมรรถนะสำคัญของการมีวัฒนธรรมการวิจัย มีดังนี้

1. ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้

ตัวบ่งชี้

- 1) สามารถเรียนรู้จากทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว
- 2) สามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง
- 3) สามารถพัฒนาตนเองได้
- 4) สามารถหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยการทํารวบรวมข้อมูลและการปฏิบัติการณ์ในชั้นเรียนด้วยตนเอง

เรียนด้วยตนเอง

2. ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตัวบ่งชี้

- 1) สามารถทำความเข้าใจหรือวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
- 2) สามารถระบุปัญหา และตั้งโจทย์ปัญหาการวิจัยได้
- 3) สามารถออกแบบการวิจัยให้ตอบปัญหาวิจัยได้
- 4) สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบสามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีง่าย ๆ
- 5) สามารถใช้กระบวนการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลก่อนนำไปใช้ด้วยวิธีง่าย ๆ
- 6) สามารถรวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยวิธีง่าย ๆ

7) สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน

3. ศักยภาพด้านการคิด

ตัวบ่งชี้

- 1) สามารถคิดอย่างมีเหตุผลบนหลักการและทฤษฎี
- 2) สามารถคิดวิเคราะห์
- 3) สามารถคิดสังเคราะห์
- 4) สามารถคิดแก้ปัญหา

4. ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง

ตัวบ่งชี้

- 1) สามารถรู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง
- 2) สามารถกำหนดปรัชญาการทำงานของตนเอง
- 3) สามารถประเมินตนเอง
- 4) สามารถแก้ปัญหาและอธิบายหรือให้เหตุผลเกี่ยวกับวิธีการที่ตนเองเลือกใช้ในการ

แก้ปัญหา

5) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

5. ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้

- 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
- 3) สามารถจัดการในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ

5. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากการเรียนรู้ที่บุคคลหรือผู้เรียนได้เผชิญกับสภาพปัญหาจริงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาในชีวิตจริงแล้วต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยพยายามเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหานั้น

ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้จากสภาพจริง มีดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ควรให้บริบทจริงที่สะท้อนให้เห็นถึงวิธีการที่จะนำความรู้
นั้นไปใช้ในสถานการณ์จริง
2. ให้กิจกรรมของแท้
3. ให้การเข้าความเชี่ยวชาญของการปฏิบัติและการแสดง แบบจำลองของกระบวนการ
4. ให้แสดงหลายบทบาทและหลายมุมมอง
5. สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้
6. ส่งเสริมการสะท้อนเพื่อให้แนวคิดในการดำเนินงาน

7. ส่งเสริมให้ความรู้ที่อยู่ในตัวตน (tacit knowledge) กลายเป็น ความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge)
8. ให้การฝึก (Coaching) โดยมีพี่เลี้ยงในช่วงเวลาที่สำคัญและการให้การสนับสนุนครู
9. ให้การประเมินผลแบบบูรณาการตามสภาพจริงภายใต้งานที่ปฏิบัติจริง

6. การสะท้อนคิด

การสะท้อนคิด เป็นรูปแบบหนึ่งของการคิดแบบอภิปรัชญา (Metacognition) เป็นการคิดเกี่ยวกับการคิดของตนเอง การสะท้อนคิดจึงไม่ใช่เป็นการรายงานข้อมูลความเป็นจริงต่าง ๆ แต่เป็นการแสดงออกถึงความคาดหวัง การรับรู้ และความรู้สึเกี่ยวกับประสบการณ์ โดยผ่านกระบวนการพูด หรือ เขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบ วางแผน หรือแก้ไขปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการคิดระดับสูงกว่าการคิดทั่วไป

การสะท้อนคิด มีหลายรูปแบบ ได้แก่ การคิดทบทวนของบุคคลแต่ละคน โดยไม่ได้มีการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้หรือการสะท้อนคิด และมีการสื่อสารกันทางการสนทนาหรือการสะท้อนคิด และใช้การสื่อสารทางการเขียน การที่ผู้สอนจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียน มีโอกาสได้สะท้อนความคิด จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยได้สร้างองค์ความรู้ใหม่จากข้อมูลความจริงและทฤษฎีแนวคิดที่มีความหมายกับผู้เรียน ซึ่งถือเป็นก้าวแรกของการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย

การที่บุคคลมีโอกาสสะท้อนคิดความคิดของตนเอง เป็นการเปิดโอกาสในการสังเกตและวิเคราะห์ความคิดของตนและพัฒนาความมีระเบียบ และทักษะในการสร้างและจัดลำดับความคิด ได้สื่อสารความคิดของตนกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนเข้าใจ และพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของตนเอง ช่วยส่งเสริมให้เป็นนักคิดที่ดีขึ้นในการตั้งคำถามและให้เหตุผล ความสำคัญของการสะท้อนคิดมีหลายประการ ดังนี้

- 1) สร้างความท้าทายที่สร้างสรรค์ในการนำเสนอความคิดของตน
- 2) เปิดโอกาสในการจับประเด็นหรือหวนคิดถึงสิ่งที่คิดในรูปแบบที่ถาวรหรือปรับเสริมความคิดใหม่
- 3) เป็นการพัฒนาความมีระเบียบและทักษะในการสร้างและจัดลำดับความคิด
- 4) เปิดโอกาสในการสังเกตและวิเคราะห์ความคิดของตนเอง
- 5) เปิดโอกาสในการสื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนเองเข้าใจและพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของตนเอง
- 6) เป็นการเชื่อมโยงองค์ความรู้เก่ากับองค์ความรู้ใหม่และเป็นการเติมเต็มระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ
- 7) ช่วยส่งเสริมให้เป็นนักคิดที่ดีขึ้นในการตั้งคำถามและให้เหตุผล

7. สภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ

สภาพแวดล้อมที่สำคัญในองค์กรที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่

1. การให้โอกาส

การได้รับอำนาจที่ไม่เป็นทางการ เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคลากรควรได้รับโอกาสใน 3 ด้าน คือ

- 1) การได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2) การได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถ และ
- 3) การได้รับโอกาสในการยกย่อง ชมเชยและการยอมรับ

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

หากเรื่องใดที่บุคลากรมีผลประโยชน์หรือมีความเกี่ยวข้อง รวมทั้งมีความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้น ผู้บริหารก็ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจ อีกทั้งการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเช่นเดียวกัน รวมไปถึงมิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยตนเองที่นำมาใช้ศึกษาบ่อยครั้ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความเป็นอิสระภาพ

3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

มิติของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยตนเองที่นำมาใช้ศึกษาบ่อยครั้ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความเป็นอิสระภาพ ซึ่งการดำเนินการใด ๆ ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ก็จะสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีความใส่ใจพยายาม ตั้งใจที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

4. การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความร่วมมือประสานงานกัน เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันเพื่อให้งานหรือกิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันเป็นอย่างดี การทำงานเป็นทีมที่ดีมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) เงื่อนไขหลักที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้แก่

- (1) การมีเป้าหมายร่วมกัน
- (2) การร่วมกันวางแผน
- (3) การพึ่งพาอาศัยกันและ
- (4) ความไว้วางใจ

- 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ทีมงานสามารถจะทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

- (1) เป้าหมาย ทีมงานจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อสมาชิกของทีมงานรับผิดชอบในการการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาทีมงาน โดยเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันนั้นควรมีความชัดเจนสมาชิกทุกคน

รับรู้และเข้าใจตรงกัน เป้าหมายที่ดีควรมีลักษณะวัดได้ และมีความเฉพาะเจาะจงให้สมาชิกสามารถรับรู้ได้ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

(2) บทบาทของสมาชิก บทบาทของสมาชิกในทีมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา การทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องคำนึงถึงความชัดเจนของบทบาท โดยการทบทวนบทบาทของสมาชิกทุกคนให้เข้าใจตรงกัน เมื่อทำงานร่วมกันมาระยะหนึ่ง หรือเมื่อมีสมาชิกใหม่ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการขัดแย้งในบทบาทที่อาจเกิดขึ้นจากการที่สมาชิกในทีมงาน แสดงบทบาทของตนไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

(3) กระบวนการทำงาน กระบวนการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ควรต้องมีการตรวจสอบกระบวนการทำงาน

3) สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการตรวจสอบ มีดังนี้

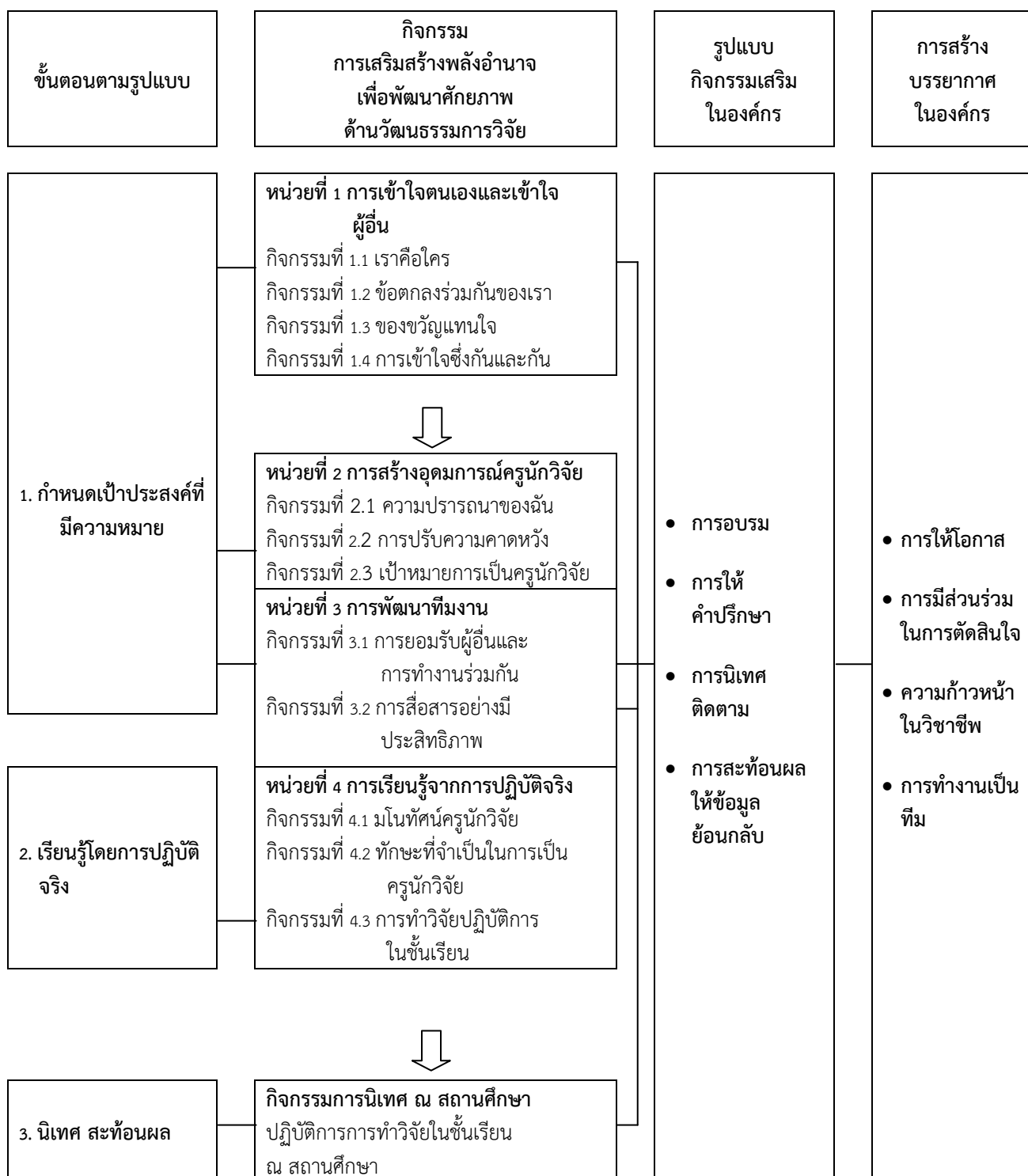
(1) การตัดสินใจ การพัฒนาการทำงานของทีมงานทุกทีม มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงเกี่ยวข้องกับเรื่องของการตัดสินใจ ดังนี้ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ วิธิดำเนินการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในทีมงานข้อควรคำนึงถึงเหล่านี้ จะถูกนำมาเป็นหลักในการวางระบบการตัดสินใจเพื่อให้ได้ผลการตัดสินใจที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง

(2) การสื่อสาร ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมงาน ได้มีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ การที่สมาชิกได้รับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวกับเรื่องภายในทีมงานของตนเอง และเรื่องราวระหว่างทีมงานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก จะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงาน นอกจากนี้ ควรตรวจสอบเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ภายในทีมอยู่เสมอ เช่น การเปิดเผยจริงใจต่อกัน และการรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นต้น เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานด้วย

(3) การประชุมปรึกษาหารือ เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เรียกว่า “การระดมสมอง” (Brainstorming)

จากรูปแบบที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดขั้นตอนในการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัย



**แผนปฏิบัติการตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพ
ด้านวัฒนธรรมการวิจัย**

ระยะของ การพัฒนา	วิธีการ	ระยะ เวลา	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
1	การฝึกอบรม	1 วัน	หน่วยที่ 1 เราเขาเรา กิจกรรมที่ 1.1 เราคือใคร กิจกรรมที่ 1.2 ข้อตกลงร่วมกันของเรา กิจกรรมที่ 1.3 ของขวัญแทนใจ กิจกรรมที่ 1.4 การเข้าใจซึ่งกันและกัน	-คณะผู้วิจัย -คณะผู้บริหาร โรงเรียน -กลุ่มพี่เลี้ยง
		1 วัน	หน่วยที่ 2 เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ 2.1 ความปรารถนาของฉัน กิจกรรมที่ 2.2 การปรับความคาดหวัง กิจกรรมที่ 2.3 เป้าหมายการเป็นครูนักวิจัย	-คณะผู้วิจัย -คณะผู้บริหาร โรงเรียน -กลุ่มพี่เลี้ยง
			หน่วยที่ 3 การพัฒนาทีมงาน กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและการทำงาน ร่วมกัน กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	
		1 วัน	หน่วยที่ 4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง กิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครูนักวิจัย กิจกรรมที่ 4.2 ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูนักวิจัย กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	-คณะผู้วิจัย -คณะผู้บริหาร โรงเรียน -กลุ่มพี่เลี้ยง
2	นิเทศ ติดตาม สะท้อนผล	12 ครั้ง ภายใน 18 สัปดาห์	ปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน ณ สถานศึกษา	-คณะผู้วิจัย -คณะผู้บริหาร โรงเรียน -กลุ่มพี่เลี้ยง

การนำรูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยไปใช้
มีเงื่อนไข คือ ต้องอยู่ในบริบทของหลักการเสริมพลังการทำงาน 4 ประการ ได้แก่

1. การให้โอกาส
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. การทำงานเป็นทีม

หัวข้อการฝึกอบรม

ประกอบด้วย 4 หน่วย คือ

หน่วยที่ 1 รู้เขารู้เรา

มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง สร้างแรงบันดาลใจในตนเองในการปฏิบัติงานในฐานะครุณักวิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ได้เกิดความมั่นใจ เต็มใจ และสุขใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 กิจกรรม คือ

- กิจกรรมที่ 1.1 เราคือใคร
- กิจกรรมที่ 1.2 ข้อตกลงร่วมกันของเรา
- กิจกรรมที่ 1.3 ของขวัญแทนใจ
- กิจกรรมที่ 1.4 การเข้าใจซึ่งกันและกัน

หน่วยที่ 2 เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมสร้างจิตสำนึกในการเป็นครุณักวิจัย โดยการตั้งเป้าหมายการทำงานในฐานะครุณักวิจัยได้ด้วยตนเองตลอดจนมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมพลังการทำงาน เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้ ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ

- กิจกรรมที่ 2.1 ความปรารถนาของฉัน
- กิจกรรมที่ 2.2 การปรับความคาดหวัง
- กิจกรรมที่ 2.3 เป้าหมายการเป็นครุณักวิจัย

หน่วยที่ 3 การพัฒนาทีมงาน

มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานวิจัยร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือและช่วยเหลือร่วมมือกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร ประกอบด้วย 2 กิจกรรม คือ

- กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและการทำงานร่วมกัน
- กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เน้นเนื้อหาสาระด้านความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การฝึกทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูนักวิจัย ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครูนักวิจัย

กิจกรรมที่ 4.2 ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูนักวิจัย

กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ผู้เข้ารับการอบรม

ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารให้การสนับสนุน และครูมีความเต็มใจเข้ารับการอบรม

วิธีการฝึกอบรม

วิธีการหรือกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ

1. การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม
2. การปฏิบัติในสภาพจริง
3. การนิเทศติดตามการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม

เป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ จึงไม่เน้นการถ่ายทอดทฤษฎี หรือเนื้อหาความรู้ แต่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ของตนเอง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยวิทยากรและคณะครูพี่เลี้ยงทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือแนะนำ ร่วมสรุปความรู้ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และจัดทำเนื้อหาส่วนที่สำคัญและจำเป็นไว้ในเอกสารเพื่อการอ่านเพิ่มเติมในคู่มือผู้เข้าอบรมได้ศึกษาด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรมกลุ่ม จำนวน 12 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ใช้เวลา 3 วัน ในการทำกิจกรรมหน่วยที่ 1 – 4 และครั้งที่ 2 – 12 ใช้เวลา ครั้งละ 3 ชั่วโมงในช่วงบ่ายวันศุกร์ โดยครั้งที่ 2 – 12 เป็นการปฏิบัติงานในสภาพจริง เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมต้องกลับไปปฏิบัติในสภาพจริงที่ห้องเรียนของตน หลังจากได้ความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละครั้ง และครอวิทยากรให้ความรู้เป็นระยะ ตามขั้นตอนของการปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน ช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ความสังเกต คิดไตร่ตรอง และนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง จากการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติในสภาพจริง จำนวน 12 ครั้ง รวม 18 สัปดาห์ (กรกฎาคม 2556 – พฤศจิกายน 2556)

การนิเทศติดตาม เป็นกิจกรรมที่วิทยากรและคณะผู้บริหาร และคณะพี่เลี้ยงไปให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ในเนื้อหาของขั้นตอนการวิจัยที่กำลังดำเนินการแก่ผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติงานที่โรงเรียน โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตรระยะเวลาที่ใช้ในการนิเทศติดตาม 12 ครั้ง ใช้เวลาช่วงบ่ายของวันศุกร์

วิทยากร

ผู้วิจัยเป็นวิทยากร และมีนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาเป็นผู้ช่วยวิทยากร ในกรณีสอนเกี่ยวกับการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมจากคอมพิวเตอร์

วิธีประเมินผลการฝึกอบรม

1. การประเมินกิจกรรมการฝึกอบรม
 - 1.1 สังเกตการแสดงออกในการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม
 - 1.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการร่วมกิจกรรมกลุ่ม
 - 1.3 ประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการมีศักยภาพนักวิจัย ก่อนและหลัง

การอบรม

2. การประเมินการปฏิบัติ
 - 2.1 ประเมินผลงาน การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของผู้เข้าอบรมคนละ 1 เรื่อง
3. ประเมินเกี่ยวกับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู เปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม
4. ประเมินเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของตนเอง เปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง ตระหนักในคุณค่าแห่งตนและคุณค่าของผู้อื่น สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเองและมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ครูมีแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ และใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงการนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน เห็นผลเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีการทำงานปกติ
3. ครูมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นครูในฐานะนักวิจัย
4. ครูมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยและมีวัฒนธรรมวิจัยสูงขึ้น

โครงสร้างการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

กิจกรรม	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.
1. Pre test	/				
2. การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม อบรมระยะที่ 1 (3 วัน)	/ 19-21				
3. การปฏิบัติในสภาพจริง การปฏิบัติ	/	/	/	/	/
4. การนิเทศติดตาม (ศุกร์ เวลา 13.30-16.30 น.)		3 ครั้ง	3 ครั้ง	3 ครั้ง	3 ครั้ง
6. นำเสนอผลงาน/ สะท้อนคิด		/	/	/	/
7. post test					/

แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	กิจกรรม	ระยะเวลา
	กิจกรรมก่อนการฝึกอบรม	- ครูทำแบบวัดความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู - ครูทำแบบประเมินเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของตนเอง	1 วัน
1	การเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * นันทนาการ 1.1 เราคือใคร 1.2 ข้อตกลงร่วมกันของเรา 1.3 ของขวัญแทนใจ 1.4 การเข้าใจซึ่งกันและกัน	
2	การสร้างอุดมการณ์ครูนักวิจัย	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * นันทนาการ 2.1 ความปรารถนาของฉัน 2.2 การปรับความคาดหวัง 2.3 เป้าหมายการเป็นครูนักวิจัย	1 วัน
3	การพัฒนาทีมงาน	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * นันทนาการ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและการทำงานร่วมกัน 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	
4	การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * นันทนาการ 4.1 มโนทัศน์ครูนักวิจัย 4.2 ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูนักวิจัย 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	1 วัน

* หมายถึง กิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำทุกครั้งที่ในการฝึกอบรม

การปฏิบัติในสภาพจริงสำหรับครูและการนิเทศติดตาม

คณะผู้วิจัยและคณะครูพี่เลี้ยงทำการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ในช่วงบ่ายวันศุกร์

สัปดาห์ที่ (หลังการ ฝึกอบรม)	วัตถุประสงค์ (เพื่อนิเทศติดตาม)	กิจกรรม
1	เพื่อให้ครูสามารถสำรวจ วิเคราะห์ และ กำหนดปัญหา	- สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาใน ชั้นเรียน - ครูเลือกปัญหาวิจัย (เขียนที่มาและ ความสำคัญของปัญหา)
2	เพื่อให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการ พัฒนา กำหนดวิธีการแก้ปัญหาและ การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	- ครูกำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดวิธีการแก้ปัญหาและศึกษา แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3	เพื่อให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมทาง การศึกษา	- ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียน การสอนเพื่อแก้ปัญหา
5		- ครูนำเสนอผลการพัฒนานวัตกรรม การเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหา
6	เพื่อให้ครูสามารถสร้างและพัฒนาเครื่องมือ วัด	- ครูสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรตาม - ครูทำการทดลองใช้เครื่องมือ ครั้งที่ 1
8	เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์คุณภาพ เครื่องมือวัดรายข้อ	- ครูวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ จากผลการทดลองใช้เครื่องมือ ครั้งที่ 1 - ครูทำการทดลองใช้เครื่องมือ ครั้งที่ 2
9	เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์คุณภาพ เครื่องมือทั้งฉบับได้	- ครูวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ จากผลการทดลองใช้เครื่องมือ ครั้งที่ 2
10	เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการทดลองใน การวิจัย	- ครูออกแบบการวิจัยและ วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลำดับที่ (หลังการ ฝึกอบรม)	วัตถุประสงค์ (เพื่อวัตถุประสงค์ติดตาม)	กิจกรรม
14	เพื่อให้ครูสามารถเก็บรวบรวมได้	- ครูดำเนินการวิจัยตามปฏิทิน การดำเนินงาน
15	เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยได้	- ครูวิเคราะห์ข้อมูล
16	เพื่อให้ครูสามารถเขียนรายงานผลการวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยความมั่นใจ	- ครูเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียน คนละ 1 เรื่อง
18	เพื่อให้ครูสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยใน เว็บไซต์ได้	- ครูปรับปรุงรายงานการวิจัยและ เผยแพร่ผลงานวิจัย

รายละเอียดกิจกรรม

1. การประเมินก่อนการฝึกอบรม (Pretest)

คำชี้แจง

- 1) ให้ตรวจสอบแบบประเมินก่อนการฝึกอบรม และอธิบายวิธีการทำแบบประเมิน
ให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจชัดเจนก่อนลงมือทำ
- 2) ให้ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินเกี่ยวกับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มี
ต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู ใช้เวลา 15 นาที
- 3) ให้ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินเกี่ยวกับเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยตาม
การรับรู้ของตนเอง ใช้เวลา 15 นาที

หน่วยที่ 1 รู้เขารู้เรา

- กิจกรรมที่ 1.1 เราคือใคร
- กิจกรรมที่ 1.2 ข้อตกลงร่วมกันของเรา
- กิจกรรมที่ 1.3 ของขวัญแต่เพื่อน
- กิจกรรมที่ 1.4 การเข้าใจซึ่งกันและกัน

หน่วยที่ 2 เป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ

- กิจกรรมที่ 2.1 ความปรารถนาของเรา
- กิจกรรมที่ 2.2 ความคาดหวังของเรา
- กิจกรรมที่ 2.3 เป้าหมายการเป็นครูนักวิจัย

หน่วยที่ 3 การพัฒนาทีมงาน

- กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและการทำงานร่วมกัน
- กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

กิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครุฑนักวิจัย

กิจกรรมที่ 4.2 ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครุฑนักวิจัย

กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

กำหนดการนิเทศติดตามและกิจกรรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา

ครั้งที่	สัปดาห์ที่ (หลังการ ฝึกอบรม)	วัตถุประสงค์ (เพื่อนิเทศติดตาม)	กิจกรรม
1	1	เพื่อให้ครูสามารถสำรวจ วิเคราะห์ และกำหนดปัญหา	- สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน - ครูเลือกปัญหาวิจัย (เขียนที่มาและความสำคัญของปัญหา)
2	2	เพื่อให้ครูสามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	- ครูกำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3	3	เพื่อให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา	- ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหา
4	5		- ครูนำเสนอผลการพัฒนานวัตกรรม การเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหา
5	6	เพื่อให้ครูสามารถสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัด	- ครูสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรตาม - ครูทำการทดลองใช้เครื่องมือครั้งที่ 1
6	8	เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัดรายข้อ	- ครูวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือจากผลการทดลองใช้เครื่องมือครั้งที่ 1 - ครูทำการทดลองใช้เครื่องมือครั้งที่ 2

ครั้งที่	สัปดาห์ที่ (หลังการ ฝึกอบรม)	วัตถุประสงค์ (เพื่อวัตถุประสงค์ติดตาม)	กิจกรรม
7	9	เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือทั้งฉบับได้	- ครูวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือจากผลการทดลองใช้เครื่องมือครั้งที่ 2
8	10	เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการทดลองในการวิจัย	- ครูออกแบบการวิจัยและวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูล
9	14	เพื่อให้ครูสามารถเก็บรวบรวมได้	- ครูดำเนินการวิจัยตามปฏิทินการดำเนินงาน
10	15	เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยได้	- ครูวิเคราะห์ข้อมูล
11	16	เพื่อให้ครูสามารถเขียนรายงานผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยความมั่นใจ	- ครูเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนคนละ 1 เรื่อง
12	18	เพื่อให้ครูสามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยในเว็บไซต์ได้	- ครูปรับปรุงรายงานการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัย