

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มา

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

การปรับเปลี่ยนสถานะและบทบาทของครูอย่างรวดเร็ว ตามกระแสการปฏิรูปการศึกษา ดังกล่าว ประกอบกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดวิกฤติคุณภาพครู และวิกฤติการพัฒนาครู ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญของวิกฤติการศึกษาไทย จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพ (professional teachers) ที่ต้องมีลักษณะของความเป็นครูนักวิจัย (teacher as a researcher) (สุวิมล ว่องวานิช, 2548: 3) จึงจะทำให้ครูสามารถสืบเสาะ แสวงหาและใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนตามมา ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ

กระบวนการวิจัยของครูมีบทบาทสำคัญในการสอน เพราะงานวิจัยที่มีครูเป็นผู้ปฏิบัติหรือดำเนินการภายใต้บริบทการปฏิบัติงานในวิชาชีพโดยตรง และได้นำกระบวนการวิจัยทางสังคมและการศึกษามาใช้กับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดการกระตุ้นวิธีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ช่วยในการพัฒนาการยอมรับจากหลักฐานต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ รวมทั้งทำให้มีโอกาสในการคิดทบทวนภายใต้เงื่อนไขนั้น ๆ (Hitchcock and Hughes, 1995 : 4-5 อ้างถึงใน สุธาสนี บุญญาพิทักษ์, 2545: 3)

วัฒนธรรมการวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดค่านิยมในการทำวิจัย การเป็นอาจารย์หรือนักวิชาการที่ประสบความสำเร็จในการวิจัย อุดมการณ์และวัฒนธรรมที่ถูกต้อง คือ การแสวงหาความรู้โดยไม่จบสิ้น ต้องทำวิจัยอย่างรอบรู้และสนใจความก้าวหน้าของงานวิจัยที่เกิดขึ้น สิ่งสำคัญต่อการทำวิจัย คือ ความสนใจอยากเรียนรู้ที่เกิดจากแรงบันดาลใจ มิใช่แรงบันดาลใจจากคำตอบที่ได้รับ (วิจารณ์ พานิช, 2542)

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) กล่าวว่า แนวคิดสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์กร โดยองค์กรมีบทบาทเป็นผู้สร้างและสนับสนุนการเรียนรู้ของคนในองค์กร โดยองค์กรมีบทบาทเป็นผู้สร้างและสนับสนุนการเรียนรู้ และทำให้การเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยมีทฤษฎีการเรียนรู้เป็นตัวนำ ดังนั้น การสร้างหรือพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพบุคคลในองค์กร ต้องทำให้บุคคลเรียนรู้ก่อน องค์กรจึงจะเกิดการเรียนรู้ (Senge P, 1990) และองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลในยุคต่อจากนี้ไปจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ (competence) และมีความเป็นมืออาชีพ (professional) อย่างแท้จริง (Marquardt. 1996) โรงเรียนทุกแห่งเป็นองค์กรสำคัญของสังคม ควรได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนา มีความต้องการความรู้ ถ่ายโยงความรู้ และการใช้กระบวนการสืบค้นเชิงประเมิน (evaluative inquiry) ในการกระตุ้นและสนับสนุนกระบวนการตั้งคำถาม การรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้สิ่งที่ค้นพบในการจัดการกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และไม่ว่าองค์กรใดก็ตาม วัฒนธรรม(culture) เป็นส่วนขององค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม และเป็นฐานของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ การทำให้บุคคลในองค์กรมีความเชื่อและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร จะช่วยทำให้เกิดการใช้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเป็นสิ่งที่ต้องทำให้เกิดอย่างยั่งยืนจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการยอมรับ เกิดการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และเกิดบรรยากาศของความไว้วางใจและความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง(Preskill and Torres. 1999 อ้างถึงใน Botcheva, White and Huffman. 2002; สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จำเป็นต้องยึดตามแนวทางของการปฏิรูปการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแม่บท หมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษาทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาครูมีความสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนตามนัยของกฎหมายนี้ บทบาทของครูจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปตามข้อกำหนดซึ่งเป็นเสมือนพันธกิจที่ครูต้องปฏิบัติ ได้แก่ มาตรา 24 (5) กำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยครูอาจเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และในมาตรา 30 กำหนดไว้ว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูสามารถวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา แสดงให้เห็นว่าครูได้ถูกคาดหวังให้มีบทบาทในฐานะครูนักวิจัย เพื่อใช้กระบวนการวิจัยในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งตามบทบาทนี้ของครูถือเป็นบทบาทที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลก ผลการวิจัยหลายเรื่องให้ข้อสรุปตรงกันว่า การที่ครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตัวครู สติปัญญาและพฤติกรรมการสอนของครู (นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ, 2540; ประภัสสร วงษ์ดี, 2540; ลัดดา คำพลงาม, 2540; Loughran, 2002) จึงควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูในทุกวิถีทาง เพื่อให้มีศักยภาพของการเป็นผู้มีวัฒนธรรมการวิจัย (research culture) นอกจากนี้ คุณสมบัติที่

ครูมืออาชีพ (professional teachers) จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) จำเป็นต้องมีในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนฐานความรู้ (knowledge-based school) อันเป็นหน่วยงานสำคัญสำหรับการพัฒนาคนเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based economy: KBE) โดยคุณสมบัติดังกล่าวประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการวิจัยและประเมิน (research-and-evaluation culture) และสมรรถภาพการวิจัยและประเมิน (research-and-evaluation capability) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548: 197)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) เป็นกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลค้นพบและพัฒนาพลังอำนาจที่จะใช้ในวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์การและสังคม การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ ความต้องการในการควบคุมและพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการที่ต้องมีการตัดสินใจกำหนดเอง และลงมือปฏิบัติของบุคลากรทุกคน (จำเรียง เพชรแก้ว, 2553: 63) และแนวคิดดังกล่าว ได้ถูกนำมาใช้ในองค์การทางการศึกษา เช่น โรงเรียน เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารงานภายในโรงเรียน จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนของครู และการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ (Maeroff, 1988: 82)

แนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นฐาน (Empowerment Based) จึงแนวคิดที่น่าสนใจในการใช้ส่งเสริมศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยให้กับครู เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจมีมโนทัศน์สำคัญ คือ มีการแบ่งปัน (Sharing) มีการร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) และมีความเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) (Kreisberg, 1992) อีกทั้งการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูตอบสนองต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมให้บุคคลค้นพบพลังอำนาจที่ตนมีและนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แทนการถูกควบคุมโดยผู้อื่น (Gutierrez; Parsons & Cox, 1998: 228) การนำแนวคิดนี้มาใช้ จึงมีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีข้อสรุปเกี่ยวกับวิชาชีพครูว่า ฐานะของวิชาชีพครูกำลังอยู่ในสภาพเสื่อมสลาย โดยมีปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้อง 4 ประการ ได้แก่ รัฐบาล ตัวครูและผู้บริหาร สภาพสังคม และระบบการฝึกหัดครู แหล่งปัจจัยดังกล่าวล้วนส่งผลกระทบต่อครู ในทางที่ทำให้ครูมองการทำงานของตนว่าอยู่ในฐานะต่ำต้อย ขาดความเป็นอิสระ ตกอยู่ในภาวะจำยอมและถูกควบคุมจากภายนอก ทำให้ครูรู้สึกว่าการถูกจ้างในฐานะนักเทคนิคการสอนมากกว่าจะเป็นงานวิชาชีพ การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองของบุคคลสามารถส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความสามารถเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อองค์การ (จารุวรรณ ศิลปะรัตน์, 2548: 4)

จากผลการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านที่พบว่า บุคคลที่เสริมการทำงานในตนเอง จะมีความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคได้ด้วยตนเอง มีความพึงพอใจในการทำงานของตน พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น เป็นผู้ให้เห็นคุณค่าของตนเอง ยอมรับนับถือผู้อื่น และทำงานอย่างมีเป้าหมาย ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกคนในองค์การ บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ผู้บังคับบัญชาได้รับประโยชน์จากการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย และได้รับผลงานที่มีคุณภาพ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน เพิ่มความมั่นใจในการสร้างสรรค์

สิ่งใหม่ ๆ ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น และประการสุดท้าย ก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร (Gibson, 1993; Smith, 1996; Rappaport, 1985)

ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยให้กับครูด้วยวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน เพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูแทนวิธีการแบบดั้งเดิม ผู้วิจัยคาดหวังว่าการพัฒนาครูตามรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะสามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยได้อย่างยั่งยืน เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน เป็นกระบวนการของการส่งเสริมให้ครูได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง โดยแสวงหาความรู้จากการพึ่งพาซึ่งกันและกันในทีมงาน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ทั้งต่อการพัฒนาตัวครูและต่อคุณภาพของนักเรียน ซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองนี้

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจด้านวัฒนธรรมการวิจัยแก่ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัยตามข้อค้นพบ
2. เพื่อทดลองใช้และประเมินผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเพื่อ

พัฒนาศักยภาพด้านวัฒนธรรมการวิจัยของครู

ขอบเขตของโครงการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูผู้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนบ้านกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 17 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย

3.2 ตัวแปรตาม คือ วัฒนธรรมการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

3.2.1 ระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู

3.2.2 ศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของตนเองของครู

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาผลการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่เกิดขึ้นกับครูเฉพาะที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการฝึกอบรมในระดับบุคคล คือ ตัวครูเท่านั้น ไม่ได้ควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับ

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในระดับองค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์การ บรรยาการ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการประยุกต์แนวคิดการพัฒนางานองค์กรมาใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนา สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติของคนในองค์กร ดังนั้น ผลการวิจัยจึงมีความสำคัญในทางทฤษฎีการพัฒนางานองค์กรที่มีรากฐานจากการวิจัย (research-based development) อันจะเป็นแนวทางในการศึกษาและพัฒนางานต่อไป
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้รูปแบบเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ที่สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพวัฒนธรรมการวิจัยของครูและองค์กร เป็นแนวทางให้กับผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครู นำไปใช้ได้อย่างสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาครูตามหลักประชาธิปไตย หลักการกระจายอำนาจและหลักการมีส่วนร่วม การนำรูปแบบไปใช้ให้ได้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง อาจใช้วิธีการประยุกต์รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านอื่น ๆ ให้กับครูหรือนำไปใช้กับครูในระดับชั้นอื่น ๆ ต่อไป
3. ด้านผลต่อผู้มีส่วนร่วม การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นที่การปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการปฏิรูปการสอนของครู ซึ่งการวิจัยมีความสำคัญดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของการวิจัยในมาตรา 30 กำหนดไว้ว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูสามารถวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา แสดงให้เห็นว่าครูได้ถูกคาดหวังให้มีบทบาทในฐานะครูนักวิจัย เพื่อใช้กระบวนการวิจัยในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งตามบทบาทนี้ของครูถือเป็นบทบาทที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลก ซึ่งการที่ครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนส่งผลให้เกิดการพัฒนาตัวครู สติปัญญาและพฤติกรรมการสอนของครู
4. ด้านการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในครั้งนี้ จะได้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัยที่สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และของชุมชน ช่วยให้ครูในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาเกิดกำลังใจที่จะนำความสามารถในการวิจัยไปใช้ในสภาพจริงในชีวิตการทำงาน of ครูได้อย่างเป็นระบบ และจะทำให้เกิดวัฒนธรรมการวิจัยอย่างยั่งยืนต่อไป

5. เป็นแนวทางในการปลูกฝังพฤติกรรมกรบึกเบิก คั่นคว่ำและแสวงหาความรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการวิจัยของครูในสถานศึกษา อันก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง และต่อ ๆ ไป

6. เพื่อให้ผู้บริหารในสถานศึกษา ได้แนวทางในการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมวิจัยของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **วัฒนธรรมการวิจัย** หมายถึง วิธีในการวิจัยของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย ความเชื่อและพฤติกรรมของครูมีต่อการวิจัยสะท้อนออกมาในรูปของการปฏิบัติงานวิจัยของครูเป็นลักษณะเฉพาะของครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องยาวนาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมวิจัยของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 2 ตัว คือ 1) ระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กรของครู และ 2) ศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของครู

2. **การเสริมสร้างพลังอำนาจ** หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาการมีส่วนร่วมและการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคล หรือกลุ่มบุคคลด้วยการสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์หรือวิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดและทำในสิ่งที่แปลกใหม่ และตระหนักในคุณค่าของตนเอง

3. **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน** หมายถึง กระบวนการในการสร้างและปรับปรุงแบบแผนการพัฒนาครูตามแนวคิดการเสริมพลังการทำงาน ในลักษณะของการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ สามารถค้นพบศักยภาพของตนเองเกิดความเชื่อมั่น มีอิสระในการคิดและการกระทำ นำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมั่นใจ เต็มใจ และสุขใจ กระบวนการในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยนำไปทดลองใช้

ขั้นที่ 3 การประเมินรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน

4. **ความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กร** หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยที่มีต่อวิชาชีพ การพัฒนางาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

5. ศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของตนเองของครู หมายถึง ภาพรวมเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นนักวิจัยของครู ซึ่งเกิดจากการใช้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านวัฒนธรรมการวิจัย โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ จารุวรรณ ศิลปรัตน์ (2548) ซึ่งมีองค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ

1) ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้จากสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว สามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาตนเองได้ สามารถหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง

2) ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการทำความเข้าใจหรือวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนสามารถตั้งโจทย์ปัญหาการวิจัยได้ สามารถออกแบบการวิจัยให้ตอบปัญหาวิจัยได้ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีง่าย ๆ สามารถใช้กระบวนการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลก่อนนำไปใช้ด้วยวิธีง่าย ๆ สามารถรวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยวิธีง่าย ๆ และสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน

3) ศักยภาพด้านการคิด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลบนหลักการและทฤษฎี สามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดแก้ปัญหา

4) ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเอง สามารถประเมินตนเอง สามารถแก้ปัญหาและอธิบายหรือให้เหตุผลเกี่ยวกับวิธีการที่ตนเองเลือกใช้ในการแก้ปัญหา และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

5) ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

6) ศักยภาพด้านการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ สามารถพูดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นหรือนำเสนอความคิดเห็นของตนได้ สามารถเขียนสรุปเรื่องราวจากการค้นคว้าหรือการสังเกต และสามารถเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้