

การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็น
นักวิจัยของครูอนุบาล

ปริญญานิพนธ์
ของ
จารุวรรณ ศิลปรัตน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุริยางค์บัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
ตุลาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ
การเป็นนักวิจัยของครูอำนวยการ

บทคัดย่อ
ของ
จารุวรรณ ศิลปรัตน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
ตุลาคม 2548

จารุวรรณ ศิลปรัตน์. (2548). การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล. ปรินทิเนียนพจน์ กศ.ด. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์, รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลิศรา ชูชาติ.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล 2) สร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ครูอนุบาล จำนวน 30 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน

ผลการวิจัย

1. ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการคิด ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการสื่อสาร

2. รูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่พัฒนาแล้ว มีลักษณะ 4 ประการ คือ ส่งเสริมให้ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง ส่งเสริมให้ครูสร้างทีมและทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ครูสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุป และขั้นสะท้อนคิด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล พบว่า

3.1 ครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้าน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเอง หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 จากการประเมินตามสภาพจริงพบว่า ครูอนุบาลมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้าน และมีความสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองสอดคล้องกับการรับรู้ตนเอง

TEACHER-RESEARCHER POTENTIAL OF KINDERGARTEN TEACHERS

AN ABSTRACT

BY

JARUWON SILPARATANA

**Presented in partial fulfilment of the requirements
for the Doctor of Education degree in Early Childhood Education
at Srinakharinwirot University
October 2005**

Jaruwon Silparatana. (2005). *A Development of an Empowerment Model to Promote
Teacher-Researcher Potential of Kindergarten Teachers. Dissertation, Ed.D.*

(*Early Childhood Education*). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr. Suchinda Kajorungsilp, Assoc.Prof.Dr. Booncherd Pinyoanantapong , Asst.Prof.Dr. Alisara Chuchat.

The purposes of this research were to 1) find out teacher-researcher potential of kindergarten teachers, 2) construct an Empowerment Model to promote teacher-researcher potential of kindergarten teachers, and 3) study the result of implementing the Empowerment Model.

The sample of this research were 30 kindergarten teachers from 5 schools of the Office of the Private Education Commission by selecting 6 teachers from each school.

The results were as follows :

1. Teacher-researcher potential of kindergarten teachers comprised of 6 components, which were potentials on pursuing of knowledge, knowledge and understanding on classroom action research methodology, thinking, self-awareness, teaching and communications.

2. The Empowerment Model to promote teacher-researcher potential of kindergarten teacher had 4 characteristics; 1) promotion of self-awareness, 2) team building and team work, 3) pursuing knowledge and self-development by implementing classroom action research, and 4) reflecting their own learning experiences. There were 4 steps on learning management, which were experiencing, presenting, discussing and summarizing, and reflecting.

3. The results of Implementing the Empowerment Model revealed that:

3.1 The kindergarten teachers' posttest average scores of self-awareness on all aspects of researcher potential was significantly higher than the pretest average score at the level of .01.

3.2 The kindergarten teachers' posttest average scores of self-awareness on self-empowerment in working was significantly higher than the pretest average score at the level of .01.

3.3 From the authentic assessment showed that the kindergarten teachers possessed researcher potential in all aspects, and their self-empowerment was in agreement with their self-perception.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

ของ

นางจรรุวรรณ ศิลปรัตน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญหนันตพงษ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อลิศรา ชูชาติ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. น้อมศรี เคท)

ปริญญานิพนธ์นี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อลิศรา ชูชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้ความคิดเห็น คำแนะนำ และให้กำลังใจ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้ถูกต้องด้วยความห่วงใย เอื้ออาทรด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.น้อมศรี เกท และ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลยา ตันติผลาชีวะ ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า ทำให้ปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ชูชาติ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ที่ได้ให้คำแนะนำอย่างดียิ่ง รวมทั้งคณาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษา และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้มอบทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ทั้งที่กล่าวนาม ณ ที่นี้ และท่านที่ไม่ได้กล่าวนาม ในการให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย อาทิ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย รองศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ศิริทวี ดร.อรุณศรี อนันตรศิริชัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา บุญญฤทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา และ ดร.ดนุตา จามจุรีนอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์เกื้อกุล เตือนกุล นายกสมาคมสหพันธ์โรงเรียนราษฎร์แห่งประเทศไทย และผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลวรรรณมา ผู้บริหารโรงเรียนแย้มสอาด ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลสายสุดา ผู้บริหารโรงเรียนเจริญผลวิทยา ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลวัดไทรรัตนารามและคณะครูในโรงเรียนที่กล่าวมา ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยเป็นอย่างดีขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการวิจัยอย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตปริญญาเอกสาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยรุ่นที่ 1 และน้องๆ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง คณะครูโรงเรียนอนุบาลจรรุวรรณทุกคน ที่เป็นผู้ช่วยในการทดลองฝึกอบรม สดท้ายขอขอบคุณญาติพี่น้อง และครอบครัว นางสาวอรณิชา และนายชูพงศ์ ศิลปรัตน์ ที่อดทนรอคอยและเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จ

คุณค่าและสารประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยนี้ ขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดา และครูอาจารย์ผู้มีพระคุณ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยจากระดับรากฐานตั้งแต่อนุบาลจนถึงปัจจุบัน

จรรุวรรณ ศิลปรัตน์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	6
	ความสำคัญของการวิจัย.....	6
	ขอบเขตของการวิจัย.....	7
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	7
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
	แนวคิดการเสริมพลังการทำงาน.....	12
	ความหมายและความสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน.....	12
	หลักการและเป้าหมายของการเสริมพลังการทำงาน.....	16
	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน.....	18
	การเสริมพลังการทำงานในบริบทของการฝึกอบรม.....	22
	ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน.....	26
	เครื่องมือการเสริมพลังการทำงานของวิลสันและวิธีพัฒนาเครื่องมือ.....	28
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน.....	30
	แนวคิดเรื่องศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล.....	33
	ความหมายและความสำคัญของครูนักวิจัย.....	33
	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการเป็นครูนักวิจัย.....	34
	แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	34
	ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	34
	ประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	35
	จุดประสงค์ของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	36
	ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	39
	ข้อแตกต่างของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนกับการวิจัยทางวิชาการ...	40
	การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	42
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูนักวิจัย.....	45
	ความสำคัญของครูอนุบาล.....	47
	บทบาทหน้าที่ของครูอนุบาล	47
	ล.....	51
	คุณลักษณะของครูอนุบาล.....	52
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	
	แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้พื้นฐาน.....	55
	แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่.....	55
	ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์.....	56
	ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม.....	58
	ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง.....	60
	ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม.....	62
	วิธีสอนที่สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบ.....	62
	การสังเคราะห์ลักษณะสำคัญของรูปแบบ.....	69
	แนวคิดการรู้จักและเข้าใจตนเอง.....	69
	แนวคิดการสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม.....	71
	แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ.....	73
	แนวคิดการสะท้อนคิด.....	74
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	77
	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	80
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
	การสร้างและการพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงาน.....	83
	การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเสริมพลังการทำงาน.....	92
	การทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน.....	94
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	101

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
	ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ การเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล.....	105
	ตอนที่ 2 การแสดงหลักฐานคุณภาพของรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ.....	127
	ตอนที่ 3 การแสดงหลักฐานคุณภาพของรูปแบบจากการนำไปทดลองใช้..	130
5	สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	132
	ความมุ่งหมายการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย.....	132
	สรุปผลการวิจัย.....	133
	อภิปรายผลการวิจัย.....	134
	ข้อสังเกตที่ได้จากการวิจัย.....	143
	ข้อเสนอแนะ.....	144
	บรรณานุกรม.....	147
	ภาคผนวก.....	157
	ภาคผนวก ก	158
	ภาคผนวก ข	163
	ภาคผนวก ค	177
	ภาคผนวก ง	184
	ภาคผนวก จ	193
	ภาคผนวก ฉ	199
	ภาคผนวก ช	206
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	343

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การกำหนดเนื้อหาจากข้อมูลพื้นฐาน	89
2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่ได้จากการ สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	111
3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ศักยภาพของการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ด้วยคำดัชนีความสอดคล้อง...	114
4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพ การเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับครูอนุบาล.....	119
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์คะแนนการประเมินรูปแบบ เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ และเครื่องมือประเมินผลการใช้รูปแบบ.....	127

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 โมเดลการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของคอลบ์ (Kolb. 1984 : 42).....	57
3 ผลการสังเคราะห์รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็น นักวิจัยของครูอนุบาล.....	80
4 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็น นักวิจัยของครูอนุบาล.....	82
5 การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ การเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล จากข้อมูลแนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน.....	88
6 การจัดหมวดหมู่เนื้อหาเพื่อนำไปกำหนดเนื้อหาที่สำคัญ.....	90

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับ ได้แก่ คุณภาพของครู เพราะครูเป็นผู้นำปรัชญา แนวคิด และเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้กำหนดให้มีการปฏิรูปครูอย่างครบวงจรเพื่อยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น โดยกำหนดไว้ในหมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามาตรา 52 ถึงมาตรา 57 จากสาระสำคัญที่กำหนดไว้นี้ แสดงให้เห็นว่ารัฐได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาครู เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการนำความสำเร็จไปสู่การปฏิรูปการศึกษา มีจุดหมายปลายทาง ที่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และ คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

การพัฒนาคุณภาพครูเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จำเป็นต้องยึดตามแนวทางของการปฏิรูปการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายแม่บท หมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาครูมีความสอดคล้องกับการพัฒนาผู้เรียนตามนัยของกฎหมายนี้ บทบาทของครูจึงต้อง เปลี่ยนแปลงไปตามข้อกำหนดซึ่งเป็นเสมือนพันธกิจที่ครูต้องปฏิบัติ ได้แก่ มาตรา 24 (5) กำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ โดยครูอาจเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และในมาตรา 30 กำหนดไว้ว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูสามารถวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 :14-15,17) แสดงให้เห็นว่าครูได้ถูกคาดหวังให้มีบทบาทในฐานะครูนักวิจัย เพื่อใช้กระบวนการวิจัยในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และนำผลการวิจัยไปพัฒนา การเรียนการสอน ซึ่งตามบทบาทนี้ของครูถือเป็นบทบาทที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการปฏิรูปการศึกษา ทั่วโลก และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ นักการศึกษา อนุบาลยุคใหม่ เช่น มีลส์ (Miels. 2001:1 - 2) ได้กล่าวว่า ครูอนุบาลเป็นผู้ที่อยู่ในสถานะเหมาะสมที่สุดในการช่วยขยายความรู้เกี่ยวกับการศึกษาเรื่องเด็ก เพราะในปัจจุบันเรามีข้อมูลเป็นจำนวนมากเกี่ยวกับการเรียนรู้ของเด็ก แต่ยังไม่มีข้อมูลเพียงพอในเรื่องวิธีการที่เด็กมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในห้องเรียน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ไม่สามารถหาจากแหล่งอื่นใดมาทดแทนได้นอกจากการทำวิจัยของครู ผลการวิจัยหลายเรื่องให้ข้อสรุปตรงกันว่า การที่

ครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนส่งผลให้เกิดการพัฒนาตัวครู สติปัญญาและพฤติกรรมการสอนของครู (न्हวัน สวัสดิ์ภูมิ; ประภัสสร วงษ์ดี; ลัดดา จำพลงาม. 2540; Loughran. 2002)

การปรับเปลี่ยนสถานะและบทบาทของครูอย่างรวดเร็ว ตามกระแสการปฏิรูปการศึกษา ดังกล่าว ประกอบกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันก่อให้เกิดวิกฤติคุณภาพครู และวิกฤติการพัฒนาครู ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญของวิกฤติการศึกษาไทย ตามรายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เรื่องการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตอนหนึ่งกล่าวไว้ว่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 45)

ในด้านการพัฒนาครูนั้น แม้จะมีการจัดโครงการพัฒนาเป็นจำนวนมาก และจัดกันหลายหน่วยงาน ปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความหลากหลายและขาดประสิทธิภาพ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการ ได้รับการพัฒนาเฉพาะกลุ่ม ครูบางส่วนไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนา ในขณะที่ครูบางส่วนได้รับการพัฒนามาก ครูจำนวนมากได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่เท่าที่ควรจะเป็น และไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนตามแนวทางใหม่ได้

จากการรายงานผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้ดำเนินการ 2 ครั้ง ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2543 และครั้งที่สอง ในปี พ.ศ. 2544 เพื่อประเมินการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ในส่วนที่เป็นการลงมือปฏิบัติจริง รวมถึงการประเมินผลที่ผู้เรียนได้รับจากการปฏิรูปการเรียนรู้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 สังกัด ครอบคลุมผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบจำแนกประเภทโดยแบ่งประชากรตามสังกัดของสถานศึกษา แล้วสุ่มสถานศึกษาในแต่ละสังกัดตามสัดส่วนที่กำหนด ประชากรในกลุ่มครูของทุกสังกัดมี 575,979 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 41,144 คน ในการตอบแบบสอบถาม พบว่าผลการประเมินคุณภาพด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูดำเนินงานได้ ร้อยละ 63.6 ซึ่งจัดอยู่ในระดับการดำเนินการได้น้อยหรือได้ผลน้อยเมื่อเทียบกับเรื่องอื่นๆ และมีครูอีกเกือบสองแสนคนที่มีการปฏิรูปการเรียนรู้ในระดับต่ำกว่าพอใช้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 3 , 21) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูที่เป็นวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันต่างๆ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในช่วง 13 ปีที่ผ่านมา พบว่ามีการพัฒนาทางการศึกษาดังนี้คือ การศึกษาในระยะแรกๆ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และศึกษาสาเหตุการทำหรือไม่ทำวิจัย ครูกลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา (พีรวัฒน์

วงศ์พรหม.

2533 ; วันทนา ชูช่วย.2534 ; เยาวภา เจริญบุญ.2537 และ สุริยา ทองสมัคร. 2538) ระยะต่อมา มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการวิจัยปฏิบัติการสำหรับครูประถมศึกษา (ชาติรี มณีโกศล. 2539) และการศึกษาสมรรถภาพครุฑนักวิจัย (ประภารัตน์ มีเหลือ. 2540) นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยเชิงคุณภาพอีกบางส่วนที่ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยรายการณของครูดีเด่นระดับประถมศึกษา เพื่อศึกษาเส้นทางการพัฒนาไปสู่การเป็นครุฑนักวิจัย (นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ. 2540) การนำเสนอรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สการรัตน์ ชุ่มเชย. 2543) และการพัฒนาหลักสูตรครุฑนักวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู (สุธาสนี บุญญาพิทักษ์. 2545) เป็นต้น งานวิจัยดังกล่าวได้นำเสนอประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูไว้สอดคล้องกัน สรุปได้ว่าปัญหาสำคัญอันดับแรกคือ การที่ครูไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย ไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ไม่เห็นคุณค่าและประโยชน์ของการทำวิจัย เมื่อประกอบกับปัญหาครุฑมีภาระงานมากจึงทำให้ครูไม่ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ส่วนในด้านเส้นทางการพัฒนาครูสู่การเป็นครุฑนักวิจัยนั้น ผลการวิจัยของนันทวัน สวัสดิ์ภูมิ (2540 : 146) สรุปไว้ว่า การเป็นครุฑนักวิจัยต้องมีพื้นฐานจากการเป็นครูที่ดี ซึ่งประกอบด้วยบุคลิกภาพส่วนตัว ได้แก่มีความละเอียดอ่อน เข้าอกเข้าใจผู้อื่น รักเด็ก รักความเป็นครู มีคุณลักษณะทำงานจริงจัง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และต้องมีคุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่มีความรู้แตกฉานในวิชาที่สอนมีความสามารถสังเกต วิเคราะห์และการเขียน ผลจากการศึกษาในเรื่องต่างๆ ที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าครูยังมีปัญหาย่อยมากในการปรับเปลี่ยนสถานะสู่การเป็นครุฑนักวิจัย ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และในการพัฒนาครูสู่การเป็นครุฑนักวิจัยนั้นก็คือ การพัฒนาให้เป็นครูที่ดีมีคุณภาพนั่นเอง

สำหรับสภาพการเป็นครุฑนักวิจัย และปัญหาอุปสรรคของครูในระดับอนุบาลเกี่ยวกับการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ขณะนี้ยังขาดองค์ความรู้ในเรื่องนี้อยู่มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานของครูอนุบาลมีลักษณะแตกต่างจากงานของครูระดับอื่นๆ อันเนื่องมาจากวัยของผู้เรียน กล่าวคืองานของครูอนุบาลเป็นการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษาแก่เด็กอายุ 3-6 ปี ครูจึงไม่ค่อยประสบปัญหาในการพัฒนาการเรียนการสอนมากนัก ประกอบกับครุฑมีภาระงานในการดูแลเด็กและต้องแก้ไขปรับพฤติกรรมเด็กเป็นประจำทุกวันตามปกติอยู่แล้ว การทำงานของครูอนุบาลจึงถูกมองว่าเป็นงานที่ไม่ซับซ้อน และไม่จำเป็นต้องใช้ศาสตร์ทางการสอนอย่างลึกซึ้ง จนกระทั่งในช่วงปฏิรูปการศึกษา ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรก่อนประถมศึกษา พ.ศ.2540 มาเป็นหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2546 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีการกำหนดบทบาทของครูอนุบาลอย่างชัดเจนไว้ในคู่มือหลักสูตรโดยกรมวิชาการว่า ครูอนุบาลหรือครูปฐมวัยควรมีบทบาทสำคัญ 4 ประการ คือ บทบาทในฐานะผู้เสริมสร้างการเรียนรู้ บทบาทในฐานะผู้ดูแลเด็ก บทบาทในฐานะนักพัฒนาเทคโนโลยีการสอน และบทบาทในฐานะผู้บริหารหลักสูตร (กรมวิชาการ. 2546 : 99-100) นอกจากนี้กิจกรรมสำคัญที่กำหนดไว้ในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าว ยังชี้ให้เห็นอย่างเด่นชัดว่า หากครูขาดคุณลักษณะของการทำงานเป็นระบบ การบันทึกข้อมูล และการมี

คุณธรรมจริยธรรมของครุศึกษแล้ว ย่อมไม่สามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างแน่นอน (สุจินดา ขจรรัฐศิลป์. 2545 : 2) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความเชื่อว่าการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้กับครุอนุบาลเช่นเดียวกับครูในระดับชั้นอื่นๆ

การส่งเสริมศักยภาพนักวิจัยให้กับครุอนุบาล ตามแนวทางของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดเรื่องการเสริมพลังการทำงานเป็นฐาน (Empowerment Based) เหตุผลที่เลือกใช้แนวคิดนี้เพราะการเสริมพลังการทำงานมีมีโนทัศน์สำคัญเกี่ยวกับ 1.การแบ่งปัน (Sharing) หมายถึงการแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในทีมงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน และเกณฑ์ประเมินผลการทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้นร่วมกัน 2.การร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) เป็นการร่วมมือกันทำงานด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ 3.การเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) เป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในบรรยากาศของความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ และการให้คุณค่าต่อความสามารถซึ่งกันและกัน (Page & Czube. 2003 : 3 ; citing kreisberg. 1992) ด้วยเหตุนี้การเสริมพลังการทำงานให้กับบุคคลจึงถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมให้บุคคลค้นพบพลังอำนาจที่ตนมี และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แทนการถูกควบคุมโดยผู้อื่น (Gutierrez ; Parsons & Cox. 1998 : 228) การนำแนวคิดนี้มาใช้ จึงมีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีข้อสรุปเกี่ยวกับวิชาชีพครูว่า ฐานะของวิชาชีพครูกำลังอยู่ในสภาพเสื่อมสลาย โดยมีปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้อง 4 ประการ ได้แก่ รัฐบาล ตัวครูและผู้บริหาร สภาพสังคม และระบบการฝึกหัดครู แหล่งปัจจัยดังกล่าวล้วนส่งผลกระทบต่อครู ในทางที่ทำให้ครูมองการทำงานของตนว่าอยู่ในฐานะต่ำต้อยขาดความเป็นอิสระ ตกอยู่ในภาวะจำยอมและถูกควบคุมจากภายนอก ทำให้ครูรู้สึกว่าครูถูกจ้างในฐานะนักเทคนิคการสอนมากกว่าจะเป็นงานวิชาชีพ (การประชุมการศึกษานานาชาติ ครั้งที่ 45 เรื่อง เสริมพลังบทบาทครูในโลกที่เปลี่ยนแปลง (สุรศักดิ์ หลาบมาลา,ผู้แปล. 2541 : 23, 26) การเสริมพลังการทำงานในตนเองของบุคคล สามารถส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาความสามารถเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และต่อองค์กร เช่น ผลการศึกษาของกิบสัน (Gibson. 1993) พบว่าบุคคลที่เสริมการทำงานในตนเอง จะมีความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคได้ด้วยตนเอง มีความพึงพอใจในการทำงานของตน พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น เป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของตนเอง ยอมรับนับถือผู้อื่น และทำงานอย่างมีเป้าหมาย สอดคล้องผลการศึกษาของสมิท (Smith. 1996) พบว่าการเสริมพลังการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทุกคนในองค์กร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ และต่อองค์กรโดยตรง กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาได้รับประโยชน์จากการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย และได้รับผลงานที่มีคุณภาพ ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน เพิ่มความมั่นใจในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ผู้รับบริการได้รับการอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น และประการสุดท้าย ก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรง

ต่อองค์การคือ บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น
อย่างไรก็ดี การนำแนวคิดการเสริมพลังการทำงานมาประยุกต์ใช้มีข้อที่ควรคำนึงคือ การเสริม
พลังการทำงานเป็นโครงสร้างที่ไม่มีขอบเขต และมีรูปแบบแตกต่างกันไปในบริบท กลุ่มประชากร
และขั้นตอนการพัฒนาที่ต่างกัน (Rappaport.1985 : 17) การนำไปใช้จึงต้องพิจารณา ให้สัมพันธ์
กับเป้าหมายของสิ่งที่จะศึกษาหรือศาสตร์ในสาขาที่นำไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีเสริมพลังการทำงานของบล็อก (Block's Theory on empowerment.
1987) ซึ่งเน้นการเสริมพลังให้ครูมีความสามารถเสริมพลังการทำงานภายในตนเอง (Self
Empowerment) บล็อกอธิบายว่า บุคคลแต่ละคนในองค์การมีความต้องการเป็นอิสระเป็นตัว
ของตัวเอง (Autonomy) และในขณะเดียวกันก็มีความต้องการที่จะแสดงความเป็นอิสระของตน
ต่อผู้อื่น แหล่งของพลังการทำงานของบุคคล ซึ่งเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสามารถ
ในการทำงานได้อย่างเข้มแข็งต้องมาจากความต้องการของบุคคลนั่นเอง การเสริมพลังการ
ทำงานในตนเองของบุคคลมิใช่ว่าจะเกิดขึ้นได้ในบุคคลทุกคน และไม่มีผู้ใดจะสามารถเสริมพลัง
การทำงานให้ผู้อื่นได้ด้วยการบอกกล่าว หรือใช้วิธีการควบคุม (Wilson.1993: 727-728)
อย่างไรก็ตามการเสริมพลังการทำงานเป็นสิ่งที่อาจสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้โดยวิธีการหนึ่ง
คือ การช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานขึ้นในตนเอง (Clutterbuck
& Kernaghan. 1995 : 23 ; อ้างอิงจาก Byham ใน Zapp! The Lightning of Empowerment)
องค์ประกอบการเสริมพลังการทำงานในตนเองตามทฤษฎีของบล็อกมี 3 ประการคือ 1. การกล้า
เสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง 2. การเป็นผู้คิดทบทวน และเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3. การ
เป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง เปิดเผยจริงใจ ไม่ครอบงำความคิดผู้อื่น และไม่ถูกผู้อื่นครอบงำ
จากทฤษฎีเสริมพลังการทำงานของบล็อก วิลสัน (Wilson) ได้นำไปศึกษาวิจัยในบริบทของ
การศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา เรื่อง "ตัวชี้วัดการ
เสริมพลังตนเอง : การวัดความเป็นอิสระในตนเองทั้งภายในและภายนอก" (The Self-
empowerment Index : A measure of Internally and Externally expressed Teacher
Autonomy) ผลจากการวิจัยครั้งนี้ของวิลสัน ทำให้ได้เครื่องมือวัดการเสริมพลังตนเองที่มี
ประสิทธิภาพ เรียกว่า Self-empowerment Index (SEI) ซึ่งผู้วิจัยได้รับอนุญาตจากวิลสัน ให้นำ
เครื่องมือดังกล่าวมาใช้ในการวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของครู เพื่อตรวจสอบคุณภาพ
ของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลในครั้งนี้ด้วย

จากปัญหาและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาระดับอนุบาลมี
หน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาครูเพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน จึงตระหนัก
ถึงความสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้กับครูอนุบาล ด้วยวิธีเสริมพลังการ
ทำงานเพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูแทนวิธีการแบบดั้งเดิม ซึ่งมีผลการวิจัยหลาย
เรื่องแสดงให้เห็นว่ายังไม่ประสบผลสำเร็จ รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพการ
เป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการสังเคราะห์แนวคิดการ

เสริมพลังการทำงาน แนวคิดการเป็นครูนักวิจัย และทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีแนวคิดสอดคล้องกันได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) และทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สันเคราะห์ได้ลักษณะสำคัญของรูปแบบเรียกว่า S T A R ซึ่งเป็นตัวอักษรตัวหน้าของลักษณะสำคัญทั้ง 4 ประการ คือ การส่งเสริมให้ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness) การสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม (Team building & Teamwork) การเรียนรู้จากการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง (Authentic Learning) และการสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง (Reflection) ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 ขั้นประสบการณ์ ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอ ขั้นที่ 3 ขั้นอภิปรายและสรุป และขั้นที่ 4 ขั้นบันทึกการเรียนรู้ ผู้วิจัยคาดหวังว่า การพัฒนาครูอนุบาลตามรูปแบบเสริมพลังการทำงาน ที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยได้อย่างยั่งยืน เพราะการเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการของการส่งเสริมให้ครูได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง โดยแสวงหาความรู้จากการฟังพาทซึ่งกันและกันในห้องเรียน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ทั้งต่อการพัฒนาตัวครูและต่อคุณภาพของเด็กซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษา และความพยายามทั้งปวงในการพัฒนาครู

ความมุ่งหมายในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายหลัก เพื่อพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อหาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล
2. เพื่อสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามข้อค้นพบ
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน ที่สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้กับครูอนุบาล โดยการฝึกอบรมที่มุ่งให้ครูค้นพบศักยภาพการเป็นครูนักวิจัยภายในตนเอง เป็นแนวทางให้กับผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครู นำไปใช้ได้สอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาครูตามหลักประชาธิปไตย หลักการกระจายอำนาจและหลักการมีส่วนร่วม การนำรูปแบบไปใช้ให้ได้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง อาจใช้วิธีการประยุกต์รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านอื่นๆ ให้กับครูหรือนำไปใช้กับครูในระดับชั้นอื่นๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้ทำหน้าที่สอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง อนุบาล 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 30 คน เป็นครูผู้ทำหน้าที่สอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง อนุบาล 3 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2548 ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน ได้แก่ 1) โรงเรียนอนุบาลสาธุศูดา 2) โรงเรียนเจริญผลวิทยา 3) โรงเรียนอนุบาลวรวรรณา 4) โรงเรียน แยมสอาด 5) โรงเรียนอนุบาลวัดไทรรัตนาราม

ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบเสริมพลังการทำงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล 6 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการคิด ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการสื่อสาร และความสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองในภาพรวม

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาผลการเสริมพลังการทำงาน ที่เกิดขึ้นกับครูเฉพาะที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการฝึกอบรมในระดับบุคคล คือตัวครูเท่านั้น ไม่ได้ควบคุมตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเสริมพลังการทำงานในระดับองค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์การ บรรยากาศ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การเสริมพลังการทำงาน หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วมและการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคล หรือกลุ่มบุคคลด้วยการสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่เป็เหตุปัจจัย สภาวะการณ์หรือวิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดและทำในสิ่งที่แปลกใหม่ และตระหนักในคุณค่าของตนเอง

การพัฒนาแบบเสริมพลังการทำงาน หมายถึง กระบวนการในการสร้างและปรับปรุงแบบแผนการพัฒนาครูตามแนวคิดการเสริมพลังการทำงาน ในลักษณะของการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ สามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง เกิดความเชื่อมั่น มีอิสระในการคิดและการกระทำ นำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมั่นใจ เต็มใจ และสุขใจ กระบวนการในการพัฒนาแบบเสริมพลังการทำงาน

ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงาน ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบโดยการนำไปทดลองใช้

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล หมายถึง ภาพรวมเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ซึ่งเกิดจากการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงานด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ

1. ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้จากทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว สามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาตนเองได้ สามารถหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง

2. ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการทำความเข้าใจหรือวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน สามารถตั้งโจทย์ปัญหาการวิจัยได้ สามารถออกแบบการวิจัยให้ตอบปัญหาวิจัยได้ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีง่ายๆ สามารถใช้กระบวนการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลก่อนนำไปใช้ด้วยวิธีง่ายๆ สามารถรวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยวิธีง่ายๆ และสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน

3. ศักยภาพด้านการคิด ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลบนหลักการและทฤษฎี สามารถคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดแก้ปัญหา

4. ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสามารถในการรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเอง สามารถประเมินตนเอง สามารถแก้ปัญหาและอธิบายหรือให้เหตุผลเกี่ยวกับวิธีการที่ตนเองเลือกใช้ในการแก้ปัญหา และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

5. ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและพัฒนาการเด็กปฐมวัย มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร

6. ศักยภาพด้านการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ สามารถพูดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นหรือนำเสนอความคิดเห็นของตนได้ สามารถเขียนสรุปเรื่องราวจากการค้นคว้าหรือการสังเกต และสามารถเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้

รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล หมายถึง แบบแผนการพัฒนาครูที่สร้างขึ้นตามหลักการเสริมพลังการทำงาน 3 ประการ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) โดยมุ่งหวังให้ครูอนุบาลพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัย และมุ่งหวังให้ครูอนุบาลเกิดคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถเสริมพลังการทำงานในตนเอง 3 ประการ ได้แก่

1. การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง

2. การเป็นผู้คิดทบทวน และเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
3. การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง เปิดเผย จริงใจ ไม่ครอบงำความคิดผู้อื่น และไม่ถูกผู้อื่นครอบงำ

ลักษณะสำคัญ 4 ประการของรูปแบบเรียกว่า S T A R ซึ่งเป็นตัวย่อของอักษรตัวหน้าของลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูได้รู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness) การส่งเสริมให้ครูสร้างทีมและทำงานเป็นทีม (Team building and Teamwork) การส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง (Authentic Learning) และการสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง (Reflection) ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบ มี 4 ขั้นตอน คือ **ขั้นที่ 1 ขั้นประสบการณ์** เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมลงมือปฏิบัติโดยใช้ประสบการณ์เดิมหรือวิทยากรเป็นผู้จัดประสบการณ์ใหม่ให้ วิธีการเรียนรู้ใช้การเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยขยายไปสู่การเรียนรู้เป็นกลุ่มใหญ่ **ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอ** เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมใช้วิธีการสื่อสารอย่างหลากหลาย เช่น การรายงานด้วยการพูด การเขียน การวาดภาพ หรือแสดงบทบาทสมมติ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการมีประสบการณ์ร่วมกันในกลุ่มย่อยและนำเสนอต่อสมาชิกกลุ่มใหญ่ **ขั้นที่ 3 ขั้นอภิปรายและสรุป** เป็นขั้นที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมซักถามเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน ใช้การสังเกตไตร่ตรอง สะท้อนกลับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง เพื่อนำไปสู่การหาข้อสรุปผลการเรียนรู้ โดยสรุปเข้าสู่หลักการหรือมุมมองที่กว้างขวางยิ่งขึ้น **ขั้นที่ 4 ขั้นบันทึกการเรียนรู้** เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมย้อนคิดทบทวนผลการเรียนรู้อันเกิดจากการปฏิบัติ การได้รับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม มีการคิดไตร่ตรองสะท้อนกลับ สรุปความรู้ และนำไปประยุกต์เป็นความคิดของตน บันทึกไว้ในสมุดบันทึกผลการเรียนรู้เพื่อการค้นคว้าแสวงหาความรู้ เป็นวงจรสู่การปฏิบัติต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ผู้วิจัยได้ศึกษาและรายงานเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำเสนอเป็นลำดับหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดเรื่องศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

- 1.1 ความหมายและความสำคัญของครูนักวิจัย
- 1.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการเป็นครูนักวิจัย
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและการสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
- 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพครูนักวิจัย

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน
- 2.2 หลักการและเป้าหมายของการเสริมพลังการทำงาน
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน
- 2.4 การเสริมพลังการทำงานในบริบทของการฝึกอบรม
 - 2.4.1 ลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมแบบเสริมพลัง
 - 2.4.2 บทบาทของวิทยากรในการฝึกอบรมแบบเสริมพลัง
 - 2.4.3 การวัดและประเมินผลการเสริมพลังการทำงาน
- 2.5 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน
- 2.6 แบบวัดการเสริมพลังการทำงานภายในตนเองของวิลสัน
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน

3. ความสำคัญของครูอนุบาล

- 3.1 บทบาทหน้าที่ของครูอนุบาล
- 3.2 คุณลักษณะของครูอนุบาล
- 3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูอนุบาล
- 3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้พื้นฐาน

- 4.1 แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่
- 4.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์
- 4.3 ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม
- 4.4 ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 4.5 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

5. ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

- 5.1 แนวคิดการรู้จักและเข้าใจตนเอง
- 5.2 แนวคิดการสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม
- 5.3 แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- 5.4 แนวคิดการสะท้อนคิด

แนวคิดการเสริมพลังการทำงาน

1.1 ความหมายและความสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน

การเสริมพลังการทำงาน (Empowerment) มาจากแนวคิดการเสริมพลังอำนาจซึ่งเริ่มต้นมาจากแนวคิดทางสังคมวิทยาที่ใช้แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม ผู้นำแนวคิดนี้คือ นักปรัชญาชาวบราซิลชื่อ เปาโล แฟร์ (Paulo Freire) ได้นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การพัฒนาสังคม ปัจจุบันมีการนำแนวคิดนี้มาใช้อย่างกว้างขวางในสถานการณ์ต่างๆ เช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรี การส่งเสริมสุขภาพบุคคล และชุมชน ตลอดจนการบริหารจัดการองค์กรและการพัฒนาบุคคลในองค์กร เพราะเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก แนวคิดนี้มีความสำคัญ เพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้บุคคลเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับการมองเห็นตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์คือรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้

การเสริมพลังการทำงาน มีความหมายแตกต่างกันไปตามกลุ่มบุคคลที่ใช้ และใช้ได้หลายมิติ ทั้งในเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการเสริมพลังการทำงาน ดังนี้

กิบสัน (Gibson. 1991 : 354) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการทางสังคม ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคล ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง สามารถใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้

คลิฟฟอร์ด และ แคนเลอร์ (Clifford. 1992 : 1-5; & Chandler. 1992 : 66) กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า การเสริมพลังการทำงาน เป็นกระบวนการเพิ่มพลังอำนาจให้บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจให้รู้สึกว่าเป็นผู้มีอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า สามารถตัดสินใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

เทบบิท (Tebbitt. 1993 : 18-23) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานและปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้บุคลากรรู้สึกยึดมั่นในองค์การ โดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ บุคลากรทุกคนบรรลุถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วมกัน

แรพพพอร์ท (Rappaport. 1984 : 1-7) กล่าวว่า การให้คำจำกัดความของการเสริมพลังการทำงานเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก จนกว่าเราจะได้สัมผัสกับสิ่งนั้นอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะการเสริมพลังการทำงานเป็นโครงสร้างที่ไม่มีขอบเขตและมีรูปแบบที่แตกต่างไปตามกลุ่มประชากรและบริบท ซิมเมอร์แมน (Zimmerman. 1984 : 169-177; Richardson; Lane and Flaniyan. 1995 : 19) ได้แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การเสริมพลังการทำงานไม่มีคำจำกัดความที่เป็นข้อตกลงที่ยุติได้ และไม่ได้มีวิธีจัดการวิธีเดียว แต่จะมีความหมายตามที่กำหนดขึ้นมาให้สัมพันธ์กับความหมายของสิ่งที่จะศึกษาหรือศาสตร์ในสาขาที่นำไปใช้

กิลเบิร์ต (Gilbert. 1995 : 856 ; citing Keiffer. 1984) กล่าวว่า ขณะที่ความคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังการทำงานปรากฏให้เห็นทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ แต่การนำไปประยุกต์ใช้ยังถูกจำกัดด้วยแนวคิดที่คลุมเครือ

วิลสัน (Wilson.1996) ให้ความหมายว่าการเสริมพลังการทำงานหมายถึง การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

คีฟเฟอร์ (Keiffer.1984) ให้ความหมายว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลปรับเปลี่ยนความรู้สึกจากบุคคลที่ไม่มีคุณค่าไปสู่การยอมรับว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถอย่างแท้จริง

สมิท (Smith.1996:7) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงาน เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการพัฒนาตัวบุคคลและองค์กร เพราะอยู่บนฐานความเชื่อว่าไม่มีใครรู้จักงานนั้นได้ดีกว่าคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่ และโดยธรรมชาติของคนส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพ ต้องการมีส่วนร่วมและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

ไรนฮาร์ท และคนอื่นๆ (Rinehart, et.al.1998) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการที่อาศัยปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน ความมุ่งมั่น ความไว้วางใจกันของครูและบุคลากร

กัททีเอเรซ , พาร์สัน และคอกซ์ (Gutierrez , Parson & Cox. 1998) ให้ความหมายว่าการเสริมพลังการทำงาน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันในการทำงานโดยอยู่บนความเชื่อและจริยธรรมทางสังคม ค่านิยม การช่วยเหลือ มีน้ำใจให้กัน การเสริมพลังการทำงานต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความเชื่อถือไว้วางใจร่วมกันรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดเป็นเป้าหมายการทำงาน

เพจจ์และซูบ้า (Page and Czuba. 1999 : 2-6) มีความเห็นว่า การเสริมพลังการทำงาน เป็นกระบวนการทางสังคมที่มีหลายมิติ เพราะเกี่ยวข้องกับทั้งปัจเจกบุคคล ชุมชน สังคม และเกิดขึ้นในมิติของสังคมวิทยา จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์และอื่นๆ ช่วยให้ผู้คนสามารถควบคุม สิ่งที่ตนเองสนใจ หรือเกี่ยวข้องด้วยการลงมือปฏิบัติอันจะนำไปสู่การปรับปรุงวิถีชีวิตของตนเอง และองค์การให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายของการเสริมพลังการทำงานที่ได้อ้างถึงข้างต้นนี้ สรุปเป็นความหมาย ของการเสริมพลังการทำงานได้ว่า การเสริมพลังการทำงาน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง กระบวนการสร้าง การพัฒนา และการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการ กระทำที่เป็นการสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง โดยอาศัยหลักการและ จริยธรรมทางสังคม เรื่องการแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ

จะเห็นได้ว่าการเสริมพลังการทำงานมีความหมายทั้งที่เป็นกระบวนการ (process) และ ผลลัพธ์ (product) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยมีการแสดงพฤติกรรมอย่างสร้างสรรค์ทางบวก

ด้านกระบวนการ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างเสริมพัฒนา และเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และทีมงานให้ครอบคลุม ขอบข่ายและสภาพการดำเนินงานภายในองค์การ

คินลอว์ (Kinlaw.1995) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการของการพัฒนา คุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่องโดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อ ศักยภาพ การปฏิบัติงานของบุคคลและทีม ตลอดจนความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อองค์กรโดยรวม

คลาโควิช (Klakovich.1996 : 29-35) กล่าวว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นกระบวนการ ที่สัมพันธ์กันระหว่างบทบาทของผู้นำและผู้ตามซึ่งช่วยให้บรรลุ ทั้งเป้าหมายของบุคคลและของ องค์กร

ด้านผลลัพธ์ หมายถึง ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงานทั้งจาก การเสริมพลังการทำงานโดยตนเองหรือการเสริมพลังการทำงานจากบุคคลอื่น ปรากฏผลเป็น คุณลักษณะของบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของตน สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จทั้งของตนเองและขององค์กร บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แชลลี (Chally.1992:117-120) ได้เน้นเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลที่มีผลต่อความสามารถ ในการเสริมพลังอำนาจในตนเอง ดังนี้

- 1) การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองเชิงบวก โดยบุคคลเชื่อว่า ตนเองเป็นผู้มีความสามารถ และมีคุณค่า
- 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆก่อให้เกิดประโยชน์ได้

- 3) การมีทรัพยากรหรือแหล่งทรัพยากรที่เอื้ออำนวยให้การทำงาน บรรลุเป้าหมาย
- 4) การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง เป็นผู้สนใจใฝ่รู้ ติดตามข้อมูลข่าวสารต่างๆ

แนวคิดนี้สอดคล้องกับกิบสัน (Gibson. 1993) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะสามารถเข้าสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเสริมพลังอำนาจของบุคคลนั้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายในและภายนอกบุคคล

ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเชื่อ (beliefs) ค่านิยม (values) ประสบการณ์ (experience) และเป้าหมายของตนเอง (determination) ปัจจัยภายในต่างๆ นี้มีอิทธิพลอย่างสูงในการช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในแง่ดี มั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมที่บุคคลได้รับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดรูปแบบขององค์การ ทรัพยากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

แคนเทอร์ (Kanter. 1981 : 72-82) กล่าวว่าบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่อยู่ในภาวะไร้พลัง (Powerless) จะมีลักษณะตรงข้าม คือขาดความกระตือรือร้นและขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน

เบคเคอร์ (Becker. 1994 ; citing Vogt & Murrell. 1990) อธิบายแนวคิดการเสริมพลังการทำงานว่า เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์การที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์การ และองค์การมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างแบบสองทิศทาง เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังจะทำให้พัฒนาศักยภาพในตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผล รู้สึกว่าตนมีคุณค่านำไปสู่การสร้างพลังในกลุ่ม ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ

คินลอว์ (Kinlaw.1995) เสนอกลยุทธ์การสร้างเสริมพลังการทำงานที่สำคัญ มี 3 ประการ คือ

- 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน
- 2) การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
- 3) การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับทั้งในระดับบุคคลระหว่างบุคคล ทีมงาน และองค์การ

จากการนำเสนอแนวคิดที่หลากหลายเกี่ยวกับการเสริมพลังการทำงาน วิลสัน (Wilson) มีความเห็นว่า การเสริมพลังการทำงานควรเริ่มที่การเสริมพลังภายในตนเองของบุคคลก่อน ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีพลังในตนเองเท่านั้น จึงจะสามารถเสริมพลังให้แก่ผู้อื่นได้ ความเห็นสอดคล้องกับ (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล. 2539 : 9-18; อ้างอิงจาก Gutierrez. 1990) ซึ่งนำเสนอวิธีการสร้างพลังโดยเน้นที่ตัวบุคคล 4 ประการ (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล. 2539 : 9-18) มีดังนี้

1. เพิ่มความสามารถในตัวเอง (Increasing Self-efficacy) โดยเน้นที่ความรู้สึกภายในตัวเอง ส่งเสริมให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน เอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้
2. พัฒนาความรู้สึกเรื่องการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยปลูกจิตสำนึกในตัวเองในเรื่องของความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เป้าหมายร่วมกันที่จะใช้พลังของทีมในการแก้ปัญหา
3. ลดการตำหนิตนเอง (Reducing Self-blame) โดยเปลี่ยนวิธีการมองปัญหาจากการกล่าวโทษตนเอง มาเป็นการนำปัญหาของตนมาพูดคุยในกลุ่ม ให้กลุ่มมีความรับผิดชอบร่วมกันในการมองและแก้ไขปัญหา วิธีที่จะช่วยให้ผู้ที่ประสบปัญหารู้สึกเป็นอิสระจากสถานการณ์ทางสังคมที่ตนประสบอยู่
4. กำหนดความรับผิดชอบของบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Assuming personal responsibility for change) เพื่อให้บุคคลนั้นมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง และรับรู้พลังของตนเองในการมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาหรือปรับเปลี่ยนสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

ความสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน การเสริมสร้างพลังให้บุคคลในองค์กรเป็นความจำเป็นและสำคัญ คือ

- 1) เป็นการเพิ่มขีดความสามารถและโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาบุคคลเพื่อการปรับปรุงทักษะของบุคคลอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กรต่อไป
- 2) การเสริมสร้างพลังบุคคล เกี่ยวข้องกับการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่มีการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ เข้าด้วยกัน เช่น การจัดการความรู้โดยสนับสนุนให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการสรรหาความรู้ที่ถูกต้อง และจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร และรู้จักทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงานต่อไป (อาชัญญา รัตนอุบล. 2547 : 89)

1.2 หลักการ และเป้าหมายของการเสริมพลังการทำงาน

ชอร์ตและเกรียร์ (Short & Greer. 1997 : 134 - 135) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้า ของบุคคลต่างๆ พบว่า หลักการพื้นฐานของการเสริมพลังการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน
2. ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และพลังในการทำงาน

หลักการทั้ง 2 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงาน มีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญดูแลงานด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนับสนุน และตรงกับงานในหน้าที่ของบุคลากร (Kouzes & Posner. 1987 : 248) สิ่งที่ต้องคำนึงในกระบวนการ

ปฏิบัติเพื่อให้การเสริมพลังการทำงานบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่ 1. ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรต้องกระทำด้วยความยืดหยุ่น 2. ให้บุคลากรได้เรียนรู้จากกันและกันเพิ่มมากขึ้นในการร่วมกันทำงาน 3. การพัฒนาทักษะความชำนาญงานของบุคลากรควรกระทำอย่างต่อเนื่อง

การเสริมพลังการทำงานต้องการความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และต้องเกิดประโยชน์เกิดผลดีกับทุกคนทุกฝ่าย (Hawkins.1997: 2)

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni. 1991:136-137) เสนอแนะหลักการเสริมพลังการทำงานไว้ดังนี้

1. ให้บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
3. ช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินต่อไปได้

เซอร์จิโอวานนิได้ให้ข้อคิดเพิ่มเติมว่า การที่บุคคลมีอิสระที่จะกระทำสิ่งใดๆ ต้องกระทำด้วยจิตสำนึก ด้วยการตัดสินใจที่รอบคอบ สิ่งที่จะต้องแสดงผลแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่บุคคลอื่นยอมรับได้ การมีอิสระจึงไม่ใช่ปล่อยให้ทำอะไรอิสระตามใจชอบ แต่ให้บุคคลกระทำการได้อย่างอิสระด้วยความรับผิดชอบ สำนึกในหน้าที่และความมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคคลอื่น และสิ่งอื่นรอบด้าน

บลาสและบลาส (Blase & Blase. 1994 : 52-55) กล่าวถึงหลักการเสริมพลังการทำงานในบริบทของครู สรุปได้ว่า ต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา โดยการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความสมัครใจ ส่งเสริมคุณธรรม น้ำใจและความเสียสละของทีมงาน กำหนดวิธีการของการมีส่วนร่วม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี รวมถึงการสนับสนุนให้ครูกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถ

การเสริมพลังการทำงานปฏิบัติอยู่บนความเชื่อ และจริยธรรมทางสังคมของค่านิยม การช่วยเหลือมีน้ำใจให้กัน การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันในการทำงาน (Gutierrez, Parsons & Cox.1998:149) การเสริมพลังการทำงานต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความเชื่อถือไว้วางใจ ความเคารพในกันและกัน ร่วมกันรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานร่วมกันและร่วมมือกันในการปฏิบัติ

การเสริมพลังการทำงานของครู มีเป้าหมายดังนี้ (Bolin.1989 : 82 ; Haksever, et. al. 2000 : 226 ; Lashley. 1997 : 132)

1. ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของครูในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรักความผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อม ที่ช่วยให้ครูมีความสุข และสนุกกับการทำงาน

5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6. กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ

7. ทำให้ครูมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะพัฒนาทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา

8. กระตุ้นให้ครูใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่างๆ ในสถานศึกษา ให้เกิดพลังอำนาจ สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

สรุปได้ว่าหลักการของการเสริมพลังการทำงานคือ การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานต่อเนื่อง โดยจัดบรรยากาศของการทำงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างผู้ร่วมงานและการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ส่วนเป้าหมายของการเสริมพลังการทำงานของครู ได้แก่ การช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองเป็นมืออาชีพ โดยเพิ่มพูนพลังการทำงานในด้านต่างๆ และแสดงออกซึ่งศักยภาพในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความพึงพอใจ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

1.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน

จากความหมาย หลักการ และความสำคัญของการเสริมพลังการทำงานที่กล่าวมาสามารถสรุปแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงานได้ดังนี้

1.3.1 แนวคิดในหลักความสามารถ (Enablement) คือ การเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น (Rue & Byars. 1995 : 230) ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง (Bell & Gilbert. 1996 : 162) ความสามารถเป็นพลังอำนาจที่เป็นคุณสมบัติของแต่ละบุคคล อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความรู้ ทัศนคติและการเรียนรู้ เมื่อความถนัดแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีการใช้ทักษะของตนในการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ความสามารถจึงแสดงถึงศักยภาพในการทำงานของบุคคล โดยทั่วไปบุคคลจะมีความสามารถแฝงอยู่ เมื่อได้รับการเสริมพลังอำนาจ ความสามารถแฝงจะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย (Lampe & Parr. 1996 : 208) ความสามารถของบุคคลมีหลายด้าน เช่น ความสามารถทางปัญญา (Cognitive ability) ความสามารถทางกาย (Physical ability) และความสามารถทางจิต (Mental ability) เมื่อรวมความสามารถเหล่านี้เข้าด้วยกันจะส่งผลถึงสมรรถภาพการทำงานของบุคคล (Wagner 1991 and Hollenbeek. 1992 :92)

1.3.2 แนวความคิดในหลักความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) คือการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์ในการทำงาน แมกซี่ (Maxcy.1991:169) กล่าวว่าหลักประชาธิปไตยในการเสริมพลังการทำงาน คือ การที่บุคคลมีสิทธิเสรีภาพตามบทบาท

อำนาจหน้าที่ เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่นเคารพกติกาของสังคม มีความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความรักสามัคคีเสมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน

1.3.3 แนวคิดในหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) แนวความคิดเรื่องการกระจายอำนาจ ทำให้ครูได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในความสามารถที่จะวินิจฉัยตัดสินใจในเรื่องรับผิดชอบ และมีอิสระในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของตน เป็นการเสริมพลังการทำงาน เพื่อให้ครูสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การกระจายอำนาจเชื่อว่าแหล่งของการเกิดพลังการทำงานมาจากการนับถือตนเอง (self-esteem) (Rodwell. 1996 : 309)

1.3.4 แนวคิดในหลักการปฏิรูป หรือการเปลี่ยนแปลง (Reform) คือการปรับปรุงพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องและทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งครอบคลุมกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับครูดังต่อไปนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของครู 2) การให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการปรับปรุงการทำงาน 3) การกำหนดโครงสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู 4) การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครูเพิ่มขึ้น 5) การให้ครูมีความเป็นอิสระและได้แสดงความเชี่ยวชาญในการทำงาน (Blase&Blase.1994:2) การที่จะเสริมสร้างพลังการทำงานให้ครู สถานศึกษามีคุณสมบัติพื้นฐานในการทำงานตามหลักการปฏิรูปดังนี้ (Clutterbuck & Kernaghan. 1994 : 9)

- 1) บุคลากรเข้าใจความหมายของการเสริมสร้างพลังการทำงาน
- 2) สถานศึกษาจัดเตรียมทรัพยากรต่างๆ ให้เพียงพอ เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง
- 3) บุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ
- 4) บุคลากรต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดียิ่งขึ้น

1.3.5 แนวคิดในหลักการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Participative Ownership) การมีส่วนร่วม ของครูในการบริหารสถานศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติและการประเมินผลการทำงาน การปรับปรุงพัฒนาโครงการ กระบวนการทำงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ ในทางจิตวิทยาชุมชนให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับการเสริมพลังการทำงาน (Suk Bling.1998: 25; citing Kell. 1988) การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีโอกาสเลือกงานที่จะทำ ทำให้ใช้ความพยายามที่จะพัฒนา การทำงานให้ดีขึ้น(Cunningham & Gresso. 1993)

1.3.6 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) มาสโลว์ชี้ให้เห็นว่า บุคคลมีความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้แก่อาหาร ที่อยู่อาศัย ต้องการมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการฐานะทางสังคมและเกียรติยศศักดิ์ศรี ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต ต้องการค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนไปสู่เป้าหมายสูงสุดในชีวิต ความ

ต้องการขั้นสูงตามทฤษฎีของมาสโลว์ เรียกว่าขั้นการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (The Needs for Self-Actualization) เป็นความต้องการใช้ความสามารถ ศักยภาพเต็มที่ เป็นตัวของตัวเองในการทำกิจกรรมต่างๆ บุคคลที่ได้รับการตอบสนองขั้นนี้ เป็นผู้มีการตัดสินใจดี ยอมรับธรรมชาติของตนและผู้อื่น มีชีวิตเรียบง่าย สนใจปัญหาและตัดสินใจโดยใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง สามารถสัมผัสสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ต้องการความเป็นส่วนตัว ความเป็นตัวของตัวเอง และมีเอกลักษณ์ของตนเอง แยกแยะสิ่งดีสิ่งไม่ดีได้ มีอารมณ์ขัน มีการสร้างสรรค์และอื่นๆ ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ถือเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังการทำงาน

1.3.7 ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Self-Development Theory) ทฤษฎีการพัฒนาตนเองเชื่อว่า มนุษย์มีกระบวนการพัฒนาตนเอง หลังจากที่ได้ค้นพบศักยภาพในตน เกิดการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพความสามารถนั้นๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ (Gutierrez; Parson & Cox. 1998 : 148; citing Deming. 1998) เฉลียว บุรีภักดิ์ (2542 : 8) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือการสร้างตนให้มีความเจริญ ซึ่งความเจริญดังกล่าวพิจารณาได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นสิ่งที่ตั้งมาให้เกิดกับตน (2) การแก้ปัญหา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนและบุคคลอื่น (3) การรักษาสິงที่ดี คือ ยังคงรักษาคุณธรรมความดีของตนไว้ได้ ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงถือเป็นการเสริมสร้างพลังการทำงานให้กับตนเองและองค์กร

1.3.8 ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self - Determination Theory) ทฤษฎีการกำหนดตนเองมีความเชื่อพื้นฐานว่า บุคคลมีความต้องการที่จะมีความสามารถ (competence needs) จึงมีการเรียนรู้ฝึกฝนทักษะที่จะนำไปสู่จุดหมาย บุคคลต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น (Relationship needs) จึงมีการผูกมิตรกับผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้บุคคลต้องการความเป็นอิสระ (autonomy needs) ในการกระทำสิ่งต่างๆ (Deci & Ryan.1985 : 32, 38) ทฤษฎีนี้จึงให้ความสำคัญกับวิธีการปฏิบัติ ที่เน้นให้บุคคลมีอิสระในการแสดงออกซึ่งศักยภาพ ความสามารถ สามารถสร้างทางเลือกในการปฏิบัติของตนเอง การกำหนดตนเองจึงถือเป็นการเสริมพลังการทำงานของบุคคล ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำตนเองบรรลุถึงเป้าหมายความสำเร็จ

1.3.9 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) หมายถึง การกำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย หรือกำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการกระทำอย่างชัดเจน และยังใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมที่บุคคลกระทำจริง ทั้งทาง ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านอื่นๆ กับเกณฑ์มาตรฐานหรือพฤติกรรมเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า พฤติกรรมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นใด ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับในการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเองทั้งทางบวกและทางลบต่อไป (Bandura. 1977, 1986 ; Bandura and Schunk. 1981; Lock; Shaw; Saari and Latham. 1981; Bandura and Cervone. 1983, 1986; Lock and Latham. 1984)

การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายขององค์กร จะทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมมากขึ้น โดยบุคคลมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามในการกระทำเพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มากขึ้นด้วย ทำให้เกิดเป้าหมายที่ดีกว่าเดิม เป็นการเสริมพลังการทำงานให้บุคคล การตั้งเป้าหมายมี 2 วิธี คือ (Bandura. 1977, 1986; Cormier and Cormier. 1979)

(1) การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการกระทำด้วยตนเอง ซึ่งการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะมีข้อดี คือ จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาเป็นผู้กระทำและเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกสบายใจ และพยายามกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ แบนดูรา และ ไทแองเกอร์ (Bandura. 1986; Tyainger.1986) ได้ศึกษาผลของการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองพบว่า การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองจะทำให้บุคคลทราบถึงเป้าหมายของตนเอง และเขาจะมีความพยายามกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมาย มากขึ้นและจะมีความพึงพอใจตนเองเมื่อกระทำพฤติกรรมได้สำเร็จ แต่การตั้งเป้าหมายด้วยตนเองนั้น บุคคลอาจตั้งเป้าหมายได้ไม่เหมาะสมกับระดับความสามารถที่แท้จริงของตนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จและความล้มเหลวที่บุคคลได้รับจากการกระทำพฤติกรรมนั้น

(2) การตั้งเป้าหมายโดยบุคคลอื่น หมายถึง การที่บุคคลอื่นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคล ซึ่งการตั้งเป้าหมายโดยบุคคลอื่นจะมีข้อดีตรงที่ว่า อาจจะช่วยแก้ไขให้บุคคลที่ไม่สามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม ให้สามารถตั้งเป้าหมายได้เหมาะสมกับความสามารถของตนมากยิ่งขึ้น

การตั้งเป้าหมายในการกระทำพฤติกรรมให้มีประสิทธิภาพ และสะดวกต่อการตัดสินใจหรือประเมินพฤติกรรมตนเองนั้น ควรตั้งเป้าหมายให้มีลักษณะดังนี้ (Bandura. 1988)

1) ควรเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง นั่นก็คือ บุคคลจะกำหนดเป้าหมายในการกระทำพฤติกรรมที่เจาะจงชัดเจนลงไปว่า เขาจะต้องทำพฤติกรรมอย่างไร หรือเท่าใด การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงชัดเจนจะส่งเสริมการกระทำ โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้การกระทำนั้นประสบความสำเร็จ และเมื่อประสบความสำเร็จบุคคลจะมีความพึงพอใจในตนเอง การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง จะทำให้บุคคลสามารถประเมินการกระทำของตนเองได้ถูกต้อง และสะดวกกว่าการตั้งเป้าหมายโดยทั่วไป Bandura and Simon,1977; Locke et.al. 1981; Bandura and Schunk.1981; Bandura and Cervone, 1983)

2) ควรเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทาย การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายจะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามในการกระทำพฤติกรรมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้การกระทำนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายจะทำให้บุคคลใช้ความพยายาม และมีความพึงพอใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จมากกว่าการตั้งเป้าหมาย

3) ควรเป็นเป้าหมายที่ระบุแน่ชัดเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง และมีทิศทางในการกระทำที่แน่นอน โดยไม่มีทางเลือกได้หลายทาง

4) ควรเป็นเป้าหมายระยะสั้น การตั้งเป้าหมายระยะสั้นในการกระทำพฤติกรรมจะมีผลต่อแรงจูงใจ และความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองมากกว่าเป้าหมายระยะยาว (Bandura and Schunk. 1981) เนื่องจากการตั้งเป้าหมายระยะสั้นจะทำให้บุคคลพบกับความสำเร็จที่ตั้งไว้ง่ายและรวดเร็ว และเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลก็จะมีคามพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายระยะยาวเพิ่มมากขึ้น (Schunk and Gaa. 1981) พบว่า การตั้งเป้าหมายระยะสั้นจะมีอิทธิพลต่อการกระทำพฤติกรรมมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับเด็กเล็กๆ ที่ต้องการผลการกระทำที่รวดเร็ว

5) ควรเป็นเป้าหมายที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง และสามารถปฏิบัติได้เพื่อฝึก

สรุปได้ว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับในความสามารถของบุคคล การส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม การกระจายอำนาจการตัดสินใจในแนวตั้ง ความเสมอภาค และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจในตนเอง การพัฒนาตนเอง และการกำหนดเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเอง

1.4 การเสริมพลังการทำงานในบริบทของการฝึกอบรม

การเสริมพลังการทำงานในความหมายทั้งที่เป็นกระบวนการและผลลัพธ์ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของการฝึกอบรม ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ หรือเจตคติของผู้เข้าอบรมก่อให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ ให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการขององค์การ ด้วยเหตุนี้การเสริมพลังการทำงานจึงสามารถนำมาใช้ในลักษณะของการฝึกอบรมมีลักษณะดังนี้

1.4.1 ลักษณะสำคัญของการฝึกอบรมแบบเสริมพลัง

(นิตยา เพ็ญศิริภา.2542:293; อ้างอิงจาก Wallerstein and Berstein.1998:379-394) กล่าวถึง วิธีการเสริมพลังการทำงานให้แก่บุคคล ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในบริบทของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. การเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูมองเห็นความสัมพันธ์ของตนเองกับสิ่งแวดล้อม และเชื่อว่าตนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง ชุมชน และสังคมได้

2. การเรียนรู้เริ่มต้นจากประสบการณ์ของครู แล้วให้ครูได้คิดวิเคราะห์โดยใช้วิจารณญาณเพื่อโยงปัญหาต่างๆ ของตนเข้ากับปัจจัยที่เป็นสาเหตุ การเกิดความเข้าใจดังกล่าวจะนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมการสอนของครูให้มีความถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3. การให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริง ในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ตั้งแต่การเลือกประเด็นที่สนใจและมีความสำคัญต่อตนเอง การวางแผนกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการสนทนา การจัดกิจกรรมการสอนของครูให้มีความถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

4. ใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยวิทยากรมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้หรือผู้ประสานงาน ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน นอกจากจะทำให้แต่ละคนได้เกิดความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงแล้ว ยังช่วยให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าพลังสนับสนุนมากพอที่จะแก้ไขปัญหา หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง

5. การเรียนรู้ก่อให้เกิดเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ความรู้สึกและทักษะ ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทันที หรือมีการเปลี่ยนแปลงภายหลัง เมื่อได้ลงมือกระทำกิจกรรมต่างๆ นอกจากนั้นกระบวนการเรียนรู้จะนำไปสู่การกระทำเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยวิทยากรต้องการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนร่วมกันสำหรับการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง

6. การเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น และเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง วิทยากรมีการปรับเนื้อหา วิธีการ และสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคนและของทีม การเรียนรู้ไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน เนื่องจากใช้วิธีให้ครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองได้ตลอดเวลา

7. การเรียนการสอนในการฝึกอบรมต้องสนุกสนานไม่น่าเบื่อ

สำหรับเทคนิคที่นำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือการฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงาน ส่วนมากเป็นวิธีการส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด และการวิเคราะห์ปัญหาที่แท้จริง และเป็นปัญหาที่ผู้เรียนสนใจ เป็นเทคนิคที่ส่งเสริมให้ทีมได้ทำความเข้าใจและวิเคราะห์ปัญหาที่กำลังศึกษาร่วมกัน เทคนิคเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม ศิลปะ ดนตรี และการประดิษฐ์สิ่งต่างๆ ที่ทำให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ ได้รับการยอมรับ เกิดการเห็นคุณค่าของตนเอง นำไปสู่ความรู้สึกมีพลัง และสามารถร่วมมือกันแก้ไขปัญหาได้ในที่สุด (นิตยา เพ็ญศิริินภา. 2542 : 293)

1.4.2 บทบาทของวิทยากรในการฝึกอบรมแบบเสริมพลัง

วิทยากรในการฝึกอบรมแบบเสริมพลังมีหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องเอื้ออำนวย กระตุ้น สร้างโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้นำประสบการณ์ ความคิดเห็น ความเชื่อ และศักยภาพที่มีอยู่ออกมาสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและสังคม

ข้อควรคำนึงในการเป็นวิทยากรการฝึกอบรมแบบเสริมพลัง จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ดังนี้ (บัณฑูร อ่อนดำ; สามารถ ศรีจำนงค์. 2544 : 135-149; นิตยา เพ็ญศิริินภา. 2542 : 293-294)

1. ด้านบุคลิกภาพ

1.1 ควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีอารมณ์ขัน สื่อสารกับผู้อื่นได้ชัดเจนทั้งการพูด การเคลื่อนไหว และการใช้สายตา

1.2 เป็นผู้รักการเรียนรู้ กระตือรือร้น เปิดเผย จริงใจ พร้อมจะเรียนรู้ไปกับผู้เข้าอบรม อยู่เสมอ

1.3 มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดไว้ล่วงหน้าได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

1.4 มีความรู้สึกไวต่อการรับรู้ของผู้อื่น ทั้งด้านอารมณ์ ความรู้สึกและความพร้อมในการเรียนรู้ ตลอดจนสถานการณ์ในกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อาจเกิดการครอบงำทางความคิด หรือการเกิดความขัดแย้งในกลุ่ม ซึ่งวิทยากรต้องสามารถสังเกตให้ได้อย่างรวดเร็ว และแก้ไขสถานการณ์ได้ทันต่อเหตุการณ์

1.5 เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ทำตนเหนือผู้อื่น ไม่แสดงท่าทางเบียดเบียนหรือหมดพลัง

2. ด้านความเชื่อ

2.1 มีความเชื่อในศักดิ์ศรีของมนุษย์ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อันเป็นพื้นฐานไปสู่การให้อิสระแก่ผู้อื่นในการจัดการเรียนรู้

2.2 มีจิตสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม พร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

2.3 เชื่อมั่นในการมีส่วนร่วม และการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ด้านความรู้และทักษะ

3.1 มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่จำเป็นในการจัดการฝึกอบรมเป็นอย่างดี รวมถึงเนื้อหาอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อเนื้อหาสาระของการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2 มีทักษะในการฟัง และตั้งคำถาม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน การระดมความคิดเห็นและการสร้างการมีส่วนร่วม

3.3 มีทักษะในการจับประเด็น และควบคุมประเด็น

3.4 มีทักษะในการวิเคราะห์ ความสามารถในการแยกแยะ เชื่อมโยง และรวบรวมประเด็นต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปได้

3.5 มีทักษะการพูดและการนำเสนอที่ดี มีทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย

ในการจัดการฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ผู้ช่วยวิทยากรในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพราะการจัดการฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงาน ผู้เข้าอบรมต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอยู่เสมอในการระดมความเห็น และการนำเสนอผลงานแต่ละครั้งต้องมีการจับประเด็น ดิดับตรคำ ช่วยแจกเอกสาร จัดวางสื่อ อุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งวิทยากรไม่สามารถจัดทำได้ด้วยตนเองตามลำพัง จึงควรมีการจัดเตรียมผู้ช่วยวิทยากรทำหน้าที่ดังกล่าว รวมถึงควรมีบทบาทในการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศ และกระตุ้นการเรียนรู้ในกิจกรรมบางช่วง คอยเก็บประเด็นสำคัญที่ต้องการตรวจสอบ จดบันทึกการดำเนินการจัดการเรียนรู้ ข้อคิดเห็นและเนื้อหาในแต่ละวัน เพื่อนำมา

จัดทำเอกสาร รายงานสรุปการจัดการกระบวนการเรียนรู้ บทบาทของผู้ช่วยวิทยากรจึงต้องการ ผู้ที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับวิทยากรตาม ที่กล่าวมาด้วย

1.4.3 การวัดและประเมินการเสริมพลังการทำงาน

การวัดและประเมินการเสริมพลังการทำงาน ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) ซึ่งเฟตเตอร์แมน (รัตนะ บัวสนธิ. 2547 : 9-10 ; อ้างอิงจาก Fetterman. 1994) ได้เสนอแนวคิดนี้ไว้ในที่ประชุมประจำปีของสมาคมการประเมินแห่งอเมริกัน โดยนำความรู้ด้านจิตวิทยาชุมชน และปฏิบัติการทางมนุษยวิทยา มาใช้ลักษณะการประเมิน มีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยให้บุคคลในองค์กรสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้หลักการแบบประชาธิปไตย และความร่วมมือกันทุกฝ่าย ตลอดจนความซื่อสัตย์ในการประเมินตนเอง

การประเมินแบบเสริมพลังต่างจากการประเมินทั่วไป ที่จุดหมายปลายทางของการประเมิน ซึ่งถือว่าการตัดสินคุณค่าของโครงการเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการประเมินเท่านั้น ทั้งนี้เพราะคุณค่าของโครงการอาจเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขต่าง ๆ ตามแนวคิดของความเป็นพลวัต (รัตนะ บัวสนธิ. 2547 : 9 - 10) การวัดและประเมินการเสริมพลังการทำงานจึงควรวัดให้สอดคล้องกับรูปแบบของการเสริมพลังที่ต้องการศึกษา

วอลเลสเตอร์สไตน์ (นิตยา เพ็ญศิริ. 2542 : 294 ; อ้างอิงจาก Wallerstein. 1994: 197-205) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

การวัดและประเมินการเสริมพลังการทำงาน ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับ

- 1). การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกิจกรรมการศึกษา เพราะการทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกันในการศึกษา เป็นกิจกรรมสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรับรู้คุณค่าและความสามารถของตนเองจนเกิดความเชื่อว่า จะสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพปัญหาที่ประสบอยู่ได้
- 2). วัดผลพลอยได้ เช่น ความพึงพอใจของบุคคลต่อการปฏิสัมพันธ์ หรือการรวมกลุ่มกันในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน
- 3). วัดผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการทำงานหรือวัดที่คุณภาพของผลงาน

การวัดการเสริมพลังการทำงาน ควรกระทำให้ครอบคลุมทั้ง 3 แนวคิด การประเมินผลโครงการที่ใช้แนวคิดการเสริมพลังการทำงาน จึงควรมีระยะเวลายาวเพียงพอที่จะสามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้การนำวิธีการประเมินผลเชิงคุณภาพมาใช้ร่วมด้วยจะช่วยให้สามารถอธิบายผลของโครงการได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมแบบเสริมพลังการทำงานมีลักษณะสำคัญที่เป็นจุดเด่นคือ เป็นการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรม มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริงในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ ใช้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเริ่มต้นจากประสบการณ์

ของครูควบคู่กับการลงมือปฏิบัติ การจัดการเรียนการสอนในการฝึกอบรมต้องสนุกสนาน ยืดหยุ่น และไม่จำกัดเฉพาะในห้องฝึกอบรมเท่านั้น ส่วนการวัดและประเมินการเสริมพลังการทำงานควรกระทำให้ครอบคลุม ทั้งการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมในการทำกิจกรรมกลุ่ม การวัดความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม และวัดผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการทำงานหรือคุณภาพของงาน การประเมินผลโครงการควรมีระยะเวลายาวเพียงพอที่จะสามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และควรนำการประเมินเชิงคุณภาพมาใช้ร่วมด้วยจึงจะมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

1.5 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน

กิบสัน (Gibson. 1993) ศึกษาพบว่า เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังการทำงานจะทำให้เกิดความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย แม้จะต้องประสบปัญหาอุปสรรคใดๆ ก็ไม่ย่อท้อ ทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองและมีเป้าหมายในชีวิต ตระหนักในภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น กิบสันเชื่อว่าหากบุคคลรับรู้พลังการทำงานของตนเองทุกด้านในระดับสูงจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

แมนเด (Manthey.1989) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะทำให้เกิดคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบ (Responsibility)
2. มีอำนาจหน้าที่ (Authority)
3. ตระหนักถึงภาระหน้าที่ (Accountability)

แนวคิดนี้สอดคล้องกับ โดบอส (Dobos.1990) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะก่อให้เกิดคุณลักษณะมีความรับผิดชอบ กล้าเผชิญปัญหา ตระหนักถึงภาระหน้าที่ และการปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจเลือกแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บายแฮม (Byham.1988) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงานจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความรับผิดชอบ สามารถกำกับตนเองและควบคุมการทำงานของตนเอง มีความไว้วางใจผู้อื่นและทำงานเป็นทีมได้ เป็นผู้มีความมุ่งมั่นและมีความสามารถในการแก้ปัญหา

กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล (2539 : 9-18; อ้างอิงจาก Gutierrez. 1990) เสนอว่า การที่บุคคลได้รับการเสริมพลังการทำงานทำให้เพิ่มความสามารถในตัวเองบุคคล โดยการเสริมสร้างด้านจิตใจให้มีความรู้สึกต้องการเอาชนะอุปสรรค พัฒนาความรู้สึกในเรื่องกลุ่ม โดยการเกิดจิตสำนึกในตัวเองบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่มเกี่ยวกับการใช้พลังกลุ่มในการร่วมกันแก้ปัญหา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการมีเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการลดการตำหนิตัวเองโดยปรับเปลี่ยนวิธีการมองปัญหาจากการมองปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วกล่าวโทษ

ตนเอง เป็นการนำปัญหาของตนเองมาพูดคุยในกลุ่ม ช่วยให้บุคคลที่มีปัญหาไม่เกิดความรู้สึกสิ้นหวัง ทั้งปัญหาให้ผู้อื่นมาแก้ไขแทนตนเอง

คลัทเทอร์บัค และเคอเนาแกน (Clutterbuck; & Kernaghan. 1995) มีความเห็นว่า เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะทำให้มีความมั่นใจ มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ สามารถบอกถึงความต้องการหรือความคิดของตนเอง สามารถตัดสินใจเมื่อประสบปัญหา มีความไว้วางใจผู้ร่วมงาน และสามารถฟันฝ่าอุปสรรค สามารถจัดการกับงานของตนได้ตามลำดับก่อนหลัง เป็นผู้ที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สมิทท์ (Smith. 1996) มีความเห็นว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะทำให้เป็นผู้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน รู้สึกพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ พึงใจที่จะติดต่อสื่อสารหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

เทบบิท (Tebbitt. 1993) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน จะเป็นผู้มีอิสระในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง และรู้สึกยึดมั่นในองค์กร

สรุปคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงานตามความคิดเห็นของนักวิชาการ

ความคิดเห็นของนักวิชาการ เกี่ยวกับคุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการ เสริมพลังการทำงาน	นักวิชาการ
1. มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน / มีความรับผิดชอบ	Byham. 1988; Manthey. 1981; Smith. 1996; Clutterbuck; & Kernaghan. 1995.
2. ตระหนักถึงภาระหน้าที่	Manthey. 1981; Dobos. 1990.
3. สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	Gibson. 1991, 1993.
4. มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง	Clifford; & Chandler. 1992; Tebbitt.1993.
5. ตระหนักในคุณค่าแห่งตน	Keiffer. 1984.
6. มั่นใจในความสามารถของตนว่าจะ ทำงานได้ประสบผลสำเร็จ / ต้องการ เอาชนะอุปสรรค	Gibson. 1993; Gutierrez. 1990.
7. มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	Kanter. 1981.
8. พึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น /	Smith. 1996; Gutierrez. 1990.

1.6 เครื่องมือวัดการเสริมพลังในตนเองของวิลสัน และวิธีการพัฒนาเครื่องมือ

จากทฤษฎีเสริมพลังการทำงานในตนเองของบิลลัด วิลสัน (Wilson) ได้ใช้เป็นพื้นฐานแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวัดการเสริมพลังในตนเอง (Self Empowerment Index) โดยทำการทดลองในบริบทของครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เครื่องมือ SEI นี้ได้วัดความรู้สึกเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเองของครูที่อยู่ภายใน และสามารถแสดงออกกับผู้อื่นให้เห็นจากภายนอก

การศึกษาของวิลสัน ได้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การพัฒนาเครื่องมือ การทดสอบก่อนการนำไปใช้ และการใช้แบบทดสอบในภาคสนาม

การพัฒนาตัวชี้วัดของการเสริมพลังการทำงานในตนเอง (Self Empowerment)

การพัฒนาตัวชี้วัดของการเสริมพลังการทำงาน SEI ของครูนี้เริ่มจากการสร้างประโยคที่มีเหตุผลสอดคล้องกับ Self Empowerment ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในหลากหลายสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น สถานภาพความเป็นครู การเพิ่มความรู้และการร่วมในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ Self Empowerment แสดงถึงการที่บุคคลได้รับรู้พลังที่อยู่ภายใน และการที่บุคคลสามารถแสดงความเป็นตัวเองในการปะทะสัมพันธ์กับผู้อื่น

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบ (Pretest) เพื่อเป็นการประเมินในแต่ละข้อว่าแต่ละข้อนั้นสอดคล้องกับ Self Empowerment ในขณะที่อีกประโยคหนึ่งไม่ใช่ ผู้ตอบจะต้องแบ่งคะแนนทั้งหมด 5 คะแนน ระหว่างประโยคในแต่ละคู่ จะรวมคะแนนเฉพาะข้อที่เป็นประโยคของ Self Empowerments คะแนนที่ได้จะแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ชี้บ่ง Self Empowerment ที่อยู่ภายในและภายนอก ขั้นตอนนี้นำไปทดสอบกับครูจำนวน 115 คน โดยครูจะตอบแบบสอบถามและเป็นผู้แนะนำความเหมาะสมของแบบสอบถามกับคำจำกัดความของ Empowerment จากนั้นจะมีการวิเคราะห์ในแต่ละข้อและวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่ให้ไว้ เพื่อนำไปปรับปรุง เรียบเรียงข้อคำถามใหม่ ในช่วงทำ Pretest ยังไม่มีประโยคใดถูกตัดออกไป

ขั้นตอนการทดลองใช้ (Pilot test)

ขั้นตอนนี้นำไปทดสอบกับครู 258 คน ผลจากการวิเคราะห์ในแต่ละคู่ประโยคและการวิเคราะห์ตัวประกอบ คู่ประโยค 25 คู่ ได้ถูกนำมาใช้ใน SEI มีหลายคู่ประโยคที่ถูกตัดออกไป ถ้าพบว่ามีความซ้ำซ้อนกับคู่ประโยคอื่นๆ ซึ่งเป็นคู่ประโยคที่ไม่สามารถแยกให้เห็นความต่างได้ในคู่ประโยค 25 คู่นี้ 9 คู่ประโยคที่แสดงให้เห็นถึง Self Powerment ภายใน และ 16 คู่ประโยคที่แสดงให้เห็นถึง Self Powerment ภายนอก นอกจาก 25 คู่ประโยค ก็ยังมีคำถามเกี่ยวกับ

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามอีก 6 หัวข้อ คือ (เพศ อายุ ระดับการสอบ จำนวนปีที่สอบ ขนาดของพื้นที่และของโรงเรียน)

การนำแบบทดสอบไปใช้ (Field test)

เครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้ว นำไปทดสอบกับครูจำนวน 334 คน ของโรงเรียนในท้องถิ่นในเขตต่างๆ ครูแต่ละคนจะได้รับแจกแบบสอบถาม และทำเป็นส่วนตัว ไม่ได้ทำเป็นกลุ่ม คะแนนจากแบบสอบถาม SEI จะถูกคำนวณและวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อหาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของคะแนนที่ได้ระหว่างครูในแต่ละกลุ่มที่วัดได้จากเครื่องมือที่ใช้ทดสอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพแบบทดสอบ โดยใช้ Pearson product moment correlations, Cronback's alpha, discriminant power analysis และ factor analysis.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าคะแนนของ SEI จากการทดลองนำไปใช้กับครู 334 คน ได้ค่าคะแนนเฉลี่ย 78.92 จากคะแนนทั้งหมด 125 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 14.19 ซึ่งอยู่ในระยะ 20 ถึง 113 ค่าเฉลี่ยคะแนน SEI ภายในเท่ากับ 30.0 จากคะแนนทั้งหมด 45 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.13 ค่าเฉลี่ยคะแนน SEI ภายนอก 48.75 จากคะแนนทั้งหมด 80 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.31 การกระจายของแต่ละตัวเป็นโค้งปกติ ค่าคะแนนเฉลี่ยของ SEI, ISEI (Internal Self Empowerment Index) และ ESEI (External Self Empowerment Index) จาก 5 ระดับ เป็น 3.16, 3.33 และ 3.04 ตามลำดับ ข้อมูลจากลักษณะทั่วไป พบว่า ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีนัยสำคัญกับค่าคะแนนเฉลี่ยของ SEI

การวิเคราะห์ของแต่ละข้อและค่าความเชื่อมั่น จากการวิเคราะห์พบว่าในแต่ละข้อสามารถจำแนกครูที่มี SEI สูงและ SEI ต่ำได้ ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ครูที่ได้รับการจำแนกว่ามีคะแนน SEI สูง จะได้คะแนนรวมมากกว่า 84 คะแนน และครูที่ได้คะแนนต่ำกว่า 74 คะแนน จะถือว่าเป็นคะแนน SEI ต่ำ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ จะเป็นการแยกค่าความสัมพันธ์ระหว่างประโยคในแบบสอบถาม ผลที่ได้พบว่าในแบบสอบถามมีโครงสร้างขององค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน (สอดคล้องกับ Self Empowerment)

จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า SEI เป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นเครื่องมือที่มีองค์ประกอบเที่ยงตรงในการวัด Self-Empowerment ของครู ซึ่งสามารถวัดองค์ประกอบ 3 ชนิดได้แก่

- ครูมีความกล้าเสี่ยงพูดหรือทำในสิ่งที่เขาคิดและรู้สึกว่าเป็นสิ่งสำคัญ
- ครูมีความคิดสะท้อนกลับและยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และเต็มใจที่จะเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่มีความคิดแตกต่างจากตนเอง
- ครูเป็นผู้ที่มีความรู้สึกเป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเองอยู่ภายใน

แม้ว่าแบบทดสอบ SEI นี้ควรจะมีการศึกษาวิจัยต่อไปอีก แต่แบบทดสอบ SEI นี้ก็แสดงให้เห็นว่ามีความเชื่อมั่นภายในอย่างเพียงพอ และมีองค์ประกอบที่เที่ยงตรงที่แสดงให้เห็นว่าจะสามารถนำไปใช้ในอนาคตได้

1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังการทำงาน

รัตนา ลีอวานิช (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ 485 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการได้รับความเคารพและได้รับอิสระอยู่ในระดับสูง และการได้รับความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก และตัวแปรที่ทำนายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การได้รับโอกาส ความไว้วางใจ อิสระ ประสิทธิภาพการทำงาน และข้อมูลข่าวสาร

กุลวดี มุทุมม (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ 286 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลประจำการสะท้อนจากพลังอำนาจแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการเข้าถึงโครงสร้างที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลในระดับปานกลางเช่นกัน

สมชาย บุญศิริเกสัช (2544) ศึกษาการเสริมพลังการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 8 มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมพลังการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งหวังของครู ความรู้ของครู ทักษะประสบการณ์ของครู อำนาจหน้าที่ของครู ศึกษากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ และศึกษาพลังอำนาจการทำงานของครู ประกอบด้วย คุณภาพของผลงาน ความเพียรในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงาน ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ และความสามารถในการอธิบายพลังอำนาจการทำงานของครู โดยปัจจัยพื้นฐานของครู และโดยกระบวนการเสริมสร้างพลังการทำงาน ในแต่ละเขตที่ตั้งสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยขั้นพื้นฐาน 72 คน ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน และพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม ศึกษา เขตการศึกษา 8 อยู่ในระดับดี 2. พลังอำนาจการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กับทุกด้านในปัจจัยพื้นฐานของครู และทุกด้านในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถาน ศึกษา 3. ปัจจัยพื้นฐานของครู

โดยรวมในทุกด้านสามารถอธิบายความแตกต่างของพลังอำนาจการทำงานของครูได้เกินกว่า 50% ทั้งในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองและในเขตอำเภอรอบนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยพื้นฐานของครูมีผลต่อพลังอำนาจการทำงานมาก 4. โรงเรียน ในเขตอำเภอเมือง พบว่า เฉพาะกระบวนการประเมินตนเอง และพร้อมรับการตรวจสอบเท่านั้นที่สามารถเพิ่มพลังอำนาจการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนโรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอก กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานทั้งหมดซึ่งได้แก่ กระบวนการทำงานอย่างมีอิสระ กระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงาน และกระบวนการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบต่างก็สามารถอธิบายพลังอำนาจในการทำงานเพิ่มได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อรวมโรงเรียนทั้งหมดของการวิเคราะห์เข้าด้วยกัน ผลที่ได้เป็นเช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ของโรงเรียนในเขตอำเภอรอบนอก คือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานทั้ง 3 กระบวนการ สามารถเพิ่มพลังอำนาจการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะกระบวนการด้านการประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ สามารถอธิบายพลังอำนาจการทำงานของครูได้มากกว่ากระบวนการอื่นๆ

เทวี พรหมมินตะ (2544) ศึกษาผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิด ความร่วมมือ : การออกแบบด้วยวิธีผสมผสานมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สสำรวจสภาพการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2) เสริมพลังอำนาจให้กับครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติ การในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ (3) ศึกษาผลของการเสริมพลังการทำงานให้กับครู ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำวิจัย ร้อยละ 66.84 โดยครูที่เคยทำวิจัยมีประสบการณ์การฝึกอบรมการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ร้อยละ 81.98 และมีความต้องการฝึกอบรม ร้อยละ 56.57 กระบวนการเสริมพลังอำนาจครูใช้วิธีการบรรยายให้ความรู้และการสนับสนุน ส่งเสริมให้ความช่วยเหลือครูในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผล การวิจัยจากกรณีศึกษาพบว่า หลังการเสริมพลังอำนาจครูในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษาทำวิจัยมากกว่าร้อยละ 50

อติพร ทองหล่อ (2546) ได้ศึกษาโครงการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และเปรียบเทียบคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์การ ทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล ซึ่งมีลักษณะเป็นโครงการฝึกอบรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นกิจกรรมการฝึกอบรม จำนวน 20 ชั่วโมง และระยะที่ 2 เป็นกิจกรรมการฝึกทักษะ จำนวน 8 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า ภายหลังการทดลองทั้ง 2 ระยะ อาจารย์กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะบุคคล ที่ได้รับการเสริมพลังอำนาจในด้านคุณลักษณะที่มีผลต่องานหรือองค์การสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิบสัน (Gibson. 1993) ได้ศึกษาโดยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองของมารดาที่มีบุตรป่วยด้วยโรคเรื้อรัง โดยกลุ่มตัวอย่างคือมารดาที่มีบุตรป่วยด้วยโรคเรื้อรัง จำนวน 20 คน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อบุคคลมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองแล้ว จะให้ผลลัพธ์แก่ตนเองในลักษณะการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ได้ มีความพึงพอใจในความสามารถของตน มีการพัฒนาตนเอง ตลอดจนมีเป้าหมายและมีความหมายในชีวิตของตน

ยู ยุน วู (Yueh-Yun, Wu. 1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนรัฐบาล โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครู 1,114 คน จากโรงเรียนรัฐบาล 39 แห่งในรัฐเพนซิลวาเนีย ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูได้ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก็สามารถทำนายความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

ลาสซิงเจอร์และฮาเวนส์ (Laschinger and Havens. 1996) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาล ประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 127 คน ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล

วิลสัน (Wilson. 1993) ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของครู (Self Empowerment Index) โดยใช้นิยามการเสริมพลังการทำงานตามทฤษฎีเสริมพลังการทำงานของบล็อก (Block's Theory on Empowerment. 1987) ผลการศึกษาทำให้ได้เครื่องมือวัดการเสริมพลังการทำงาน ที่มีความเชื่อถือได้ในการวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของครู 1 ฉบับ

2. แนวคิดเรื่องศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

2.1 ความหมายและความสำคัญของครูนักวิจัย

ครูนักวิจัย คือ ครูที่ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของตนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งอาจจะทำโดยร่วมมือกับนักวิชาการอื่นๆ ภายนอกโรงเรียน หรือทำโดยตัวครูเองตามลำพัง สิ่งที่สำคัญที่สุดของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน คือ คำถามที่ครูตั้งขึ้นโดยมุ่งหวังที่จะแก้ปัญหา นั้น หรืออาจเกิดจากที่ครูต้องการรับรู้ว่าจะเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนอย่างไรจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น คำถามหรือปัญหาการวิจัยอาจจะเริ่มจากปัญหาธรรมดาๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และครูดำเนินการค้นหาคำตอบอย่างเป็นระบบด้วยการรวบรวมข้อมูล หลักฐานต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับเด็ก (Babkie & Provost. 2004 : 261)

คาร์, เคมมิส และ ซิมมอน (อลิสตรา ซูชาติ. ม.ป.ป.; อ้างอิงจาก Carr and Kemmis.1986; Simmon. 1984.) ได้ให้ข้อคิดว่าครูจะไม่ได้รับการพิจารณาว่าเป็นวิชาชีพได้ หากครูไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ และการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของครูไม่ได้ตั้งอยู่บนรากฐานของทฤษฎีหรือการวิจัย เท่าที่เป็นอยู่ ดูเสมือนว่าทฤษฎีและการวิจัยมีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูน้อยกว่าวิชาชีพอื่นๆ ครูส่วนใหญ่ยังคงคิดว่างานวิจัยเป็นกิจกรรมเฉพาะของคนบางกลุ่ม คือ ผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิจัยเท่านั้น ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน ดังนั้นการที่ครูจะเป็นวิชาชีพได้ นอกจากจะต้องสามารถทำการวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่แล้ว ครูจะต้องมีความสามารถและมีอำนาจในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา และการดำเนินงานในความรับผิดชอบ กล่าวคือ ครูจะต้องมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น (Active participation) ในการเรียนรู้เกี่ยวกับการสอน การสำรวจบทบาทของตนเองและกระบวนการเรียนการสอน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับนักเรียนในชั้นเรียน ความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับจังก์ (Junk. สัมภาษณ์โดย ชาตรี มณีโกศล. 2539 : 254) ที่กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีความสำคัญ เพราะเป็นความคาดหวังเกี่ยวกับสถานภาพทางวิชาชีพ ความรับผิดชอบของการเป็นครูที่ดี ความรับผิดชอบต่อห้องเรียน นักเรียน โรงเรียน ทำให้ครูเกิดความคิดว่าควรทำสิ่งนี้สิ่งนั้น และทำให้เกิดขั้นตอนสำหรับการปฏิบัติงาน เมื่อครูได้รับข้อมูลย้อนกลับมากๆ ขึ้น ครูก็มีความรับผิดชอบมาก และสามารถดำเนินการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองได้ หากครูต้องเป็นผู้ทำตามในสิ่งที่คนอื่นบอกให้ทำ นั่นเป็นลักษณะของครูที่เป็นผู้รับ (passive teacher) เป็นลักษณะที่ไม่ดีสำหรับครู ดังนั้นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญต่อความเป็นวิชาชีพครู และความเป็นตัวของตัวของครู

จากความหมายและความสำคัญของครูนักวิจัยที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ครูนักวิจัย หมายถึงครูที่ปฏิบัติการสอนควบคู่ไปกับการสร้างความรู้ใหม่จากการเรียนการสอน และใช้ผลการเรียนรู้นั้นไปพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาตนเอง ด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) การพัฒนาครูสู่การเป็นครูมืออาชีพควรเน้นให้ครูได้ลงมือทำวิจัยด้วยตนเอง และนำผล การวิจัยมาแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน เพราะการปรับปรุงการเรียนการสอนจะบังเกิดผลได้อย่างแท้จริงเมื่อครูมีอำนาจในการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการทำวิจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของตน

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการเป็นครูนักวิจัย

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ศักยภาพการเป็นครูนักวิจัย หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของครูในฐานะนักวิจัยหรือนักแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งมีผู้เสนอความคิดเห็นไว้ดังนี้

วัลลภ กันทรพิทย์ (2539:25) กล่าวว่าครูนักวิจัยต้องมีความสามารถเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า รู้จักใช้หลักเหตุและผล มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีวิจัย และแนวคิดทฤษฎี

เนื้อหาของเรื่องที่จะทำวิจัย มีความซับซ้อน อดทน และรอบคอบ ผู้ที่เป็นครุณักวิจัยที่ดีต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีวิจัย และแนวคิดทฤษฎี เนื้อหาของเรื่องที่จะทำวิจัย
2. มีความสามารถเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า การรู้จักใช้หลักเหตุและผล
3. ขยัน อดทน และรอบคอบ

อุทุมพร จารมรามา (2537 : 88) กล่าวว่า ครูที่ทำวิจัยเป็นครูที่ดี ต้องการจะพัฒนานักเรียนไปสู่ลักษณะที่พึงประสงค์ เพราะการวิจัยของครู โดยครูและเพื่อครู เป็นการหาข้อมูลที่ย้อนกลับมาสู่ครู นอกจากนี้ ครูที่จะทำวิจัยได้จะต้องเป็นครูที่มีความคิดอยากหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน มีความคิดที่เป็นระบบ

นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ (2540) วิจัยพบว่า การพัฒนาสู่การเป็นครุณักวิจัยเริ่มจากคุณลักษณะส่วนตัวที่เป็นคนชอบใฝ่รู้ใฝ่เรียน ช่างคิด ช่างอ่าน ชอบเขียนและรักธรรมชาติ ลักษณะดังกล่าวพัฒนามาด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในลักษณะของการสังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสังสมประสบการณ์ชีวิต ทำงานอย่างบูรณาการในหน้าที่ครู รักเด็กและปรารถนาจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก ส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนาสู่การเป็นครุณักวิจัย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research)

2.3.1 ความหมายของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

สุวิมล ว่องวาณิช (2543:156-157) กล่าวว่า วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนถือเป็นนวัตกรรมรูปแบบหนึ่งที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับครูยุคใหม่ โดยมีครูเป็นผู้ปฏิบัติการวิจัย เรียกว่า teacher - researcher เพราะว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียน การสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับทางปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเองให้ตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนได้มีโอกาสนอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนา การเรียนการสอนต่อไป

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2543:161-162) ได้สังเคราะห์นิยามของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของฮอปคินส์ (Hopkins.1985) ซึ่งกล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนหมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูเพื่อพัฒนาการเรียน หรือเพื่อทดสอบข้อตกลงของทฤษฎีทางการศึกษาที่นำมาสู่การปฏิบัติ สจ๊วต (Stuart.1991) นิยามว่าเป็นกระบวนการที่ครูทำขึ้น เพื่อศึกษาสภาพการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นและหาทางพัฒนาโดยขั้นตอนการเสาะแสวงหาวิธีการ และการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนจะเกิดขึ้นในกระบวนการเดียวกัน และตามความคิดของเบสซี (Bassey. 1986) การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เกิดจากการที่ครูวิเคราะห์และสะท้อนผลการทำงาน ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและระบุหรือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

ทันที โดยเน้นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจึงเป็นการเสริมพลังการทำงาน หรือพลังอำนาจครูให้ทำวิจัยโดยพึ่งพาผู้อื่นน้อยที่สุด จอห์นสัน (Johnson,C.S.1995) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนต้องสามารถตอบคำถาม 5 ข้อต่อไปนี้ 1) คำถามที่ต้องการศึกษาคืออะไร 2) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องมีอะไรบ้าง 3) ข้อมูลที่ต้องจัดเก็บคืออะไร 4) จะวิเคราะห์ข้อมูลอย่างไร 5) จะแปลความหมายนั้นอย่างไร การตอบคำถามเหล่านี้ต้องใช้เวลาวางแผน และในทุกขั้นตอนต้องอภิปรายกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนแมคสัน (Mclean. 1995, 1997) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นกระบวนการวิจัยที่ครูทำการทดลองวิธีการต่างๆ ในชั้นเรียน มีการตรวจสอบผลการใช้วิธีการเหล่านั้น และปรับวิธีการที่ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับผู้เรียนมากที่สุด นอกจากนี้แมคสันยังมีความเห็นเช่นเดียวกับ เบสส์ว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นกระบวนการเสริมพลังการทำงาน หรือพลังอำนาจของครูในการกำหนดสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับครูภายใต้ระบบและกลไกต่างๆ ที่มีอยู่ เป็นการพัฒนาการศึกษาระยะยาว และเป็นการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยครูได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นด้วย

น้อมศรี เคท (2545 : 7) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการทำงานของครูเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของตนเอง โดยใช้กระบวนการวิจัย ซึ่งหมายถึงการศึกษาอย่างเป็นระบบประกอบด้วย การระบุปัญหา การวิเคราะห์สาเหตุ การลงมือแก้ปัญหาการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผล ผลที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูคือ ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน

ฟรีแมน (1998) กล่าวถึง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่า เป็นการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างมีหลักวิชา และเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ โดยตัวครูเองเป็นผู้วิจัย ซึ่งต้องทำทันทีที่มีปัญหานั้นเกิดขึ้น ไม่ปล่อยให้เวลาผ่านไป และนำผลไปใช้ทันทีเพื่อให้ทันกับการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2.3.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูไว้ดังนี้

พลสันท์ โพธิ์ศรีทอง (2541 : 11-14) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและมุ่งผลให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ได้แก่ การให้ครูประจำการพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง วัดและประเมินสอดคล้องกับสภาพชีวิตจริง

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2545 : 16) กล่าวว่า การวิจัยเป็นแนวทางหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าที่ช่วยให้ครูเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคล เข้าใจการกระทำของเด็ก ครู ผู้ปกครอง และชุมชน ผลการวิจัยและค้นคว้าจะสะท้อนให้ครูเห็นสภาพของตนเองและการเรียนรู้ของผู้เรียน เห็นจุดที่ครูต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 7) ให้ข้อคิดเห็นว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียน ครูผู้สอนสามารถใช้การวิจัยควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริงในชั้นเรียน เรียกว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ซึ่งจะช่วยให้ครูผู้สอนเห็นภาพ ลำดับขั้นตอนการจัดกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนได้ตลอดแนว มีเป้าหมาย สามารถจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจน พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้และหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยการแสวงหาวิธีการต่างๆ มาใช้ในงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย ประโยชน์ของการทำวิจัยจึงเป็นไปได้ทั้งการพัฒนาผู้เรียนให้มีขั้นตอนในการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และทำให้ครูผู้สอนมีโอกาพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในเวลาเดียวกัน

ประโยชน์ของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การที่ครูมีบทบาทในฐานะนักวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาหลายประการ ดังนี้ (Babkie and Provost.2004:261; citing Grimmatt.1996; Langerstock.2000 & Torres. 2001)

- เป็นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
- ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆจากการทดลองใช้วิธีการใหม่ๆในการจัดการเรียนการสอน
- มีการวิพากษ์มากขึ้นเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของเด็ก
- เพิ่มทักษะการเรียนรู้ที่มีวิจารณญาณของครู
- พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน
- ก่อให้เกิดการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของเด็กอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

แนวคิดที่กล่าวมา สอดคล้องกับนักวิชาการอีกหลายท่าน ได้แก่ สมหวัง พิริยานูวัฒน์ (2543) พยุงศักดิ์ จันทรสุรินทร์ (2541) และ เกย์ (Gay. 2000) สรุปได้ว่าการวิจัยที่มีคุณประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างแท้จริงคือ การวิจัยโดยครูผู้สอน และถือเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบในวิชาชีพครู คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู นอกจากจะพัฒนาตัวครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนแล้ว ยังเป็นการสนับสนุนให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน กล่าวโดยสรุปก็คือ การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูได้พัฒนาวิธีการเรียนรู้ให้ครบทั้งวงจร คือ ทั้งการรับรู้ การสร้างความรู้ และการใช้ความรู้ ครูจะได้เป็นผู้แสวงหาความรู้จนเป็นผู้รู้ลึกและรู้จริง และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและสร้างสรรค์ การพัฒนาการเรียนรู้ของครูจะช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจะช่วยให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจในนักเรียนมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ครูและนักเรียนได้ร่วมมือกันในการจัด การเรียนการสอนและสามารถพัฒนาตนเอง โดยไม่ออกจากวิถีชีวิตการทำงานประจำ ได้เห็นคุณค่าในการจัดกิจกรรมและการสร้างความรู้จากการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้ครูเกิดพลังการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

2.3.3 จุดประสงค์ของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย และความสำคัญของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จะเห็นได้ว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีเป้าหมายอยู่ที่การปรับปรุงการเรียนการสอนของครู การปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ครูได้สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการสอน กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูประสานการจัดการเรียนการ

สอนของครูเข้ากับการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สามารถสร้างให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจปรากฏการณ์ของชั้นเรียนเพื่อการพัฒนาได้ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2545 : 14; อ้างอิงจาก Anderson & Burns. 1989 : 16)

2.3.4 ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ที่มีความเฉพาะ เจาะจงและแตกต่างจากการวิจัยทั่วไป ผ่องพรรณ ทรัพย์มงคล (2543: 34-36) ได้สรุปไว้ดังนี้

1. จุดเริ่มต้นของการวิจัย การวิจัยมีจุดกำเนิดจากสภาพปัญหา หรือข้อข้องใจในการเรียนการสอนที่ครูพบ ครูต้องการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหานั้นๆ ด้วยวิธีการวิจัย ปัญหาวิจัยจึงเริ่มจากความคิดของครูมากกว่าความคิดของผู้อื่น หรือจากหลักการทางทฤษฎีโดยตรง

2. ขอบเขตของการวิจัย จะแคบและเฉพาะเจาะจงในประเด็นต่อไปนี้

- ปัญหาวิจัยเรื่องที่ทำการวิจัย อาจเป็นประเด็นที่เล็กแต่สำหรับครูแล้วจะมีความหมายสำหรับผลการเรียนการสอนโดยตรง

- ประชากร มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน หรือสภาวะการเรียนหนึ่งๆ (Classroom context) ในการศึกษาอาจมุ่งที่นักเรียนเฉพาะราย นักเรียนห้องหนึ่งหรือหลายห้อง ที่ครูทำการวิจัยนั้นมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการเรียนการสอน

- การนำผลวิจัยไปใช้ การวิจัยมุ่งผลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูในสภาพแวดล้อมที่ทำการวิจัยนั้น ๆ โดยตรง โดยไม่มุ่งเพื่อนำไปใช้ในวงกว้าง หรือไม่มุ่งข้อสรุปเชิงอ้างอิงทั่วไป

3. ครูผู้สอนเป็นศูนย์กลางกระบวนการวิจัยทั้งหมด ทั้งนี้อาจเป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูคนเดียว หรือโดยคณะครูร่วมกัน อีกทั้งอาจมีนักการศึกษาระดับปฏิบัติ เช่น ศึกษานิเทศก์ ร่วมในการวิจัยด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขตของการวิจัย

4. การวิจัยจะดำเนินการไปพร้อมๆ กับการเรียนการสอนตามปกติให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ผู้เรียนไม่รู้สึกรว่าอยู่ภายใต้สภาวะการวิจัย ผลการวิจัยจึงอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ ธรรมชาติของห้องเรียนที่เป็นปกติด้วย

5. กระบวนการวิจัยเชื่อมโยงระหว่างความคิดเชิงสะท้อน (reflective thinking) และการปฏิบัติ (action) อย่างชัดเจน กล่าวคือ มีการพิจารณาวิเคราะห์ ทบทวนทั้งก่อน ระหว่างและหลังการทดลองปฏิบัติในการพัฒนาการเรียนการสอน

6. วิธีการวิจัยมีความยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนเช่นอาจเป็นการวิจัยเชิงทดลองประยุกต์ ซึ่งอาจดำเนินการได้อย่างกลมกลืนกับการสอนของครู และใช้สถิติที่ไม่ซับซ้อนมากนักในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยอาจจะขาดน้ำหนักไปบ้างในด้านความเที่ยงตรง เพื่อเปรียบเทียบกับวิจัยทั่วไปที่อิงทฤษฎีและหลักการที่เข้มงวด แต่จะเป็นการวิจัยที่ให้ประโยชน์โดยตรงเท่าที่ครูผู้ทำวิจัยนั้นต้องการ

กองวิจัยทางการศึกษา (2542 : 120-121) ได้สรุปแนวทางการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยและมองการวิจัยว่าเป็นสิ่งยุ่งยากสลับซับซ้อน เข้าใจยาก จึงไม่ค่อยกล้าทำวิจัย บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่จะทราบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว บางส่วนก็ได้วิธีการสอนต่างๆ แก้ปัญหาให้ผ่านไปได้ แต่บางส่วนไม่ทราบจะแก้ปัญหายังไง โดยเฉพาะครูผู้สอนที่ส่วนใหญ่จะมีปัญหาข้อบกพร่องของนักเรียน แต่ไม่ทราบวิธีช่วยแก้ปัญหา เพราะไม่ทราบแหล่งวิชาการที่จะค้นคว้าเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนต่างๆ มาใช้ได้ นอกจากนี้ครูบางคนยังมีงานประจำมากมาย ทำให้ไม่มีโอกาสทำวิจัยหรือหาวิธีพัฒนา การเรียนการสอนใหม่ๆ ได้แนวทางที่จะช่วยได้คือ

1. ส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้แก่ครู ทั้งในด้านความรู้ ทางทฤษฎีและเทคนิควิธีวิจัย โดยการจัดอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวตามความเหมาะสม
2. ควรสร้างระบบการทำวิจัยเป็นหมู่คณะ ด้วยการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ตลอดจนจัดระบบความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นการทำงานร่วมกันในลักษณะ บุคลากรในสถาบันเดียวกันหรือหลายสถาบันร่วมกัน
3. ควรปรับวิธีการเขียนรายงานการทำวิจัยให้คนทั่วไปอ่านเข้าใจง่าย
4. การเพิ่มแรงจูงใจในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษามีหลากหลายวิธี เช่น ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำวิจัยอย่างจริงจัง โดยการให้กำลังใจ สนับสนุนงบประมาณ อำนาจความสะดวกด้านการจัดการ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีในโรงเรียน มีการใช้และส่งเสริมให้ใช้ผลการวิจัยที่ครูทำ ตลอดจนใช้สารสนเทศจากการวิจัยประกอบการตัดสินใจอยู่เสมอ เป็นการเสริมแรงจูงใจ ให้ครูเห็นความสำคัญของการวิจัยและมีแรงจูงใจที่จะทำวิจัยด้วยตนเอง
5. การสื่อสารความเข้าใจด้านการวิจัยกับครู หรือผู้ที่ไม่ได้เรียนมาทางการวิจัย โดยตรงนั้นควรใช้ภาษาง่ายๆ หลีกเลี่ยงคำว่า “วิจัย” เพราะอาจทำให้เกิดความรู้สึกในทางลบ อาจใช้คำอื่นแทน เช่น การแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การอบรมครูเกี่ยวกับการวิจัยโดยเน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ครูสามารถลงมือปฏิบัติได้เอง
7. ควรมีการสรุปหรือย่อผลงานวิจัยในรูปที่อ่านและเข้าใจง่าย เผยแพร่ไปยังโรงเรียนต่างๆ อย่างทั่วถึง

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2546 : 6-9) สรุปลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยเปรียบเทียบให้เห็นอย่างชัดเจนว่าอะไรคือการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และอย่างไรไม่ใช่การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนี้

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	ไม่ใช่การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
1. ปัญหาวิจัยเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ 2. นักวิจัยรู้ กำหนดปัญหาเหมาะสม 3. ทำวิจัยแล้วพัฒนาตน พัฒนางาน 4. เป็นการวิจัยแบบมีการรวมพลัง 5. เป็นงานเดียวกันกับงานประจำของครู 6. ใช้วงจร P – D – C – A หรือ P – A – O – R อาจทำเป็นรายงานวิจัยง่าย ๆ 2 - 3 หน้า หรือทำเป็นรายงาน 5 บท 7. อาจทำในชั้นเรียนแล้วขยายไปชุมชน	1. ทำแผนการสอน บันทึกผลการสอน 2. การแก้ปัญหาที่ครูพบขณะสอน 3. การวิจัยจบที่การสรุปผลการทดลอง 4. การวิจัยที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 5. การวิจัยเน้นตัวรายงานใช้เลื่อนฐานะ

ที่มา : สไลด์ประกอบการบรรยายในการสัมมนาทางวิชาการชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน เรื่องการดำเนินงานโครงการวิจัยย่อยในชุดโครงการ วพร. ณ โรงแรม แอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพฯ วันที่ 7 สิงหาคม 2545

2.3.5 กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

กระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามข้อเสนอแนะของกุลยา ดันติผลชีวะ ในเอกสาร เรื่องการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนปฐมวัยศึกษา (2545 : 15-16) มีดังนี้

1) เริ่มจากการศึกษาปัญหาที่พบในชั้นเรียน ซึ่งครูเห็นว่ามีความจำเป็นต้องแก้ไขเป็นพิเศษ ครูต้องทำความเข้าใจปัญหาให้ชัดเจนว่า ปัญหาที่พบนั้นคืออะไร เช่น การสอน อุปกรณ์ บุคลิกภาพของครู ความเป็นปัจเจกของผู้เรียนหรือผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังต้องทราบว่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับใคร มีผู้ใดเกี่ยวข้องบ้าง

2) ระบุสาเหตุของปัญหา เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหา ซึ่งในการเลือกทางเลือกนี้ครูต้องศึกษาหลักการ ทฤษฎีหรืองานวิจัยที่บ่งชี้ทิศทางของการแก้ปัญหา

3) กำหนดวิธีการแก้ปัญหา กำหนดจุดประสงค์ของการแก้ปัญหา

4) ทดลองแก้ปัญหา สังเกตและบันทึกการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การแก้ปัญหาที่ทดลองอยู่นี้ อาจมีการปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา จนกว่าการแก้ปัญหาจะบรรลุวัตถุประสงค์

5) สรุปผลการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัย

กองวิจัยทางการศึกษา (2545 : 7-8) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการทำวิจัยปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแผนการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ปัญหา กำหนดนวัตกรรม วางแผนแก้ปัญหา/พัฒนาเป็นขั้นตอนที่ครูกำหนดจุดประสงค์ หรือเป้าหมายของการแก้ปัญหา และพิจารณาวิธีการจัดกิจกรรม กำหนดเครื่องมือในการวัดผล และสื่อการเรียนการสอนที่ครูจะนำไปใช้

ขั้นที่ 2 จัดกิจกรรมแก้ปัญหา/พัฒนา คือ ขั้นตอนที่ครูนำกิจกรรมในแผนที่กำหนดไว้ในขั้นที่ 1 มาปฏิบัติ

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล สรุปผลการแก้ปัญหา/พัฒนา เป็นขั้นตอนที่ครูนำผลการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์ สรุปผล และรายงานผล เมื่อครูปฏิบัติครบทั้ง 3 ขั้นตอนแล้ว พบว่าปัญหาที่ต้องการแก้ไขนั้นยังไม่บรรลุผล ครูต้องดำเนินการย้อนกลับไปสู่ขั้นตอนที่ 1 หรือ 2 อีก แล้วปฏิบัติไปจนกระทั่งสามารถแก้ปัญหา นั้นๆ ได้สำเร็จ

ขั้นที่ 4 จัดทำรายงานผลการเรียนรู้ เป็นการสรุปผลการพัฒนาการเรียนรู้ของ นักเรียน เพื่อเป็นข้อมูลให้ตัวครูเอง ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาการจัดการเรียนรู้

น้อมศรี เคท (2545 : 15) สรุปกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 7 ขั้นตอนนี้ 1. การระบุปัญหา 2. การศึกษาวิธีแก้ปัญหา 3. การเลือกวิธีแก้ปัญหา 4. การลงมือปฏิบัติหรือ ดำเนินการแก้ปัญหา 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล 6. การวิเคราะห์ข้อมูล 7. การสรุปผลการวิจัย และสะท้อนผล

จะเห็นได้ว่า ขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญกำหนด มาจากแนวคิดหลักเดียวกัน แต่อาจแบ่งขั้นตอนย่อยๆ แตกต่างกัน กล่าวโดยสรุปคือ ขั้นตอน ของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนประกอบด้วย ขั้นสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ขั้นระบุปัญหา ขั้นรวบรวมข้อมูล และประเมินเพื่อเลือกวิธีการ หรือนวัตกรรมที่เลือกใช้ในการแก้ปัญหา ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นสรุปผลการแก้ปัญหา และขั้นเขียนรายงาน

2.3.6 ข้อแตกต่างของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน กับการวิจัยทางวิชาการ

(Classroom Action Research and Academic Research)

Bassey, M. (1986) กล่าวว่างานวิจัยทางวิชาการ (academic research) มีความเป็น ทั่วไปมาก (general) หากให้ครูทำวิจัยเชิงวิชาการจะเป็นการใช้เวลาของครูมากเกินไป และข้อ ค้นพบที่ได้จากการวิจัยก็อาจจะไม่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้อย่างแท้จริง บทบาทของนักวิจัยและเป้าหมายของการทำวิจัยทางวิชาการ แตกต่างจากการทำวิจัยในชั้นเรียน ตรงที่การวิจัยทางวิชาการมุ่งสร้างองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและนำไปใช้สรุปอ้างอิง ส่วนครูนักวิจัย เป็นผู้ปฏิบัติการด้านการสอนในชั้นเรียน ลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเองและ แสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนด้วยตนเอง ผลที่ได้จากการวิจัยไม่ได้มุ่งในการนำไปใช้ สรุปอ้างอิงกับผู้เรียนกลุ่มอื่น ในระหว่างการทำวิจัยก็จะมีการแลกเปลี่ยน หรืออภิปราย เกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร วิธีการที่ใช้ และข้อค้นพบที่ได้จากห้องเรียนกับกลุ่มเพื่อนครูที่อยู่ใน โรงเรียนอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนให้มากที่สุด

คณะกรรมการด้านการอ่าน / ภาษาระดับมัธยมศึกษาซึ่งอยู่ในสมคมการอ่านนานาชาติ (Reading /Language in Secondary Schools Subcommittee of International Reading Association (1989) ได้ให้ความเห็นที่คล้ายกัน เกี่ยวกับลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนว่าเป็น

กระบวนการที่มีเป้าหมาย 2 ประการ คือ 1) ช่วยหาวิธีการที่ใช้ได้ผลกับนักเรียน และ 2) ช่วยค้นหาวิธีการแก้ปัญหาโดยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในห้องเรียน การวิจัยในชั้นเรียนไม่ได้มุ่งเน้นสร้างผลงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียนสามารถทำได้แบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ครูอาจทำวิจัยคนเดียวหรือจับมือร่วมกันกับนักวิชาการในมหาวิทยาลัยในท้องถิ่นก็ได้

โรแลนด์ (Rowland.; citing Huster, D.; Cassidy, T. Cuff, T. 1986) มีมุมมองที่สอดคล้องกับแบบสตีในประเด็นที่ว่า การวิจัยทางวิชาการต่างจากการวิจัยของครูตรงที่การวิจัยทางวิชาการเน้นการสรุปอ้างอิงผลการวิจัย ส่วนการวิจัยของครูไม่เน้นการสรุปอ้างอิงผลการวิจัย และการวิจัยของครูนักวิจัยจะใช้วิธีการเชิงอัตวิสัย (subjective approach) ในการแสวงหาความรู้โดยให้ความสำคัญกับการตีความสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนด้วยตนเอง และใช้วิธีการเชิงปรนัย (objective approach) เพื่อตรวจสอบสิ่งที่ได้ปฏิบัติในห้องเรียน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการอภิปรายเกี่ยวกับการแปลความหมายผลการวิจัยร่วมกัน ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียนหรือผู้เกี่ยวข้อง

สรุปว่าการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการศึกษาอย่างเป็นระบบของครูผู้สอน ซึ่งอาจร่วมมือกับบุคคลอื่น ๆ แบบรวมพลัง หรือแบบทำคนเดียว โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อนำผลจากการศึกษาไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน หรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตัวเอง การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจึงมีความแตกต่างจากการวิจัยทางวิชาการ คือ ไม่ได้มุ่งเน้นการสรุปอ้างอิงผลการวิจัยทั่วไป หรือทดสอบทฤษฎี ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้กับครู เพื่อให้ครูสามารถสามารถใช้การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้ของครูให้เกิดขึ้นอย่างครบวงจร คือ การรับรู้ การสร้างความรู้ การใช้ความรู้ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างสอดคล้องกับบทบาทที่พึงประสงค์ของครูในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ ครูอนุบาลจึงควรมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นครูนักวิจัย เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้เกิดขึ้นกับตนเอง นอกจากนี้ผู้ที่มีหน้าที่พัฒนาครูต้องสามารถให้ความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้อง เพื่อเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนครูอีกด้วย

2.3.7 การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

เป้าหมายของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ครูทำ แม้จะไม่ได้เน้นการสร้างองค์ความรู้เชิงทฤษฎีเช่นเดียวกับการวิจัยทางวิชาการ แต่เมื่อครูได้ทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เช่น ภาคเรียนหนึ่งครูทำวิจัยปฏิบัติการ 2 เรื่อง ในเวลา 1 ปี ครูจะมีผลงานวิจัย 4 เรื่อง หากทำอย่างสม่ำเสมอจะเกิดองค์ความรู้ขึ้นมากมาย สามารถสร้างเป็นข้อความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ โดยให้นำมาสังเคราะห์

สุวิมล ว่องวาณิช (2545 : 57) ให้ความหมายของการสังเคราะห์การวิจัยว่า หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เราสามารถสรุปข้อความรู้รวมที่ได้จากผลการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องในประเด็นวิจัยเดียวกัน ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับ ลักษณะของปัญหา หรือลักษณะของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2546 : 23) กล่าวว่า กระบวนการสังเคราะห์งานวิจัย มี 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือปัญหาวิจัย
2. การกำหนดงานวิจัยที่จะสังเคราะห์
3. การศึกษางานวิจัยและบันทึกข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสังเคราะห์
5. การเสนอรายงานและนำผลไปใช้หรือเผยแพร่

เทคนิคการสังเคราะห์งานวิจัยมีหลายแบบ ที่นิยมใช้ในปัจจุบันเรียกว่า เทคนิคการวิเคราะห์ อภิमान (Meta Analysis) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยหลายๆ เรื่องที่ศึกษาปัญหา วิจัยเดียวกัน โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ ทำให้ได้ข้อสรุปที่มีความกว้างขวาง ลุ่มลึก มากขึ้น (นางลักษณ์ วิรัชชัย. 2546 : 23-24)

การวิเคราะห์อภิमानเป็นการวิจัยเชิงปริมาณชนิดหนึ่ง ที่ต้องอาศัยความรู้ด้านสถิติในการ สร้างข้อสรุปเกี่ยวกับผลการวิจัย มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ขั้นตอนการกำหนดปัญหาวิจัยและ วัตถุประสงค์วิจัย 2. ขั้นตอนศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง 3. ขั้นรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัย 4. ขั้น วิเคราะห์ข้อมูล 5. ขั้นสรุปและอภิปรายผล (นางลักษณ์ วิรัชชัย. 2546 : 33)

สุวิมล ว่องวาณิช (2545 : 58-59) เสนอวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงบรรยาย หรือเชิง ปริมาณโดยใช้วิธีการนับความถี่ของประเด็นหรือข้อค้นพบที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นวิธีที่เข้าใจง่ายและไม่ ยุ่งยากดังนี้

ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณ

การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีเชิงปริมาณควรมีรายงานผลการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ อย่าง น้อย 2-3 เล่ม ถ้ามีรายงานการวิจัยมากยิ่งขึ้นทำให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและนำไปใช้ได้กว้างขวาง ขึ้น ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย มีดังนี้

1. ตรวจสอบคุณภาพของรายงานการวิจัย ในส่วนของวิธีดำเนินการวิจัยคุณภาพของ ข้อมูล และความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย เพื่อให้มั่นใจว่าผลการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์เป็น งานวิจัยที่มีคุณภาพ หากเป็นรายงานวิจัยที่ไม่มีคุณภาพ เมื่อนำมาสังเคราะห์ก็จะได้ข้อสรุปที่ ไม่มีคุณภาพด้วย

2. กำหนดประเด็น / ตัวแปรที่แสดงลักษณะของงานวิจัย เช่น ระดับชั้นของนักเรียน วิชา ระยะเวลา และจำนวนของนักเรียนที่ทำการวิจัยเป็นรายกรณี หรือเป็นกลุ่มๆ หรือทั้งชั้นเรียน

3. การจำแนกงานวิจัยออกตามประเด็นหลักสำคัญที่สนใจ เช่น ลักษณะของผู้เรียนที่สนใจศึกษา (ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความชอบในวิชา) วิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ลักษณะงานวิจัย จัดหมวดหมู่และทำการสังเคราะห์โดยการเจแนบตัวแปรที่สนใจ

5. การสังเคราะห์ผลการวิจัย โดยการวิเคราะห์ผลของวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา กับระดับความสำเร็จของวิธีการเหล่านั้น ผู้วิจัยอาจกำหนดเกณฑ์การตัดสินความสำเร็จของวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา โดยคิดจากปริมาณของนักเรียนที่ได้รับการแก้ไขปัญหานั้นเป็นพอใจ

ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีบรรยาย

เป็นวิธีการที่ควรทำความเข้าใจกับการสังเคราะห์การวิจัยเชิงปริมาณ เพราะจะได้รายละเอียดเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกับการสังเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งยึดผลที่เกิดขึ้นเป็นหลัก

ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีบรรยาย มีดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์งานวิจัย
2. จัดหมวดหมู่ของงานวิจัยที่มีเป้าหมายแบบเดียวกัน เช่น งานวิจัยที่เน้นการพัฒนาความสามารถทางคณิตศาสตร์ หรืองานวิจัยที่เน้นการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน
3. วิเคราะห์เนื้อหาในรายงานวิจัยแต่ละเรื่อง ดังนี้
 - 3.1 สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น
 - 3.2 วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำไปสู่การคิดวิธีแก้ไข
 - 3.3 แนวคิดหลักการหรือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
 - 3.4 ขั้นตอนการวางแผนและทดลองแก้ปัญหา
 - 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินผล
 - 3.6 ผลการวิจัย
 - 3.7 บทเรียนที่ได้เรียนรู้
4. วิเคราะห์ความเหมือนหรือต่างของสาระในงานวิจัยตามประเด็นในข้อ 3
5. สังเคราะห์ผลการวิจัย เน้นวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน และเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้น

จากคำจำกัดความของการสังเคราะห์งานวิจัย จะเห็นได้ว่า ถ้าครูสามารถนำผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่เป็นการทำวิจัยในประเด็นปัญหาเล็กๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนหลายๆ เรื่อง มาสังเคราะห์เข้าด้วยกัน จะเกิดข้อค้นพบที่ทำให้ได้องค์ความรู้และมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน หรือพัฒนาผู้เรียนได้อีกมากมาย ผู้ที่ต้องการศึกษาค้นคว้าในประเด็นปัญหาวิจัยเดียวกันไม่จำเป็นต้องอ่านงานวิจัยหลายเล่ม แต่จะได้ข้อค้นพบที่กว้างขวาง ลุ่มลึกมากกว่า ด้วยเหตุนี้นักวิชาการด้านการวิจัยหลายท่านจึงเริ่มให้ความสนใจกับการนำผลการวิจัย

มาใช้ประโยชน์โดยการสังเคราะห์งานวิจัย และเสนอแนะให้เป็นข้อบ่งชี้ที่แสดงถึงศักยภาพการเป็นนักวิจัยที่ควรส่งเสริมให้กับครู เพื่อให้เกิดเป็นชุมชนทรัพยากรทางปัญญาอันมีค่า ประหยัดเวลาการทำงานวิจัยซ้ำๆ ในปัญหาเดิมๆ ที่มีเงื่อนไข ปัจจัยหรือบริบทของปัญหาแบบเดียวกัน

สรุปได้ว่า การที่ครูจะมีศักยภาพนักวิจัยนั้น นอกจากจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และสามารถดำเนินการวิจัยปฏิบัติการได้ด้วยตนเองแล้วยังควรมีความสามารถในการนำผลการปฏิบัติการที่ตนเองทำไว้ หรือจากผลการวิจัยปฏิบัติการของผู้อื่นที่มีปัญหาวิจัยเดียวกันมาสังเคราะห์ เพื่อสามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วและคุ้มค่าอีกด้วย

2.3.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประภารัต มีเหลือ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถภาพที่จำเป็นของครูนักวิจัย และองค์ประกอบทางสมรรถภาพของครูนักวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่มีตำแหน่งอาจารย์ 3 สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 348 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพครูนักวิจัยที่สำคัญ และจำเป็นมากที่สุดในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ประสบความสำเร็จ 10 รายการ คือ มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างกว้างขวางลึกซึ้ง มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตร สามารถวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของนักเรียน ได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง มีความซื่อสัตย์ และซื่อตรงทางวิชาการ เป็นนักอ่าน มีความละเอียดรอบคอบ ทำงานเป็นระบบ มีใจกว้าง รับฟังและเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น ศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีความคิดอิสระริเริ่มสร้างสรรค์ มีศรัทธาต่อการวิจัย สมรรถภาพที่สำคัญมี 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับ คือ ด้านความสามารถในระเบียบวิธีวิจัยด้านบุคลิกภาพและคุณธรรมของครู ด้านทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านความสามารถในการประเมินผลการเรียนรู้ และการใช้ข้อมูลข่าวสารและความสามารถในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อความรู้

นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเส้นทางการพัฒนาครูนักวิจัย : การวิจัยรายการณี ผลการวิจัยพบว่าเส้นทางการพัฒนาสู่การเป็นครูนักวิจัยของกรณีศึกษา เริ่มจากคุณลักษณะส่วนตัวที่เป็นคนชอบใฝ่รู้ใฝ่เรียน ช่างคิด ช่างอ่าน ชอบเขียน และรักธรรมชาติ ลักษณะดังกล่าวพัฒนามาด้วยการเรียนรู้ การปฏิบัติงานในลักษณะของการสังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสั่งสมประสบการณ์ชีวิตและการทำงานอย่างบูรณาการในหน้าที่ ครูที่รักเด็กและปรารถนาจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก ส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนามาสู่การเป็นครูนักวิจัย ปัญหาของการวิจัยมาจากปัญหาของนักเรียน โดยครูมองเห็นโอกาสของการเรียนรู้คือ มโนทัศน์เริ่มต้นที่สำคัญ การวิเคราะห์ปัญหา ซึ่งมีขอบข่ายจากการสังเกตนักเรียนแต่ละคนในวงกว้างไปสู่แนวคิดของการช่วยเหลือเด็กเป็นรายบุคคล วัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อใช้ในชีวิตประจำวันและอนาคต ด้วยวิธีสอนอย่างหลากหลายและลักษณะบูรณาการ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพและธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็ก ประโยชน์จากการวิจัยคือ

การพัฒนานักเรียน พัฒนาตนเอง ให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนให้ถูกต้องและสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น และผลกระทบสู่การพัฒนาเพื่อครู

ลัดดา คำพลงาม (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษากระบวนการและผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอน : พหุกรณีศึกษาของครูนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบพหุกรณีศึกษา กรณีศึกษาทั้ง 3 กรณี เป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถม ศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรณีที่ 1 เป็นครูที่สนใจวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนแต่ยังไม่ได้ลงมือทำ กรณีที่ 2 เป็นครูที่ริเริ่มทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน กรณีที่ 3 เป็นครูนักวิจัย ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการและผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน สนับสนุนให้ครูนักวิจัยเกิดความคิดความมั่นใจ ในผลการทำงานและเป็นแรงจูงใจให้ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อันสืบเนื่องไปยังลักษณะและพฤติกรรมของครู คือ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความสนใจในการค้นคว้า การเห็นโอกาสของการเรียนรู้ ความสนใจในการสังเกตและการบันทึก ความเอาใจใส่กับนักเรียนและความรับผิดชอบในงานครู กระบวนการและผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนทำให้ครูนักวิจัยมีพฤติกรรม (1) เป็นผู้ร่วมเรียนรู้กับศิษย์และเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ (2) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ (3) มีความยืดหยุ่นทั้งเนื้อหา กิจกรรมสื่อการเรียน (4) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน (5) มีความเข้าใจนักเรียนมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านปัญหาและพฤติกรรมของนักเรียนอันนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน (6) การให้คำแนะนำและส่งเสริมนักเรียนได้ตรงตามความต้องการและความ สามารถ

สุทธาสินี บุญญาพิทักษ์ (2545. บทคัดย่อ) วิจัยและพัฒนาหลักสูตรครูนักวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู เน้นการสร้างสมรรถภาพครูนักวิจัย ให้กับกลุ่มตัวอย่างนิสิตชั้นปีที่ 4 วิชาเอกการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีการศึกษา 2544 จำนวน 27 คน จากการเรียนรู้และปฏิบัติในสภาพการณ์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่าผลการ พัฒนาระบบร่างหลักสูตรจากการวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการและกำหนดสาระสำคัญเบื้องต้นในการพัฒนาหลักสูตร พบว่าสถานการณ์วิชาชีพครูปัจจุบันปรากฏความต้องการจำเป็นครูนักวิจัย สภาพการณ์หลักสูตรผลิตครู และฝึกอบรมครูประจำการ ไม่เอื้อต่อการพัฒนาครูนักวิจัย ครูประจำการมักประสบปัญหาการเริ่มต้นงานวิจัยในชั้นเรียนทั้งด้านความรู้ เจตคติ ทักษะและแหล่งสนับสนุนการเรียนรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนของผู้เริ่มต้นประกอบอาชีพครู ไม่ตอบสนองต่อความต้องการในวิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์หลักสูตรผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีการศึกษา 2543 พบว่า ผลผลิตหลักสูตรส่วนใหญ่มีสมรรถภาพพื้นฐานการวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ปรากฏผลที่เกี่ยวเนื่องกับการวิจัยในชั้นเรียนในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ส่วนข้อสรุปสมรรถภาพครูนักวิจัยที่พึงประสงค์มี

5 องค์ประกอบ คือ ด้านจิตวิสัย ด้านการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นผู้เรียนรู้ การสอน ด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนกลับ และด้านคุณลักษณะความเป็นครู

สมบัติ ท้ายเรือคำ (2546) ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูสังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาหลักสูตรการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพในการพัฒนาหลักสูตรทุกขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การศึกษาข้อมูลเบื้องต้น ข้อที่ 2 การออกแบบหลักสูตร ขั้นที่ 3 การนำหลักสูตรไปทดลองใช้ และขั้นที่ 4 การประเมินผล การใช้หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า งานวิจัยในชั้นเรียนที่ครูทำอยู่มีลักษณะการแก้ปัญหาในชั้นเรียนแต่ไม่เป็นระบบ และส่วนหนึ่งทำงานวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น ส่วนครูที่ไม่ทำวิจัยเพราะไม่มีความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัย ไม่ได้วิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน รวมทั้งขาดแหล่งการเรียนรู้และผู้ให้คำปรึกษาด้านการวิจัย ส่วนองค์ประกอบต่างๆ ของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้างเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียน การสอน และการวัดประเมินผลที่ประเมินโดยครูที่ร่วมพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสมและสอดคล้องซึ่งกันและกันในระดับมาก ครูมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาและ กระบวนการวิจัยเพิ่มขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการวิจัย และเห็นคุณค่าของงานวิจัยที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน ผลการประเมินรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ที่ร่วมพัฒนาหลักสูตร แต่ละคนมีความถูกต้องเหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการของการ ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูนักวิจัยในช่วงก่อนปฏิรูปการศึกษา 2 ปี พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อให้เป็นครูนักวิจัย โดยการศึกษาถึงสมรรถภาพที่จำเป็นของครูนักวิจัยและ เส้นทาง การพัฒนาครูนักวิจัย ลักษณะรวมของสมรรถภาพครูนักวิจัยที่นำมาศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ ว่าประกอบด้วยสมรรถภาพหลักทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านเจตคติ และด้าน การปฏิบัติ นอกจากนี้ในช่วงต่อมา มีการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาครูประจำการ และพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครูซึ่งจะสำเร็จการศึกษาไปเป็นครูในอนาคต แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาครูสู่การเป็นครูนักวิจัยที่มีมาอย่าง ต่อเนื่องตามลำดับ

3. ความสำคัญของครูอนุบาล

3.1 บทบาทหน้าที่ของครูอนุบาล

ความหมาย บทบาทหน้าที่ของครูอนุบาล มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลายซึ่งเป็นการ ให้ความหมายตามคุณลักษณะและลักษณะงานของครูอนุบาลที่มีอยู่หลากหลาย สโตน (Stone.1990) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ครูอนุบาลที่ดี ต้องเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้อยู่เสมอ และต้องมีความช่างสังเกต เอาใจใส่เด็กในทุก ๆ เรื่อง ทั้งสีหน้า น้ำเสียง กิริยาท่าทาง ความประพฤติของ

เด็ก และสามารถตอบสนองเด็กด้วยความยอมรับนับถือ ถูกต้องเหมาะสมตามทฤษฎีหลักการในการให้การอบรมสั่งสอน (Gordon and Browne.1993 : 150; citing Stone. 1990) สไปเด็ค (Spodek. 1985 : 9) กล่าวว่า ครูอนุบาลต้องมีบทบาทเป็นผู้ดูแลเด็ก สร้างให้เด็กเกิดการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีพัฒนาการตามวัย และมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับเด็ก เพื่อให้เด็กมีความมั่นใจในการเรียนรู้ มีลส์ (Miels. 2001: 1-2) ได้กล่าวเพิ่มเติมในเรื่องบทบาทของครูอนุบาลยุคใหม่ว่า ครูอนุบาลจะต้องเป็นนักสื่อสาร (Communicator) ผู้อำนวยการความสะดวก (facilitator) ผู้แนะนำ (Coach) ตัวแบบ (Model) ผู้สังเกตการณ์ (Keeper of the watch) นักเล่านิทาน (story teller) และเป็นที่น่าสังเกตว่า เขาได้กล่าวถึงบทบาทของครูอนุบาลยุคใหม่ที่ขยายขอบเขตขึ้นจากที่เคยกล่าวถึงกันในอดีต คือครูอนุบาลในฐานะนักวิจัย (researcher) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของกุลยา ตันติผลาชีวะ กล่าวไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของครูปฐมวัยไม่เจาะจงแต่เฉพาะการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กเท่านั้น ครูต้องเป็นนักคิด นักวิจัย เพื่อการพัฒนาเด็กไทยให้เต็มศักยภาพกระบวนการวิจัยจะช่วยให้คุณได้แนวทางของการจัดการเรียนการสอนอย่างเข้าถึงหลักการ และทฤษฎีอย่างแท้จริง (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2543 : 36)

กอร์ดอน และบราวน์ (Gordon and Browne. 1993 : 152 - 156) ได้จัดประเภทบทบาทหน้าที่ของครูอนุบาล เป็น บทบาทในห้องเรียน บทบาทนอกห้องเรียน และบทบาทอื่นๆ สรุปได้ดังนี้

1. บทบาทในห้องเรียน

1.1 บทบาทด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับเด็ก (Interacting with children)

ปฏิสัมพันธ์อาจเกิดได้ทั้งที่มีการวางแผนล่วงหน้า และไม่มีมีการวางแผนล่วงหน้า ครูอนุบาลที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการหาวิธีสร้างความสัมพันธ์กับเด็กให้เหมาะสมกับความต้องการของเด็กเป็นรายบุคคล รู้จักวิธีการจูงใจให้เด็กมีความเพียรพยายามในการทำงานให้สำเร็จ จัดโอกาสให้เด็กได้ทดลองใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง

1.2 บทบาทในการบริหารจัดการชั้นเรียน (Managing the classroom)

ครูอนุบาลต้องใช้เวลาอย่างมากในการทำหน้าที่เป็นผู้จัดการในชั้นเรียน เพราะครูต้องทำงานหลายด้านพร้อมๆ กัน และปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ครูอนุบาลจึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ ทั้งในฐานะผู้ประสานงาน และผู้ניתน ได้แก่ การเป็นผู้ดูแลความปลอดภัย ด้วยการวางแผนจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับเด็ก เป็นผู้สังเกตเด็ก และเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้นิเทศนักศึกษาฝึกงาน เป็นผู้ฝึกอาสาสมัครที่มาช่วยงานรวมถึงการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง

1.3 บทบาทในการจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ (Setting the tone)

ครูอนุบาลเป็นบุคคลสำคัญ ซึ่งมีบทบาททั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อบรรยากาศในการเรียนรู้ของเด็ก ไม่เพียงแต่การจัดบรรยากาศให้เด็กเล่นและทำกิจกรรมต่างๆ เท่านั้น แต่ครูยังต้องคำนึงถึงบรรยากาศด้านอารมณ์ จิตใจ (emotional framework) ของเด็ก ซึ่งประกอบด้วย การเคลื่อนไหวร่างกายของครู ระดับเสียง การแสดงสีหน้า แววตา กิริยาท่าทางของครูซึ่ง

สามารถ สื่อความหมายได้โดยไม่ต้องใช้คำพูด เนื่องจากเด็กวัยอนุบาลเป็นวัยที่รับรู้ความรู้สึกได้เร็วต่ออารมณ์และทัศนคติของผู้ใหญ่ บุคลิกภาพ กิริยาท่าทาง และการแสดงออกของครู จึงมีผลอย่างยิ่งต่อสภาพ บรรยากาศภายในห้องเรียนซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมและการเรียนรู้ของเด็กด้วย

1.4 บทบาทในการวางแผนและประเมินผลหลักสูตร (Planning and Evaluating Curriculum)

กระบวนการที่ครูใช้ในการสังเกตเด็กอย่างเป็นระบบ เช่น การจดบันทึก สถานที่และวิธีการที่เด็กเล่น ปฏิสัมพันธ์ของเด็กกับบุคคลและสิ่งของต่างๆ แล้วนำสิ่งที่บันทึกการสังเกตไว้ไปอภิปรายร่วมกันกับเพื่อนครู หลังเลิกเรียน หรือในช่วงของการวางแผนประจำสัปดาห์ เพื่อหาวิธีการพัฒนาเด็ก ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของกระบวนการวางแผนและประเมินผลหลักสูตร ซึ่งเกิดจากการนำสิ่งที่ครูสังเกตพบในห้องเรียน ขณะที่เด็กแสดงพฤติกรรมต่างๆ ทั้งในเวลาเรียน เวลาเล่น และทำกิจกรรม ไปเป็นข้อมูลในการวางแผน การจัดประสบการณ์และการประเมินผลหลักสูตร

2. บทบาทนอกห้องเรียน

2.1 การเก็บรายงานผลพัฒนาการเด็ก (Record keeping)

ครูอนุบาลมักจะเก็บรายงานผลพัฒนาการของเด็กในหลายๆ เรื่อง ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปรัชญาความเชื่อของโรงเรียน จำนวนเด็ก ภูมิหลังของครู และจุดมุ่งหมายที่ครูต้องการบันทึกรายงานผลพัฒนาการเด็กนี้มีประโยชน์อย่างยิ่ง ในการประเมินความก้าวหน้าของเด็ก ผลงานของครู และการประเมินโปรแกรม โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการสอน เหตุผลสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก คือ ทำให้ครูทราบข้อมูลของเด็กที่เป็นปัจจุบันอย่างสมบูรณ์ ช่วยให้ครูสามารถคิดวางแผนและจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้แก่เด็กได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

2.2 การประชุม (Meetings)

ครูอนุบาลมีบทบาทในการติดต่อสื่อสารและพบปะกับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเด็ก ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูอื่น ๆ พี่เลี้ยงเด็ก แพทย์และนักสังคมสงเคราะห์ จึงต้องจัดเวลาในการพบปะในรูปการประชุมปรึกษาหารือ ซึ่งอาจเป็นในลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ก็ได้

3. บทบาทอื่น ๆ

3.1 การจัดหา หรือ จัดทำสื่ออุปกรณ์เพื่อใช้ในห้องเรียน

3.2 การติดต่อโทรศัพท์กับผู้ปกครองในกรณีที่เด็กป่วยหรือขาดเรียน สำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ครูอนุบาล มีหน้าที่ในการติดต่อพูดคุยกับแพทย์ นักบำบัด หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อร่วมมือกันในการช่วยเหลือเด็ก

3.3 เข้าร่วมการประชุมสัมมนาหรือการประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนไปเยี่ยมชมโรงเรียนอื่นๆ เพื่อนำมาพัฒนาการสอน

3.4 เข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิด้านการศึกษาปฐมวัย

วาโร เฟ็งสวัสดี (2542: 187 - 189) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูอนุบาลว่า เป็นบทบาทที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเด็ก เพราะครูอนุบาลเป็นผู้มีบทบาทในการจัดประสบการณ์ การอบรมเลี้ยงดูเด็ก และอยู่ใกล้ชิดกับเด็กมาก ครูอนุบาลจึงควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. บทบาทและหน้าที่ในการสอน การสอนหรือการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กถือเป็นหน้าที่หลักของครู ก่อนที่จะจัดประสบการณ์ครูจะต้องมีการเตรียมการด้านต่างๆ ให้พร้อม ทั้งด้านเนื้อหาหรือมวลประสบการณ์ที่จะสอน และการเตรียมสภาพบรรยากาศของห้องเรียนในระหว่างดำเนินการสอน ครูจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้เด็กได้แสดงออกได้ใช้ความคิด ตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้เด็กเกิดความพึงพอใจในบทเรียนเรียนอย่างสนุกสนาน และสามารถเอามาใช้ในชีวิตประจำวันได้ ความคิดเห็นนี้ สอดคล้องกับกุลยา ตันติผลาชีวะ ที่กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูในการสอนว่า ครูมีบทบาทในการวางแผนการสอน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ตามจุดประสงค์การสอนที่ครูวางแผนไว้ เป็นผู้นำแผนการสอนสู่การปฏิบัติ และประเมินผลการสอน (กุลยา ตันติผลาชีวะ: 2545 :42-45)

2. บทบาทและหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดู เด็กอนุบาลยังเป็นเด็กเล็ก จำเป็นที่ครูต้องอบรมเลี้ยงดู ปลูกฝังจริยธรรมและระเบียบวินัยต่างๆ เพื่อให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพต่อไป

3. บทบาทและหน้าที่ในการควบคุมดูแลเด็กเล่น การเล่นถือเป็นการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย การให้เด็กเล่นถือเป็นการเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง เด็กเล่นกิจกรรมต่างๆ ได้ตามความพอใจ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมพัฒนาการให้แก่เด็กครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์-จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

4. บทบาทและหน้าที่ในงานธุรการประจำวัน งานธุรการในชั้นเรียนอนุบาล ได้แก่ การเขียนแผนการจัดประสบการณ์ หลักฐานการวัดและประเมินพัฒนาการ สมุดรายงานประจำตัวนักเรียน แบบบันทึกพฤติกรรมเด็ก หลักฐานเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย เป็นต้น ซึ่งเป็นงานที่ครูอนุบาลต้องทำเพราะจะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็ก ทำให้ทราบพัฒนาการในด้านต่างๆ ตลอดจนพฤติกรรมของเด็ก โดยครูจะต้องนำข้อมูลที่ได้นำไปใช้ในการแก้ไขและพัฒนาเด็กต่อไป

จากการศึกษาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 พบว่า หลักสูตรได้กำหนดองค์ประกอบด้าน ปรัชญา หลักการ จุดหมาย สารการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ และการประเมินพัฒนาการ สำหรับครูนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา สำหรับเด็ก อายุ 3-5 ปี ซึ่งเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งหวังของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งให้ครูอนุบาลได้มีบทบาทในการดำเนินงานตามหลักสูตร โดยได้กำหนดหลักการของหลักสูตร ซึ่งครูต้องมีบทบาทในการดำเนินการดังนี้

1. ส่งเสริมกระบวนการอบรมเลี้ยงดู และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัยทุกประเภท

2. ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย

3. พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่น และกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย

4. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ และมีความสุข

5. ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก
(กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 4)

3.2 คุณลักษณะของครูอนุบาล

คุณลักษณะของครูอนุบาล หมายถึง ลักษณะประจำพร้อมทั้งการกระทำที่ชี้ให้เห็นถึงความคิดของครูผู้ทำหน้าที่สอนและอบรมเลี้ยงดูเด็ก ครูอนุบาลนอกจากจะทำหน้าที่ในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูเด็กด้วย ซึ่งแตกต่างไปจากครูผู้สอนในระดับอื่นๆ ดังนั้นครูอนุบาลจึงควรมีคุณลักษณะดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2538 : 387-390, 399-400)

1. รักเด็ก ถ้าครูอนุบาลมีนิสัยรักเด็กอย่างแท้จริงแล้ว จะทำให้อยู่กับเด็กได้อย่างมีความสุขและเต็มใจที่จะทำงานต่างๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

2. ให้ความอบอุ่นแก่เด็ก เนื่องจากเด็กวัยนี้ต้องการความอบอุ่นซึ่งถ้าหากเด็กได้รับความอบอุ่นเหมือนอยู่ที่บ้านแล้ว จะทำให้เด็กเกิดความไว้วางใจและอยากมาโรงเรียน

3. เมตตากรุณา บุคคลที่จะอยู่กับเด็กควรเป็นผู้ที่มีจิตใจรักและเอ็นดูเด็ก ปราศจากโทษให้เด็กมีความสุข และถ้าหากครูอนุบาลได้อบรมเด็กในสิ่งเหล่านี้แล้ว ก็จะทำให้เด็กมีจิตใจที่อ่อนโยน มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่นเช่นเดียวกัน

4. อารมณ์ดี ครูอนุบาลควรมีอารมณ์ดี และควบคุมอารมณ์ตนเองได้

5. ใจเย็น ครูอนุบาลต้องเป็นคนใจเย็น เนื่องจากเด็กๆ มักจะมีปัญหาให้ช่วยอยู่เสมอๆ บางครั้งอาจเกี่ยวโยงถึงผู้ใหญ่ด้วย อาจได้รับการต่อว่า หรือกล่าวร้ายต่างๆ ดังนั้นจึงต้องเป็นผู้มีความใจเย็น

6. ออดทน ครูอนุบาลต้องมีความอดทน เนื่องจากต้องทำหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ซึ่งเด็กในวัยนี้ยังเป็นเด็กเล็ก ไม่สามารถเข้าใจหรือทำอะไรได้เหมือนผู้ใหญ่ จึงต้องใช้เวลาและความอดทน

7. ขยัน เป็นผู้ที่เอาใจใส่ต่อหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและรับผิดชอบงานในหน้าที่

8. ยุติธรรม ครูอนุบาลต้องมีความยุติธรรมและวางตัวเป็นกลาง

9. ซื่อสัตย์ เนื่องจากครูอนุบาลต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็ก ๆ ด้วย

10. ยิ้มแย้มแจ่มใส ครูอนุบาลต้องเป็นผู้ยิ้มแย้มแจ่มใส ดูแล้วน่าคบหาสมาคมด้วย ทำให้ผู้ใกล้ชิดรู้สึกอบอุ่น

11. แคล่วคล่องว่องไว ครูอนุบาลต้องเป็นผู้ที่แคล่วคล่องว่องไว กระฉับกระเฉง เนื่องจากต้องดูแลเด็กที่อยู่ในวัยไม่อยู่นิ่ง ซุกซน

12. หน้าตา ทรวดทรงและท่าทางดี ครูอนุบาลควรฝึกการนั่ง การเดิน การยืน ให้ถูกต้องน่าดู เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็ก หน้าตาควรแต่งพองาม ทรงผมเหมาะสมกับวัย
13. สุขภาพดี ครูอนุบาลต้องรักษาสุขภาพให้แข็งแรง เนื่องจากต้องทำกิจกรรมร่วมกับเด็กด้วย
14. การแต่งกายดี ครูอนุบาลควรแต่งกายให้น่าดู สะอาดเรียบร้อยเหมาะสมกับวัย
15. วาจาสุภาพไพเราะ ครูอนุบาลจะต้องรู้จักใช้คำพูด ควรใช้คำพูดที่เด็กสามารถเข้าใจความหมายได้ พูดจาสุภาพ อ่อนหวานและไพเราะ เนื่องจากเด็กอนุบาลเป็นวัยที่อยู่ในระหว่างการเรียนรู้ภาษาจะจดจำสิ่งที่ได้ยินและจะพูดตาม
16. กิริยามารยาทดี ครูอนุบาลควรมีกิริยามารยาทงามรู้จักกาลเทศะ รู้จักมารยาทต่าง ๆ ในสังคม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็ก
17. ตรงต่อเวลาและหน้าที่ ครูอนุบาลต้องตรงต่อเวลาและหน้าที่เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน อีกทั้งควบคุมดูแลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
18. มีมนุษยสัมพันธ์ดี เนื่องจากครูอนุบาลต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรหลายฝ่าย จึงต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
19. เข้าใจธรรมชาติและความต้องการของเด็ก ครูอนุบาลต้องมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการ ของเด็ก และสามารถส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ให้กับเด็กได้
20. ชอบศิลปะ ครูอนุบาลควรจะวาดภาพระบายสีได้ อย่างน้อยวาดภาพลายเส้นบนกระดานดำได้ ร้องเพลงได้ ทำท่าทางประกอบเพลงได้ สามารถเล่นดนตรีได้ สิ่งเหล่านี้จะทำให้การสอนน่าสนใจสำหรับเด็กยิ่งขึ้น
21. รับฟังคำพูดและตอบคำถามเด็ก เนื่องจากเด็กวัยนี้มีความอยากรู้ อยากเห็น ชอบถามถึงสิ่งต่างๆ ที่อยากรู้และมีความสงสัยอยู่เสมอ ดังนั้นครูอนุบาลจะต้องเป็นผู้ที่สามารถตอบคำถามเด็กได้ตรงกับความจริงเท่าที่เด็กจะเข้าใจความหมายได้
22. ให้ความร่วมมือกับพ่อแม่ผู้ปกครองเด็ก ครูอนุบาลควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน ควรปฏิบัติตนเป็นมิตรที่ดีต่อพ่อแม่และผู้ปกครองเด็ก ยินดีให้ความร่วมมือและช่วยเหลือแนะนำ เพื่อแก้ปัญหาเด็ก
23. ประเมินผลการปฏิบัติงานตนเอง ครูอนุบาลควรประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองในทุกๆ ด้าน ด้วยความเที่ยงตรง ได้แก่ ด้านการสอน การเรียนของเด็ก การผลิตและใช้สื่อการสอน การปรับตัวของเด็ก การส่งเสริมพัฒนาการ การอบรมเลี้ยงดูเด็ก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พ่อแม่ผู้ปกครอง และงานธุรการประจำชั้น

3.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของครูอนุบาล

วาโร เฟิงส์วัสดี ทำการวิจัย เรื่อง “การวิเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย ” โดยรวบรวมงานวิจัยของหน่วยงานต่างๆ และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัยทั่วประเทศ จำนวน 254 เรื่อง มีจุดมุ่งหมายเพื่อจัดประเภทของงานวิจัยทางการศึกษาปฐมวัย ได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า การวิจัยเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของครูปฐมวัย มีผู้ทำวิจัยกันน้อยมาก (วาโร เฟิงส์วัสดี.

2542:190) ที่มีรายงานผลการศึกษาไว้ ได้แก่ 1. งานวิจัยของพวงรัตน์ รอดมณี (2533) เรื่อง การปฏิบัติการของผู้ดูแลเด็กในการส่งเสริมสุขนิสัยให้แก่เด็กปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็ก กรมการพัฒนาชุมชน 2. งานวิจัยของวิชุดา เสือดี เรื่อง บทบาทของครูในการส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมแก่นักเรียนอนุบาลในโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และงานวิจัยของกุลยา ตันติผลาชีวะ (2540) เรื่องบทบาทของครูปฐมวัยในทศวรรษหน้า (2541-2550)

วิชุดา เสือดี (2535) ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของครูในการส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมแก่นักเรียนอนุบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของครูในการส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ในด้านเป็นผู้สร้างความรู้ความเข้าใจ การป้องกันรักษา การปรับปรุง พื้นฟู และการนำกลับมาใช้ประโยชน์แก่นักเรียนอนุบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตัวอย่างประชากรประกอบด้วย ผู้บริหารและครูอนุบาลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่ายได้ตัวอย่างประชากรรวมทั้งสิ้น 594 คน เป็นครูอนุบาล 365 คน และผู้บริหารโรงเรียน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูอนุบาล และแบบสังเกตโรงเรียน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูอนุบาลส่วนมากเป็นผู้หญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ครูอนุบาลมีบทบาทในการส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทั้ง 4 ด้าน คือ บทบาทในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การป้องกันรักษา การปรับปรุงพื้นฟู และการนำกลับมาใช้ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีบทบาทในการสร้างความรู้ ความเข้าใจมากที่สุด

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2540) ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของครูปฐมวัยในทศวรรษหน้า (2541-2550) ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและผู้บริหารด้านการศึกษาปฐมวัยที่เข้าร่วมประชุมวิชาการการศึกษาปฐมวัย โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 120 ฉบับที่ผู้ตอบตอบได้อย่างอิสระเกี่ยวกับบทบาทของครูปฐมวัยในทศวรรษหน้า ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ร้อยละ 80 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาท และกิจกรรมตามบทบาทของครูปฐมวัยในทศวรรษ หน้าตามทัศนะของครูปฐมวัย และศึกษาคุณสมบัติของครูปฐมวัยที่สนองตอบบทบาทของครูในทศวรรษ หน้าตามทัศนะของครูปฐมวัย ผลการวิจัยสรุปได้ว่าบทบาทของครูปฐมวัยที่สำคัญ 3 อันดับแรก คือ บทบาทในฐานะผู้สร้างเสริมการเรียนรู้ ผู้ดูแลเด็ก และนักพัฒนาเทคโนโลยีการสอน ส่วนกิจกรรมตามบทบาทของครูปฐมวัยในฐานะผู้เสริมสร้างการเรียนรู้ที่สำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กที่กำหนดขึ้นด้วยตัวเด็กเอง และสามารถสร้างเสริมพัฒนาการเด็กได้ครอบคลุมทุกด้าน กิจกรรมตามบทบาทของครูปฐมวัยในฐานะผู้ดูแลที่สำคัญเป็นอันดับแรก ได้แก่ การสังเกตและส่งเสริมพัฒนาการเด็กทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม กิจกรรมตามบทบาทของครูปฐมวัยใน

ฐานะนักพัฒนาเทคโนโลยีการสอนที่สำคัญอันดับแรกได้แก่ การผลิตนวัตกรรมการสอนปฐมวัย
ได้แก่ กิจกรรมสื่อการเรียนและคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

นัยนา ขนนเวช (2540:92-96) ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอนุบาล
ในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ครูอนุบาลและผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 พบว่า คุณลักษณะของครูปฐมวัยที่พึงประสงค์
มีดังนี้

1. ด้านการสอนกระตุ้นให้เด็กอยากรู้อยากเห็นและหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่เหมาะสม ให้
เด็กสามารถใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลความก้าวหน้าต่างๆ ของเด็กแต่ละคนได้อย่าง
เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด จัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
สามารถเล่าเรื่องราวและนิทานประกอบการสอนได้ สามารถแสดงบทบาทสมมติได้ รู้จักนำวัสดุ
เหลือใช้มาจัดทำสื่อการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผลรายงานความก้าวหน้าของเด็ก
อยู่เสมอ สามารถวาดภาพสื่อให้เด็กเข้าใจได้ ส่งเสริมให้เด็กเสนอความคิดเห็นทั้งเป็นรายบุคคลและ
เป็นกลุ่ม จัดทำโครงการสอน เตรียมการสอนและบันทึกการสอนทุกครั้ง

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ประสานงานกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานได้ รับฟังความคิดเห็น
ของผู้อื่น ช่วยเหลือให้เด็กแก้ปัญหาของตัวเอง และทำความเข้าใจกับผู้ปกครองให้ยอมรับความ
สามารถและเข้าใจพัฒนาการของเด็ก มีความเต็มใจช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ปรับตัวเองให้เข้ากับคน
ทุกชั้นทุกระดับฐานะ เอาใจใส่เด็กและสนใจปัญหาเด็ก

3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม รักและศรัทธาในอาชีพครู ให้เกียรติครูด้วยกัน
มีความเมตตากรุณาและเห็นใจผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ช่วยเหลือตอบแทนผู้มีพระคุณ
รู้จักปฏิบัติตามพิธีการทางศาสนา รักษาความลับของเด็กและเพื่อนร่วมงานได้ดี รู้จักเสียสละ
และอดทนมีความประพฤติเรียบร้อย

4. ด้านการพัฒนาตนเอง มีการปฏิบัติงานที่มีแบบแผนชัดเจน มีความต้องการศึกษาหา
ความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ติดตามข่าวสารทางการเรียนการศึกษายุ่งเสมอ มีการประเมินตนเอง
ตลอดเวลา นำผลงานวิจัยใหม่ๆ มาปรับใช้ ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยได้
มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอ เช่น การแต่งกาย ระมัดระวังความ
ประพฤติตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ

จากแนวคิดเรื่องบทบาทหน้าที่ และคุณลักษณะของครูอนุบาลตามทฤษฎี หลักการของ
การศึกษาปฐมวัย และตามความคาดหวังของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 ตลอดจน
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของครูอนุบาลเป็นบทบาทหน้าที่ที่มีความเฉพาะ
เจาะจงแตกต่างจากบทบาทหน้าที่ของครูในระดับอื่นๆ ที่เด่นชัดที่สุดคือ การมีบทบาทที่ต้อง
เกี่ยวข้องโดยตรงกับเด็กในวัย 6 ขวบแรก ซึ่งถือเป็นวิกฤติของชีวิตมนุษย์ ครูอนุบาลจึงต้อง
ปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัย พัฒนาการการรับรู้ และวิธีการเรียนรู้ของเด็ก อย่าง
ระมัดระวังและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็ก ซึ่งหมายถึงว่าครูอนุบาลจะต้องทำ

หน้าที่ทั้งในฐานะครู และพ่อแม่ นอกจากนี้ยังต้องทำงานเกี่ยวข้องกับประสานสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนในบริบทของเด็กอีกด้วย คุณลักษณะของครูนักวิจัยในระดับอนุบาล จึงมีลักษณะที่แตกต่างจากครูในระดับอื่นตามลักษณะของบทบาทหน้าที่ ซึ่งหากครูมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างแจ่มชัด ก็จะช่วยให้อุฒินุบาลสามารถทำหน้าที่ของครูนักวิจัยได้ในแนวทาง ที่เหมาะสม สามารถพัฒนาเด็กได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนให้ถ่องแท้ จึงถือเป็นความจำเป็นประการแรกของการเป็นครูอนุบาลนักวิจัย

แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้พื้นฐาน

แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

โนวเลส (Knowles.1980) อธิบายไว้ในนิยามการศึกษาของผู้ใหญ่ (Andragogy) ว่าธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างจากธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งแต่เดิมจากอดีตที่ผ่านมาทฤษฎีการเรียนรู้มักมีได้แยกให้เห็นอย่างเด่นชัดว่าเด็กกับผู้ใหญ่เรียนรู้แตกต่างกัน ต่อมาเมื่อมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนของผู้ใหญ่กว้างขวางขึ้น ผู้สอนและวิทยากรที่สอนผู้ใหญ่เริ่มตระหนักว่าการนำทฤษฎีการเรียนการสอนเด็ก มาประยุกต์ใช้กับผู้ใหญ่มักจะไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

โนวเลส (Knowles) สรุปลักษณะของผู้ที่มีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่ใน 5 มิติ ดังนี้

1. มโนภาพต่อตนเอง (Self - concept) เมื่อบุคคลมีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่ มโนภาพต่อตนเองจะเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาผู้อื่นเต็มที่เป็นผู้นำตนเอง (Self - directing) กล่าวคือบุคคลที่เป็นผู้ใหญ่ มีความต้องการให้ผู้อื่นมองตนเองว่า ตนเองสามารถควบคุมและนำตนเองได้
2. ประสบการณ์ (Experience) ผู้ใหญ่จะมีการสะสมประสบการณ์อย่างกว้างขวางสามารถทำให้เป็นแหล่งทรัพยากรอันมีคุณค่าของการเรียนรู้ และในขณะเดียวกัน ก็จะเปิดกว้างที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา
3. ความพร้อม (Readiness) ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้เมื่อรู้สึกว่าการเรียนนั้น "จำเป็น" ต่อบทบาทและสถานภาพทางสังคมของตนในฐานะที่ดำรงอยู่ในสังคมนั้น ๆ
4. แนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation learning) ผู้ใหญ่มีแนวโน้มที่จะยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ต่างจากเด็กที่ยึดเนื้อหาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากเวลา กล่าวคือ เด็กจะมองเวลาเป็นเรื่องของอนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้น แต่ผู้ใหญ่มองเวลาเป็นเรื่องของระยะเวลาที่ใกล้ตัว ความรู้นั้นจะต้องนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีในปัจจุบันไม่ใช่รอไปในอนาคต
5. แรงจูงใจที่จะเรียนรู้ (Motivation) ผู้ใหญ่มักใช้แรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจจากภายนอกในการเรียนรู้

ลินดีแมน (Edward Lindeman) ผู้เขียนหนังสือชื่อ The Meaning of Adult Education สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนี้ (บุญเลิศ ไพรินทร์. 2543 : 24 - 25)

ผู้ใหญ่อยากจะเรียนก็ต่อเมื่อมีความต้องการด้วยตนเอง และความสนใจที่จะเรียน และการเรียนรู้นั้นช่วยให้พึงพอใจ ดังนั้นจุดเริ่มต้นที่เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือความต้องการและความสนใจที่จะเรียน

ความสนใจหรือแนวโน้มในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ มุ่งไปที่การถือเอาชีวิตประจำวันเป็นศูนย์กลาง (Life-Centered) ดังนั้นการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงควรเน้นที่สถานการณ์ในชีวิตประจำวันมากกว่าเนื้อหาวิชา

ถือว่าประสบการณ์แห่งชีวิตของผู้ใหญ่ นับเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนั้นวิธีการเรียนรู้ที่จำเป็นเบื้องต้น คือวิธีการวิเคราะห์และค้นหาความจริงจากประสบการณ์

ผู้ใหญ่มีความต้องการอย่างมากที่จะชี้นำตนเอง (Self - directed) มากกว่าที่จะให้ผู้สอนชี้นำหรือควบคุม ดังนั้นบทบาทของผู้สอนก็คือเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในกระบวนการค้นหาความจริงมากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ผู้ใหญ่ยิ่งมีอายุมากขึ้นก็ยิ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย (Individual Difference) ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างกันในรูปแบบของการเรียนการสอนระยะเวลา สถานที่ และอัตราความเร็วหรือช้าในการเรียนรู้

จากแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะ พร้อม และมีการสะสมประสบการณ์อย่างกว้างขวาง การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ จึงควรให้ความสำคัญสูงสุดต่อประสบการณ์ของผู้เรียน โดยให้อิสระผู้เรียนในการสำรวจประสบการณ์การเรียนรู้ และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ที่สามารถนำมาใช้ได้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือ การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (Experiential Learning)

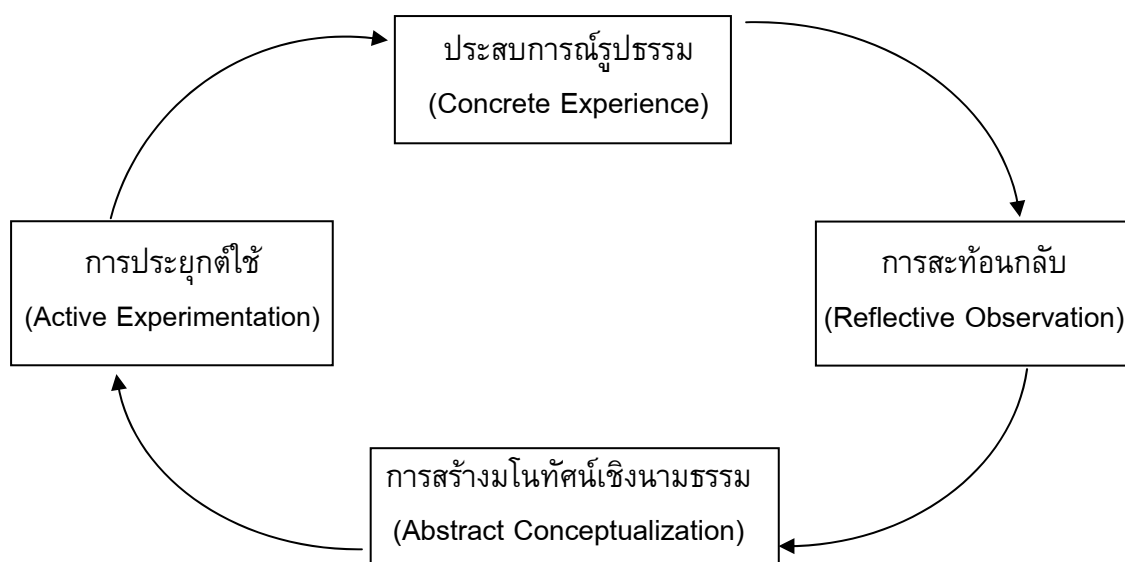
ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)

การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ เป็นการศึกษานี้ของผู้ใหญ่ บางครั้งสองคำนี้ใช้ในความหมายเดียวกัน (Burnard. 1995 :45) มีแนวคิดสำคัญคือ ถือว่าประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นทรัพยากรหลักของการเรียนรู้ จึงเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนประสบการณ์ไปสู่ความรู้ (Kolb. 1994 : 38) ความเชื่อเกี่ยวกับกระบวนการการเรียนรู้ของบุคคลตามทฤษฎีนี้ เกี่ยวข้องกับสติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก คุณค่า และการรับรู้ระหว่างบุคคล ซึ่งต่างจากการศึกษาแบบดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญระหว่างมิติด้านความรู้ และเจตคติ เนื่องจากเห็นว่าทั้งสองสิ่งนี้เป็นสิ่งสำคัญของการเรียนรู้ที่ยากจะแยกออกจากกันได้

คอลบ (Kolb) นักจิตวิทยาการศึกษาชาวอเมริกันเป็นบุคคลหนึ่งที่พัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ และเสนอโมเดลการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดของดิวอี้ (Dewey) เลวิน (Lewin) และเพียเจต์ (Piaget) กล่าวคือ อาศัยพื้นฐานแนวคิดของดิวอี้ในแง่ปรัชญาประสบการณ์นิยม (Pracmatism) ซึ่งอธิบายว่าประสบการณ์หมายถึงทุกอย่างที่มนุษย์ กระทำ คิด และรู้สึก รวมถึงการทบทวน (Reflection) ลงมือกระทำ (Active doing) และ

บังเกิดผลตามมาเป็น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวผู้กระทำ หรือเรียกว่า การเรียนรู้โดยการกระทำ (Learning by doing) คอลบได้นำแนวคิดของดิวยี่มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการอธิบายการเรียนรู้ และนำพื้นฐาน แนวคิดของเลวินมาใช้ในแง่ของปรากฏการณ์นิยม (Phenomenological perspective) ซึ่งมีมุมมองในแง่ของการวิจัยปฏิบัติการที่ให้ความสำคัญต่อการบูรณาการทฤษฎีกับการปฏิบัติ รวมไปถึงการแสวงหาความรู้ เป้าหมายในการค้นคว้าคือ ต้องการหาคำอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์หรือเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ของประสบการณ์ คอลบนำแนวคิดของเลวินมาใช้อธิบายวงจรการเรียนรู้ของบุคคลในโมเดลที่พัฒนาขึ้น ส่วนฐานแนวคิดของเพียเจต์นำมาใช้โดยสนับสนุนทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา (Zuber - Skeritt. 1992 : 89-97; citing kold. 1984) ซึ่งอธิบายว่า ประสบการณ์และมโนทัศน์ของการสะท้อนกลับ และการปฏิบัติจะเป็นพื้นฐานของการพัฒนาความคิดของบุคคล ดังนั้นการเรียนรู้จึงเกิดจากความสมดุลระหว่างกระบวนการดูดซับ (Assimilation) กับกระบวนการปรับความแตกต่าง (Accommodation) โดยกระบวนการพัฒนาทางสติปัญญาจะพัฒนาจากสิ่งที่เป็นรูปธรรมไปสู่สิ่งที่เป็นนามธรรม และจากการปฏิบัติไปสู่การสะท้อนกลับผลการปฏิบัติด้วยตนเอง คอลบได้นำแนวคิดของเพียเจต์ มาใช้กับโมเดลการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือ พัฒนาจากการรับรู้ปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรมไปสู่การสร้างความคิดเชิงนามธรรม พัฒนาจากการปฏิบัติไปสู่การสะท้อนกลับ

โมเดลการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของคอลบ มีลักษณะตามภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 โมเดลการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของคอลบ

(Kolb. 1984 : 42)

จากภาพประกอบโมเดลการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของคอล์บ อธิบายได้ว่า การเรียนรู้เกิดจากความสัมพันธ์ใน 2 มิติ คือ มิติวิธีการเรียนรู้ และกระบวนการจัดการความรู้ของบุคคล โดยอธิบายว่าบุคคลมีวิธีการเรียนรู้ผ่านทางประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience) และผ่านทางมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรม (Abstract Conceptualization) ส่วนกระบวนการจัดการความรู้ของบุคคล อาจเกิดในลักษณะของการคิด สังเกต ไตร่ตรอง สะท้อนกลับ (Reflective Observation) และเกิดจากการลงมือปฏิบัติ (Active Experimentation) (Healey & Jenkins. 2000 : 1-16) ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้าง 2 มิติ เกิดเป็นวงจรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคคล ทั้งนี้จุดเริ่มต้นของการเรียนรู้อาจเกิดขึ้น ณ ขั้นตอนใดของวงจรการเรียนรู้ก็ได้ เพราะการเรียนรู้แบบการเรียนรู้ (Learning Styles) แตกต่างกันไประหว่างบุคคล โดยคอล์บได้ให้ความสำคัญกับความรู้ ทั้งในลักษณะรูปธรรมและนามธรรม ว่ามีคุณค่าเท่าๆ กันต่อกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล

สรุปได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของคอล์บ ถือว่าประสบการณ์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ โดยความรู้เป็นผลจากการรวมกันของประสบการณ์ที่ได้รับและเปลี่ยนผ่านประสบการณ์ไปสู่ความรู้ กระบวนการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ประกอบ ด้วย 4 ระยะคือ ประสบการณ์เชิงรูปธรรม (การได้ลงมือปฏิบัติ) การสังเกต ไตร่ตรอง สะท้อนความคิด การสร้างหลักการแนวคิดเชิงนามธรรม และการทดลองปฏิบัติในสถานการณ์ใหม่ การนำทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีวิธีการและการปฏิบัติได้หลายแนวทาง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ไปประยุกต์ ใช้ในการกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน และใช้ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ให้มีการเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงในห้องเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้ครูอนุบาลได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม

ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม มีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ เป็นอิสระรับผิดชอบต่อสังคม และมีความตั้งใจดีแต่กำเนิด ความสนใจหลักของมนุษยนิยม คือ การมองมนุษย์แบบเป็นองค์รวม (as a whole person) และให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคล

นักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาได้แก่ โรเจอร์ (Rogers) และ มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ สรุปได้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งแตกต่างกันหลายลักษณะ มีการเรียนรู้เกี่ยวกับโลกและประสบการณ์ตามการรับรู้ของตนเองและสนองตอบต่อเหตุการณ์ตามประสบการณ์ และการรับรู้ส่วนตน

2. มนุษย์มีความต้องการภายในที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และสามารถบรรลุศักยภาพแห่งตนหากได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต้นอย่างเพียงพอ

3. ธรรมชาติของมนุษย์ไม่อาจให้คำนิยามที่สมบูรณ์ได้ เพราะหากจะตัดสินโดยดูแต่เพียงสิ่งที่บุคคลกระทำอยู่ และสิ่งที่เขาเป็น แทนที่จะพิจารณาจากคุณค่าและสาระสำคัญของการเป็นมนุษย์ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีทางได้พบกับคุณค่าของบุคคลอย่างสมบูรณ์ (จรรยา สุวรรณทัต. 2545 : 275)

โรเจอร์ส (สจวร์ต โคว์ตระกูล.2541 : 334-335 ; อ้างอิงจาก Rogers.1969) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แนวมนุษยนิยมไว้ในหนังสือชื่อ Freedom To Learn (1969) ดังนี้

1. โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้
2. การเรียนรู้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้เรียนรับรู้ว่ามีสิ่งที่จะเรียนมีความหมาย และมีความสัมพันธ์ต่อจุดมุ่งหมายของชีวิตของผู้เรียน
3. ผู้เรียนจะต่อต้านการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรู้สึกว่าเป็นการกระทบกระเทือน ขู่เข็ญความรู้สึกเกี่ยวกับ “ตน” (Self) ของผู้เรียน
4. ในกรณีที่มีการขู่เข็ญจากสิ่งภายนอกลดลง ผู้เรียนอาจจะค่อยๆยอมรับการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรู้สึกว่าเป็นการกระทบต่อตนได้บ้าง
5. ผู้เรียนอาจจะยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ และเริ่มเรียนรู้ ถ้าหากการขู่เข็ญจากสิ่งภายนอกต่อตนต่ำ
6. การเรียนรู้ที่สำคัญมักจะเกิดจากการลงมือกระทำของผู้เรียนเอง
7. ถ้าผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบในกระบวนการเรียนรู้ จะช่วยในการเรียนรู้มากขึ้น
8. ถ้าผู้เรียนเป็นผู้ริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยทุ่มเททั้งด้านความรู้สึกและสติปัญญา จะเป็นผลให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้มากขึ้นอยู่ตลอดเวลา
9. การส่งเสริมให้ผู้เรียนประเมินผลสิ่งที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จะช่วยให้ผู้เรียนมีความคิดเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความคิดสร้างสรรค์

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2539 : 648-651) เสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักการของทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยมไปใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล มีลักษณะสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ความเชื่อสำคัญประการแรกของมนุษยนิยม คือ ประสบการณ์ของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนจึงต้องมุ่งเน้นที่การจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียน
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกวิธีอย่างสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า เป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาตนและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
3. การเลือกปัญหาเพื่อศึกษาต้องสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้บูรณาการในตนเอง หมายถึงปฏิสัมพันธ์กับความคิด ความรู้สึก การรับรู้ และการกระทำจากกรณีศึกษาหรือกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาให้เกิดคุณลักษณะการยอมรับตนเอง ทำความเข้าใจตนเอง

ยอมรับผู้อื่นและเข้าได้กับทุกคน สามารถพึ่งตนเองได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหา

4. นักมนุษยนิยมให้ความสนใจสูงสุดที่คุณค่าและศักดิ์ศรีของมนุษย์ การจัดการเรียนการสอนจึงต้องเน้น “การเรียนรู้ภายใน” คือไม่เน้นเนื้อหาวิชา แต่กระตุ้นให้ผู้เรียนมองเข้าไปในตน ซึ่งเมื่อผู้เรียนรู้จักตนเองแล้วก็จะมีค่านิยมเกิดขึ้น และจะแสวงหาความเป็นตนตามธรรมชาติ

5. การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ให้บรรลุความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจเอกลักษณ์ของตนเอง และมีความรู้สึกนึกคิดทางบวกเกี่ยวกับตนเอง เปิดกว้างเพื่อรับรู้ประสบการณ์จากบุคคลอื่น และแสดงความรู้สึกกับบุคคลอื่นได้อย่างลึกซึ้ง

6. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องพัฒนาผู้เรียนให้ไวต่อความรู้สึก และเปิดเผยตนเองให้เข้ากับกลุ่ม เน้นการฝึกทักษะการสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทางบวก สารวิชาต้องเน้นกระบวนการและใกล้เคียงกับสภาพจริงของชีวิตหรือการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การมีส่วนร่วมและการค้นพบด้วยตนเอง

7. การประเมินผลต้องเปิดกว้าง ปรับเปลี่ยนได้ และมีความยืดหยุ่นอยู่บนหลักการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล วิธีการประเมินผลเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สังเกต วิเคราะห์ พฤติกรรมของตนเองโดยเปรียบเทียบกับข้อมูล หรือเกณฑ์ภายนอกที่ผู้เรียนพึงประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง เน้นการให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อที่จะได้ทราบถึงความก้าวหน้า และหาแนวทางพัฒนาศักยภาพของตนเองต่อไป

ลักษณะผู้สอนที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้

บทบาทของผู้สอนที่สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนได้อย่างแท้จริง คือเป็นผู้ชี้แนะหรือผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้ ไม่ใช่เป็นผู้ทรงอำนาจหรือผู้บังคับ นอกจากนั้นผู้สอนจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการสอน มีเจตคติทางบวกต่อผู้เรียน ยอมรับสภาพผู้เรียนตามที่เป็นจริง มีความเอาใจใส่เอื้ออาทร รับผิดชอบ ให้เกียรติผู้เรียน และสามารถสื่อสารกับผู้เรียนได้อย่างชัดเจน คุณลักษณะเหล่านี้ของผู้สอนมีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะจะถ่ายทอดไปยังผู้เรียนอย่างมีความหมายและมีคุณค่า

จากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎี การเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม มุ่งที่การพัฒนาความเป็นตนเอง (Self) ของผู้เรียน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ตนเอง เพื่อทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง เป็นการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของปัจเจกบุคคล ความเป็นอิสระ และการเสริมพลังให้ผู้เรียนสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ขึ้นด้วยตนเอง

ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational Learning Theory) ทฤษฎีนี้อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นการให้ความหมายจากประสบการณ์ โดยการคิดทบทวนอย่างพิถีพิถัน ทำให้บุคคลคิดทบทวนกรอบการมองโลกของตน ซึ่งยังอาจบิดเบือนไปสู่การพัฒนา

กรอบการมองโลกใหม่ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงได้รับการสนับสนุนจากนักการศึกษาหัวก้าวหน้า (Progressive educators) หรือนักการศึกษาแนวปฏิรูปหลายกลุ่ม เช่น ผลงานของเปาโล แฟร์ (Paulo Freire) และ เมซิโร (Mezirow) เป็นต้น นักการศึกษาเหล่านี้ปฏิเสธข้อสมมติที่ว่ากระบวนการเรียนรู้มีความเป็นกลาง และมีความเป็นวัตถุวิสัย (objectivity) แต่มองว่า ความรู้ที่แท้จริงนั้นมีความเป็นอัตวิสัย (subjective) เนื่องจากเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นในบริบททางวัฒนธรรม สังคม และประวัติศาสตร์ โดยกระบวนการให้ความหมายของกลุ่มบุคคลที่หลากหลาย ประเด็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือขององค์ความรู้ ตามความเชื่อของนักการศึกษาหัวก้าวหน้า สนับสนุนกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยการสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยน และตีความประสบการณ์ร่วมกันภายในกลุ่ม

เมซิโร (Mezirow) เน้นว่า การที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมให้มีความเป็นธรรมต้องเริ่มที่การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลก่อน (อภิภา ปรัชญพฤทธิ. 2547 : 53) จากมุมมองนี้สอดคล้องกับแนวคิดของการเสริมพลังการทำงานที่เชื่อว่าการเสริมพลังการทำงานต้องเริ่มที่ตัวของบุคคลนั่นเอง รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดของนักการศึกษาเหล่านี้ แม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปบ้าง แต่ประเด็นความเห็นร่วมที่พบคือ มีความเชื่อว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการให้ความหมายจากประสบการณ์ตรงของผู้เรียนที่จำเพาะเจาะจงและเป็นรูปธรรม รูปแบบการเรียนการสอนจะมีลักษณะ เน้นที่การเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันภายในกลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์คล้ายกัน แก่นของกระบวนการเรียนรู้ตามทฤษฎีนี้คือ การคิดทบทวนอย่างพินิจพิเคราะห์ (Critical reflection) ซึ่งการคิดดังกล่าวจะช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น และสามารถปรับกรอบการมองโลกใหม่ที่มีความสามารถในการเรียนรู้เป็นผู้กระตุ้น และท้าทายผู้เรียน

แครนตัน, เอมเรียม และ แคลฟฟาเรลลา (Cranton.1996; Merriam & Caffarella.1999) เสนอแนะขั้นตอนการส่งเสริมให้ครูกิจทบทวน เพื่อคิดสะท้อนจากประสบการณ์ของตนเอง สรุปได้ดังนี้

- ขั้นที่ 1 ช่วยให้ผู้ระบุสิ่งที่ปัญหาขัดข้องใจ เพื่อกำหนดจุดพัฒนาตนเอง
- ขั้นที่ 2 ช่วยให้ผู้มองเห็นหรือตระหนักถึงความเชื่อของตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ตนปฏิบัติอยู่
- ขั้นที่ 3 ช่วยให้ผู้ค้นหาเหตุและผลความเชื่อของตน เพื่อนำไปวิเคราะห์ว่าความคิดความเชื่อนั้นๆ มีผลต่อการกระทำของตนเอง
- ขั้นที่ 4 ช่วยให้ผู้คิดใหม่ ทำใหม่ ในการแก้ปัญหา

การคิดทบทวนเพื่อพัฒนางานของตน เปรียบได้กับการส่องกระจกเพื่อค้นหาจุดเด่นจุดด้อย และข้อสมมติเบื้องหลังการตัดสินใจและการกระทำของตน เพื่อค้นหาจุดพัฒนาตนเอง (Brookfield. 1995)วิธีการส่งเสริมให้ครูได้คิดทบทวนอย่างพินิจพิเคราะห์นอกจากขั้นตอนดังกล่าวแล้วอาจใช้วิธีการอื่นๆ ร่วมด้วย เช่น การส่งเสริมให้ครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพราะในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ครูต้องใช้กระบวนการวางแผน ปฏิบัติ สังเกต และคิดทบทวนอย่างเป็น

ระบบหรือการใช้เครื่องมือในการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาจิตบททวน โดยแทรกในกิจกรรม การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการ เช่น การใช้บันทึก (Log/Journal) เป็นเครื่องมือในการย้อนคิดบททวน เหตุการณ์ประจำวัน (Brookfield. 1995) โดยในบันทึกนั้นจะเล่าถึงประสบการณ์ที่มีความหมาย ต่อครูที่คิดบททวนไม่ว่าจะเป็นทางลบหรือทางบวก ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ของตนหรือ บทเรียนที่ได้จากการเรียนรู้ในการเข้าอบรม

จากการศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความเชื่อสำคัญที่การให้ผู้เรียนได้คิดบททวนเกี่ยวกับตนเอง โดยการวิเคราะห์ เกี่ยวกับความเชื่อหรือค่านิยมของตน ซึ่งมีผลการเปลี่ยนแปลงกรอบการมองโลกใหม่อย่าง สร้างสรรค์ และมีอิสระมากขึ้น การจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ จึงส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันอย่างกว้างขวางในกลุ่มที่สมาชิกได้ประสบปัญหานั้นๆ ด้วยตนเองคล้ายๆ กัน บทบาทของผู้สอนไม่ใช่ผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องเป็นอำนวยความสะดวก และผู้กระตุ้น ทำทนายผู้เรียนให้ปรับกระบวนการทัศนในการมองโลกอย่างอิสระ หรือเรียกว่า เป็นผู้ทำหน้าที่ในการเสริมพลังและเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลงทางปัญญา

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning Theory)

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายที่การเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลในด้านจิตสำนึก ทัศนคติ อุดมการณ์ ความตระหนัก ความรู้ และทักษะ ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่การรวมพลังศักยภาพ เป็นกลุ่ม เป็นกระบวนการ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเกิดจากประสบการณ์ของผู้เรียนกับการ เรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นภายใต้หลักการสำคัญคือ การยอมรับซึ่งกันและกันในกลุ่ม การพัฒนาการ ทำงานร่วมกัน ถือว่าทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญเท่าเทียมกัน การกำหนดแผน ปฏิบัติการ ร่วมกัน และถือว่าความรับผิดชอบของสมาชิกทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการเรียนรู้ การ จัดการเรียนรู้ต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการ วัตถุประสงค์ และเนื้อหา โดยคำนึงถึง พื้นฐานและประสบการณ์ของกลุ่มผู้เรียน

วิธีสอนที่สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบ

การสอนเป็นกระบวนการจัดประสบการณ์ ให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายที่ ชัดเจน การสอนถือเป็นตัวเชื่อมโยงทฤษฎีการเรียนรู้กับการเรียนรู้เข้าด้วยกัน ดังนั้น การสอน จึงมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งมีหลากหลายวิธี ในที่นี้จะนำเสนอวิธีสอนที่มีความ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้พื้นฐาน ในการสร้างรูปแบบ 6 วิธี ได้แก่ วิธีสอนแบบ กรณีศึกษา (Case Study) วิธีสอนแบบอุปนัย (Induction) วิธีสอนแบบนิรนัย (Deduction) วิธี สอนแบบสืบสอบ (Inquiry) วิธีสอนแบบอภิปราย (Group Discussion) และวิธีสอนโดยเกม (Game)

1. วิธีสอนแบบกรณีศึกษา (Case Study) วิธีสอนแบบกรณีศึกษา หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยผู้เรียนศึกษาเรื่องที่ สมมติขึ้นหรือจากความจริง และตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับเรื่องนั้น แล้วนำคำตอบและเหตุผล

ที่มาของคำตอบนั้นมาใช้เป็นข้อมูลในการอภิปราย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ (ทิตนา แคมมณี. 2545 : 360)

2. วิธีสอนแบบอุปนัย (Induction) วิธีสอนแบบอุปนัย หมายถึง กระบวนการสอนที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการนำตัวอย่าง ข้อมูล ความคิด เหตุการณ์ สถานการณ์ ปรากฏการณ์ ที่มีหลักการ แนวคิด ที่ต้องการสอนให้แก่ผู้เรียน มาให้ผู้เรียนศึกษาวิเคราะห์จนสามารถดึงหลักการ แนวคิดที่แฝงอยู่ออกมา เพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์อื่นๆ ต่อไป กล่าวอย่างสั้นๆ ได้ว่า เป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนสรุปหลักการจากตัวอย่างต่างๆ ด้วยตนเอง (ทิตนา แคมมณี. 2545 : 338)

วิธีสอนแบบอุปนัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถจับหลักการหรือประเด็นสำคัญได้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียนรู้หลักการ แนวคิด หรือข้อความรู้ต่างๆ ได้เข้าใจเป็นอย่างดี ผู้วิจัยนำวิธีสอนแบบอุปนัยไปใช้ในแผนการสอนเรื่องที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้เกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ในเรื่องต่างๆ มีขั้นตอนสำคัญในการสอนดังนี้

1. ผู้สอน และ/หรือ ผู้เรียน ยกตัวอย่าง ข้อมูล สถานการณ์ เหตุการณ์ ปรากฏการณ์ หรือความคิดที่เป็นลักษณะย่อยของสิ่งที่จะเรียนรู้
2. เรียนศึกษาและวิเคราะห์หาหลักการที่แฝงอยู่ในตัวอย่างนั้น
3. ผู้เรียนสรุปหลักการ แนวคิดที่ได้จากตัวอย่างนั้น
4. ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. วิธีสอนแบบนิรนัย (Deduction) วิธีสอนแบบนิรนัย หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ กฎ หรือข้อสรุปในเรื่องที่เรียน แล้วจึงให้ตัวอย่างการใช้ทฤษฎี หลักการ กฎ หรือข้อสรุปนั้นไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ที่หลากหลาย เพื่อช่วยให้ผู้เรียน มีความเข้าใจในทฤษฎี หลักการ กฎ หรือข้อสรุปนั้นๆ อย่างลึกซึ้งขึ้น หรือกล่าวสั้นๆ ได้ว่าเป็นการสอนจากหลักการไปสู่ตัวอย่างย่อยๆ (ทิตนา แคมมณี. 2545 : 335)

วิธีสอนแบบนิรนัย มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หลักการ และสามารถนำหลักการดังกล่าวไปใช้ได้ ผู้วิจัยนำวิธีสอนแบบนิรนัยไปใช้ในแผนการสอนเรื่องที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจหลักการ ทฤษฎี และได้ฝึกปฏิบัติ โดยการนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ มีขั้นตอนสำคัญในการสอน ดังนี้

1. ผู้สอนถ่ายทอดความรู้ ทฤษฎี หลักการ กฎ หรือ ข้อสรุป ที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม
2. ผู้สอนให้ตัวอย่างสถานการณ์หลากหลาย ที่สามารถนำความรู้ที่ได้เรียนมาไปใช้
3. ผู้สอนให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติ นำความรู้ความเข้าใจที่เกิดขึ้นไปใช้ในสถานการณ์ใหม่
4. ผู้สอนให้ผู้เรียนวิเคราะห์ และอภิปรายการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

5. ผู้สอนวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. วิธีสอนแบบสืบสอบ (Inquiry) วิธีสอนแบบสืบสอบ เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียนด้วยการส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า และแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยใช้การถามตอบระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนด้วยกัน (Suchman. 1996 : 24)

กูด (Good.1973:33) อธิบายความหมายของการสืบสอบไว้ 3 แนวทาง สรุปได้ดังนี้

1. เป็นวิธีศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้คำอธิบายที่เป็นไปได้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด
2. เป็นกลวิธีการเรียนด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น ตั้งคำถาม และดำเนินการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการจะรู้ด้วยตนเอง

3. เป็นวิธีแก้ปัญหาแบบหนึ่ง เมื่อผู้เรียนเผชิญกับเหตุการณ์หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด ผู้เรียนจะใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการค้นหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การสืบสอบเป็นกระบวนการคิด และการปฏิบัติที่มุ่งให้เกิดการแสวงหาความรู้หรือแก้ปัญหายังเป็นระบบด้วยตัวเองหรือร่วมมือกับผู้อื่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2537 : 27) ให้ความหมายของวิธีสอนแบบสืบสอบว่าเป็นการสอนที่ผู้สอนจัดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาให้ผู้เรียนเกิดความสงสัย ทำให้ผู้เรียนต้องค้นหาสาเหตุเพื่อนำมาอธิบายปัญหานั้น ผู้สอนและผู้เรียนเป็นผู้สืบสอบด้วยการตั้งคำถาม โดยมีจุดหมายปลายทางที่ผู้เรียนสามารถสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง

ลักษณะการสอนแบบสืบสอบของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีดังนี้ (ประภาพรรณ ไชยวงษ์. 2522 : 16-18)

1. ผู้สอนเป็นผู้ช่วยให้ผู้เรียนสนใจปัญหา อยากรู้คำตอบ เกิดความสงสัย ด้วยการตั้งคำถาม สร้างสถานการณ์หรือใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนเป็นผู้มองเห็นปัญหา เกิดความสงสัย และใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหา

2. เมื่อผู้เรียนมีข้อสงสัย ผู้สอนจะไม่ให้คำตอบโดยตรงแต่จะใช้วิธีตอบคำถามโดยการย้อนถามหรือชักใช้ไล่เลียง เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดลึกซึ้ง ละเอียด วิเคราะห์ด้วยเหตุผลจากหลักฐานที่ปรากฏและสามารถพูดแสดงความคิดเห็นของตนได้ชัดเจนขึ้น

3. ผู้สอนจะไม่ตัดสินคำตอบของผู้เรียนว่าถูกหรือผิดในทันทีทันใด เพื่อให้โอกาสผู้เรียนคนอื่นได้คิดหาคำตอบต่อไป แต่ผู้สอนจะใช้วิธีการเสริมพลังด้วยวาจา ทำทางที่แสดงการยอมรับ สนใจและกระตือรือร้นในการรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนกล้าและแสดงความคิดเห็น

4. ผู้สอนจะใช้คำถามแบบกว้าง ที่มีคำตอบได้หลายอย่างโดยใช้เกณฑ์ของผู้เรียนเองหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร่วมกันในการตัดสินคำตอบ ทำให้ผู้เรียนไม่กังวลว่าจะตอบได้ถูกต้องกับตำราหรือไม่ ทำให้คิดสิ่งใหม่ๆ ได้อย่างกว้างขวาง เกิดความคิดสร้างสรรค์และรู้จักตัดสินใจ

5. ผู้สอนใช้วิธีการเสริมพลังด้วยวาจาทำทาง ให้ผู้เรียนมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง เพราะได้มีส่วนร่วมในการตอบคำถาม เสนอความคิดเป็นผู้เลือก วิธีการและเป็นผู้ตัดสินใจ โดยผู้สอนต้องใช้เวลาที่เหมาะสมในการให้ผู้เรียนคิด

นักการศึกษาแบ่งการสอนแบบสืบสอบเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แบบชี้แนะแนวทาง (Guided inquiry) ผู้เรียนใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เหมือนกัน โดยผู้สอนใช้คำถาม เพื่อให้ผู้เรียนคิดถึงขั้นตอนของการแก้ปัญหา ผู้สอนจะเตรียมข้อมูลและให้ความช่วยเหลือผู้เรียนขณะทำการทดลองปฏิบัติ ผู้สอนจะบอกวิธีทดลองให้กับผู้เรียนขณะทำการทดลองปฏิบัติ ผู้สอนจะบอกวิธีทดลองให้กับผู้เรียนเมื่อผู้เรียนทำตามวิธีดังกล่าวก็จะค้นพบคำตอบ

2. แบบชี้แนะแนวทางบางส่วน (Less structure guided inquiry) ผู้เรียนต้องแก้ปัญหาตามหัวข้อที่ผู้สอนกำหนดคล้ายกับแบบชี้แนะแนวทาง คือ ผู้เรียนยังต้องเป็นผู้ทดลองด้วยตนเอง มีการอภิปรายร่วมกัน แต่ผู้สอนจะลดบทบาทในการให้คำแนะนำลง ทั้งผู้สอนและผู้เรียนจะช่วยกันตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดการคิดค้นหาความรู้

3. แบบไม่ชี้แนะแนวทาง (Unguided inquiry) ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกปัญหาที่จะศึกษาด้วยตนเอง หรือผู้สอนอาจกำหนดขอบเขตของปัญหาให้อย่างกว้าง ๆ วิธีนี้ผู้เรียนจะมีบทบาทสูงทั้งในการแก้ปัญหา และค้นหาคำตอบของปัญหา ผู้สอนเป็นเพียงที่ปรึกษาช่วยในการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ แนะนำแหล่งข้อมูลให้ผู้เรียนไปค้นหาความรู้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่าลักษณะการสอนด้วยวิธีการสอนแบบสืบสอบนี้ ผู้สอนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยทำหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยความสะดวก ผู้กระตุ้น แนะนำกำกับ จัดระเบียบ และสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักการสำคัญของรูปแบบการฝึกกอบรม ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำวิธีสอนแบบสืบสอบมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาการคิดเพื่อหาคำตอบได้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้เกิด ประโยชน์ทั้งในด้านความรู้ เจตคติ และกระบวนการเรียนรู้

5. วิธีสอนโดยการอภิปราย (Group Discussion) วิธีสอนโดยการอภิปราย หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการ จัดผู้เรียนเป็นกลุ่ม ในประเด็นที่กำหนด และสรุปผลการอภิปราย ออกมาเป็นข้อสรุปของกลุ่ม (ทิตนา แคมมณี. 2545 : 345)

สำหรับวิธีการจัดกลุ่มอภิปรายนั้นมีหลายแบบ วิทยากรจึงควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์ ทิตนา แคมมณี (2545 : 347) เสนอแนะไว้มีดังนี้

1. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบกันเอง (Informal Group Discussion)

ประกอบด้วยสมาชิกที่สนใจเรื่องเดียวกัน ประมาณ 6-10 คน มาพูดคุยแลกเปลี่ยน ความรู้ความคิดเห็น และประสบการณ์กัน เพื่อหาข้อยุติหรือข้อตกลงร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ

เกี่ยวกับเรื่องนั้น ในกลุ่มจะมีประธานนำการอภิปราย ช่วยดูแล และกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

2. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบฟิลลิปส์ 66 (Phillips 66 or Buzz Group)

ประกอบด้วยสมาชิก 6 คน ที่นั่งใกล้กัน หันหน้าเข้าหากัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง คนละ 1 นาที รวมเป็น 6 นาที มีจุดประสงค์ให้สมาชิกทุกคนมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในประเด็นหรือปัญหาที่กลุ่มใหญ่กำลังพิจารณาอยู่

3. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบระดมสมอง (Brainstorming Group)

ประกอบด้วยสมาชิก 2-6 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์พอสมควรในเรื่องที่จะอภิปราย มีจุดประสงค์เพื่อให้ได้ความคิดเห็นมากที่สุด ในเวลาที่จำกัดและเพื่อแสวงหาความคิดสร้างสรรค์จากกลุ่ม กลุ่มจะมีประธานนำอภิปรายและกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี เพื่อให้ได้ความคิดเห็นจำนวนมาก เลขานุการกลุ่มทำหน้าที่จดบันทึกความคิดทั้งหมดไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ปรับปรุงให้ได้ความคิดที่สร้างสรรค์ในเรื่องนั้น

4. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบซินดิเคท (Syndicate Group)

ประกอบด้วยสมาชิกระหว่าง 6-10 คน ที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างกัน มีจุดประสงค์เพื่อให้กลุ่มย่อยได้ศึกษา หรือพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ได้รับมอบหมายจากที่ประชุมใหญ่ สมาชิกจะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กันในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย โดยผลัดกันทำหน้าที่ประธานและเลขานุการกลุ่ม

5. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบโต๊ะกลม (Round Table Group)

เหมือนการอภิปรายแบบซินดิเคท คือ เป็นการอภิปรายในประเด็นที่ได้รับมอบหมายจากที่ประชุมใหญ่ หรือที่สมาชิกเลือกตามความสนใจร่วมกัน เพียงแต่การจัดกลุ่มจะอยู่ในลักษณะรูปวงกลมซึ่งสมาชิกทุกคนสามารถมองเห็นกันได้ การจัดรูปแบบการนั่งอาจเปลี่ยนรูปแบบไปเป็นอย่างอื่นก็ได้ เช่น จัดที่นั่งเป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า

6. การจัดกลุ่มอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion Group)

ประกอบด้วยสมาชิก 3-6 คน ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญมีความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อในการประชุม มาร่วมอภิปรายต่อหน้าผู้ฟัง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยมี ผู้ดำเนินการอภิปราย (moderator) เป็นผู้เชื่อมโยงความคิดเห็น ชักถามควบคุมเวลา และสรุปผลการอภิปราย

7. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบใกล้ชิด (Knee Group)

ประกอบด้วยประมาณ 3-5 คน พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างใกล้ชิดสนิทสนม

8. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบฮัตเดิล (Huddle Group)

เป็นการจัดกลุ่มย่อยที่แยกออกมาจากกลุ่มใหญ่ โดยใช้วิธีการสุ่มให้สมาชิกกลุ่มละกันไป มีจุดประสงค์และวิธีดำเนินการเช่นเดียวกับกลุ่มอภิปรายแบบกันเอง

9. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบสัมมนา (Seminar Group)

ประกอบด้วยสมาชิกกลุ่มประมาณ 20 คนขึ้นไป ร่วมกันศึกษาหาความรู้หรือค้นคว้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง โดยมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำช่วยเหลือ ปัญหาของการสัมมนามักจะกว้าง สามารถแบ่งเป็นหัวข้อย่อยได้จำนวนมาก ผู้เข้าสัมมนาจะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับความรู้ การสัมมนาไม่มีการลงมติความคิดเห็น เป็นเพียงการประมวลความคิดเห็น และสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาต่างๆ

10. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบเวียนรอบวง (Circular Response)

สมาชิกไม่ควรเกินกลุ่มละ 10 คน เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น โดยแต่ละคนพูดรอบละประมาณ 1-2 นาที เวียนกันไปทางซ้ายหรือขวาทีละคนจนครบทุกคน ถ้าผู้ใดต้องการสนับสนุน หรือโต้แย้ง ต้องรอจนกว่าจะถึงเวลาที่ตนมีโอกาสพูดถ้ามีเวลามาก และต้องการความคิดเห็นเพิ่มก็เริ่มรอบใหม่ไปเรื่อยๆ

11. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบกลุ่มช้อน (Fish Bowl Group)

กลุ่มแบบนี้มีลักษณะเป็นกลุ่มช้อนกันเป็น 2 วง กลุ่มวงในและกลุ่มวงนอก มีสมาชิกจำนวนประมาณ 4-8 คน เท่าๆ กัน ในขณะที่สมาชิกกลุ่มวงในประชุมอภิปรายกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สมาชิกกลุ่มวงนอกจะทำหน้าที่สังเกตการณ์ มีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้สังเกตการณ์ได้เรียนรู้ความคิดเห็นของผู้อภิปรายลงเอยอย่างใกล้ชิด ในบางกรณีอาจมีการสลับเปลี่ยนบทบาทให้ผู้ที่อยู่ วงนอกเข้าไปอยู่วงใน หรือผู้ที่อยู่วงในออกไปอยู่วงนอกเป็นผู้สังเกตการณ์บ้าง

12. การจัดกลุ่มอภิปรายแบบปจฉาวิสัชนา (Questioning-Answering)

สมาชิกประมาณ 6-8 คน เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย 1 คน มีผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรที่รับเชิญมาครั้งหนึ่งอีกครั้งหนึ่งเป็นตัวแทนจากกลุ่มผู้ฟัง ผู้ดำเนินการอภิปรายให้ผู้แทนผู้ฟังเสนอ ข้อคำถามให้วิทยากรตอบและเป็นตัวกลางช่วยเชื่อมโยง และสรุปความคิดเห็น จุดประสงค์เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มเกิดความเข้าใจในปัญหา หรือเรื่องที่ศึกษาในแง่มุมต่างๆ ตามความต้องการ หรือความสามารถของผู้ฟัง

วิธีสอนแบบอภิปรายกลุ่มย่อย มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์อันจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เรียนกว้างขวางขึ้น ผู้วิจัยนำวิธีสอนแบบอภิปรายกลุ่มย่อยไปใช้ในแผนการสอนเรื่องที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และสรุปข้อคิดเห็นของกลุ่มมาใช้ในการสรุปเรื่องที่ฝึกอบรม มีขั้นตอนสำคัญของการสอนดังนี้

1. ผู้สอนจัดผู้เรียนออกเป็นกลุ่มย่อยๆ กลุ่มละประมาณ 4-8 คน
2. ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันกำหนดประเด็นในการอภิปราย
3. ผู้เรียนพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันตามประเด็นอภิปราย
4. ผู้เรียนสรุปสาระที่สมาชิกกลุ่มได้อภิปรายร่วมกันเป็นข้อสรุปของกลุ่ม
5. ผู้สอนและผู้เรียนนำข้อสรุปของกลุ่มย่อย มาใช้ในการสรุปบทเรียน
6. ผู้สอนประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. วิธีสอนโดยใช้เกม (Game) วิธีสอนโดยใช้เกม หมายถึง กระบวนการที่ผู้สอนใช้ในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยการให้ผู้เรียนเล่นเกม ตามกติกา และนำเนื้อหาและข้อมูลของเกม พฤติกรรมการเล่น วิธีเล่น และผลการเล่นเกมของผู้เรียนมาใช้ในการอภิปรายเพื่อสรุปผลการเรียนรู้

วิธีสอนโดยใช้เกม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้เรื่องต่างๆ อย่างสนุกสนานและท้าทายความสามารถ โดยผู้เรียนเป็นผู้เล่นเอง ทำให้ได้รับประสบการณ์ตรง ทำให้เรียนรู้ได้ดี ผู้วิจัยวางแผนนำวิธีสอนของกิจกรรมนั้น เช่น การสร้างความรู้จักคุ้นเคย การช่วยให้ผู้เข้าอบรมสนิทสนมกันเร็วขึ้นอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดี สนุกสนาน ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมกล้าพูดกล้าแสดงออก เป็นการเตรียมความพร้อมของผู้เข้าอบรม ก่อนนำเข้าสู่เนื้อหาวิชาการ เป็นการสร้างแรงจูงใจหรือปรับสภาพแวดล้อมภายในตัวผู้เข้าอบรม นอกจากนี้ยังใช้ในการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือสร้างความเชื่อใหม่ให้แก่ผู้เข้าอบรมด้วย (ทีศนา แคมมณี. 2545 : 363)

จุดประสงค์ของการสอนโดยใช้เกมในการฝึกอบรม แบ่งเป็น 4 ข้อใหญ่ ๆ ดังนี้ (กองฝึกอบรม กรมส่งเสริมการเกษตร. ม.บ.ป. : 8 - 9)

1. เกมเพื่อละลายพฤติกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้จักคุ้นเคยระหว่างผู้เข้าอบรม ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดี คลายเครียด และช่วยให้มีการเปิดเผยตัวเองมากขึ้น เป็นประโยชน์ในการทำกิจกรรมร่วมกันต่อไปได้ดีขึ้น จึงควรบรรจุเกมลักษณะนี้ไว้ในช่วงต้นของการฝึกอบรม อาจเป็นก่อนหรือหลังจากการแนะนำหลักสูตรและหัวข้อวิชา ส่วนมากใช้ในวันแรกหรือชั่วโมงแรก ที่ผู้เข้าอบรมมาพบกัน ใช้เวลาเล่นเกมระหว่าง 20 - 60 นาที

2. เกมเพื่อสนทนากัน มีวัตถุประสงค์เพื่อความบันเทิง สนุกสนานและสร้างสัมพันธภาพอันดีต่อกัน เกมประเภทนี้มักจะต้องใช้บริเวณกว้าง ผู้เล่นเกมอาจจะต้องขยับเขยื้อนเคลื่อนไหว ประเภทฝึกประสาท ฝึกความไว แต่ใช้เวลาสั้น

3. เกมประกอบการสอนเฉพาะวิชาการ หรือเรียกว่าเกมเพื่อประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นเกมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้เปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และการปฏิบัติ วิทยากรใช้เกมประเภทนี้ ประกอบในการถ่ายทอดความรู้ในเนื้อหาวิชาต่างๆ เกมประเภทนี้นิยมใช้กันมาก แต่ที่มีใช้อยู่มักจะเป็นการแปลงมาจากตำราของต่างประเทศ ช่วยในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ได้ดี การเตรียมอุปกรณ์และสถานที่ไม่ยุ่งยาก ใช้เวลาประมาณ 5 นาที หรือ 30-45 นาที ลักษณะเด่น คือ การเรียนรู้จะเกิดจากกระบวนการของเกม และการสรุปเกมเป็นสำคัญ ในการสรุปเกมจะต้องเปรียบเทียบและเชื่อมโยงให้เข้ากับประเด็นเนื้อหา และโยงไปถึงสถานการณ์การปฏิบัติงานจริง จะทำให้ผู้เข้าอบรมมองเห็นประโยชน์ของการเล่นเกมและเข้าใจเนื้อหามากขึ้น เกมประเภทนี้วิทยากรมีบทบาทสำคัญมากในการชี้ให้เห็นว่าผู้เข้าอบรมได้อะไรจากการทำกิจกรรม เพราะหากวิทยากรไม่มีความสามารถดังกล่าว จะทำให้การเล่นเกมเป็นสิ่งที่ไร้สาระ เสียเวลาไม่ได้ประโยชน์คุ้มค่า

4. เกมการบริหาร เป็นการจำลองแบบจากสถานการณ์จริง ซึ่งสามารถสร้างให้สลับซับซ้อน ได้ตามความต้องการ เป็นการนำหลักการบริหารมาประยุกต์ใช้ เป็นการฝึกทักษะในการวางแผน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

กองฝึกอบรม กรมส่งเสริมการเกษตร (ม.บ.ป. : 10 - 14) เสนอแนะวิธีการเลือกใช้เกมว่า ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ระดับสัมพันธภาพของผู้เข้าอบรม
2. วัตถุประสงค์ของการใช้เกม
3. ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผู้เข้าอบรม ได้แก่ จำนวน เพศ วัย พื้นฐานความรู้ และประสบการณ์ในการอบรม
4. เวลา
5. สถานที่
6. อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ
7. ผู้ช่วยเหลือ

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. วางแผนดำเนินการซึ่งเป็นแผนที่ปฏิบัติได้จริง
2. ลงมือทำกิจกรรม และควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดทั้งด้านกติกา เวลา บรรยากาศ การกระตุ้นให้มีส่วนร่วม
3. สรุปผล และประเมินผล

การสังเคราะห์ลักษณะสำคัญของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนา

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

จากการสังเคราะห์ทฤษฎีพื้นฐาน และหลักการของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน ทำให้ได้ลักษณะสำคัญของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน 4 ประการ ประกอบด้วย การรู้จักและเข้าใจตนเอง การสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้จากการปฏิบัติในสภาพจริง และการคิดทบทวน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ มีดังนี้

1. แนวคิดการรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness)

การทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง เป็นแนวคิดสำคัญประการหนึ่งของทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม โรเจอร์ (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2545 : 123-125; อ้างอิงจาก Rogers, n.d.) ได้อธิบายถึงคุณค่าของการรู้จักและเข้าใจตนเองว่า ถ้าบุคคลใดสามารถมองเห็นตนเองตามที่เป็นจริง หรือรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ จะเป็นผู้มีความมั่นคงทางบุคลิกภาพและอารมณ์ ทำให้เป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความหวัง เชื้อมั่นในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับผู้อื่น และมีความพอใจผู้อื่นด้วย บุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้มีความสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข และบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้

โรเจอร์ (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2547: 123-125; อ้างอิงจาก Rogers, n.d.) อธิบายถึงตัวตน (Self) ของมนุษย์ทุกคนว่า มี 3 แบบ ได้แก่

1. ตนที่ตนมองเห็น (Self-Concept) คือ ภาพของตนที่ตนเองมองเห็นว่าตนเป็นคนอย่างไร หรือคือใคร มีความรู้ความสามารถซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตนอย่างไร โดยทั่วไปคนรับรู้และมองเห็นตนเองในหลายแง่มุม อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่คนอื่นมองเห็น

2. ตนตามที่เป็นจริง (Real - Self) คือ ลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง ตามสภาพความเป็นจริง แต่อาจบางครั้งที่เราไม่สามารถมองเห็นตนเองตามความเป็นจริง เช่น ในกรณีที่จะทำให้เกิดความรู้สึกเศร้าและเสียใจ เป็นปมด้อยในใจ ไม่ทัดเทียมผู้อื่น ฯลฯ

3. ตนตามอุดมคติ (Ideal Self) คือ ตัวตนที่คนอยากมีหรืออยากเป็น แต่ยังไม่มีไม่เป็นในสภาวะปัจจุบัน เช่น เราเป็นคนชอบเก็บตัวแต่ก็อยากเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ เข้าสังคมกับคนอื่นได้

ถ้าตนที่ตนมองเห็นกับตนตามที่เป็นจริง มีความแตกต่างกันมากหรือมีข้อขัดแย้งมาก บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะเป็นบุคคลที่ก่อปัญหาแก่ตนเองและบุคคลอื่น ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มองเห็นตนตรงกับตนตามความเป็นจริง จะมีความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพ นอกจากนี้ยังสามารถมองเห็นตนตามอุดมคติที่ค่อนข้างเป็นไปได้ ทำให้การดำเนินชีวิตของเขาเป็นไปอย่างมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และมีความพึงพอใจในตนเอง ซึ่งมักจะนำไปสู่ความพอใจในบุคคลอื่นอีกด้วย บุคคลประเภทนี้จึงสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างมีความปกติสุขและบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้

โรเจอร์ (ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา, 2539 : 18; อ้างอิงจาก Rogers, n.d.) เชื่อว่า พลังสำคัญในชีวิตมนุษย์คือ การที่มนุษย์รู้จักและเข้าใจตนเอง การยอมรับตนเองของโรเจอร์ส ประกอบด้วย

1. การเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขของแต่ละบุคคล โดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นประสบการณ์ด้านบวกหรือลบก็ตาม

2. ยอมรับความเป็นอยู่และความจำเป็นในการดำรงชีวิต คือ ไม่ต่อต้านขัดขวางประสบการณ์ใดๆ แต่สามารถยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงชีวิตได้ บุคคลนั้นสามารถที่จะเผชิญสิ่งใหม่ที่สำคัญกว่าในอนาคตได้

3. ความเชื่อมั่นในตนเอง คือ มีความเชื่อในความสามารถของตนเองว่า สามารถกระทำการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ยอมรับสภาพความเป็นจริง และเปิดใจกว้างในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แต่ไม่ยอมให้ผู้อื่นมากำหนดทางให้ตนเองเดิน

4. มีความเป็นอิสระ คือ มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง โดยไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่นหรือความคาดหวังจากสังคม

5. มีความคิดสร้างสรรค์ คือ มีความคิดริเริ่มในสิ่งที่อยู่ตลอดเวลา รู้จักวิธีการหลีกเลี่ยงหรือสามารถเผชิญกับสิ่งต่างๆ ได้

แนวคิดทฤษฎีของโรเจอร์ส คือ การพัฒนาบุคคลให้มีความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง คือ การพัฒนาให้บุคคลรู้จักยอมรับความเป็นจริงและยอมรับตนเอง เป็นตัวของตัวเอง เมื่อบุคคลรู้ว่าตนเองได้รับความสำคัญจากผู้ที่ตนเองสัมพันธ์ด้วย ก็จะสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองขึ้น แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1984) ที่เสนอไว้ว่า การสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง จะต้องพัฒนาให้บุคคลมีโอกาสดำเนินการยอมรับจากบุคคลอื่น และการยอมรับตนเอง ตลอดจนการที่ได้กระทำสิ่งที่ตนเองปรารถนาหรือตั้งเป้าหมายไว้ และประสบความสำเร็จตามที่ตนได้ตั้งเป้าหมายไว้ ด้วยเหตุนี้การส่งเสริมให้ครูได้รู้จักและเข้าใจตนเอง จึงถือว่าเป็นความจำเป็นประการแรกก่อนที่จะเสริมพลังการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาเรื่องอื่นๆ ได้ต่อไป

2. แนวคิดการสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม (Team building & Teamwork)

ทีมงาน หมายถึง หมู่คณะ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2542) ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งสมาชิกจะรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีภารกิจที่จะต้องกระทำตามบทบาทของตนเอง โดยอาศัยการร่วมมือเพื่อให้ภารกิจนั้นบรรลุเป้าหมาย (เปรมวดี คฤหเดช. 2540 : 17)

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความร่วมมือประสานงานกัน เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ มีการช่วยเหลือสนับสนุนกันเพื่อให้งานหรือกิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันเป็นอย่างดี (เปรมวดี คฤหเดช. 2540 : 17; อ้างอิงจาก Holder and Wardle. 1981)

การทำงานเป็นทีมที่ดีมีประสิทธิภาพ มีเงื่อนไขหลักที่สำคัญคือการมีเป้าหมายร่วมกัน การร่วมกันวางแผน การพึ่งพาอาศัยกันและความไว้วางใจ (Tappen. 1995; อ้างอิงจาก เปรมวดี คฤหเดช. 2540 : 3) นอกจากนี้ปริญญ์ ดันสกุล (2543 : 8) ได้เสนอแนะประเด็นอื่นๆ เพิ่มเติมได้แก่ สมาชิกทีมมองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้ชัดเจน และสมาชิกรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การที่ทีมงานสามารถจะทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เป้าหมาย บทบาทของสมาชิก กระบวนการทำงาน และความรับผิดชอบในความสำเร็จระหว่างสมาชิก มีรายละเอียดดังนี้

1) เป้าหมาย (Goals) ทีมงานจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อสมาชิกของทีมงานรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาทีมงาน โดยเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันนั้นควรมีความชัดเจน สมาชิกทุกคนรับรู้และเข้าใจตรงกัน เป้าหมายที่ดีควรมีลักษณะวัดได้ และมีความเฉพาะเจาะจงให้สมาชิกสามารถรับรู้ได้ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่

2) บทบาท (Roles) บทบาทของสมาชิกในทีมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา การทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องคำนึงถึงความชัดเจนของบทบาท โดยการทบทวนบทบาทของสมาชิกทุก

คนให้เข้าใจตรงกัน เมื่อทำงานร่วมกันมาระยะหนึ่ง หรือเมื่อมีสมาชิกใหม่ ทั้งนี้เพื่อป้องกันการขัดแย้งในบทบาทที่อาจเกิดขึ้นจากการที่สมาชิกในที่ทีมงาน แสดงบทบาทของตนไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง

3) กระบวนการทำงาน (Procedures) กระบวนการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ควรต้องมีการตรวจสอบกระบวนการทำงาน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการตรวจสอบ มีดังนี้

(1) การตัดสินใจ การพัฒนาการทำงานของทีมงานทุกทีม มีสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเกี่ยวข้องกับเรื่องของการตัดสินใจ ดังนี้

(1.1) ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ

(1.2) วิธีดำเนินการตัดสินใจ

(1.3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกในที่ทีมงาน

ข้อควรคำนึงถึงเหล่านี้ จะถูกนำมาเป็นหลักในการวางระบบการตัดสินใจเพื่อให้ได้ผลการตัดสินใจที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง

(2) การสื่อสาร ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในทีมงานได้มีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ การที่สมาชิกได้รับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวกับเรื่องภายในทีมงานของตนเอง และเรื่องระหว่างทีมงานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก จะทำให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงาน นอกจากนี้ควรตรวจสอบเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ภายในทีมอยู่เสมอ เช่น การเปิดเผยจิตใจต่อกัน และการรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นต้น เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานด้วย

(3) การประชุมปรึกษาหารือ เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในที่ทีมงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เรียกว่า “การระดมสมอง” (Brainstroming) ออสบอร์น (Osborn) เป็นผู้คิดขึ้นเพื่อใช้เป็นเทคนิคในการประชุมที่มีประสิทธิภาพ และเป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ได้ผล ในขั้นต้นจะมีการจัดบันทึกรายการที่เป็นความคิดเห็นของสมาชิกไว้ทั้งหมด โดยไม่มีการตีความหมาย และไม่มีการประเมินของความคิดเห็นของสมาชิกที่แสดงออกมาว่าดีหรือไม่ดี จากนั้นสมาชิกในที่ประชุมจะอภิปรายโดยอ้างเหตุผลประกอบ เพื่อได้ข้อสรุปขั้นสุดท้ายของทีมงาน

หลักการพื้นฐานของการปรึกษาหารือโดยการระดมพลังสมอง มีดังนี้

(3.1) สมาชิกของทีมงานมีความเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายการทำงานของกลุ่มเป็นอย่างดี

(3.2) สมาชิกของทีมงานมีทัศนคติที่เป็นมิตรต่อกันและกัน มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และยึดถือประโยชน์ในการสร้างสรรค์ของกลุ่ม รวมทั้งมีการสื่อความเข้าใจต่อกันและกันตลอดเวลา

(3.3) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยต้องมีความเชื่อพื้นฐานว่าตนเองมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีมงาน ดังนั้นบรรยากาศในการทำงาน

จึงควรเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน สมาชิกของทีมงานมีความกระตือรือร้นหรือถูกกระตุ้นให้ตื่นตัวตลอดเวลาที่จะมีส่วนร่วมหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(3.4) สมาชิกในทีมงานตระหนักในความสำคัญ ของการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยการพยายามให้ข้อมูล ให้ข้อเสนอแนะ หรือให้ข้อมูลป้อนกลับในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมงาน

(3.5) ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมอาจเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านวิชาการที่เกี่ยวข้อง กับการทำงาน หรือรู้จักเทคนิคการประชุมกลุ่มย่อย และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

(3.6) ขณะประชุมควรมีการกระตุ้นให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม มีอิสระทางความคิดไม่ต้องระวัง หรือเกรงว่าจะถูกวิจารณ์ความคิดเห็นของตน ทำให้ไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่างๆ ออกมาได้อย่างอิสระ

(4) ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการนำทีมของผู้นำมีผลต่องานและทีมงานเป็นอย่างมาก (Blake and Mouton. 1987) ทั้งในการสนับสนุน และ/หรือขัดขวางต่อการทำงานของทีมงาน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะต้องพร้อมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกภายในทีมงาน เพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน (Relationship) การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้ จำต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน จึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องหาวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงานให้เกิดผลสำเร็จ

3. แนวคิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Authentic Learning)

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานจากการเรียนรู้ที่บุคคลหรือผู้เรียนได้เผชิญกับสภาพปัญหาจริงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการทำงาน หรือปัญหาในชีวิตจริง แล้วต้องการที่จะหาคำตอบเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยพยายามเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อแก้ปัญหา นั้น อาชัญญา รัตนอุบล (2547 : 2-4) ได้สังเคราะห์ความหมายของการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง จากความคิดเห็นของกอร์ดอน อิงลิส แมคกิลและบีที ลีวิสและวิลเลียม (Gordon.1993; Inglis.1994; McGill; & Beaty.1995; Lewis; & Williams.1994) สรุปว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทักษะคิด ค่านิยมของตนเองขึ้น คิดแก้ปัญหาของตนเอง โดยคิดคำถามของตนเองและแสวงหาคำตอบ ด้วยการลงมือปฏิบัติกระทำจริง ทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือสถานการณ์จำลอง มีการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อนความคิดของตนเองออกมา

สรุปได้ว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิด ทักษะคิด ค่านิยมของตนเองขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาของตนเองโดยคิดคำถามของตนเอง และแสวงหาคำตอบด้วยตนเองด้วยการลงมือปฏิบัติกระทำจริงทั้งในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง หรือสถานการณ์จำลอง มีการวิพากษ์วิจารณ์การ

อภิปราย การพิจารณา การไตร่ตรอง การทบทวน และการสะท้อนความคิดของตนออกมา องค์ประกอบของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามแนวคิดของ เรเวนส์ (1997) ได้แก่ ปัญหาซึ่งสมาชิกทุกคนเห็นพ้องกันว่าเป็นปัญหาที่สำคัญ ทีมงาน กระบวนการซักถามและการสะท้อนมุมมอง ซึ่งจะทำให้เกิดการคิดไตร่ตรองและต่อยอดความคิดได้อย่างสร้างสรรค์ การลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและผู้สนับสนุนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่นำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมช่วยส่งเสริมสมาชิก ผู้เข้าอบรมสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นที่ไม่สามารถใช้การฝึกอบรมทั่วไปแก้ปัญหาได้ และขณะเดียวกันการเรียนรู้จากการปฏิบัตินี้ช่วยพัฒนาความสามารถการเป็นผู้นำของสมาชิกได้เป็นอย่างดี นับเป็นกระบวนการของการสร้างพลังการทำงาน หรือ Empowerment ให้แก่สมาชิก ด้วยการสนับสนุนให้สมาชิกรับผิดชอบการแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่มีเป้าหมายของการเรียนรู้ที่มีคุณค่า และมีการยืดหยุ่นในการออกแบบการเรียนรู้ ทำให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ได้ง่าย และผู้เรียนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

4. แนวคิดเรื่องการสะท้อนคิด (Reflection)

การสะท้อนคิดเป็นรูปแบบหนึ่งของการคิดแบบอภิปรัชญา(Metacognition) เป็นการคิดเกี่ยวกับการคิดของตนเอง การสะท้อนคิดจึงไม่ใช่เป็นการรายงานข้อมูลความเป็นจริงต่างๆ แต่เป็นการแสดงออกถึงความคาดหวัง การรับรู้ และความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์ โดยผ่านกระบวนการพูด หรือ เขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบ วางแผน หรือแก้ไขปัญหา ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการคิดระดับสูงกว่าการคิดทั่วไป (รัชนีกร ทองสุขดี. 2545 : 45)

ดิวอี้ (Dewey. 1933: 12) ในงานเขียนเรื่อง “How we Think” ให้ความหมายของการสะท้อนคิดว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการคิดพินิจวิเคราะห์ ตรึกตรอง ใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง โดยเริ่มจากความสงสัยใคร่รู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดความเชื่อหรือองค์ความรู้ที่ยึดถือกันอยู่ และใช้ความพยายามในการค้นหาคำตอบ โดยอาศัยเหตุผลและข้อมูลอ้างอิง

โนวเลส, โคล และ เพรสวูด (Knowles; Cole and Presswood. 1994 : 8-10) กล่าวว่า การสะท้อนคิดเป็นการใช้กระบวนการพินิจวิเคราะห์ ตั้งคำถามย้อนหลังกลับมายังสถานที่ที่เป็นอยู่อย่างครอบคลุมทุกด้าน แยกให้เห็นปัญหาที่เป็นเหตุผลในการปฏิบัติขณะนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

แยนซี (Yancey.1998) กล่าวว่า การสะท้อนคิดอาจหมายถึงการทบทวนในงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งหรือการประเมินตนเองหรือเป็นการวิเคราะห์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ โคลเลน (Collen. 1996 : 54) ได้เสนอความคิดเห็นว่า การสะท้อนคิดเป็นปฏิกิริยาของสมองที่สะท้อนคิดสิ่งที่บุคคลนั้นคำนึงถึงอย่างใคร่ครวญ ละเอียดยิ่งกว่า เพื่อถ่ายโอนความรู้สึกต่างๆ ของตนเองก่อนที่จะสื่อสารกับผู้อื่นด้วยการพูดหรือการเขียน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่าการสะท้อนคิดเป็นกระบวนการภายในตัวบุคคลที่มีความซับซ้อนถือเป็นการคิดระดับสูง ที่เรียกว่า อภิปรัชญา ซึ่งเป็นการคิดเกี่ยวกับการคิดของตนเองรวมทั้งสิ่งสำคัญที่มีผล

ต่อความคิดนั้น ดังนั้นการสะท้อนคิดจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ตัวผู้เรียน ความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ และวิธีการในการเรียนรู้

การสะท้อนคิด มีหลายรูปแบบ ได้แก่การคิดทบทวนของบุคคลแต่ละคนโดยไม่ได้มีการสื่อสาร ให้ผู้อื่นได้รู้ หรือการสะท้อนคิดและมีการสื่อสารกันทางการสนทนา หรือการสะท้อนคิด และใช้การสื่อสารทางการเขียน การที่ผู้สอนจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินการสะท้อนคิด จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยได้สร้างองค์ความรู้ใหม่จากข้อมูลความจริงและทฤษฎีแนวคิดที่มีความหมายกับผู้เรียน ซึ่งถือเป็นก้าวแรกของการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วย (Kowalke.1998 : 203-267)

อีบี และ คูจาว่า (Eby and Kujawa. 1994 : 6) ได้ขยายความหมายของการสะท้อนคิดตามนิยามของ Dewey โดยกล่าวว่าคุณลักษณะของครุนักคิด (reflective teacher) ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของครุมืออาชีพ หรือเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของนักวิจัย น่าจะมีลักษณะดังนี้

1) มีความสงสัยใคร่รู้ สามารถตั้งคำถามอย่างมีเหตุผล ต่อตนเอง ต่อทฤษฎีและวิธีปฏิบัติต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอน จะไม่ถูกงูจใจโดยง่ายให้ปฏิบัติตามก่อนที่จะได้ไตร่ตรองตรวจสอบ

2) มีความมุ่งมั่นในการติดตามความคิดของตนเอง เพื่อแสวงหาคำตอบที่ดีที่สุดในการนำมาใช้แก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริงสรุปคำตอบจากหลักเกณฑ์และหลักฐานที่เชื่อถือได้

ความสำคัญของการสะท้อนคิด

การที่บุคคลมีโอกาสสะท้อนคิดความคิดของตนเอง เป็นการเปิดโอกาสในการสังเกตและวิเคราะห์ความคิดของตนและพัฒนาความมีระเบียบ และทักษะในการสร้างและจัดลำดับความคิด ได้สื่อสารความคิดของตนกับผู้อื่นถึงสิ่งที่ตนเข้าใจ และพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของตนเอง ช่วยส่งเสริมให้เป็นนักคิดที่ดีขึ้นในการตั้งคำถามและให้เหตุผล (รัชนิกร ทองสุคติ. 2545 : 47-48) ความสำคัญของการสะท้อนคิดมีหลายประการดังนี้

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

กรีน และ ด็อบสัน (นภเนตร ธรรมบวร. 2542 : 20-21; อ้างอิงจาก Greene. 1973; & Dobson. 1993) กล่าวว่า ในการสะท้อนคิดหรือการวิเคราะห์ตนเองนั้น ครูจำเป็นต้องมีเวลาหยุดคิดและนึกทบทวนไปถึงสิ่งที่ตนทำหรือปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกันครูจำเป็นต้องมีโอกาสพูดคุยเกี่ยวกับประสบการณ์หรือเรื่องราวที่ผ่านมาของตนกับบุคคลที่ตนไวใจ ซึ่งจะช่วยให้ครูเข้าใจและตระหนักในการสอนหรือการกระทำของตนมากขึ้น นอกจากนี้การสะท้อนคิดหรือการวิเคราะห์ตนเอง ถือเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครู เพราะจะช่วยให้ครูเข้าใจตนเองมากขึ้น เห็นทางเลือกของตน มีโอกาสหยุดคิดและถามคำถามตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ปฏิบัติหรือทำอยู่ว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับความเชื่อ และความคาดหวังหรือทิศทางในอนาคตของตนอย่างไร แตกต่างจากที่ตนเริ่มสอนมานาน้อยเพียงไร

สรุปได้ว่า สะท้อนการคิดเกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนได้รับหรือรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นจากการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน และนำมาพินิจพิจารณาอย่างใคร่ครวญจนเกิดความเข้าใจในความคิดของตนอย่างถ่องแท้ ก่อนที่จะสื่อสารกับผู้อื่นด้วยการพูดหรือเขียน เป็นวิธีการสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนได้คิดเกี่ยวกับพัฒนาการเรียนรู้ของตน และสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาส่วนต่างๆ เข้าด้วยกันจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ในที่สุด นอกจากนี้การสะท้อนคิดยังส่งผลต่อบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในวันต่อๆ ไป ตลอดระยะเวลาของการอบรม และช่วยให้วิทยากรสามารถนำข้อมูลจากการสะท้อนคิดของผู้ร่วมอบรม ไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์การอบรมในวันต่อไปหรือในครั้งต่อไปด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภเนตร ธรรมบวร (2542) ทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพแบบหนึ่งเรียกว่า แบบวิเคราะห์เรื่องราว (Narrative Inquiry) ในลักษณะกรณีศึกษา โดยศึกษาครูปฐมวัยจำนวน 1 คน เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ ต้องการศึกษาว่า ครูมีวิธีการนำความรู้ในการสอนของตนไปปรับใช้ในระดับเรียนอย่างไร และต้องประสบกับปัญหาอะไร บ้างในการจัดการเรียนการสอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีสัมภาษณ์ สันทนาพูดคุย การเขียนบันทึกโต้ตอบกันระหว่างครูกับผู้วิจัย และการวิเคราะห์เอกสารสำคัญต่างๆ (Document Analysis) ใช้เวลา 6 เดือน ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบที่สำคัญและมีข้อเสนอแนะดังนี้ ความรู้ในการสอนของครูพัฒนามาจากประสบการณ์ โดยครูมีการสร้างและปรับเปลี่ยนความรู้ในการสอนของตนตลอดเวลา จากประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียน ดังนั้นถ้าต้องการให้ความสำคัญกับความรู้ในการสอนของครูแต่ละคน ต้องให้โอกาสครูได้คิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์ของตน ไม่ว่าจะโดยผ่านการสนทนา พูดคุย เล่าเรื่อง หรือการเขียนบันทึก เพื่อให้ครูได้ทบทวนทำความเข้าใจ และเห็นคุณค่าความรู้ในการสอนของตนมากขึ้น ขณะเดียวกันกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน นักการศึกษา หรือนักวิจัย จำเป็นต้องทำความเข้าใจกับเรื่องราวต่างๆ ในชีวิตครู ไม่ว่าจะเป็น ความสนใจ ความสามารถ หรือปัญหาในการสอนที่เกิดขึ้นมากกว่าการสร้าง ความคาดหวังในสิ่งที่ต้องการให้ครูเป็น ดังนั้นคำถามสำคัญในการพัฒนาครู จึงไม่ใช่การหากลยุทธ์ที่จะช่วย

ประสิทธิภาพการสอนของครู แต่คือการพยายามหาคำตอบว่าในสถานการณ์เช่นไรที่ส่งเสริมให้ครูเล่า หรือคิดทบทวนต่อการสอนของตน จากงานวิจัยพบว่า สถานการณ์ที่กระตุ้นให้ครูเล่าเรื่องต้องเป็นสถานการณ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูรู้สึกปลอดภัยที่จะเล่าเรื่อง และรู้สึกว่าการที่เล่าได้รับการเห็นคุณค่าและการยอมรับ

กรอบแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และจากแนวคิดการพัฒนาครูของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้ครูต้องทำงานในฐานะนักวิจัยปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ความจำเป็นในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการเป็นนักวิจัย จึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในทุกระดับการศึกษา รวมถึงมีการใช้ความพยายามทั้งปวงในการหาวิธีการเพื่อให้ความมุ่งหวังเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้กับครูประสบผลสำเร็จ การพัฒนาครูเพื่อจุดประสงค์ดังกล่าวในอดีตที่ผ่านมาจากผลการวิจัยพบว่า นิยมใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบถ่ายทอดเนื้อหาเกี่ยวกับการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้กับครู โดยการจัดฝึกอบรมตั้งแต่ 1-3 วัน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจ และมุ่งหวังให้ครูนำกลับไปปฏิบัติในชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมในรูปแบบดั้งเดิมไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยและสภาวะการณ์ที่หลากหลาย ปัจจัยที่ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและนำมาเป็นแนวคิดพื้นฐานประการหนึ่งของการวิจัยครั้งนี้คือ การที่ครูอยู่ในภาวะขาดพลังในการทำงาน มองการทำงานของตนว่าอยู่ในฐานะต่ำต้อยขาดความเป็นอิสระ ตกอยู่ในภาวะจำยอม และถูกควบคุมจากภายนอก ทำให้ครูถูกจำกัดในฐานะนักเทคนิคการสอนมากกว่าจะเป็นงานวิชาชีพ จึงมีความจำเป็นและเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะพิจารณาถึงแนวคิดเรื่องการเสริมพลังการทำงาน (Empowerment) เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครู ทั้งนี้เพราะแนวคิดการเสริมพลังการทำงานเป็นแนวคิดของการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ส่งเสริมให้บุคคลค้นพบศักยภาพที่ตนมี และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยแรงบันดาลใจของตนเอง แทนการหวังพึ่งแรงจูงใจจากภายนอกหรือการควบคุมโดยผู้อื่น การเสริมพลังการทำงานมีหลักการสำคัญ 3 ประการคือ การแลกเปลี่ยนแบ่งปัน (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) อย่างไรก็ตาม การให้คำจำกัดความของคำว่าเสริมพลังการทำงานขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ ทั้งนี้เพราะการเสริมพลังการทำงานเป็นโครงสร้างที่ไม่มีขอบเขต และมีรูปแบบที่แตกต่างไปตามกลุ่มประชากรและบริบท จึงไม่มีคำจำกัดความที่เป็นข้อตกลงที่ยุติได้ และไม่ได้มีวิธีการจัดการวิธีเดียวแต่จะมีความหมายตามที่กำหนดขึ้นมาให้สัมพันธ์กับความหมายของสิ่งที่จะศึกษาหรือศาสตร์ในสาขาที่นำไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ใช้ทฤษฎีเสริมพลังการทำงานของบล็อก (Block's Theory on Empowerment) ซึ่งเน้นการเสริมพลังให้บุคคลสามารถเสริมพลังการทำงานภายในตนเอง (Self Empowerment)

และวัดความสามารถในการเสริมพลังการทำงาน โดยเครื่องมือวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของวิลสัน (Self Empowerment Index) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีความเชื่อถือได้ และมีองค์ประกอบเพียงตรงในการวัด โดยวัดองค์ประกอบของการเสริมพลังการทำงานในตนเอง 3 ด้าน ได้แก่ ความกล้าเสี่ยงพูดหรือทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้องและรู้สึกว่าเป็นสิ่งสำคัญ มีการสะท้อนกลับและยอมรับความผิดพลาดของตนเอง เต็มใจที่จะเรียนรู้จากคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นที่มีความคิดแตกต่างจากตนเอง และมีความรู้สึกเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง ผู้วิจัยนำแนวคิดนี้มาประยุกต์เป็นหลักการของรูปแบบที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง โดยการให้ผู้เข้าอบรมได้เลือก ตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ได้แบ่งปันข้อมูลข่าวสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ด้วยการสร้างทีมและทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการยอมรับความสามารถของผู้อื่น และสร้างเสริมสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน และกับวิทยากร

การพัฒนาแบบเสริมพลังการทำงาน ใช้แนวคิดของการสร้างรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยแสดงถึงองค์ประกอบของรูปแบบ และการดำเนินกิจกรรมการจัดสื่อการเรียนการสอน และการกำหนดแนวทางการประเมินเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีแนวคิดสอดคล้อง สัมพันธ์กันกับแนวคิดเสริมพลังการทำงาน มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ และการนำมาประยุกต์เป็นหลักการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ดังนี้

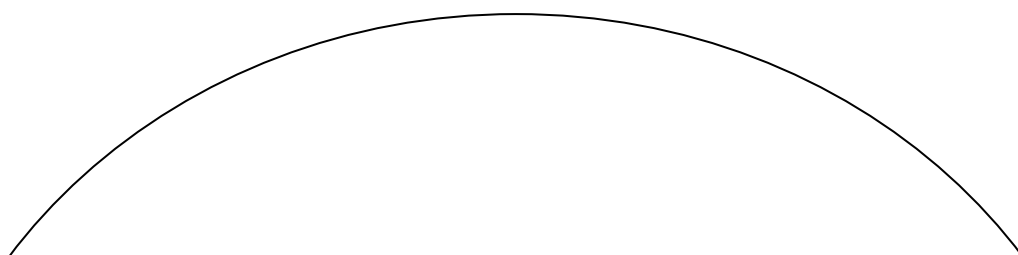
1. ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของคอลบ มีความเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์เดิมที่เป็นรูปธรรม มีการสังเกต และสะท้อนความคิด การอภิปรายร่วมกัน สรุปความคิดรวบยอด และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ จากแนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ ขั้นประสบการณ์ และขั้นนำเสนอเป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมลงมือปฏิบัติ โดยใช้ประสบการณ์เดิมหรือวิทยากรเป็นผู้จัดประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เข้าอบรมได้นำเสนอประสบการณ์ของตน ใช้วิธีการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่ม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมสังเกต สะท้อนความคิดโดยการอภิปรายร่วมกันทั้งในกลุ่มเล็ก และกลุ่มใหญ่ ขั้นตอนที่ 3 การสรุปประสบการณ์เป็นความคิดรวบยอด นอกจากนี้ยังนำไปใช้ในการปฏิบัติในสภาพจริงระหว่างการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะสำคัญของรูปแบบที่มีการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงาน (Authentic Learning) และใช้ประสบการณ์ใหม่สร้างการเรียนรู้ต่อไปได้ด้วยตนเอง

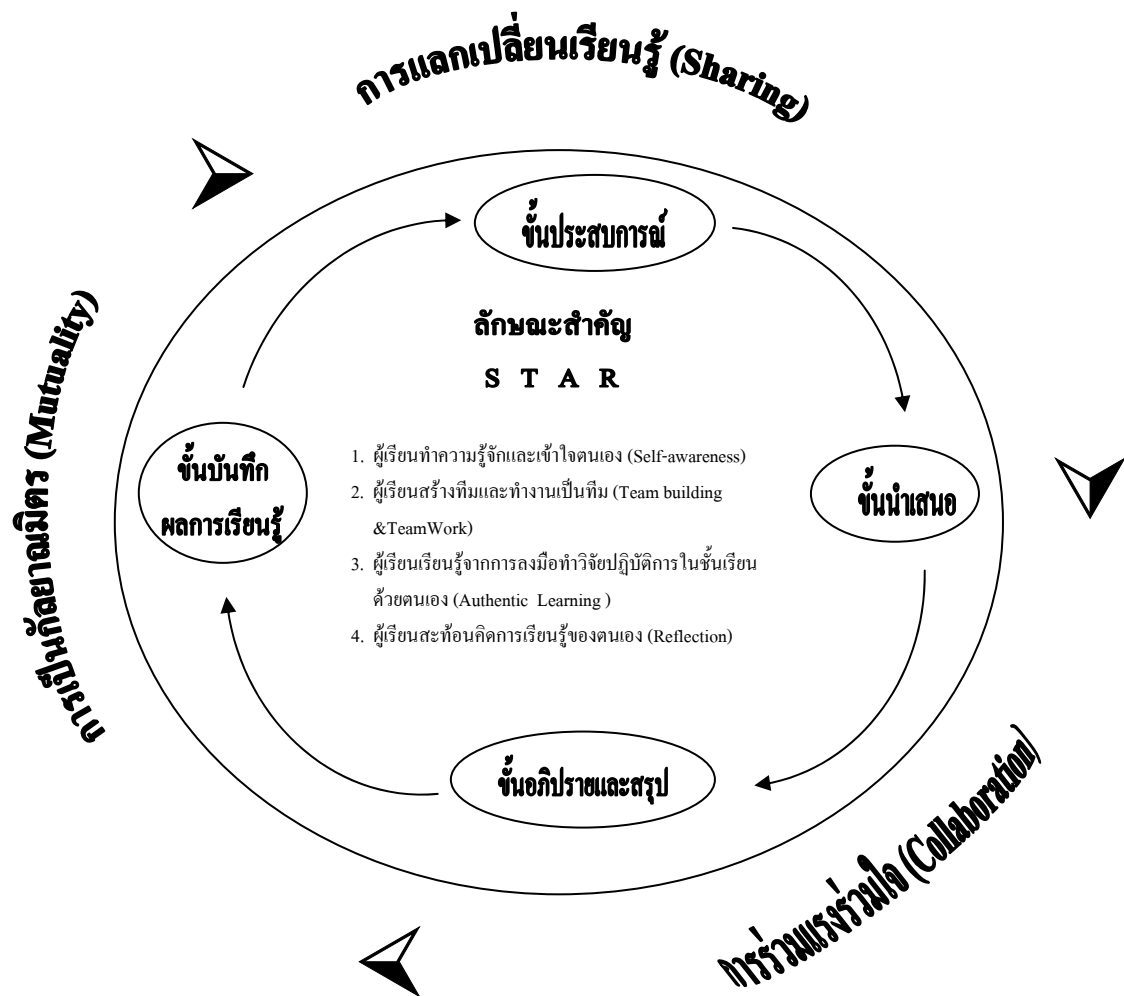
2. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม มีความเชื่อในศักยภาพและศักดิ์ศรีของมนุษย์ และเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต้องการพัฒนาตนเองอย่างอิสระ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จากแนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดหลักการของรูปแบบ ที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำความเข้าใจ และเข้าใจตนเอง ให้การยอมรับนับถือและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้เข้าอบรม โดยส่งเสริม

ให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน มีความสุข วิทยากรทำหน้าที่เป็นผู้เร่งปฏิกิริยาและอำนวยความสะดวก

3. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นการให้ความหมายจากประสบการณ์ตรงของผู้เรียน โดยกระบวนการคิดทบทวนอย่างพินิจพิเคราะห์ ทำให้บุคคลคิดทบทวนกรอบการมองโลกของตน และพัฒนาโลกทัศน์ใหม่ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากแนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักการของรูปแบบ โดยเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ส่งเสริมให้มีการค้นคว้าหาความรู้อย่างกระตือรือร้น และส่งเสริมให้มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ด้วยการไต่ตรอง นอกจากนี้ได้นำแนวคิดมาใช้ในการขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขั้นตอนที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมสะท้อนคิดการเรียนรู้ในทุกขั้นตอนแล้วนำไปคิดทบทวนประยุกต์เป็นความคิดของตน และบันทึกไว้ในสมุดบันทึกผลการเรียนรู้ เพื่อการค้นคว้าแสวงหาความรู้เป็นวงจรสู่การปฏิบัติต่อไป

4. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ของผู้เรียนกับการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น ภายใต้หลักการสำคัญคือการยอมรับซึ่งกันและกันในกลุ่ม การพัฒนาการทำงานร่วมกัน ถือว่าทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญเท่าเทียมกัน และถือว่าความรับผิดชอบของสมาชิกทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการเรียนรู้ จากแนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์เป็นหลักการของรูปแบบคือ การส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมเกิดความตระหนัก และเข้าใจสภาพปัญหาที่ประสบอยู่ตามความเป็นจริง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่งเสริมการสร้างทีมและทำงานเป็นทีม และนำไปประยุกต์ใช้ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขั้นตอนที่ 1 ถึงขั้นตอนที่ 3 ได้แก่ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุป ซึ่งในทุกขั้นตอนส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม และเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมอย่างสูงในการเรียนรู้ทั้งในการคิดและลงมือปฏิบัติ





ภาพประกอบ 3 ผลการสังเคราะห์รูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล แสดงความสัมพันธ์ของขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม ลักษณะสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และบริบทในการนำรูปแบบไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสร้างและการพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงาน

การสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงาน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การหาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาล ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบและเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ โดยการกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบ เนื้อหาสาระและหน่วยการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือการประเมินผล และสร้างเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ

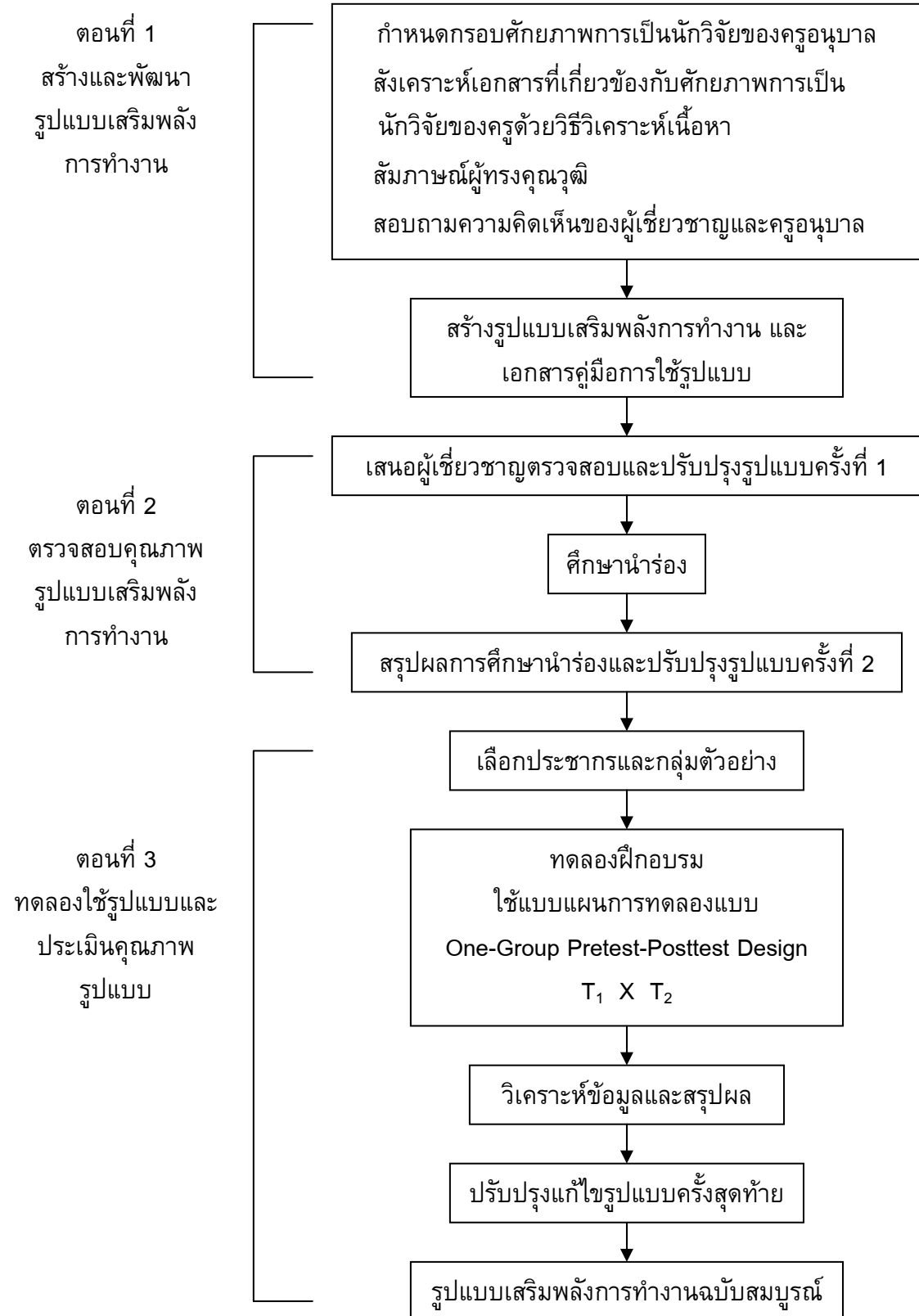
ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเสริมพลังการทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญ

การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบ โดยสร้างเครื่องมือประเมินคุณภาพของรูปแบบ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ และเครื่องมือการประเมินผล หลังจากนั้นนำไปแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำรูปแบบไปศึกษานำร่อง (Pilot study) แล้วสรุปผลการศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบเสริมพลังการทำงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน และการประเมินคุณภาพของรูปแบบจากการทดลองใช้

การทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน ดำเนินการโดยนำรูปแบบไปทดลองฝึกอบรมครูอนุบาลผู้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน รวม 30 คน และประเมินผลการใช้รูปแบบโดยการประเมินผลการฝึกอบรม

การดำเนินการวิจัยจากตอนที่ 1 ถึงตอนที่ 3 แสดงเป็นแผนภาพ ดังแสดงในภาพประกอบ 4 ดังนี้



ภาพประกอบ 4 แสดงขั้นตอนการพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

ตอนที่ 1 การสร้างและการพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงาน มี 2 ขั้นตอน การดำเนินงานในตอนนี้ มีวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

วัตถุประสงค์ เพื่อค้นหาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างและพัฒนารูปแบบ

วิธีดำเนินการ

1.1 ศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ได้แก่ เอกสาร ตำรา และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับครูนักวิจัย และวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ข้อค้นพบที่ได้ นำมากำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

1.2 นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่สังเคราะห์ได้ไปเป็นประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งกำหนดคุณสมบัติในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิจัยทางการศึกษาที่มีผลงานวิจัยทางการศึกษา หรือการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเผยแพร่เป็นที่ยอมรับ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การทำงานในด้านดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 3 คน (รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ก)

1.3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากแบบสัมภาษณ์ นำไปหาความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้วยคำดัชนีความสอดคล้องแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

1.4 สอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาล ซึ่งใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงโดยกำหนดเกณฑ์การเลือกดังนี้

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการวิจัยทางการศึกษา หรือการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หรือด้านการศึกษาปฐมวัย มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์การทำงานในด้านดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีผลงานเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาหรือการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (รายนามผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ก)

กลุ่มครูอนุบาล ประชากรเป็นครูอนุบาลในโรงเรียนสังกัดต่างๆ เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น (1) โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนที่เปิดสอนระดับอนุบาลทั้งสิ้น 429 แห่ง และมีครูอนุบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 2,209 คน (ที่มา : สถิติจำนวนนักเรียน ห้องเรียน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2547 กองวิชาการสำนักงานการศึกษา) (2) โรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 38 แห่ง และมีครูอนุบาลที่

จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 219 คน (ที่มา : แบบรายงานข้อมูลอัตรากำลังครูและปริมาณงานของโรงเรียน ปีการศึกษา 2547 สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1) (3) โรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีจำนวนโรงเรียนอนุบาลทั้งสิ้น 722 แห่ง และมีครูอนุบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 3,884 คน (ที่มา : สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2547 กลุ่มพัฒนาสารสนเทศ กองทะเบียน สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน) รวมประชากรทั้งสิ้น 6,312 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นร้อยละ 5 จากกลุ่มครูในโรงเรียนแต่ละสังกัด ได้กลุ่มตัวอย่างจากครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 110 คน กลุ่มตัวอย่างจากครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 11 คน กลุ่มตัวอย่างจากครูสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 194 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 315 คน ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้ครู 400 ฉบับ ได้รับคืนที่เป็นฉบับสมบูรณ์ 385 ฉบับ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 385 ฉบับมาใช้

เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาล เพื่อนำมากำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด ดังนี้

เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล	สิ่งที่จะศึกษาและวิเคราะห์	ลักษณะเครื่องมือ
1) แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล	ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล	แบบมาตราประเมินค่า 3 ระดับ ให้ตัดสินว่า เห็นด้วย ไม่แน่ใจ หรือไม่เห็นด้วย และแบบปลายเปิดให้ตอบแบบอิสระ
2) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและของครูอนุบาลเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและของครูอนุบาลเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล	แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ให้ตัดสินว่าเห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยน้อยที่สุด และแบบปลายเปิดให้ตอบแบบอิสระ

เครื่องมือแต่ละชุดมีรายละเอียดในการสร้างและพัฒนา ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล เป็นแบบมาตรประเมินค่า 3 ระดับ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องเหมาะสมของประเด็นคำถาม และความชัดเจนของภาษา ได้แก่ องค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล และตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิตัดสินว่าเห็นด้วย ไม่แน่ใจ หรือไม่เห็นด้วยกับประเด็นคำถาม ใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) (บุญเชิดกัญญาอนันตพงษ์. 2545 : 179)

$$IOC = R/N$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการตรวจสอบ

R หมายถึง ผลรวมคะแนนความคิดเห็น

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน แปลงเป็นคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่า	สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	+1
มีความเห็นว่า	ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น	0
มีความเห็นว่า	ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	- 1

เกณฑ์การยอมรับความสอดคล้องถือค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 และค่า TOC เท่ากับ 0.96 สำหรับข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติมให้ชัดเจนและนำมาปรับปรุง ส่วนข้อเสนอแนะอื่นๆ นอกเหนือจากข้อคำถามในแบบประเมินซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความเห็นสอดคล้องกัน ผู้วิจัยได้เพิ่มเติมเป็นข้อคำถามในการปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้ครั้งต่อไปด้วย (ภาคผนวก ข)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยการนัดหมายล่วงหน้า และเก็บรวบรวมข้อมูลจากกาสัมภาษณ์ครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้ง 3 ฉบับ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ นำไปสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีลักษณะเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วยข้อมูล 3 ส่วน คือ (ภาคผนวก ข)

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานภูมิหลังเกี่ยวกับ หน้าที่รับผิดชอบ วุฒิการศึกษา ผลงาน และระยะเวลาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปฐมวัย

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ประกอบด้วยองค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัยที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว 6 องค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ 27 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด ให้ผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาลเสนอแนะความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติม เกณฑ์การแปลความหมายจากข้อมูลส่วนที่ 2 ในแบบสอบถามมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การยอมรับความคิดเห็น คือค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าผู้ตอบมีความเห็นด้วย ผลการประเมินพบว่า ไม่มีข้อคำถามใดมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.50 จึงถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าทุกประเด็น ในข้อคำถามมีความเหมาะสมไม่ต้องตัดออก

การรวบรวมข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ไปพบผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง และรับข้อมูลคืนด้วยตนเอง โดยการนัดหมายล่วงหน้า ได้แบบสอบถามคืนครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้ง 8 ฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลของครูอนุบาล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ไปพบผู้บริหารโรงเรียนและขออนุญาตพบกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของทุกโรงเรียนด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมกับนัดหมายวันรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากผู้บริหารโรงเรียนและครู ได้รับแบบสอบถามคืนที่เป็นฉบับสมบูรณ์ 385 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.25 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ใช้วิธีเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความคิดเห็นของครูอนุบาล เพื่อหาความสอดคล้อง โดยใช้สถิติทดสอบค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square) โดยใช้สูตร (Hinkle; Wiersma; & Jurs. 1998 : 106)

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

เมื่อ	²	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์
O		แทน	ความถี่ที่สังเกตได้
E		แทน	ความถี่ที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบ เนื้อหาสาระ และหน่วยการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงาน และเครื่องมือประกอบการใช้รูปแบบฉบับร่าง

วิธีดำเนินการ

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำราเกี่ยวกับการสร้างรูปแบบ นำมากำหนดองค์ประกอบของรูปแบบเสริมพลังการทำงานแบบ Semantic Model คือ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบาย และแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบ (Keeves. 1997) รูปแบบนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ส่วน ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ลักษณะสำคัญของรูปแบบ วัตถุประสงค์ โครงสร้างเนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ และสภาพปัจจัยการบรรลุเป้าหมาย มีรายละเอียดดังนี้

1. ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ อธิบายถึงสภาพการเป็นนักวิจัย ของครูและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล จากผลการวิจัยต่างๆ รวมถึงเหตุผลในการสร้างรูปแบบตามแนวคิดการเสริมพลังการทำงาน

2. หลักการของรูปแบบ อธิบายแนวคิดทฤษฎีที่นำมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดหลักการของรูปแบบ โดยการประยุกต์ใช้ทฤษฎีให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการสร้างรูปแบบได้หลักการ 5 ประการ

3. ลักษณะสำคัญของรูปแบบ อธิบายการกำหนดลักษณะสำคัญของรูปแบบให้สอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ ได้ลักษณะสำคัญ 4 ประการ เรียกว่า S T A R

4. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ อธิบายถึงความมุ่งหวังในการสร้างรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลให้สูงขึ้น และมีวัตถุประสงค์ย่อยคือ เพื่อเสริมพลังการทำงานให้ครูอนุบาลเกิดความตระหนักในการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูนักวิจัยและสามารถเสริมพลังการทำงานได้ด้วยตนเอง

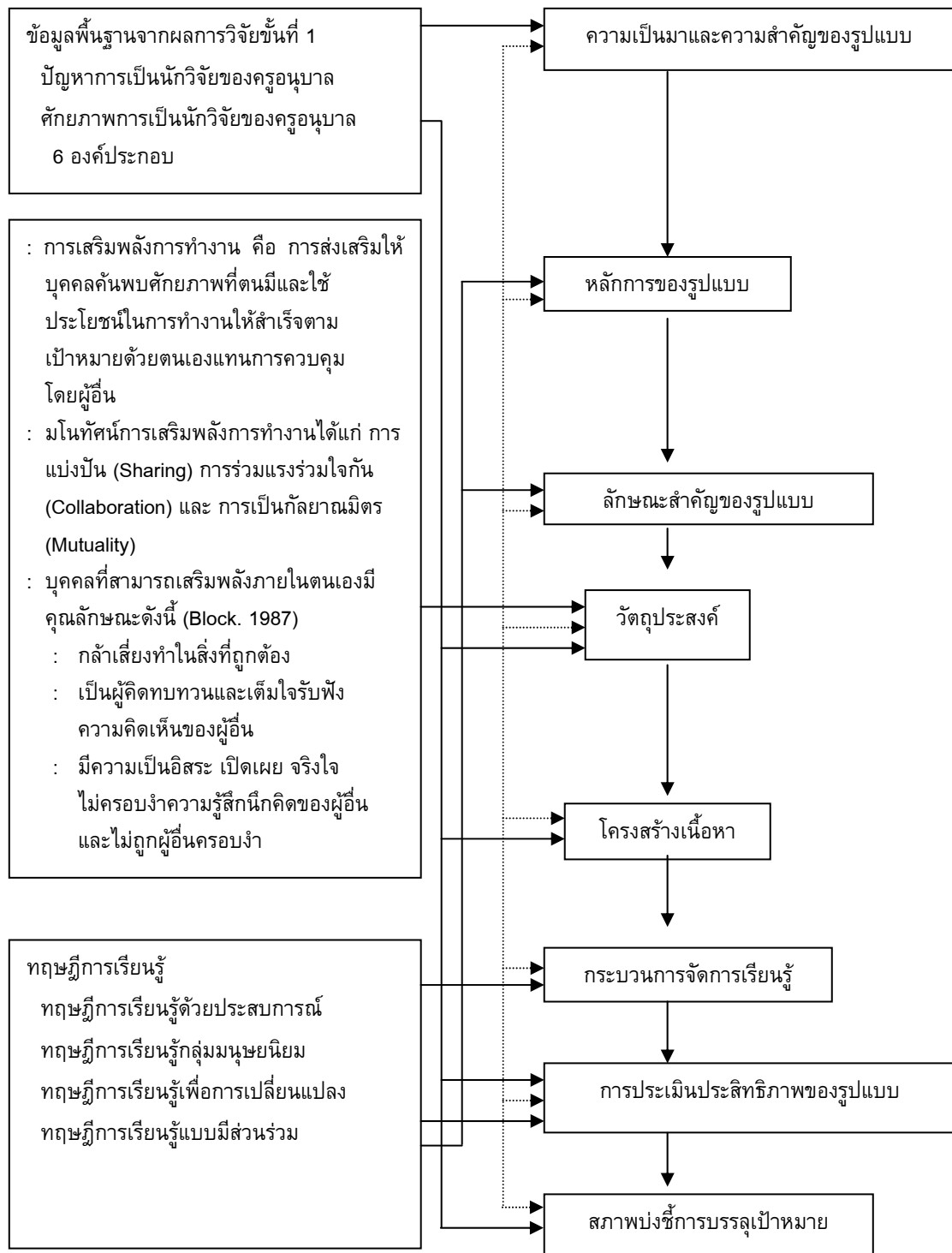
5. โครงสร้างเนื้อหา อธิบายที่มาในการกำหนดโครงสร้างเนื้อหา และเนื้อหาสาระของรูปแบบ ซึ่งกำหนดขึ้นจากข้อมูลพื้นฐานของรูปแบบที่ได้จากผลการวิจัยตอนที่ 1 ครอบคลุมการพัฒนาศักยภาพ 6 องค์ประกอบ นำมาบูรณาการ และกำหนดเป็นหน่วยการเรียนรู้ 4 หน่วย 15 กิจกรรม

6. กระบวนการจัดการเรียนรู้ อธิบายรายละเอียดขั้นตอนการนำเนื้อหาสาระมากำหนดเป็นกิจกรรม และขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมให้สอดคล้องกับองค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบ ได้ 4 ขั้นตอน

7. การประเมินประสิทธิภาพ อธิบายการกำหนดวิธีการประเมินคุณภาพของรูปแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

8. สภาพปัจจัยการบรรลุเป้าหมาย อธิบายสภาพที่บ่งชี้ว่าการนำรูปแบบไปใช้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

จากนั้นพิจารณาผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 และแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานที่สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยมากำหนดรายละเอียดในองค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบ



ภาพประกอบ 5 แสดงการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล จากข้อมูลแนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน

2.2 กำหนดขอบเขตเนื้อหา และหน่วยการเรียนรู้

รายละเอียดวิธีการกำหนดขอบเขตเนื้อหา และหน่วยการเรียนรู้ มีดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวทางการกำหนดเนื้อหาจากเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 วางแผนกำหนดหน่วยการเรียนรู้ และเนื้อหาสาระจากการเชื่อมโยงข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล 6 ด้าน วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และหลักการของรูปแบบ

2.2.3 กำหนดขอบเขตเนื้อหาที่สำคัญ จากการจัดหมวดหมู่เนื้อหาเป็น เนื้อหาหลัก เนื้อหารอง และเนื้อหาเสริม

2.2.4 จัดลำดับความต่อเนื่องของเนื้อหา ให้อยู่ในรูปแบบหน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 หน่วย ได้แก่

หน่วยที่ 1 การเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น

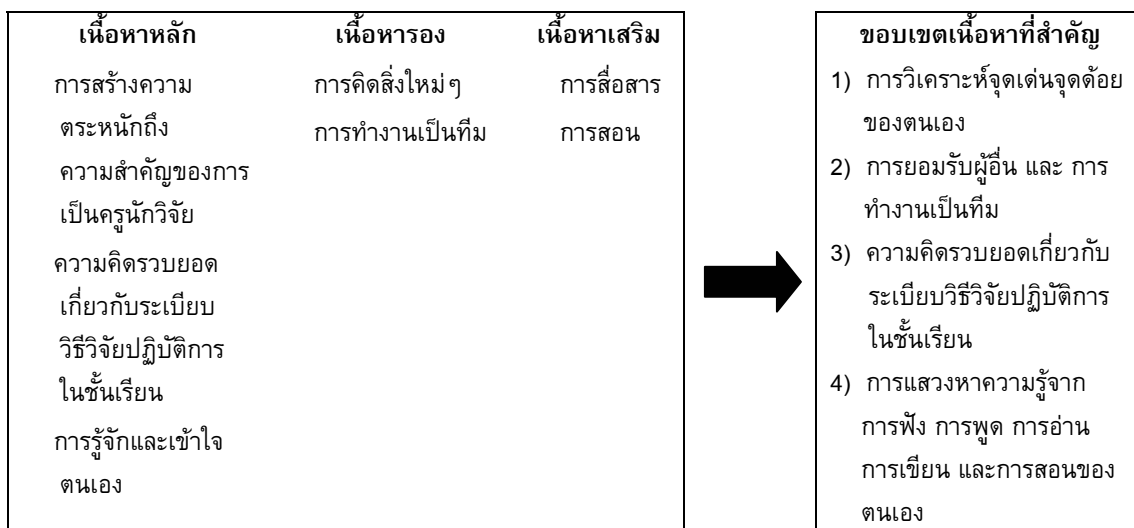
หน่วยที่ 2 การสร้างอุดมการณ์ครูนักวิจัย

หน่วยที่ 3 การพัฒนาทีมงาน

หน่วยที่ 4 การแสวงหาความรู้

ตาราง 1 การกำหนดเนื้อหาจากข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการกำหนดเนื้อหาของรูปแบบ		
ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่ต้องการพัฒนา	วัตถุประสงค์	หลักการของรูปแบบ
1. ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้ 2. ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน 3. ศักยภาพด้านการคิด 4. ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง 5. ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน 6. ศักยภาพด้านการสื่อสาร	1. สร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการเป็นครูนักวิจัยและการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 2. สามารถลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน 3. สามารถเสริมพลังการทำงานตนเองได้	เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ และกระบวนการกลุ่ม



ภาพประกอบ 6 การจัดหมวดหมู่เนื้อหาเพื่อนำไปกำหนดขอบเขตเนื้อหาที่สำคัญ

2.3 กำหนดวิธีการจัดกิจกรรม และวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ให้สอดคล้องกับเนื้อหา

2.4 กำหนดวิธีการประเมินผล

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเนื้อหาสาระของกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

2.4.1 การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินดังต่อไปนี้

2.4.1.1 การประเมินศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล เป็นการประเมินตนเองของผู้เข้าอบรมถึงศักยภาพการเป็นนักวิจัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น (ภาคผนวก จ)

2.4.1.2 การประเมินการเสริมพลังในตนเอง เป็นการประเมินตนเองของผู้เข้าอบรมถึงความสามารถในการเสริมพลังในตนเอง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินที่ผู้วิจัยแปลจากเครื่องมือวัดการเสริมพลังในตนเองของ Wilson โดยได้รับอนุญาตให้นำมาใช้ (ภาคผนวก จ)

2.4.2 การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินตามสภาพจริงระหว่างที่ครูทำกิจกรรมในห้องฝึกอบรม โดยการสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมขณะทำกิจกรรมกลุ่ม ประเมินโดยวิทยากรและผู้ช่วยวิทยากรประจำกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (ภาคผนวก จ)

2.4.3 การประเมินผลหลังการฝึกอบรม ประกอบด้วย การประเมินดังต่อไปนี้

2.4.3.1 การประเมินศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินฉบับเดียวกับที่ใช้ในการประเมินผลก่อนอบรม

2.4.3.2 การประเมินการเสริมพลังในตนเอง เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินฉบับเดียวกับที่ใช้ในการประเมินผลก่อนอบรม

2.4.3.3 การประเมินผลผลงานผู้เข้าอบรม ประกอบด้วย

ประเมินจากสมุดบันทึกการเรียนรู้ (Journal) ซึ่งผู้เข้าอบรมบันทึกหลังจาก
สิ้นสุดการร่วมกิจกรรมในห้องฝึกอบรมในแต่ละวัน เป็นเวลา 8 ครั้ง (ภาคผนวก จ)

ประเมินผลการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนทำเป็นทีม โรงเรียนละ 1 เรื่อง
ส่งภายหลังที่ผู้วิจัยได้ไปเฝ้าติดตามที่โรงเรียน ซึ่งครูปฏิบัติงานอยู่ หลังจากนั้น 2 สัปดาห์

ประเมินกิจกรรมการนิเทศติดตามประเมินจากความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม
ที่ได้รับการนิเทศติดตาม และความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งครูเข้ารับการฝึกอบรม
เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ความพึงพอใจของครูและผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ตาม
ประเด็นต่างๆ ที่เตรียมไว้พร้อมถ่ายวิดีโอเพื่อนำมาตรวจสอบการสัมภาษณ์ (ภาคผนวก ฉ)

2.5 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของรูปแบบ มีวิธีดำเนินการดังนี้

2.5.1 แบบประเมินศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล มีลักษณะเป็นมาตร
ประเมินค่า 5 ระดับ สร้างขึ้นโดยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของ
ครูอนุบาลจากขั้นตอนที่ 1 ซึ่งผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และครูอนุบาล
แล้วมาปรับปรุง แล้วนำไปใช้เป็นแบบประเมินศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล โดยให้ผู้
เข้าอบรมประเมินตนเองก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.5.2 แบบวัดการเสริมพลังในตนเอง เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยแปลมาจากเครื่องมือวัด
การเสริมพลังในตนเอง (Self Empowerment Index) ของวิลสัน (Wilson, 1992) โดยได้รับอนุญาต
จากเจ้าของเครื่องมือให้นำมาใช้ (ภาคผนวก ง) สร้างขึ้นโดยแปลเนื้อหาจากภาษาอังกฤษเป็น
ภาษาไทยแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท 1 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง แก้ไข
ปรับปรุงแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลังการทำงาน 2 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการแปล
อีก 2 ท่าน ตรวจสอบซ้ำ นำไปแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ แล้วนำไปหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ
ด้วยวิธีหา สัมประสิทธิ์แอลฟา (- Coefficiency) จากสูตรของครอนบาค (Cronbrach's Alpha)
ด้วยการนำไปให้ครูอนุบาลจำนวน 100 คนทำแบบวัดได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.83 (ภาคผนวก ง)

2.5.3 แบบสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม

2.5.4 สมุดบันทึกผลการเรียนรู้ (Journal) และแบบบันทึกการให้คะแนน

2.5.5 แบบบันทึกการปฏิบัติงานในฐานะครูนักวิจัย

2.5.6 แบบประเมินคุณภาพผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

2.5.7 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในการนิเทศติดตาม

2.6 สร้างสื่อการฝึกอบรม และคู่มือการใช้รูปแบบ ได้แก่

2.6.1 คู่มือวิทยากร

2.6.2 คู่มือผู้เข้าอบรม

ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมพลังการทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ทราบผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสม
และความสอดคล้องขององค์ประกอบด้านต่างๆของรูปแบบตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบประเมิน

วิธีดำเนินการ

2.1 กำหนดผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เป็นการกำหนดแบบเจาะจงเป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านหลักสูตรและการสอน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลัง 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัด และการประเมินผล 1 คน รวม 9 คน มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในวิชาชีพไม่น้อยกว่า 10 ปี (ภาคผนวก จ)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นมาตร ประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และแบบปลายเปิด ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค โดย กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ช่วงคะแนน	4.50 - 5.00	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
ช่วงคะแนน	3.50 - 4.49	หมายถึง	เหมาะสมมาก
ช่วงคะแนน	2.50 - 3.49	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
ช่วงคะแนน	1.50 - 2.46	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
ช่วงคะแนน	1.00 - 1.49	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การยอมรับความเหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ คือค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3.50 ขึ้นไป จึง จะถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีเหมาะสม หากข้อใดมีผลการประเมินต่ำกว่า 3.50 ผู้วิจัย ได้นำไปปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบ และเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ เป็นมาตรประเมินค่า 3 ระดับ ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินว่า สอดคล้อง ไม่แน่ใจ หรือไม่สอดคล้อง ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบประเมินดังรายละเอียดในภาคผนวก ค พิจารณาผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญจากค่าดัชนีความสอดคล้อง

เกณฑ์การยอมรับความสอดคล้องของรูปแบบที่ถือว่ารูปแบบมีคุณภาพไม่ต้องปรับปรุง มี ค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อได้ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบเสริมพลังการทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญและนำไปปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำรูปแบบเสริมพลังการทำงานไป ศึกษานำร่องกับครูอนุบาลที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง 10 คน จากโรงเรียนอนุบาลจากรูรณ สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความเป็นไปได้ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการนำรูปแบบไปใช้ เพื่อนำผลไปปรับปรุง รูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การทดลองนำร่อง ผู้วิจัยดำเนินการตามแผนการจัดประสบการณ์ทั้ง 4 หน่วย เลือกกิจกรรม มาทดลอง 6 กิจกรรม กำหนดเกณฑ์การเลือกกิจกรรมจากการพิจารณาตามลำดับความสำคัญ ของเนื้อหากิจกรรม โดยเลือกกิจกรรมที่เป็นเนื้อหาหลักในแต่ละหน่วย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น

กิจกรรมที่ 1.1 ฉันคือใคร

กิจกรรมที่ 1.5 เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น

หน่วยที่ 2 การสร้างอุดมการณ์ครูนักวิจัย

กิจกรรมที่ 2.2 เป้าหมายการเป็นครูนักวิจัย

หน่วยที่ 3 การพัฒนาทีมงาน

กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและพัฒนาการทำงานร่วมกัน

กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 4 การแสวงหาความรู้

กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

การดำเนินกิจกรรมกลุ่มย่อย ผู้วิจัยแบ่งผู้เข้าอบรมในการทดลองนำร่องเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มละ 5 คน และจัดกิจกรรมตามแผน ใช้เวลาทดลองนำร่อง 1 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 1-5 พฤษภาคม 2548

ระหว่างการทดลอง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม และให้ผู้เข้าอบรมสะท้อนความคิดหลังการฝึกอบรมประจำวันเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และขอให้ผู้เข้าอบรมให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หากเป็นข้อเสนอแนะที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันเป็นเอกฉันท์ ผู้วิจัยได้นำไปแก้ไขปรับปรุงแผนการฝึกอบรม รวมถึงการนำปัญหาอุปสรรคที่ผู้วิจัยได้พบด้วยตนเองนำไปแก้ไขปรับปรุงแผนการจัดกิจกรรม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย

จากการสังเกตการศึกษานำร่อง ผู้วิจัยพบว่า ครูมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรม มีความสนุกสนาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเป็นรูปธรรม การสะท้อนความคิดของครูหลังการฝึกอบรมประจำวัน ครูแสดงความคิดเห็นว่า “ขอวิธีการฝึกอบรมแบบนี้ เพราะสนุกสนานและเกิดความคิดใหม่ๆ ไม่เครียด ทำให้รู้จักตนเอง และรู้จักผู้อื่นดีขึ้น ทำให้อยากเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ เพราะมีเป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจน มีวิทยากรคอยให้คำแนะนำ เมื่อมีปัญหาในการเรียนรู้” สรุปได้ว่า ครูทุกคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองศึกษานำร่องมีความเห็นว่า รูปแบบเสริมพลังการทำงานโดยรวมมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้ในการฝึกอบรม สิ่งที่ผู้เข้าอบรมเสนอแนะให้ปรับปรุงและวิทยากรมีความเห็นสอดคล้องกัน คือ การแก้ไขการเขียนคำชี้แจงในใบงานที่ 4 และวิธีการแนะนำกิจกรรมของวิทยากรเรื่องการตั้งเป้าหมาย ซึ่งผู้ฟังตีความหมายได้ไม่ตรงกัน ทำให้ผลงานออกมาไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ ขอให้เพิ่มตัวอย่างการเขียนบันทึกการเรียนรู้ และตัวอย่างงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษานำร่องไปขอคำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และแก้ไขปรับปรุงแผนการฝึกอบรมให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองจริง

ตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงานและการประเมินคุณภาพของรูปแบบจากการทดลองใช้

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล และปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการ นำรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วจากการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองนำร่องไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการนำรูปแบบเสริมพลังการทำงานไปใช้จริง ใช้เวลาทดลองทั้งสิ้น 5 สัปดาห์ คือระหว่างวันที่ 7 พฤษภาคม ถึง 5 มิถุนายน 2548 มีรายละเอียดการดำเนินงาน ดังนี้

3.1 กำหนดแบบแผนการทดลอง

ผู้วิจัยกำหนดแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูอนุบาลที่สอนชั้นอนุบาล 1 ถึงอนุบาล 3 ในโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูจากโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 5 โรงเรียน จำนวนครูโรงเรียนละ 6 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 30 คน จากโรงเรียนต่างๆ ดังนี้

1. โรงเรียนอนุบาลสายสุตา เขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนอนุบาลวรรรณนา เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร
3. โรงเรียนแย้มสอาด เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
4. โรงเรียนเจริญผลวิทยา เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
5. โรงเรียนอนุบาลไตรรัตนาราม เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีเลือกอย่างเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

- (1) โรงเรียนที่ครูทำการสอนอยู่เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารมีนโยบายจัดการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ และมีการพัฒนาครูมาแล้วในระดับหนึ่ง
- (2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการพัฒนาครู และครูมีความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองในฐานะครูนักวิจัย ยินดีและเต็มใจเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยตนเอง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

3.3.1 เอกสารรูปแบบฉบับร่าง ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญและผ่านการทดลองศึกษานำร่องแล้ว ประกอบด้วยคู่มือวิทยากรใช้เป็นแนวทางสำหรับวิทยากรในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

3.3.2 คู่มือผู้เข้าอบรมฉบับร่าง ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ และผ่านการทดลองศึกษานำร่องแล้ว ใช้เป็นแนวทางในการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมและสำหรับศึกษาเนื้อหาเพิ่มเติม

3.3.3 เครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้ ได้แก่

- 3.3.3.1 แบบประเมินศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล
- 3.3.3.2 แบบวัดการเสริมพลังในตนเอง
- 3.3.3.3 แบบบันทึกการปฏิบัติงาน
- 3.3.3.4 แบบบันทึกคะแนนสมุดบันทึกผลการเรียนรู้
- 3.3.3.5 แบบประเมินคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ทำเป็นทีม
โรงเรียนละ 1 เรื่อง

3.4 การดำเนินการทดลอง ดำเนินการด้วยวิธีการฝึกอบรมครูอนุบาลตามรูปแบบเสริมพลังการทำงาน มีรายละเอียดการดำเนินการทดลองดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยจัดทำโครงการฝึกอบรม เสนอต่อผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการทดลองโดยการจัดการฝึกอบรมครูอนุบาล พร้อมเสนอหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3.4.2 ขอให้ผู้บริหารโรงเรียนส่งใบสมัครครูเข้าอบรม โรงเรียนละ 6 คน มายังผู้วิจัยทางโทรสาร

3.4.3 เตรียมความพร้อมด้านสถานที่ฝึกอบรม คือ โรงเรียนอนุบาลจากรูวรรณ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร และเตรียมสื่ออุปกรณ์ต่างๆ ในการดำเนินกิจกรรมและการประเมินผล

3.4.4 เตรียมความพร้อมผู้ช่วยวิทยากร เป็นครูที่ผ่านการทดลองนำร่อง 10 คน จากโรงเรียนอนุบาลจากรูวรรณ มีหน้าที่เป็นวิทยากรประจำกลุ่ม อำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้าอบรม และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลต่างๆ ได้แก่ การสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมร่วมกับวิทยากรและการร่วมเป็นวิทยากรในบางช่วง เช่น ช่วงการแลกเปลี่ยนแบ่งปัน และนัดหมายการ เป็นต้น ผู้วิจัยได้ประชุมชี้แจงความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยวิทยากรและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

3.4.5 ดำเนินการทดลองตามแผนการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 7 พฤษภาคม ถึงวันที่ 5 มิถุนายน 2548

3.4.5.1 วิธีฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

วิธีการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศติดตาม

การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ จึงไม่เน้นการถ่ายทอดทฤษฎีหรือเนื้อหาความรู้ แต่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ของตนเอง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง โดยวิทยากรทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และจัดทำเนื้อหาส่วนที่สำคัญและจำเป็นไว้ในเอกสารเพื่อการอ่านเพิ่มเติมในคู่มือผู้เข้าอบรมได้ศึกษาด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม จำนวน 8 ครั้ง

การปฏิบัติในสภาพจริง เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมต้องกลับไปปฏิบัติในสภาพจริงที่ห้องเรียนของตน หลังจากได้ความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มแต่ละครั้ง ช่วยให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ความสังเกต คิดไตร่ตรอง และนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวางแผนการปฏิบัติร่วมกันล่วงหน้า และนำผลมาอภิปรายในห้องฝึกอบรมครั้งต่อไป

ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติในสภาพจริง จำนวน 4 ครั้ง ครั้งละ 1 สัปดาห์ รวม 4 สัปดาห์

การนิเทศติดตาม เป็นกิจกรรมที่วิทยากรไปให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะกลับไปปฏิบัติงานที่โรงเรียน โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

ระยะเวลาที่ใช้ในการนิเทศติดตาม โรงเรียนละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน ครั้งที่ 1 นิเทศหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มครบ 2 ครั้ง และครั้งที่ 2 นิเทศหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมครบ 4 ครั้ง

3.4.5.2 วิทยากร ผู้วิจัยเป็นวิทยากรและเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถตรงตามหัวข้อที่ฝึกอบรมเป็นวิทยากร 1 หัวข้อ ได้แก่ หัวข้อการจัดทำแฟ้มวิชาชีพครู

โครงสร้างวิธีการฝึกอบรม				
วิธีปฏิบัติ	ระยะเวลา			
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	ครั้งที่ 4
1. การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม	2 วัน	2 วัน	2 วัน	2 วัน
2. การปฏิบัติในสภาพจริง	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์
3. การนิเทศติดตาม	-	1 วัน	-	1 วัน

3.4.5.3 ขั้นตอนการดำเนินการทดลองด้วยวิธีการฝึกอบรม มีรายละเอียดดังนี้

(1) ก่อนเริ่มต้นการฝึกอบรม วิทยากรนำเสนอวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ลักษณะการฝึกอบรม และขั้นตอนการฝึกอบรม อย่างสังเขปเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจภาพรวมของการฝึกอบรม และบทบาทการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม

(2) ให้ผู้เข้าอบรมทำแบบวัดก่อนการฝึกอบรม (Pretest) 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบวัดศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล และฉบับที่ 2 แบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเอง

(3) ดำเนินการจัดกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ตามแผนการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในรูปแบบ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 ขั้นประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมลงมือปฏิบัติโดยใช้ประสบการณ์เดิมหรือวิทยากรเป็นผู้จัดประสบการณ์ใหม่ให้ วิธีการเรียนรู้ใช้การเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยขยายไปสู่การเรียนรู้เป็นกลุ่มใหญ่

ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอ เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมใช้วิธีการสื่อสารอย่างหลากหลาย เช่น การรายงานด้วยการพูด การเขียน การวาดภาพ หรือแสดงบทบาทสมมติ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการมีประสบการณ์ร่วมกันในกลุ่มย่อยและนำเสนอต่อสมาชิกกลุ่มใหญ่

ขั้นที่ 3 ขั้นอภิปรายและสรุป เป็นขั้นที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมซักถามเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน ใช้การสังเกตไตร่ตรอง สะท้อนกลับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง เพื่อนำไปสู่การหาข้อสรุปผลการเรียนรู้ โดยสรุปเข้าสู่หลักการหรือมุมมองที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมคิดทบทวนผลการเรียนรู้อันเกิดจากการปฏิบัติการได้รับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม มีการคิดไตร่ตรองสะท้อนกลับ สรุปความรู้ และนำไปประยุกต์เป็นความคิดของตน บันทึกไว้ในสมุดบันทึกผลการเรียนรู้เพื่อการค้นคว้าแสวงหาความรู้ เป็นวงจรสู่การปฏิบัติต่อไป เพื่อให้การจัดการอบรมเป็นไปตามหลักการของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ผู้วิจัยได้กำหนดหลักการสำคัญของรูปแบบ S T A R ในแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อใช้ในการทดลองรูปแบบการวิจัยครั้งนี้ และสร้างขึ้นตามหลักการที่เป็นลักษณะสำคัญ 4 ประการของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล มีรายละเอียดดังนี้

1. การส่งเสริมให้รู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness)

การรู้จักและเข้าใจตนเอง ถือเป็นลักษณะสำคัญประการแรกของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน ซึ่งสังเคราะห์ได้จากแนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน ได้แก่ แนวคิดการเสริมพลังการทำงาน และ ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีดังกล่าวมีความเชื่อว่า การรู้จักและเข้าใจตนเองเป็นศักยภาพของมนุษย์ และเป็นต้นเหตุของการเกิดศักยภาพด้านอื่นๆ กล่าวคือ หากบุคคลใดยังไม่สามารถทำความเข้าใจตนเองได้ ย่อมไม่สามารถเรียนรู้ หรือเกิดศักยภาพในด้านอื่นๆ ได้ ผู้วิจัยได้ออกแบบลักษณะสำคัญนี้ไว้ในเนื้อหาของแผนการจัดประสบการณ์ทุกหน่วยดังนี้

หน่วยที่ 1 การเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถสร้างแรงบันดาลใจในตนเองในการปฏิบัติงานในฐานะครูนักวิจัย

ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง เกิดความมั่นใจ เต็มใจ และสุขใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเข้าใจตนเองแล้วจะทำให้พัฒนาการเข้าใจผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้นด้วย ในกิจกรรมที่ 1.1 ฉันคือใคร มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง จากวัตถุประสงค์ที่ระบุว่า เพื่อให้ผู้เข้าอบรมที่ทำกิจกรรมแล้ว สามารถคิดวิเคราะห์และคิดอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับตนเองได้ ถ่ายทอดความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง กิจกรรมที่ 1.3 ของขวัญสี่รัก มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง จากวัตถุประสงค์ที่ระบุว่า เมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับตนเองและระบุความสามารถของตนเองได้ นำเสนอความสามารถของตนให้ผู้อื่นรับรู้ได้ ปฏิบัติตนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้อื่นได้ กิจกรรมที่ 1.4 ความปรารถนาของฉัน มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง จากวัตถุประสงค์ที่ระบุว่าเมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับตนเอง และระบุจุดด้อยที่ต้องการปรับปรุงตนเองได้ กล้านำเสนอสิ่งที่ต้องการปรับปรุงตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ ในกิจกรรมที่ 1.5 เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง จากวัตถุประสงค์ที่ระบุว่าเมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้ว สามารถคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับตนเองและคิดทบทวนถึงประสบการณ์ชีวิตของตนในแต่ละวัยที่ผ่านมา ถ่ายทอดประสบการณ์ของตนเองเป็นภาพวาดได้ สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนได้ในหน่วยที่ 2 การสร้างอุดมการณ์ครูนักวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะสำคัญเรื่องการรู้จักและเข้าใจตนเอง ในกิจกรรมที่ 2.1 ปรับความคาดหวัง มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง โดยระบุว่าเมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมแล้วสามารถรับรู้ความพร้อมและความต้องการในการเสริมพลังการทำงานของตนเอง และรับรู้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของตนเอง กิจกรรมที่ 2.2 เป้าหมายการเป็นครูนักวิจัย มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง โดยระบุว่าเมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมแล้วสามารถตั้งเป้าหมายการเป็นครูนักวิจัยร่วมกันได้ และสามารถถ่ายทอดความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่ 2.3 แพ้มิวซ่าซึฟครู มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง โดยระบุว่าเมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมแล้วสามารถวิเคราะห์ตนเองได้ และประเมินตนเองจากแพ้ผสมผลงานได้ ในหน่วยที่ 3 การพัฒนาทีมงาน ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะสำคัญเรื่องการรู้จักและเข้าใจตนเอง ในกิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและพัฒนาการทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง โดยระบุว่าเมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมแล้วสามารถพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำความ

รู้จักและเข้าใจตนเอง โดยระบุว่า เมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมแล้วสามารถพัฒนาทักษะในการสื่อความหมายของตนเอง ในหน่วยที่ 4 การแสวงหาความรู้ ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะสำคัญเรื่องการรู้จักและเข้าใจตนเองในกิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครุ่นทวิชัย มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง โดยระบุว่าเมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมแล้วสามารถ เกิดความมั่นใจในการสร้างความรู้ของตนเองเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

สรุปได้ว่าการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้ทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness) ซึ่งถือเป็นลักษณะสำคัญตัวแรกของรูปแบบ ได้กำหนดไว้ในแผนการจัดประสบการณ์ของการฝึกอบรมทุกแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

2. การส่งเสริมให้สร้างทีมและทำงานเป็นทีม (Team building & Teamwork)

จากการสังเคราะห์แนวคิดการเสริมพลังการทำงานดังที่เสนอรายละเอียดไว้ในบทที่ 2 ผู้วิจัยพบว่า การเสริมพลังให้กับบุคคลเกิดขึ้นได้จากปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ การสร้างทีมและทำงานเป็นทีม โดยปลูกจิตสำนึกในตัวบุคคลให้ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้พลังของทีมช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นลักษณะสำคัญของรูปแบบเสริมพลังการทำงานในครั้งนี้ และได้ออกแบบลักษณะสำคัญนี้ไว้ทั้งในกระบวนการจัดการเรียนรู้และในเนื้อหาของแผนการจัดประสบการณ์หน่วยที่ 3 การพัฒนาทีมงาน ดังมีรายละเอียดดังนี้

ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน นี้มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุปผล ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้ ใน 3 ขั้นตอนแรกเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้การทำงานเป็นทีมในการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ คือเป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ในทุกกิจกรรม

ด้านเนื้อหาตามแผนการจัดประสบการณ์ ผู้วิจัยได้ออกแบบลักษณะสำคัญนี้ไว้ในเนื้อหาของแผนการจัดประสบการณ์หน่วยที่ 3 การพัฒนาทีมงาน มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างทีมและทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมพลังการทำงานของบุคคลโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ในกิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและพัฒนาการทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมสร้างทีมและทำงานเป็นทีม จากวัตถุประสงค์ที่ระบุว่า เมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถสร้างทีมการทำงานและทำงานเป็นทีมได้ พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในกิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะไม่มีภาระบ่งชี้ชัดเจนในวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมให้สร้างทีมและทำงานเป็นทีม แต่เนื้อหาเรื่องการสื่อสารถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างทีมและทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องมีการสื่อสารสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา การให้ความสำคัญในการพัฒนาเรื่องการสื่อสารจึงถือเป็นการพัฒนาเรื่องการสร้างทีมและทำงานเป็นทีมด้วย

3. การส่งเสริมการเรียนรู้จากการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง

(Authentic Learning)

จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูนักวิจัย ผู้วิจัยพบว่า การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเองของครูเป็นการแสวงหาความรู้ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการเรียนรู้ของครูในการพัฒนาการเรียนการสอน คุณค่าของการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนนอกจากจะพัฒนาคุณภาพของนักเรียนแล้ว ยังช่วยพัฒนาครูให้เป็นครูที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งถือเป็นแนวทางหนึ่งของการเสริมพลังการทำงานให้กับครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นลักษณะสำคัญของรูปแบบเสริมพลังการทำงานในครั้งนี้ และได้ออกแบบลักษณะสำคัญนี้ไว้ในเนื้อหาของแผนการ จัดประสบการณ์ หน่วยที่ 4 การแสวงหาความรู้ตั้งแต่ กิจกรรมที่ 4.1 ถึง 4.4 ได้แก่ กิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครูนักวิจัย กิจกรรมที่ 4.2 ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูนักวิจัย กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และกิจกรรมที่ 4.4 การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนผู้วิจัยได้เริ่มปูพื้นฐานในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้แก่ ผู้เข้าอบรมมาเป็นลำดับ ตั้งแต่การสรุปมโนทัศน์การเป็นครูนักวิจัย กระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การฝึกทักษะในการอ่านและคิดอย่างมีเหตุผล และทักษะการเขียนซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน ในกิจกรรมที่ 4.1 มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูนักวิจัย และมีความมั่นใจที่จะลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง โดยมีการระบุในวัตถุประสงค์ว่า เมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์เพื่อสรุปมโนทัศน์การเป็นครูนักวิจัยได้ มีความมั่นใจในการสร้างความรู้ของตนเองเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ในกิจกรรมที่ 4.2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูนักวิจัย มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการส่งเสริมให้ครูเรียนรู้จากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยมีการระบุในวัตถุประสงค์ว่า เมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมแล้วสามารถแสวงหาข้อมูลได้ด้วยตนเอง และรายงานผลการใช้ข้อมูลได้ถูกต้อง ในกิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เข้าอบรมลงมือทำวิจัยปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นคือ มีการ ระบุในวัตถุประสงค์ว่าเมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้ว มีความสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจากการลงมือฝึกปฏิบัติ

4. การส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมใช้การสะท้อนคิด (Reflection)

จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การสะท้อนความคิด (Reflection) มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัย เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการแสวงหาความรู้ โดยผู้ที่สะท้อนคิดเกิดความสงสัยใคร่รู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งและใช้ความพยายามในการคิดพิจารณาไตร่ตรอง ใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง เกี่ยวกับการคิดของตนเองผ่านกระบวนการพูดหรือเขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบ วางแผน ทำ

ให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้การส่งเสริมการสะท้อนคิด เป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลในครั้งนี้ และได้ออกแบบกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาความสามารถในการสะท้อนคิด โดยบูรณาการไว้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ขั้นที่ 4 ขั้นสะท้อนคิด ซึ่งเป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมย้อนคิดทบทวนผลการเรียนรู้ อันเกิดจากการปฏิบัติและการได้รับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม แล้วนำมาคิดไตร่ตรองสะท้อนกลับ สรุปความรู้ นำไปประยุกต์เป็นความคิดของตน บันทึกไว้ในสมุดบันทึกผลการเรียนรู้เพื่อการค้นคว้าแสวงหาความรู้ เป็นวงจรสู่การปฏิบัติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2521 : 36)

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2521 : 55)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 คำนวณค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

(Index of Consistency : IOC)(บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2524 : 69)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1

R แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 พิจารณาความสอดคล้องของการให้คะแนนความเหมาะสมของแบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับครูอนุบาล โดยใช้สถิติทดสอบค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi - square) (Hinkie; Wiersma; & Jurs. 1988 : 106)

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O - E)^2}{E}$$

เมื่อ ² แทน ค่าสถิติไค-สแควร์

O แทน ความถี่ที่สังเกตได้

E แทน ความถี่ที่คาดหวัง

หาค่า O ที่คู่กับ E แต่ละตัวจากสูตร

$$E = \frac{R \times C}{N}$$

เมื่อ	R	แทน	ผลรวมของความถี่ในแถวที่คำนวณ
	C	แทน	ผลรวมของความถี่ในคอลัมน์ที่คำนวณ
	N	แทน	ผลรวมของความถี่ทั้งหมด

3. สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย

2.1 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้สูตร t - test independent (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2521 : 101; อ้างอิงจาก McCall. 1970)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}{\frac{\frac{S_1^2}{n_1}}{\frac{n_1}{n_1} - 1} + \frac{\frac{S_2^2}{n_2}}{\frac{n_2}{n_2} - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบที่
	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2.2 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กัน โดยใช้สูตร t - test dependent (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2521 : 105)

$$t = \frac{\bar{D}}{S_{\bar{D}}}$$

$$\text{เมื่อ } S_{\bar{D}} = \frac{S_D}{\sqrt{n}}$$

$$df = n - 1$$

โดยที่	$\bar{D}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่
	S_D	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่
	n	แทน	จำนวนคู่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนครูอนุบาลกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
$\bar{X}_{pre}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยก่อนทดลอง
$\bar{X}_{post}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยหลังทดลอง
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$\bar{D}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่
$S_{\bar{D}}$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่
k	แทน	จำนวนจำนวนข้อคำถามในแบบวัดพลังการทำงาน
$\%$	แทน	ค่าร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบที (t-distribution)
$**$	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
p	แทน	ความน่าจะเป็นของการมีนัยสำคัญทางสถิติ
^{2}	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล โดยทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล สร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงาน และศึกษาผลการใช้รูปแบบ แบ่งการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ประกอบด้วย

- 1.1 การสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล
- 1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- 1.3 การสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาล

ตอนที่ 2 การแสดงหลักฐานคุณภาพของรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 การแสดงหลักฐานคุณภาพของรูปแบบจากการนำไปทดลองใช้

ตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล
ได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1.1 การสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากเอกสารงานวิจัย 5 เรื่อง หนังสือตำรา 9 เรื่อง และบทความ 2 เรื่อง ซึ่งได้นำเสนอรายละเอียดในบทที่ 2 สรุปได้ ศักยภาพการเป็นนักวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การแสวงหาความรู้ ด้านที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านที่ 3 การคิด ด้านที่ 4 การรู้จักและเข้าใจตนเอง ด้านที่ 5 การจัดการเรียนการสอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ด้านการแสวงหาความรู้

จากเอกสารงานวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณลักษณะซึ่งมีการศึกษาแบบเจาะลึก ได้ค้นพบว่า การพัฒนาสู่การเป็นครูนักวิจัยเริ่มจากคุณลักษณะส่วนตัวที่ชอบใฝ่รู้ใฝ่เรียน ช่างคิด ช่างอ่าน ชอบเขียนและรักธรรมชาติ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเกิดจากการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของครูจากการปฏิบัติงาน การศึกษาเอกสารตำราเกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ และการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง ครูนักวิจัยและครูที่ไม่เป็นนักวิจัย มีความแตกต่างกันในประเด็นสำคัญคือ การเห็นโอกาสในการเรียนรู้ และการมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง และการเรียนรู้ของนักเรียน กล่าวคือ ครูนักวิจัยจะเป็นผู้มีความสนใจในการค้นคว้าเห็นโอกาสของการเรียนรู้และเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยครูนักวิจัยจะเป็นผู้มีความคิดริเริ่มด้วยตนเองในการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งตามความต้องการและความสนใจของตนเอง และใช้ความพยายามในการค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลได้ด้วยตนเอง ยอมรับความผิดพลาดของตน และมีความพยายามในการทำความเข้าใจเรื่องที่ยากๆ ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรค มีความสุขในการค้นคว้า เห็นว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องสนุกสนานท้าทายความสามารถ มีความรักในการเรียน และรักที่จะเรียนรู้ตลอดเวลาหรือที่เรียกได้ว่า เป็นผู้มีความมุ่งมั่นใฝ่รู้ในตนเองโดยปราศจากสิ่งจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การถูกตำหนิ การลงโทษ หรือการได้วุฒิได้ตำแหน่ง นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ศึกษาลักษณะการเรียนรู้ของคนไทยที่เป็นผู้รักการเรียนรู้หรือรักการแสวงหาความรู้ พบว่า มีลักษณะเป็นคนชอบอ่าน ชอบดูงาน เข้ารับการอบรม ชอบฟัง ช่างสังเกต คิดวิเคราะห์และทดลองลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง แหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ของผู้ที่รักการเรียนรู้คือ หนังสือ ผู้รู้ เพื่อน และการดูงาน

จากหนังสือ ตำรา ได้เสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับศักยภาพของการเป็นนักวิจัยของครูไว้สรุปได้ว่า ครูนักวิจัยต้องเป็นผู้รักการเรียนรู้และมีความใฝ่รู้ และแสวงหาความรู้อยู่เสมอเพื่อติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการของการศึกษาปฐมวัย และสามารถค้นหาคำตอบต่างๆ จากการสังเกตเด็กขณะทำการสอน หรือขณะเด็กเล่นหรือทำกิจกรรมประจำวัน สามารถสืบค้นคำตอบจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำในชั้นเรียน เพื่อนำผลไปพัฒนาพฤติกรรมทางสังคมและวิชาการของนักเรียน รวมถึงการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ได้พบสิ่งที่น่าสนใจว่า หนังสือ

ตำราทั้ง 9 เล่มที่ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ กล่าวไว้ตรงกันว่า วิธีการแสวงหาความรู้ที่ดีที่สุดของครูคือ การลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง

จากบทความ ได้เสนอสาระสำคัญไว้สอดคล้องกันว่า สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ครูมีความสามารถปฏิบัติงานในฐานะนักวิจัยได้ ต้องเริ่มต้นจากตัวครูเองที่ต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนสามารถศึกษาจากทุกๆ สิ่งทุกๆ อย่างที่อยู่รอบตัวได้ และการที่ครูจะเป็นวิชาชีพได้นั้น ครูต้องสามารถแสวงหาความรู้โดยการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน

ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

จากเอกสารงานวิจัยได้ค้นพบว่า สมรรถภาพครูนักวิจัยที่สำคัญและจำเป็นอันดับแรก คือ ความสามารถในการระเบียบวิธีวิจัยและดำเนินการตามขั้นตอนวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนว่ามีปัญหาอะไร ระบุปัญหาและเริ่มวางแผนการวิจัย (Plan) การลงมือปฏิบัติตามแผนทดลองใช้วิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหา (Action) การเก็บรวบรวมข้อมูลและบันทึกผลที่เกิดขึ้น (Observation) และสรุปสะท้อนความคิดว่าจะปรับปรุงอย่างไร เกิดการเรียนรู้อะไร ใช้ผลการวิจัยอย่างไรได้บ้าง (Reflection) รูปแบบในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูไม่เห็นระเบียบวิธีวิจัยเช่นเดียวกับการวิจัยทางวิชาการ แต่มีลักษณะเฉพาะตามมุมมองของครูแต่ละบุคคลที่มีต่อการมองปัญหาในชั้นเรียนและเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายๆ มุมมองมาอธิบาย เช่น จากการสังเกตด้วยตัวครูเอง จากเพื่อนครู จากเพื่อนของนักเรียน หรือจากผู้ปกครอง การปฏิบัติของครูเป็นการปฏิบัติที่มีการคิดแล้วทำ ทำแล้วดู แล้วกลับมาคิดอีก จึงเป็นการปฏิบัติที่ควบคู่ไปกับการคิดตลอดเวลา นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการสังเคราะห์งานวิจัยในชั้นเรียนของตนเองหรือของผู้อื่นที่ทำในประเด็นเดียวกัน แต่เป็นประเด็นเล็กๆ หลายๆ เรื่อง เมื่อนำมาสังเคราะห์เข้าด้วยกันจะทำให้เกิดข้อค้นพบที่ทำให้ได้องค์ความรู้และมีประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการที่ศึกษาค้นคว้าในประเด็นปัญหาวิจัยเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องอ่านวิจัยหลายเล่ม ช่วยประหยัดเวลาในการทำวิจัยซ้ำๆ ในปัญหาเดิมๆ ที่มีเงื่อนไขปัจจัยหรือบริบทของปัญหาแบบเดียวกัน

จากหนังสือตำราได้เสนอสาระสำคัญไว้สรุปได้ว่า การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูถือเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ไม่ใช่การวิจัยทางวิชาการที่เน้นการสรุปผลอ้างอิงแบบวิทยานิพนธ์ ครูจึงต้องย้อนไปดูงานในชั้นเรียนของตนเองและใช้จุดนั้นเป็นจุดเริ่มต้น ต่อจากนั้นจึงใช้วิธีการวิจัยอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างง่าย ๆ การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างง่าย ๆ และแปลผลอย่างง่าย ๆ โดยปกติผู้สอนได้ทำการวิจัยอยู่ตลอดเวลาอยู่แล้ว ด้วยการศึกษาค้นคว้าและสังเกตในขณะทำการสอน ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างของวิชาที่สอน ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ คาบเวลา เนื้อหา วิธีสอน และการประเมินผล ขณะเดียวกันก็สังเกตพฤติกรรมของนักเรียน สิ่งต่างๆ และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน การกระทำดังกล่าวเป็นการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน เพียงแต่ไม่ได้ใช้วิธีการตามกระบวนการวิจัยมาเสริม ได้แก่ การสังเกตและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างเป็นระบบ การจดบันทึกเพื่อนำมาวิเคราะห์และแปลผล ครูนักวิจัยจึงควรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย

อย่างง่าย ๆ และดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่มีความหนักแน่น เชื่อถือได้และนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนได้จริง

จากบทความได้เสนอสาระสำคัญไว้สอดคล้องกันว่า การเป็นนักวิจัยของครูไม่ได้หมายถึงนักวิจัยทางวิชาการที่เป็นมืออาชีพ แต่งานวิจัยของครูเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action research) ที่มีความแตกต่างจากรูปแบบและระเบียบวิธีวิจัยทางวิชาการ กล่าวคือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการผู้ปฏิบัติต้องเป็นผู้ลงมือทำวิจัยด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ขั้นการสำรวจและทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ชี้นำวางแผนการทำงาน ปฏิบัติตามแผน และขั้นการพิจารณาบทวนสิ่งที่ได้กระทำไป ครูนักวิจัยมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการสอนในชั้นเรียน มุ่งเน้นการหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนโดยไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อสร้างข้อความรู้หรือเผยแพร่ทางวิชาการ จึงไม่เน้นการใช้สถิติขั้นสูงในการดำเนินการวิจัย เพียงแต่ควรมีความรู้เกี่ยวกับสถิติพื้นฐานอย่างง่าย ๆ และประการสำคัญคือ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนที่เชื่อถือได้ และมีการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลอย่างหนักแน่นและถูกต้อง จากข้อมูลเชิงประจักษ์และผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาที่พบ ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู ได้มีข้อเสนอแนะว่า ด้านกระบวนการวิจัยควรส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการออกแบบการวิจัยอย่างเหมาะสม ให้ความรู้ความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนนำไปใช้ ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ควรส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนของตนให้มากขึ้น และเมื่อครูทำวิจัยสม่ำเสมอ ควรส่งเสริมให้ครูรวบรวม และสังเคราะห์งานวิจัยเข้าด้วยกันเพื่อหาข้อสรุป และเกิดเป็นองค์ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้เป็นสิ่งที่ครูสร้างจากประสบการณ์ของตนเอง

ด้านที่ 3 ด้านการคิด

จากเอกสารงานวิจัยได้ค้นพบว่า ครูนักวิจัยพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของตนจากการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความคิดอยู่ตลอดเวลา ในลักษณะของการสังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินตนเอง และนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่แสดงถึงสมรรถภาพครูนักวิจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งได้ค้นพบว่า สมรรถภาพที่สำคัญและจำเป็นอีกประการหนึ่งคือ สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนมีความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อความรู้

จากหนังสือ ตำรา ได้เสนอสาระสำคัญไว้สรุปได้ว่า ครูนักวิจัยต้องมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า กล่าวคือ ครูต้องลองสำรวจตนเองว่าเป็นคนขาดเหตุผลที่ยอมรับกันในเชิงวิทยาศาสตร์หรือไม่ การคิดเชิงวิเคราะห์เป็นความสามารถในการคิดการมองสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกแยะประเด็นให้ออกว่าอะไรเป็นองค์ประกอบหรือประเด็นสำคัญของสิ่งนี้ และองค์ประกอบเหล่านี้สัมพันธ์กันอย่างไร ทำหน้าที่อะไรบ้าง ส่วนการคิดเชิงสังเคราะห์ คือ การคิดการมองถึงจุดเด่นของสิ่งนั้น แล้วนำเอาจุดเด่นต่าง ๆ มารวมเป็นสิ่งเดียว แล้วคิดต่อว่าเราจะสร้างสิ่งใหม่ขึ้นได้อย่างไร การประเมินค่าคือสามารถหาเกณฑ์ที่คนอื่นยอมรับ นำมา

วิจารณ์สิ่งต่างๆ อย่างเป็นที่ยอมรับได้ หรือเรียกว่าวิจารณ์ได้ การคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์และประเมินค่า สามารถฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้จากการอ่าน เช่นการอ่านงานวิจัย แล้วลองคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ ประเมินค่า เพื่อวิจารณ์งานวิจัยนั้นว่าเป็นอย่างไร มีประโยชน์อะไร ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ สิ่งที่เราเสนอแนะไว้ในงานวิจัยนั้นหมายความว่าอย่างไร จะนำไปใช้อะไรได้บ้าง ถ้าเราเป็นผู้เสนอแนะจะเสนอแนะอย่างไร หากมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าสูงขึ้น จะทำให้สามารถบอกจุดอ่อน จุดแข็งของงานวิจัยและเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ได้พบสาระสำคัญด้านการคิดที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับศักยภาพการเป็นนักวิจัย คือ ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลบนหลักการและทฤษฎี และการคิดทบทวนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งมีวิธีการหลายรูปแบบ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปของการสนทนา ใช้หลักเหตุและผลโดยการบรรยาย อธิบายชี้แจงความถูกต้องของการสอนของตนเอง สามารถตั้งคำถามในสิ่งที่ตนเองทำอยู่ได้อย่างท้าทายและเจาะลึก การคิดทบทวนถือได้ว่าเป็นกระบวนการวิจัย ครูที่ใช้กระบวนการนี้ จึงเป็นครูนักวิจัย ผลที่เกิดขึ้นจะเป็นสิ่งกระตุ้น และเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูทั้งโดยส่วนตัวและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ด้านที่ 4 ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง

จากเอกสารงานวิจัยได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่า การพัฒนาสู่การเป็นครูนักวิจัยมาจากต้นเหตุสำคัญคือตัวครู เริ่มจากการที่ครูสามารถทำความเข้าใจตนเอง โดยครูนักวิจัยจะใช้ความพยายามในการฝึกฝนตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต พิจารณา สำรวจตนเองว่าสนใจเรื่องอะไรมากที่สุด มีความสามารถเฉพาะในด้านใดสนใจสิ่งใหม่ๆ อะไรบ้าง ตลอดจนระยะเวลาที่ผ่านมาประสบความสำเร็จในเรื่องใดบ้าง มีความพึงพอใจในการเรียนหรือมีวิธีการเรียนด้วยวิธีใด ครูนักวิจัยจะเป็นผู้ชอบเขียน ชอบจดบันทึก โดยใช้สมุดบันทึกส่วนตัวในการบันทึกข้อมูล ความคิดหรือเรื่องราวต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ ข้อมูลที่เก็บสะสมไว้ในสมุดบันทึกช่วยให้ครูนักวิจัยได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ที่แสวงหามา โดยครูนำมาขยายผลจากการพิจารณาว่าความรู้ที่ได้มานั้นช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ นอกจากนี้การจดบันทึกยังช่วยให้ครูได้ทำความเข้าใจและรู้จักตนเองอย่างดี ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการก้าวสู่เส้นทางของการเป็นครูนักวิจัย

จากหนังสือ ตำรา ได้เสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาครู โดยเน้นที่การพัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเองให้กับครู เนื่องจากความรู้ที่ได้จากการรู้จักและเข้าใจตนเอง ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน และการวางแผนพัฒนาหลักสูตรในชั้นเรียนให้มีความหมายมากขึ้นทั้งผู้เรียนและผู้สอน ดังนั้นหากจะพัฒนาครูให้เป็นผู้มีบทบาทในชั้นเรียนและเป็นครูมืออาชีพ ควรส่งเสริมให้ครูได้ทำความเข้าใจตนเอง หรือสามารถวิเคราะห์ตนเองเพื่อให้รู้ถึงจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง นอกจากนี้การวิเคราะห์ตนเองถือเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครู กล่าวคือ ช่วยให้ครูเห็นทางเลือกของตน มีโอกาสหยุดคิดและถามคำถามตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับความเชื่อ และความคาดหวังหรือทิศทางในอนาคตของตนอย่างไร เครื่องมือสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถทำความเข้าใจและเข้าใจตนเอง คือการเล่า

ประสบการณ์ของตนเองให้ผู้ฟัง หรือใช้การเขียนบันทึกประสบการณ์และนำมาวิเคราะห์เรื่องราว ซึ่งถือเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบความสำคัญของการพัฒนาครูให้รู้จักและเข้าใจตนเอง จากตำราที่เสนอเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาครูด้านการวิจัยที่ผ่านมามีข้อด้อยเกี่ยวกับวิถีปฏิบัติในชีวิตของครูเพราะการฝึกอบรมครูด้านการวิจัยที่ผ่านมา มักบรรจุสาระความรู้ที่เป็นกระบวนการวิจัยแบบเป็นทางการ (formal research) แท้จริงแล้วการพัฒนาครูด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ควรให้ความสำคัญกับการให้ครูได้ทำความเข้าใจตนเอง โดยให้ครูได้อธิบายหรือให้เหตุผลเกี่ยวกับปัญหาที่ครูพบ และวิธีการที่ครูเลือกใช้ในการแก้ปัญหา ให้ครูกำหนดปรัชญาการทำงานของตนเอง ทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนการสอน และประเมินการทำงานของตนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ด้านที่ 5 ด้านการจัดการเรียนการสอน

จากเอกสารงานวิจัยได้ค้นพบว่า การจะพัฒนาสู่การเป็นครูนักวิจัยได้นั้น ครูต้องพัฒนาความสามารถด้านการสอน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนอยู่ตลอดเวลา ครูที่พัฒนาการสอนของตนมีพื้นฐานมาจากจิตใจที่มีความรักเด็กและปรารถนาจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก โดยครูจะใคร่ครวญเกี่ยวกับเหตุผลของการวางแผนการสอน และสิ่งที่ปฏิบัติอยู่นั้นว่าได้ผลหรือไม่ เพราะเหตุใด ผลที่เกิดขึ้นคือครูสามารถพัฒนาตนเองเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในศาสตร์และศิลป์แห่งการสอน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนข้อค้นพบเกี่ยวกับสมรรถภาพที่จำเป็นของครูนักวิจัย ระบุเกี่ยวกับความสำคัญของศักยภาพด้านการสอนของครูว่า มีความจำเป็นในการมีสมรรถภาพการเป็นครูนักวิจัย กล่าวคือ ครูนักวิจัยต้องมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างกว้างขวางลึกซึ้ง และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของหลักสูตร และวิธีการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

จากหนังสือ ตำรา ได้เสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับศักยภาพด้านการสอนที่สัมพันธ์กับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูไว้สรุปได้ว่า การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมีจุดเน้นที่การพัฒนาการสอนหรือพัฒนาวิชาชีพของผู้สอน โดยปกติผู้สอนได้ทำการวิจัยอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่ไม่ได้ใช้วิธีการตามกระบวนการวิจัยมาเสริม สภาพการทำงานของครูที่ปรากฏให้เห็นในโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นภาพของครูที่ทำหน้าที่สอนโดยเน้นแต่กิจกรรมการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว แท้จริงแล้วการสอนและการวิจัยเปรียบเสมือนเหรียญที่ต้องมีทั้งสองด้าน กล่าวคือ ครูนำปัญหาจากการเรียนการสอนไปทำการวิจัย และนำผลจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนที่ครูจะมีความรู้ความสามารถในการเป็นครูอนุบาลที่ดีหรือเป็นครูนักวิจัยนั้น ไม่เพียงแต่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการศึกษาปฐมวัยในเรื่องต่างๆ ได้แก่ พัฒนาการของเด็ก จิตวิทยาการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้ของเด็ก รวมถึงการประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ สามารถจัดระบบการทำงานและการจัดการในชั้นเรียนที่ดี และมีความสามารถจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร พัฒนาการด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครูตามปกติ ไปสู่การจัดการเรียน

การสอนของครุศึกษามีประเด็นการพัฒนาที่พบคือ การจัดการเรียนการสอนของครุศึกษามีการคิดทบทวนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การตั้งสมมติฐานในการแก้ปัญหาต่างๆ จากทฤษฎี และการขอความช่วยเหลือ หรือปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนกับผู้ให้คำปรึกษา หรือผู้บังคับบัญชา มิใช่ทำเพียงลำพัง การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีการสรุปและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปพิสูจน์กับสมมติฐาน การเขียนรายงานมีการสะท้อนผลโดยการเปิดโอกาสให้ผู้อื่นวิจารณ์ และการนำผลการเรียนรู้จากการจัดการเรียนการสอนไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ มิใช่จบลงเพียงการสอนจบตามแผน หรือประเมินนักเรียนเมื่อเสร็จสิ้นการสอนแบบปกติเท่านั้น

จากบทความเกี่ยวกับ การพัฒนาครูให้มีศักยภาพการเป็นนักวิจัยที่สัมพันธ์กับศักยภาพด้านการสอน ได้พบสาระสำคัญที่สอดคล้องกันกับผลการวิจัย และตำราที่เสนอไว้คือ การที่ครูจะเป็นวิชาชีพได้นั้น ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินและพัฒนาผู้เรียน การเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคล ดูปัญหาที่เกิดจากตัวเด็กแล้วคิดแก้ปัญหาต่างๆ โดยการหาวิธีการหรือสิ่งที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยเด็ก นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการสอนว่า ควรมีการส่งเสริมให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตน ด้วยการวิเคราะห์ให้เห็นปัญหาในเชิงพัฒนาการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้มากขึ้น ทั้งนี้เพราะในอดีตที่ผ่านมาจากการศึกษาผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูพบว่า ส่วนใหญ่เป็นการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนเป็นรายบุคคลมากกว่า การวิเคราะห์ให้เห็นปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน

สรุปได้ว่าการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยดังกล่าว พบว่า ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูประกอบด้วย ความสามารถของครูที่เกิดจากคุณลักษณะส่วนตัวในการเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รักการเรียนรู้ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การมีความสามารถในการคิด การรู้จักตนเอง และการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้นำเนื้อหาสาระที่สังเคราะห์ได้ มากำหนดเป็นองค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่ได้จากการ
สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัย ของครูอนุบาลที่สังเคราะห์ได้		ตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัย ของครูอนุบาล	
องค์ประกอบที่ 1	ศักยภาพด้าน การแสวงหาความรู้	1.1	สามารถเรียนรู้จากทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว
		1.2	สามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง
		1.3	สามารถพัฒนาตนเองได้
		1.4	สามารถหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง
องค์ประกอบที่ 2	ศักยภาพด้าน ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.1	สามารถทำความเข้าใจหรือวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
		2.2	สามารถระบุปัญหา และตั้งโจทย์ปัญหาการวิจัยได้
		2.3	สามารถออกแบบการวิจัยให้ตอบปัญหาวิจัยได้
		2.4	สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ
		2.5	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการง่ายๆ
		2.6	สามารถใช้กระบวนการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลก่อนนำไปใช้ด้วยวิธีง่ายๆ
		2.7	สามารถรวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยวิธีการง่ายๆ
		2.8	สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัย ของครูอนุบาลที่สังเคราะห์ได้		ตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัย ของครูอนุบาล	
องค์ประกอบที่ 3	ศักยภาพด้านการคิด	3.1	สามารถคิดอย่างมีเหตุผลบนหลักการและทฤษฎี
		3.2	สามารถคิดวิเคราะห์
		3.3	สามารถคิดสังเคราะห์
		3.4	สามารถคิดแก้ปัญหา
องค์ประกอบที่ 4	ศักยภาพด้านตนเอง	4.1	สามารถรู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง
		4.2	สามารถกำหนดปรัชญาการทำงานของตนเอง
		4.3	สามารถประเมินตนเอง
		4.4	สามารถแก้ปัญหาและอธิบายหรือให้เหตุผลเกี่ยวกับวิธีการที่ตนเลือกใช้ในการแก้ปัญหา
		4.5	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
องค์ประกอบที่ 5	ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน	5.1	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และพัฒนาการเด็กปฐมวัย
		5.2	มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
		5.3	สามารถจัดการในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 2 พบว่า องค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่สังเคราะห์ได้จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 5 ด้าน และมีตัวบ่งชี้ 24 ข้อ ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครู และตัวบ่งชี้ดังแสดงในตาราง 2 ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่างวันที่ 1-15 กุมภาพันธ์ 2548 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานภูมิหลังของผู้ทรงคุณวุฒิ และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏผลดังนี้

1.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครุอนุบาล ได้ดำเนินการดังนี้

หลังจากได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครุอนุบาล จากการวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้เห็นความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่กับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยที่สังเคราะห์ได้ การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้มี 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานภูมิหลังของผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานภูมิหลังของผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังนี้

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันระดับอุดมศึกษา 1 คน เป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 1 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และมีผลงานเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครุอนุบาล จากผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน มีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยที่สังเคราะห์ได้ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมาตราประเมินค่า 3 ระดับ ส่วนที่ 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตัดสินว่าเห็นด้วย ไม่แน่ใจ หรือไม่เห็นด้วยกับองค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัย และส่วนที่ 2 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตัดสินว่าเห็นด้วย ไม่แน่ใจ หรือไม่เห็นด้วย กับตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ ส่วนที่ 3 เป็นการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพ
การเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลด้วยคำดัชนีความสอดคล้อง

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล		IOC	รายการปรับปรุง
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการแสวงหาความรู้		1	ปรับชื่อองค์ประกอบ เป็นศักยภาพด้าน การรู้จักและเข้าใจ ตนเอง
องค์ประกอบที่ 2 ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน		1	
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการคิด		1	
องค์ประกอบที่ 4 ด้านตนเอง		1	
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการจัดการเรียนการสอน		1	
องค์ประกอบ / ตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัย ของครูอนุบาล		IOC	รายการปรับปรุง
องค์ประกอบที่ 1 ศักยภาพด้านการแสวงหา ความรู้	1.1 สามารถเรียนรู้จากทุกสิ่ง ทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	1	
	1.2 สามารถค้นคว้าหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้ ด้วยตนเอง	1	
	1.3 สามารถพัฒนาตนเองได้	1	
	1.4 สามารถหาความรู้เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน โดยการทำวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนด้วยตนเอง	1	
องค์ประกอบที่ 2 ศักยภาพด้านความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธี วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	2.1 สามารถทำความเข้าใจหรือ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นใน ชั้นเรียน	1	
	2.2 สามารถระบุปัญหาและ ตั้งโจทย์ปัญหาการวิจัยได้	1	

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ / ตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัย ของครูอนุบาล		IOC	รายการปรับปรุง
	2.3 สามารถออกแบบการวิจัยให้ ตอบปัญหาวิจัยได้	1	
	2.4 สามารถวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีง่ายๆ	1	
	2.5 สามารถใช้กระบวนการ ตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ก่อนนำไปใช้ด้วยวิธีง่ายๆ	1	
	2.6 สามารถรวบรวม และ สังเคราะห์งานวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้วยวิธีง่ายๆ	1	
	2.7 สามารถนำผลการวิจัยไป พัฒนาการเรียนการสอน	1	
องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพด้านการคิด	3.1 สามารถคิดอย่างมีเหตุผล บนหลักการและทฤษฎี	1	
	3.2 สามารถคิดวิเคราะห์	1	
	3.3 สามารถคิดสังเคราะห์	1	
	3.4 สามารถคิดแก้ปัญหา	1	
องค์ประกอบที่ 4 ศักยภาพด้านตนเอง	4.1 สามารถรู้จุดเด่นและจุดด้อย ของตนเอง	1	ปรับเป็น สามารถ กำหนดเป้าหมาย การทำงานของ ตนเอง
	4.2 สามารถกำหนดปรัชญาการ ทำงานของตนเอง	0.66	
	4.3 สามารถประเมินตนเอง	1	

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ / ตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัย ของครูอนุบาล		IOC	รายการปรับปรุง
	4.4 สามารถแก้ปัญหาและอธิบายหรือให้เหตุผลเกี่ยวกับวิธีการที่ตนเลือกใช้ในการแก้ปัญหา	1	
	4.5 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	1	
องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน	5.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและพัฒนาการเด็กปฐมวัย	1	ปรับเป็น มี ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีหลากหลายให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
	5.2 มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน	0.66	
	5.3 สามารถจัดการในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ	1	
TOC =		0.96	

ผลการวิเคราะห์ตาราง 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 และโดยรวม (TOC) = 0.96 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การแสวงหาความรู้ เป็นองค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ สามารถเรียนรู้จากทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว สามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาตนเองได้ และสามารถหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นองค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ สามารถทำความเข้าใจหรือวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน สามารถระบุปัญหาและตั้งโจทย์ปัญหาการวิจัยได้ สามารถออกแบบ การวิจัยให้ตอบปัญหาวิจัยได้ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการง่ายๆ สามารถใช้กระบวนการตรวจสอบ

คุณภาพข้อมูลก่อนนำไปใช้ด้วยวิธีง่าย ๆ สามารถรวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการ
ในชั้นเรียนด้วยวิธีการง่าย ๆ และสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน ศักยภาพ
ด้านการคิด ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นองค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัย
ของครูอนุบาล ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ สามารถคิดอย่างมีเหตุผลบนหลักการและทฤษฎี
สามารถคิดวิเคราะห์ สามารถคิดสังเคราะห์ และสามารถคิดแก้ปัญหา ศักยภาพด้านตนเอง
ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นองค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล
แต่มีผู้ทรงคุณวุฒิ 2 คน เสนอแนะว่าชื่อองค์ประกอบไม่ชัดเจน ควรเปลี่ยนเป็น การรู้จักและ
เข้าใจตนเอง จะทำให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ได้แก่ สามารถรู้จุดเด่นและจุดด้อยของ
ตนเอง สามารถกำหนดปรัชญาการทำงานของตนเอง ควรเปลี่ยนจากคำว่า ปรัชญาการทำงาน
เป็น เป้าหมายการทำงาน ตัวบ่งชี้นี้จึงปรับเป็น สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานของตนเอง
สามารถประเมินตนเอง สามารถแก้ปัญหาและอธิบายหรือให้เหตุผลเกี่ยวกับวิธีการที่ตนเลือกใช้
ในการแก้ปัญหา และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ศักยภาพด้านการเรียนการสอน ผู้ทรงคุณวุฒิ
มีความเห็นสอดคล้องกันว่า เป็นองค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ประกอบด้วย
ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยและพัฒนาการเด็กปฐมวัย
สามารถจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ ตัวบ่งชี้ข้อ มีความสามารถในการ
จัดการเรียนการสอน ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน มีความเห็นว่า มีความหมายกว้างเกินไปและเสนอแนะ
ให้เพิ่มข้อความว่า มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการหลากหลายให้บรรลุ
เป้าหมายของหลักสูตร นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ใน 3 คนได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่ม
องค์ประกอบอีก 1 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นศักยภาพที่มีความจำเป็นในการเป็นครูนักวิจัย คือ
ศักยภาพด้านการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ด้านการพูดและการเขียน ได้แก่ สามารถพูด
นำเสนอเพื่อถ่ายทอดความคิดของตนเอง การพูดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น และด้านการ
เขียนสามารถเขียนบันทึกหรือเขียนสรุปเรื่องราวต่างๆ และเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนได้ ผู้วิจัย
จึงนำเสนอแนะนำมาใช้ในการปรับปรุงศักยภาพการเป็นนักวิจัย โดยเพิ่มองค์ประกอบศักยภาพ
การเป็นนักวิจัยจาก 5 ด้านเป็น 6 ด้าน ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อจากนั้นนำกรอบ
ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการกับ
ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดิมอีกครั้งหนึ่งเพื่อสรุปความคิดเห็น เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้อง
กันว่ามีความเหมาะสมจึงนำไปใช้

1.3 การสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาล

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลไปเป็นข้อมูลในการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
และครูอนุบาล โดยสร้างแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scales)

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานภูมิหลังของผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาล

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาล เกี่ยวกับองค์ประกอบและศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานภูมิหลัง ของผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาลเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ปรากฏดังนี้

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันระดับอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 8 คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกด้านการวิจัยทางการศึกษา 2 คน ปริญญาโทด้านวิจัยทางการศึกษา 2 คน ปริญญาเอกด้านหลักสูตรและการสอน 3 คน ปริญญาเอกด้านการศึกษาปฐมวัย 1 คน มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่รับผิดชอบตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และมีผลงานที่เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาหรือการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

กลุ่มครูอนุบาล เป็นครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล จำนวน 385 คน แบ่งเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 29.87 เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.68 เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 364 คน คิดเป็นร้อยละ 94.55 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45 มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ครูอนุบาล 5-10 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 30.39 และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 69.61 มีผลงานด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 10-15 เรื่อง จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 64.93 มีผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 5-10 เรื่อง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.17 มีผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนต่ำกว่า 5 เรื่อง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันเพื่อหาความสอดคล้อง ระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาล โดยใช้สถิติทดสอบค่าสถิติ ไค-สแควร์ (chi-square) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็น
นักวิจัยของครูอนุบาล ระหว่างผู้เชี่ยวชาญ (n = 8 คน) กับครูอนุบาล (n = 385 คน)

ศักยภาพการเป็น นักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ผู้พิจารณา	ระดับความเหมาะสม			$\bar{X}$	SD	χ^2	p
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง				
องค์ประกอบที่ 1 ศักยภาพด้านการ แสวงหาความรู้								
1.1 สามารถเรียนรู้จาก ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ รอบตัว	ผู้เชี่ยวชาญ	4	3	1	4.38	0.74	2.997	0.223
	ครูอนุบาล	92	192	101	3.98	0.71		
1.2 สามารถค้นคว้าหา ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง	ผู้เชี่ยวชาญ	5	2	1	4.50	0.76	3.202	0.202
	ครูอนุบาล	125	182	78	4.12	0.72		
1.3 สามารถพัฒนา ตนเองได้	ผู้เชี่ยวชาญ	4	0	4	4.00	1.07	5.613	0.060
	ครูอนุบาล	92	149	144	3.86	0.77		
1.4 สามารถหาความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน	ผู้เชี่ยวชาญ	4	2	2	4.25	0.89	2.578	0.276
	ครูอนุบาล	97	164	124	3.93	0.76		

ตาราง 4 (ต่อ)

ศักยภาพการเป็น นักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ผู้พิจารณา	ระดับความเหมาะสม			$\bar{X}$	SD	χ^2	p
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง				
องค์ประกอบที่ 2 ศักยภาพด้านความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบวิธี วิจัยปฏิบัติการในชั้น เรียน								
2.1 สามารถทำความเข้าใจหรือวิเคราะห์ ปัญหาที่เกิดขึ้นใน ชั้นเรียน	ผู้เชี่ยวชาญ	2	4	2	4.00	0.76	0.548	0.760
	ครูอนุบาล	97	153	143	3.88	0.77		
2.2 สามารถระบุ ปัญหาและตั้งโจทย์ การวิจัยได้	ผู้เชี่ยวชาญ	2	5	1	4.13	0.64	3.362	0.186
	ครูอนุบาล	71	149	173	3.73	0.75		
2.3 สามารถออกแบบ การวิจัยให้ตอบปัญหา วิจัยได้	ผู้เชี่ยวชาญ	5	0	3	4.25	1.04	13.437**	.001
	ครูอนุบาล	61	154	170	4.28	0.72		
2.4 สามารถเก็บ รวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ	ผู้เชี่ยวชาญ	5	2	1	4.50	0.76	7.861*	.020
	ครูอนุบาล	83	133	169	3.78	0.78		
2.5 สามารถวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีง่ายๆ	ผู้เชี่ยวชาญ	2	5	1	4.13	0.64	4.471	0.107
	ครูอนุบาล	68	133	192	3.68	0.75		

ตาราง 4 (ต่อ)

ศักยภาพการเป็น นักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ผู้พิจารณา	ระดับความเหมาะสม			$\bar{X}$	SD	χ^2	p
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง				
2.6 สามารถใช้ กระบวนการ ตรวจสอบคุณภาพ ข้อมูลก่อนนำไปใช้ ด้วยวิธีง่ายๆ	ผู้เชี่ยวชาญ	2	4	2	4.00	0.76	4.771	0.092
	ครูอนุบาล	59	87	239	3.53	0.75		
2.7 สามารถรวบรวม และสังเคราะห์ งานวิจัยปฏิบัติการใน ชั้นเรียนด้วยวิธีง่ายๆ	ผู้เชี่ยวชาญ	3	3	2	4.13	0.83	0.664	0.718
	ครูอนุบาล	97	159	129	3.92	0.76		
2.8 สามารถนำ ผลการวิจัยไป พัฒนาการเรียน การสอน	ผู้เชี่ยวชาญ	4	0	4	4.00	1.07	3.215	0.200
	ครูอนุบาล	122	104	167	3.88	0.85		

ตาราง 4 (ต่อ)

ศักยภาพการเป็น นักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ผู้พิจารณา	ระดับความเหมาะสม			$\bar{X}$	SD	χ^2	p
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง				
องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพด้านการคิด								
3.1 สามารถคิดอย่างมี เหตุผลบนหลักการและ ทฤษฎี	ผู้เชี่ยวชาญ	3	4	1	4.25	0.71	3.227	0.199
	ครูอนุบาล	73	152	160	3.77	0.75		
3.2 สามารถคิด วิเคราะห์	ผู้เชี่ยวชาญ	4	4	0	4.50	0.53	5.698	0.058
	ครูอนุบาล	88	152	145	3.85	0.76		
3.3 สามารถคิด สังเคราะห์	ผู้เชี่ยวชาญ	3	4	1	4.25	0.71	3.074	0.215
	ครูอนุบาล	83	137	165	3.79	0.77		
3.4 สามารถคิด แก้ปัญหา	ผู้เชี่ยวชาญ	3	0	5	3.75	1.04	5.132	0.077
	ครูอนุบาล	67	140	178	3.71	0.75		

ตาราง 4 (ต่อ)

ศักยภาพการเป็น นักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ผู้พิจารณา	ระดับความเหมาะสม			$\bar{X}$	SD	χ^2	p
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง				
องค์ประกอบที่ 4 ศักยภาพด้านการ รู้จักและเข้าใจตนเอง								
4.1 สามารถรู้จักจุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง	ผู้เชี่ยวชาญ	6	1	1	4.63	0.74	7.543*	0.023
	ครูอนุบาล	115	170	100	4.04	0.75		
4.2 สามารถ ตั้งเป้าหมายการ ทำงานของตนเอง	ผู้เชี่ยวชาญ	2	4	2	4.00	0.76	0.566	0.753
	ครูอนุบาล	71	170	144	3.81	0.72		
4.3 สามารถประเมิน ตนเอง	ผู้เชี่ยวชาญ	4	3	1	4.38	0.74	1.309	0.520
	ครูอนุบาล	123	169	93	4.08	0.75		
4.4 สามารถแก้ปัญหา และอธิบายหรือให้ เหตุผลเกี่ยวกับวิธีการที่ ตนเองเลือกใช้ในการ แก้ปัญหา	ผู้เชี่ยวชาญ	4	3	1	4.38	0.74	1.911	0.385
	ครูอนุบาล	108	189	88	4.05	0.71		
4.5 สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้	ผู้เชี่ยวชาญ	4	2	2	4.25	0.89	1.244	0.537
	ครูอนุบาล	153	170	62	4.24	0.71		

ตาราง 4 (ต่อ)

ศักยภาพการเป็น นักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ผู้พิจารณา	ระดับความเหมาะสม			$\bar{X}$	SD	χ^2	p
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง				
องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพด้านการ จัดการเรียนการสอน								
5.1 มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย และ พัฒนาการเด็กปฐมวัย	ผู้เชี่ยวชาญ	3	3	2	4.13	0.84	0.866	0.649
	ครูอนุบาล	90	178	117	3.93	0.73		
5.2 มีความสามารถ ในการจัดการเรียน การสอนด้วยวิธีการ หลากหลายให้บรรลุ เป้าหมายของหลักสูตร	ผู้เชี่ยวชาญ	4	2	2	4.25	0.89	2.532	0.282
	ครูอนุบาล	97	151	137	3.90	0.77		
5.3 สามารถจัดการใน ชั้นเรียนได้อย่างเป็น ระบบ	ผู้เชี่ยวชาญ	4	1	3	4.13	0.99	4.820	0.090
	ครูอนุบาล	74	115	196	3.68	0.78		

ตาราง 4 (ต่อ)

ศักยภาพการเป็น นักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ผู้พิจารณา	ระดับความเหมาะสม			$\bar{X}$	SD	χ^2	p
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง				
องค์ประกอบที่ 6 ศักยภาพด้าน การสื่อสาร								
6.1 สามารถพูด แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นกับผู้อื่นหรือ นำเสนอความคิดเห็น ของตนเองได้	ผู้เชี่ยวชาญ	2	4	2	4.00	0.76	0.067	0.967
	ครูอนุบาล	86	188	111	3.94	0.71		
6.2 สามารถเขียน สรุปเรื่องราวจากการ ค้นคว้าหรือการ สังเกต	ผู้เชี่ยวชาญ	3	3	2	4.13	0.83	2.289	0.318
	ครูอนุบาล	66	174	145	3.53	0.74		
6.3 สามารถรายงาน การวิจัยปฏิบัติการใน ชั้นเรียนได้	ผู้เชี่ยวชาญ	4	4	0	4.38	0.74	13.614**	0.001
	ครูอนุบาล	57	89	239	4.48	0.74		

ผลการวิเคราะห์ตาราง 4 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในการพิจารณาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับครูอนุบาล เกือบทุกองค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล มีระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ยกเว้น องค์ประกอบที่ 2 ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ในข้อที่ 2.3 สามารถออกแบบการวิจัยให้ตอบปัญหาในการวิจัยได้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนครูอนุบาลมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อที่ 2.4 สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนครูอนุบาลมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าว

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบที่ 4 ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ข้อที่ 4.1 สามารถรู้จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนครูอนุบาลมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ องค์ประกอบที่ 6 ศักยภาพด้านการสื่อสาร ข้อที่ 6.3 สามารถเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้ ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากที่สุด แต่ครูอนุบาลมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่าทั้งผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลส่วนใหญ่สอดคล้องกัน สำหรับบางประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ ในข้อ 2.3 ผู้วิจัยได้พิจารณาว่ามีความสำคัญตามผลที่ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) และคำตอบของครูอนุบาลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) จึงนำคำตอบนี้มาใช้เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 ด้วย ในข้อ 2.4 คำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) และคำตอบของครูอนุบาลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) จึงนำคำตอบนี้มาใช้เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 ด้วยเช่นกันในข้อ 4.1 คำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และคำตอบของครูอนุบาลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) จึงนำคำตอบนี้มาใช้เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ด้วย ในข้อ 6.3 คำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) และคำตอบของครูอนุบาลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) จึงนำคำตอบนี้มาใช้เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ 6 ด้วย

สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 จากการดำเนินการตามข้อ 1.1-1.3 ทำให้ได้ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล สำหรับนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลตามผลที่ศึกษาได้ต่อไป

ตอนที่ 2 การแสดงหลักฐานคุณภาพของรูปแบบเสริมพลังการทำงานจากการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงาน และเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดการเสริมพลังการทำงานและทฤษฎีการเรียนรู้ มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ดังแสดงรายละเอียดไว้ในบทที่ 3 เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน ประเมินคุณภาพของรูปแบบและเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ ผลการประเมินดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินรูปแบบ เอกสารคู่มือประกอบ การใช้รูปแบบ และเครื่องมือประเมินผลการใช้รูปแบบ (n = 9)

ที่	ประเด็นการพิจารณา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ใช้ทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเหมาะสม	4.67	0.50	มากที่สุด
2.	ลักษณะสำคัญของรูปแบบสะท้อนให้เห็นหลักการของรูปแบบชัดเจน	4.67	0.50	มากที่สุด
3.	หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.55	0.53	มากที่สุด
4.	องค์ประกอบของรูปแบบเหมาะสมที่จะนำไปใช้	4.44	0.53	มาก
5.	วัตถุประสงค์ของรูปแบบชัดเจน	4.33	0.50	มาก
6.	เนื้อหาสาระของรูปแบบครอบคลุมการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้กับครูอนุบาล	4.33	0.50	มาก
7.	แนวทางการประเมินผลรูปแบบชัดเจน	4.44	0.53	มาก
8.	วัตถุประสงค์ของกิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.67	0.50	มากที่สุด
9.	กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมที่ 1-15 ครอบคลุมการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้กับครูอนุบาล	4.44	0.53	มาก
10.	กิจกรรมการฝึกอบรมสะท้อนให้เห็นหลักการ และลักษณะสำคัญของรูปแบบ	4.78	0.44	มากที่สุด
11.	คู่มือวิทยากรมีการจัดลำดับเนื้อหาเป็นระบบ และชัดเจน	4.33	0.50	มาก
12.	คู่มือผู้เข้าอบรมมีการจัดลำดับเนื้อหาเป็นระบบ และชัดเจน	4.44	0.53	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ประเด็นการพิจารณา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
13.	สมุดบันทึกผลการเรียนรู้มีความเหมาะสมในการประเมินผู้เข้าอบรมด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม และเจตคติ	4.55	0.53	มากที่สุด
14.	แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมมีความเหมาะสมในการประเมินผู้เข้าอบรมด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	4.77	0.44	มากที่สุด
15.	แบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองมีความเหมาะสมในการวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองสำหรับครู	4.44	0.53	มาก
16.	แบบประเมินตนเองของครูอนุบาลเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยมีความเหมาะสมในการประเมินศักยภาพการเป็นนักวิจัยสำหรับครู	4.55	0.53	มาก

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 5 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญประเมินว่า รูปแบบเสริมพลังการทำงาน เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ และเครื่องมือประเมินผลการใช้รูปแบบ มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในระดับมากที่สุด 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.55 - 4.78 และมีความเหมาะสมในระดับมาก 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.33 - 4.44

นอกจากผู้เชี่ยวชาญได้ทำการประเมินความเหมาะสม ของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน แล้ว ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องภายในองค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบ เพื่อหาความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (n = 9)

ที่	ประเด็นการประเมิน	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1.	ความสอดคล้องระหว่างความเป็นมาของรูปแบบกับแนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน	0.89
2.	ความสอดคล้องระหว่างแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานกับองค์ประกอบของรูปแบบ	0.89
3.	ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบกับหลักการของรูปแบบ	0.78
4.	ความสอดคล้องระหว่างหลักการของรูปแบบกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	1.00
5.	ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของรูปแบบกับกระบวนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และการประเมินผล ใน	
	...กิจกรรมที่ 1	1.00
	...กิจกรรมที่ 2	0.78
	...กิจกรรมที่ 3	1.00
	...กิจกรรมที่ 4	0.78
	...กิจกรรมที่ 5	0.78
	...กิจกรรมที่ 6	0.78
	...กิจกรรมที่ 7	0.78
	...กิจกรรมที่ 8	0.78
	...กิจกรรมที่ 9	0.78
	...กิจกรรมที่ 10	0.89
	...กิจกรรมที่ 11	0.89
	...กิจกรรมที่ 12	0.89
	...กิจกรรมที่ 13	0.67
	...กิจกรรมที่ 14	0.78
	...กิจกรรมที่ 15	0.78
		TOC = 0.87

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 6 พบว่า ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแต่ละรายการมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และโดยรวม (TOC) = 0.87 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบ และกระบวนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมด้านระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และการประเมินผลในทุกกิจกรรมมีความสอดคล้องกัน

สรุปได้ว่า ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบเสริมพลังการทำงานด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด และผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบมีความสอดคล้องกัน ผู้วิจัยได้นำรูปแบบเสริมพลังการทำงานที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปหาคุณภาพโดยการทดลองใช้ต่อไป

ตอนที่ 3 การแสดงหลักฐานคุณภาพของรูปแบบเสริมพลังการทำงานจากการนำไปทดลองใช้

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบเสริมพลังการทำงานที่ผ่านการประเมินความเหมาะสม และสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง การประเมินผลการเรียนรู้จากการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน ดำเนินการโดยการเปรียบเทียบค่าความแตกต่างศักยภาพการเป็นนักวิจัย ตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการทดลอง การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการทดลอง และการประเมินผลงานจากการปฏิบัติตามสภาพจริง

3.1 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างศักยภาพการเป็นนักวิจัย ตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ผู้วิจัยได้นำคะแนนการประเมินตนเองของครูมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำมาเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติ t-test แบบ Dependent ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบความแตกต่างศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล	ก่อนทดลอง (n = 30)		หลังทดลอง (n = 30)		$\bar{D}$	$S_{\bar{D}}$	t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD				
องค์ประกอบ								
1. ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้	3.81	0.41	4.18	0.31	0.37	0.09	4.16**	<.01
2. ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.21	0.52	4.16	0.35	0.95	0.11	8.42*	<.01
3. ศักยภาพด้านการคิด	3.23	0.50	4.03	0.28	0.80	0.08	9.71*	<.01
4. ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง	3.80	0.38	4.47	0.30	0.67	0.09	7.86*	<.01
5. ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน	3.60	0.47	4.20	0.39	0.60	0.11	5.52*	<.01
6. ศักยภาพด้านการสื่อสาร	3.38	0.45	4.13	0.44	0.75	0.12	6.52*	<.01
ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลโดยรวม	3.51	0.39	4.19	0.25	0.68	0.08	8.77*	<.01

** p<.01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 7 พบว่า ครูมีคะแนนเฉลี่ยศักยภาพการเป็นนักวิจัยโดยรวม หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$) เมื่อเปรียบเทียบศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของครูใน 6 องค์ประกอบ คือ ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้ ศักยภาพด้านการคิด ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน และศักยภาพด้านการสื่อสาร พบว่าหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$)

3.2 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างคะแนนความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการทดลอง

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนการประเมินตนเองของครูมาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติ t-test แบบ Dependent ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างการเสริมพลังการทำงานในตนเองโดยรวม ตามการรับรู้ของครู ก่อนและหลังการทดลอง

การทดสอบ	N	k	$\bar{X}$	SD	$\bar{D}$	$S_{\bar{D}}$	t	p
ก่อนทดสอบ	30	25	28.53	21.39				
หลังทดสอบ	30	25	44.87	16.57	3.75	16.33	4.35	0.00**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตาราง 8 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างผลการเสริมพลังการทำงานในตนเองตามการรับรู้ของครูก่อนและหลังการทดลอง หลังการทดลองมีค่าสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมาย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อหาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล
2. เพื่อสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัย ตามข้อค้นพบ
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การสร้างและการพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงาน

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลเพื่อนำไปสร้างและพัฒนารูปแบบ โดยการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเรื่องครูนักวิจัย การพัฒนาสู่การเป็นครูนักวิจัย และแนวคิดการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาล แล้วนำไปเป็นข้อมูลในการสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลตามข้อค้นพบที่ได้

ตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเสริมพลังการทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการตรวจสอบรูปแบบเสริมพลังการทำงานที่สร้างขึ้นโดยสร้างเครื่องมือประเมินคุณภาพของรูปแบบด้านความเหมาะสม และความสอดคล้องของรูปแบบเอกสารคู่มือการใช้รูปแบบและเครื่องมือการประเมินผล นำเครื่องมือการประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญใช้ในการประเมินรูปแบบ หลังจากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำรูปแบบไปศึกษานำร่อง (Pilot study) แล้วสรุปผลการศึกษาเพื่อนำไปปรับปรุงรูปแบบเสริมพลังการทำงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน และการประเมินคุณภาพของรูปแบบจากการทดลองใช้

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการนำรูปแบบเสริมพลังการทำงานไปทดลองฝึกอบรมครูอนุบาลผู้ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน รวม 30 คน ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงทดลอง ใช้แบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนหลังการทดลอง (One-Group Pretest-Posttest Design) ระยะเวลาทดลอง 5 สัปดาห์ หลังจากนั้นประเมินผลการใช้รูปแบบโดยการประเมินผลการฝึกอบรม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามการดำเนินงานขั้นตอนที่ 1 ถึง ขั้นตอนที่ 3 สรุปได้ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนา รูปแบบเสริมพลังการทำงาน พบว่าเป็นรูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรมแบบเน้นผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานจากข้อค้นพบเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล 6 ด้านคือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการคิด ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการสื่อสาร รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่พัฒนาแล้ว มีลักษณะ 4 ประการ คือ ส่งเสริมให้ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง ส่งเสริมให้ครูสร้างทีมและทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้วยการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ครูสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีขั้นตอนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอนคือ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุป และขั้นบันทึกการเรียนรู้

2. คุณภาพของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน เอกสารคู่มือการใช้รูปแบบ และเครื่องมือประเมินผลการใช้รูปแบบด้านความเหมาะสม มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในระดับมากที่สุด 8 ด้าน คือ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.55 - 4.78 ได้แก่ ด้านการใช้ทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ ลักษณะสำคัญของรูปแบบสะท้อนให้เห็นหลักการของรูปแบบชัดเจน หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วัตถุประสงค์ของกิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน กิจกรรมการฝึกอบรมสะท้อนให้เห็นหลักการและลักษณะสำคัญของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน สมุดบันทึกการเรียนรู้มีความเหมาะสมในการประเมินผู้เข้าอบรม ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระในการฝึกอบรมและเจตคติ แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมมีความเหมาะสมในการประเมินผู้เข้าอบรมด้านการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม แบบประเมินตนเองของครูอนุบาลเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัย มีความเหมาะสมในการประเมินศักยภาพการเป็นนักวิจัยสำหรับครู และมีความเหมาะสมในระดับมาก 8 ด้าน คือ มีค่าเฉลี่ย 4.33 - 4.44 ได้แก่ ด้านองค์ประกอบของรูปแบบเหมาะสมที่จะนำไปใช้ วัตถุประสงค์ของรูปแบบชัดเจน เนื้อหาสาระของรูปแบบ

ครอบคลุมการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้กับครูอนุบาล แนวทางการประเมินผล รูปแบบชัดเจน กิจกรรมการฝึกอบรมกิจกรรมที่ 1-15 ครอบคลุม การพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้กับครูอนุบาล คู่มือวิทยากรมีการจัดลำดับเนื้อหาเป็นระบบและชัดเจน คู่มือผู้เข้าอบรมมีการจัดลำดับเนื้อหาเป็นระบบและชัดเจน แบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองมีความเหมาะสมในการวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองสำหรับครู ด้านความสอดคล้องของรูปแบบ เอกสารประกอบ

การใช้รูปแบบ และเครื่องมือประเมินผลการใช้รูปแบบ แต่ละรายการมีความสอดคล้องกัน ได้แก่ องค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบ และกระบวนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมด้านระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และการประเมินผลในกิจกรรมทุกกิจกรรม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แต่ละรายการ ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 และค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวม (TOC) = 0.87

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน มีดังนี้

3.1 ครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเอง เกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้าน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเอง เกี่ยวกับความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 จากการประเมินตามสภาพจริงพบว่า ครูอนุบาลมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้าน และมีความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองสอดคล้องกับการรับรู้ตนเองของครู

อภิปรายผลการวิจัย

1. ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการคิด ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการสื่อสาร เป็นข้อค้นพบที่ผ่านการค้นคว้า ตรวจสอบ และมีความสอดคล้องกันระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยทางการศึกษา และวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ผู้เชี่ยวชาญและครูอนุบาล โดยมีพื้นฐานมาจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัย จึงเป็นข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้ในการนำมาสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นครูนักวิจัย โดยใช้เป็นเนื้อหาสาระของรูปแบบที่นำไปฝึกอบรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการนำรูปแบบไปใช้ด้วย ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่สร้างและพัฒนาขึ้นครั้งนี้ มีจุดเน้นที่การส่งเสริมให้ครูได้ทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self awareness) การสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม (Team building & Teamwork) การเรียนรู้จากการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง (Authentic Learning) และการสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง (Reflection) และมีขั้นตอนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นประสบการณ์ ขั้นนำเสนอ ขั้นอภิปรายและสรุป และขั้นบันทึกผลการเรียนรู้ รูปแบบเสริมพลังการทำงานนี้ สามารถส่งเสริมให้ครูอนุบาลพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยได้

ทั้งนี้อภิปรายได้ว่ารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล เป็นรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าผู้ใหญ่ เป็นผู้ชี้แนะตนเองได้ การจัดการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่จึงต้องใช้พื้นฐานจากประสบการณ์เดิมไป สัมพันธ์กับประสบการณ์ใหม่ ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น และผู้ใหญ่จะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เมื่อทราบว่าสิ่งที่เรียนรู้นั้นสามารถนำไปแก้ปัญหาในการทำงานได้จริง และสามารถนำไปปฏิบัติ ได้ทันที (Knowles. 1980) สาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ครูที่ผ่านการฝึกอบรมตามรูปแบบ นี้ มีโอกาสได้นำประสบการณ์เดิมของตนมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการเรียนรู้ เมื่อประกอบ กับครูได้รับประสบการณ์ใหม่ตามที่วิทยากรได้จัดให้ ตามแผนการจัดประสบการณ์ของรูปแบบที่ ได้ออกแบบไว้อย่างเป็นระบบ จึงทำให้ครูสามารถจัดการความรู้ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการคิด การสังเกต ไตร่ตรอง สะท้อนกลับ และการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งกระบวนการจัดการ ความรู้ดังกล่าว เป็นกระบวนการเดียวกันกับกระบวนการแสวงหาความรู้หรือกระบวนการวิจัย นั้นเอง ผู้วิจัยได้ออกแบบสร้างแผนการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศักยภาพด้าน การแสวงหาความรู้ โดยแทรกไว้ในทุกขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้และนำมาใส่ไว้ในส่วนเนื้อหา สารในหน่วยการเรียนรู้ หน่วยที่ 3 เรื่องการแสวงหาความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม การเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูนักวิจัย การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การ สังเคราะห์งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์ และการจัดนิทรรศการแสดงผลงานครูนักวิจัย เพื่อให้ผู้เข้า อบรมได้เรียนรู้วิธีการแสวงหาความรู้จากเนื้อหาสาระโดยตรงอีกด้วย ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า รูปแบบเสริมพลังการทำงานที่สร้างขึ้นนี้ ออกแบบให้ครูที่ผ่านการฝึกอบรมได้พัฒนาศักยภาพ ด้านการแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบสร้างแผนการจัด ประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพด้านอื่นๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับศักยภาพการแสวงหา ความรู้ ได้แก่ ศักยภาพด้านการคิด และศักยภาพด้านการสื่อสาร อภิปรายได้ว่า ศักยภาพด้าน การคิดซึ่งประกอบด้วย การคิดอย่างมีเหตุผลบนหลักการและทฤษฎี การคิดวิเคราะห์ คิด สังเคราะห์ และคิดแก้ปัญหา เป็นรูปแบบการคิดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และมีจุดเริ่มต้น มาจากเหตุเดียวกัน คือ เกิดจากความสงสัยใคร่รู้ ทำให้มนุษย์พยายามหาวิธีการค้นพบให้ได้ คำตอบด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การใช้เหตุผล การสังเกต ตีความ และรวบรวมข้อเท็จจริง การที่ผู้ เข้าอบรมสามารถพัฒนาศักยภาพทั้ง 3 ด้านนี้อย่างสัมพันธ์กันเป็นเพราะผู้วิจัยได้หลอมรวม กิจกรรมสำคัญๆ ต่างๆ ที่ทำให้เกิดศักยภาพทั้ง 3 ด้านนี้ไว้ในแผนการจัดประสบการณ์ เพื่อให้ผู้ เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้แบบเป็นองค์รวม และเกิดการเรียนรู้จากการสังสมประสบการณ์ไปที่ ละเล็กทีละน้อยตามทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ ซึ่งถือว่าความรู้เป็นผลจากการรวมกัน ของประสบการณ์ที่ได้รับและเปลี่ยนผ่านประสบการณ์ไปสู่ความรู้ สำหรับศักยภาพด้านการสื่อสาร กล่าวได้ว่า ผู้เข้าอบรมได้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาศักยภาพนี้ตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรมเช่นเดียวกัน กับการฝึกคิด เพราะรูปแบบ S T A R เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทั้งระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกัน โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการฟังพากันและกันแบบกัลยาณมิตร การดำเนินการตามขั้นตอนการจัดประสบการณ์

จึงทำให้ผู้เข้าอบรมมีโอกาสได้ใช้การสื่อสารกับผู้อื่นจากการทำงานเป็นกลุ่ม การนำเสนอความคิดเห็นของตนต่อกลุ่ม หรือนำเสนอความคิดเห็นของกลุ่มย่อยต่อกลุ่มใหญ่ ด้วยวิธีการสื่อสารอย่างหลากหลาย ตัวอย่างเช่น ในกิจกรรมโน้ตบุ๊กครูนักวิจัย ชั้นประถมศึกษา ผู้เข้าอบรมร่วมกันศึกษากรณีศึกษาเรื่องครูอ้อย และ อภิปรายแสดงความคิดเห็น ตามที่กำหนดไว้ในกรณีศึกษา ชื่นนำเสนอ สมาชิกในกลุ่มย่อยร่วมกันคิดวิธีการนำเสนอผลการเรียนรู้ของกลุ่มต่อกลุ่มใหญ่ และนำเสนอด้วยรูปแบบต่างๆ ที่แปลกใหม่และน่าสนใจ ชั้นอภิปรายและสรุป วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปและสะท้อนความคิดเห็น เกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้จากกรณีศึกษา ชั้นบันทึกการเรียนรู้ ผู้เข้าอบรมบันทึกการเรียนรู้ในสมุดบันทึกการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าจากแผนการจัดประสบการณ์นี้ ผู้เข้าอบรมไม่เพียงแต่ได้เรียนรู้เนื้อหาเกี่ยวกับบทโน้ตบุ๊กครูนักวิจัยเท่านั้น แต่ได้พัฒนาการคิดและการสื่อสารจากกระบวนการฝึกอบรมตามรูปแบบ S T A R ด้วย ทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ที่แปลกใหม่และน่าสนใจ การร่วมกันสรุปและสะท้อนความคิด ตลอดจนการบันทึกผลการเรียนรู้ตามที่กล่าวมานั้น เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ความคิดในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ แก้ปัญหา และใช้วิธีการสื่อสารครบทุกลักษณะคือ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ดังนั้นจากการที่ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ตามรูปแบบ S T A R และได้ปฏิบัติกิจกรรมทั้ง 15 กิจกรรม ซึ่งได้ออกแบบขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ไว้อย่างสอดคล้องกับหลักการ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบ จึงช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้ การคิด และการสื่อสารไปอย่างเป็นองค์รวม สำหรับการพัฒนาศักยภาพด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอนนั้น ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ทั้งจากกระบวนการและเนื้อหาของรูปแบบ รวมทั้งการได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เช่น ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาโดยการฝึกปฏิบัติ การวิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis) ทำให้มีความเข้าใจตนเองเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อย และความเชื่อในการดำรงชีวิต ตลอดจนสภาวะการทำงานของตนตามความเป็นจริง ช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเชื่อมั่น และภาคภูมิใจในตนเอง นำไปสู่การมีอุดมการณ์การทำงานในฐานะครูนักวิจัย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปรากฏผลที่แสดงให้เห็นศักยภาพการเป็นนักวิจัยด้านการรู้จักและเข้าใจตนเองของครูเห็นได้จากผู้เข้าอบรมทุกคนสามารถวิเคราะห์ตนเองได้ และมีผลงานที่สื่อถึงความเป็นตัวตนของตนเอง ดังตัวอย่างผลงานของครู ก ในกิจกรรม “ฉันคือใคร” ซึ่งผู้เข้าอบรมนำไปชงโคม่าประดิษฐ์เป็นสัญลักษณ์แทนตนเอง ด้วยการตกแต่งใบไม้เป็นผีเสื้อ พร้อมกับอธิบายความหมายเกี่ยวกับสิ่งนั้น โดยการพูดบรรยายให้สมาชิกกลุ่มใหญ่ฟังว่า “เป็นคนที่ชอบสิ่งสวยงาม ชอบการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ตลอดเวลา และชอบหาความสุข” ครู ข โรงเรียนอนุบาลสายสุตา ได้นำต้นหญ้าแห้งต้นเล็กๆ มาติดไว้บนกระดาษและอธิบายสะท้อนเกี่ยวกับตนเองว่า “ต้นหญ้ามียุ่ ความอ่อนนุ่ม สามารถขึ้นได้ง่ายในทุกที่ เปรียบเสมือนตนเองที่พร้อมจะเรียนรู้และปรับตัวได้ทุกสถานการณ์” กิจกรรม “ของขวัญสื่อรัก” เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมสามารถวิเคราะห์ความสามารถของตนเอง โดยถ่ายทอดเป็นภาพวาดลงในกระดาษ

และพูดบรรยายให้ผู้ฟัง จากกิจกรรม “ของขวัญสื่อรัก” พบว่าก่อนเริ่มทำกิจกรรมผู้เข้าอบรมเกือบทุกคนไม่สามารถค้นพบความสามารถของตนเอง เห็นได้จากการวาดภาพของของขวัญซึ่งเป็นตัวแทนของความสามารถของตนเองที่ต้องนำไปมอบให้เพื่อน ส่วนใหญ่ผู้เข้าอบรมจะใช้เวลาในการคิดเป็นเวลานาน และสื่อออกมาเป็นภาพสิ่งของ เช่น ภาพดอกไม้ ปากกา แก้วน้ำ ซึ่งไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่ต้องการให้ผู้เข้าอบรมวิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพภายในตนเองที่มีอยู่ ครู จ พูดว่า “หนูไม่มีความสามารถอะไรเลย ไม่ทราบจะวาดอะไร” คำพูดนี้ของครูสะท้อนให้เห็นว่าในช่วงแรกของการฝึกอบรม ครูไม่สามารถค้นพบศักยภาพในตนเอง ผู้วิจัยได้พูดให้กำลังใจโดยให้ตัวอย่างเพิ่มเติม และกระตุ้นให้ครูคิดถึงความสามารถของตน ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถอยู่ในตัวเองอย่างแน่นอน จากผลการสังเกตพบว่าครูหลายคนเริ่มมองเห็นความสามารถของตนเองมากขึ้น สังเกตได้จากการสื่อเป็นภาพวาดเกี่ยวกับการทำหนังสือนิทานเล่มใหญ่สำหรับเด็ก การสอนเด็กพูดภาษาจีน เป็นต้น นอกจากนี้จากสมุดบันทึกการเรียนรู้ของครู จ ได้บันทึกเกี่ยวกับกิจกรรมนี้ว่า “กิจกรรมนี้ทำให้เราได้ค้นพบความสามารถของตัวเอง ได้รู้ว่าเราเก่งอะไรได้เปิดใจ และเห็นว่าทุกคนมีความสามารถ ทำให้ได้รู้จักเพื่อนๆ ดีขึ้นอีกด้วย” ครู ข บันทึกในสมุดบันทึกการเรียนรู้ว่า “จากกิจกรรมทำให้เราได้แสดงความมีน้ำใจต่อเพื่อน ได้มอบสิ่งดีๆ ให้กัน และพบว่าการพบสิ่งดีๆ ของตนเองและผู้อื่นเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ” ครู ฅ บันทึกว่า “กิจกรรมนี้ทำให้เราได้ค้นพบตัวเอง และเห็นว่าคนเรามีการสะสมประสบการณ์ไว้มากมาย ย่อมมีสิ่งดีๆ ติดตัวอยู่แน่ๆ” ครู ญ บันทึกไว้ว่า “การที่เราไม่สามารถทำอะไรได้สำเร็จ เป็นเพราะว่าเราไม่รู้จักตัวเองดีพอ กิจกรรมนี้ทำให้เราได้ย้อนมองตัวเอง และรู้จักตัวเองดีขึ้น” จากตัวอย่างที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ความเชื่ออย่างจริงจังของวิทยากรที่ว่าบุคคลทุกคนมีศักยภาพก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นต่อผู้เข้าอบรมได้ ด้วยเหตุนี้การวางแผนในการออกแบบจัดประสบการณ์ให้ผู้เข้าอบรมได้ปฏิบัติจากกิจกรรมง่ายๆ ไปสู่กิจกรรมที่ยากขึ้น จึงมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของครูในการเรียนรู้ตามกระบวนการของรูปแบบ

จากสมุดบันทึกการเรียนรู้ ได้ข้อค้นพบในภาพรวมว่าในการดำเนินกิจกรรมช่วงแรก มีครูเพียง 1 คน ที่เริ่มคิดเชื่อมโยงการรู้จักตนเองเข้ากับศักยภาพการเป็นครูนักวิจัย เห็นได้จากตัวอย่างสมุดบันทึกการเรียนรู้ของครู บ บันทึกไว้ว่า “การที่เราได้วิเคราะห์ตนเองทำให้รู้จักตนเอง ถ้าไม่รู้จักตนเองก็เป็นไปไม่ได้ที่จะรู้จักผู้อื่น เราต้องวิเคราะห์ตนเองให้ได้ก่อนจึงจะวิเคราะห์เด็กได้ สำหรับตัวเราคิดว่าเราเป็นคนชอบเรียนรู้ และจะสามารถเป็นครูนักวิจัยได้ต่อไปในอนาคต” จากตัวอย่างที่กล่าวมา สะท้อนให้เห็นว่า กิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จักและเข้าใจตนเองตามแผนการจัดประสบการณ์ของรูปแบบเสริมพลังการทำงานครั้งนี้ มีความสอดคล้องกันกับลักษณะสำคัญของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเอง และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเองเกี่ยวกับการเป็นครูนักวิจัย โดยมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ดังจะเห็นได้จากการสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมในสมุดบันทึกการเรียนรู้ ที่พบว่า ในช่วงแรกๆ ของการทำกิจกรรมการสะท้อนผลการเรียนรู้ของครู จะยังไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการเชื่อมโยงประสบการณ์สู่

การรู้จักและเข้าใจตนเองในฐานะครุศึกษานักวิจัย แต่เมื่อครูได้ปฏิบัติกิจกรรมตามรูปแบบ S T A R หลายๆ กิจกรรม ทำให้ครูหลายคนสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์สู่การรับรู้ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเองในฐานะครุศึกษานักวิจัยได้มากขึ้น

2. คุณภาพของรูปแบบเสริมพลังการทำงาน จากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ เป็นการประเมินในเบื้องต้นก่อนนำรูปแบบไปทดลองใช้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญประเมินว่ารูปแบบนี้มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด ระดับมากมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.33-4.44 ระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.55-4.78 และองค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบมีความสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวม = 0.87 ผลการประเมินคุณภาพดังกล่าวสามารถอภิปรายได้ว่า เป็นเพราะรูปแบบนี้สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักการสร้างรูปแบบที่มีลักษณะเป็น Semantic model คือเป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบายและแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบ (Keeves.1997) มี 8 ส่วน คือ ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ ลักษณะสำคัญของรูปแบบ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ และสภาพปัจจัยการบรรลุเป้าหมาย การกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบดังกล่าว ความเป็นมามาจากความจำเป็นในการพัฒนาครูสู่การเป็นนักวิจัยในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น โดยนำแนวคิดการเสริมพลังการทำงานมาเป็นแนวคิดพื้นฐาน ประกอบกับแนวคิดการจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ และทฤษฎีการเรียนรู้อื่นๆ ที่สอดคล้องกัน ทำให้รูปแบบนี้มีลักษณะเด่น คือ เป็นรูปแบบที่มุ่งให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลอย่างยั่งยืน โดยใช้กระบวนการเสริมพลังการทำงานให้ครูสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเอง ด้วยการกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ควรทำในการจัดการเรียนการสอน รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น และมีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง ต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองเป็นครูมืออาชีพ ดังนั้นเมื่อครูผ่านการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้แล้ว จะทำให้ครูรู้สึกถึงภายในตนเองและรู้รอบจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม สามารถทำงานเป็นทีมและสามารถสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง ก่อให้เกิดปัญญา คิดได้ว่าควรทำอะไร และควรทำอย่างไรเพื่อพัฒนานักเรียนหรือการจัดการเรียนการสอนของตนโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บริหาร ผลที่เกิดขึ้นตามความมุ่งหวังของการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน คือ ครูสามารถเป็นผู้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน หรือเรียกว่าเป็นครุศึกษานักวิจัย ซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักการของรูปแบบเสริมพลังการทำงานสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นประสบการณ์ เป็นขั้นที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้ลงมือปฏิบัติโดยใช้ประสบการณ์เดิมที่มีอยู่หรือรับประสบการณ์ใหม่ที่วิทยากรเป็นผู้จัดให้ ด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มทั้งกลุ่มย่อยและกลุ่มใหญ่ กิจกรรมในขั้นนี้ไม่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นเฉพาะในขั้นแรกของการจัดประสบการณ์เท่านั้น แต่วิทยากรสามารถนำไปแทรกในขั้นอื่นๆ ของรูปแบบเสริมพลังการทำงานได้ทุกขั้น จากการนำรูปแบบเสริมพลังการทำงานไปใช้ พบว่า ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นและแสดงออกถึงเจตคติต่างๆ ที่มีต่อการเรียนรู้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพราะผู้เข้าอบรมซึ่งอยู่ในวัยทำงานหรือวัยผู้ใหญ่จะมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เมื่อทราบว่าสิ่งที่เรียนรู้

นั้นเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถนำผลการเรียนรู้นั้นไปใช้ได้ทันที จึงเป็นชั้นที่วิทยากรควรใช้โอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้าอบรมอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความไว้วางใจและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือ ก่อให้เกิดผลดีในการเสริมพลังการทำงานให้ผู้เข้าอบรมได้อย่างรวดเร็วตั้งแต่เริ่มต้น

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นนำเสนอ เป็นชั้นที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสื่อสารกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการมีประสบการณ์ร่วมกันในกลุ่มย่อยและนำเสนอต่อสมาชิกกลุ่มใหญ่ จากการนำรูปแบบเสริมพลังการทำงานไปใช้พบว่า ครูได้มีการนำเสนอผลการเรียนรู้ของกลุ่มได้ด้วยวิธีการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การสื่อด้วยภาพ สื่อด้วยการแสดงบทบาทสมมติ และสื่อด้วยบทกลอน เป็นต้น ขั้นการนำเสนอนี้ช่วยให้ครูได้แสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจ หรือสื่อสารเกี่ยวกับเจตคติของตนต่อประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้ผู้อื่นรับรู้ ถือเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งแต่ละบุคคลจะได้ใช้ในการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของตน และวิทยากรใช้ในการตรวจสอบผลการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมด้วย

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นอภิปรายและสรุป เป็นชั้นที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมซักถามเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน และนำไปสู่การหาข้อสรุป จากการนำรูปแบบไปใช้พบว่า ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง เป็นเพราะครูทุกคนล้วนเป็นผู้มีประสบการณ์ในการสอน และเคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และประสบปัญหาต่างๆ ในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ขั้นนี้จึงเป็นโอกาสที่วิทยากรควรใช้เทคนิคการกระตุ้นความคิด และใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อให้ครูได้ฝึกการคิด และประมวลความคิดสู่การสรุปผลการเรียนรู้ร่วมกันได้

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้ เป็นชั้นที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมคิดทบทวนผลการเรียนรู้ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติในขั้นตอนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ และสะท้อนคิดด้วยการบันทึกไว้ในสมุดบันทึกการเรียนรู้ เพื่อให้การใช้บันทึกการเรียนรู้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรดำเนินการตามหลักการใช้บันทึกการเรียนรู้ โดยวิทยากรควรอธิบายความหมายของบันทึกการเรียนรู้ให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจก่อน พร้อมทั้งแนะนำประเด็นในการเขียนในระยะต้นๆ ในระยะต่อไปจึงเปิดโอกาสให้ฝึกเขียนอย่างอิสระ และควรมีการนำประเด็นที่เขียนบันทึกมาอภิปรายในชั้นเรียนร่วมกัน (พรทิพย์ ศิริสมบุญเวช. 2546 : 250; อ้างอิงจาก Kerka. 1996) จากการนำรูปแบบเสริมพลังการทำงานไปใช้พบว่า ครูสามารถบันทึกผลการเรียนรู้ของตนเองในสมุดบันทึกการเรียนรู้ได้ และการบันทึกผลการเรียนรู้ของครูสะท้อนให้เห็นเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ในกิจกรรมฝึกอบรม

จากผลการประเมินคุณภาพรูปแบบ และวิธีการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบดังที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวได้ว่า การสร้างรูปแบบดำเนินการโดยใช้ทฤษฎีเป็นฐาน และมีวิธีการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบอย่างเหมาะสม ถือเป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การนำรูปแบบมาใช้ในการพัฒนาครูแล้ว ทำให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยได้

3. การทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน มีข้อค้นพบที่นำมาอภิปรายดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยตามการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยโดยรวม หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อภิปรายได้ว่า การที่ครูรับรู้ตนเองว่ามีศักยภาพการเป็นนักวิจัยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อาจเป็นเพราะสาเหตุสำคัญๆ ดังนี้

3.1.1 กระบวนการฝึกอบรมตามรูปแบบเสริมพลังการทำงานที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมสอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรมซึ่งเป็นผู้ใหญ่ ทำให้สามารถเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันอย่างกว้างขวาง มีการนำเสนอประสบการณ์ การอภิปรายสรุป และบันทึกผลการเรียนรู้

3.1.2 เนื้อหาสาระของแผนการจัดประสบการณ์ที่กำหนดไว้ในรูปแบบมีความเหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัย เช่นในหน่วยที่ 2 การสร้างอุดมการณ์ครูนักวิจัย มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายของการเป็นครูนักวิจัย และหน่วยที่ 4 การแสวงหาความรู้ มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับมโนทัศน์ครูนักวิจัย ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูนักวิจัย การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการจัดนิทรรศการแสดงผลงานครูนักวิจัย

3.1.3 ภูมิหลังพื้นฐานความรู้ของผู้เข้าอบรม เป็นผู้มีพื้นฐานความรู้ขั้นต่ำระดับปริญญาตรี ถือว่ามีพื้นฐานความรู้ที่ต่ำแล้วในระดับหนึ่ง ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยได้เร็ว

3.1.4 ประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนมาแล้ว อย่างน้อย 1 เรื่อง เมื่อผู้เข้าอบรมได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวาง ในเรื่องที่สอดคล้องกับประสบการณ์เดิม ทำให้สามารถเปลี่ยนประสบการณ์ไปสู่ความรู้ได้เร็ว เห็นได้จากตัวอย่างความคิดเห็นของครูที่สะท้อนความคิดและบันทึกไว้ในสมุดบันทึกการเรียนรู้ว่า “วิจัยในชั้นเรียนเป็นงานที่เราทำอยู่แล้ว แต่ยังขาดบางส่วนที่เรายังไม่จัดระบบให้ชัดเจน”

3.1.5 เป็นผลจากการใช้แนวคิดเสริมพลังการทำงานเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ช่วยให้บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังเปลี่ยนมโนทัศน์เกี่ยวกับการมองตนเองอย่างสร้างสรรค์ รู้สึกถึงคุณค่า และความสามารถที่มีอยู่ภายในตน และเชื่อว่าสามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้ ครูจึงรับรู้ว่าคุณภาพการเป็นนักวิจัยสูงขึ้นภายหลังการฝึกอบรม

3.1.6 เป็นผลจากความเป็นผู้มีพื้นฐานในการใฝ่รู้ ใฝ่เรียนของตัวครูเอง ดังจะเห็นได้จากการตรวจสอบและการมาฝึกอบรมของครู ซึ่งทุกคนมีเวลาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 นอกจากนี้ ครูที่มาอบรมเป็นผู้ที่สมัครใจมาเข้ารับการอบรมด้วยตนเอง เห็นได้จากการบันทึกการเรียนรู้ของครู ก ที่สะท้อนให้เห็นลักษณะการเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน โดยครูบันทึกในกิจกรรม “ฉันคือใคร” ว่า “เป็นคนชอบแสวงหาความรู้ แล้วนำความรู้ไปเผยแพร่ให้ผู้อื่น” การเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่

เรียนถือเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของการเป็นครูนักวิจัย (อุทุมพร จามรมาน. 2537 : 78) จึงเป็นผลให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงศักยภาพการเป็นนักวิจัยภายหลังการฝึกอบรมได้เร็ว

3.1.7 วิธีสอนที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม ตามแผนการจัดประสบการณ์ของรูปแบบมีความหลากหลาย และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัย ได้แก่ การสอนแบบอุปนัย นิรนัย การอภิปราย การระดมสมอง และการใช้เกม เป็นต้น วิธีสอนดังกล่าวเน้นให้ผู้เข้าอบรมได้คิดแก้ปัญหาจากการเผชิญสถานการณ์ที่หลากหลาย เมื่อประกอบกับการดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้ของรูปแบบในขั้นการสะท้อนคิด และบันทึกผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ปรากฏอยู่ในกิจกรรมของแผนการจัดประสบการณ์ ทำให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาการคิดของตนอยู่ตลอดเวลา

กล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงศักยภาพการเป็นนักวิจัย เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลจากการสะสมประสบการณ์และทักษะต่างๆ ในการเป็นครูนักวิจัยทีละน้อย ทั้งยังเกิดจากสาเหตุหลายประการประกอบกัน ยากที่จะระบุได้อย่างเฉพาะเจาะจงว่า สาเหตุใดสาเหตุหนึ่งเป็นต้นเหตุให้บุคคลเปลี่ยนแปลงศักยภาพไปได้ กล่าวโดยสรุปในภาพรวมได้ว่า การที่ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติศักยภาพการเป็นนักวิจัยหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม น่าจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ 7 ประการตามที่กล่าวมา ได้แก่ การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ และกระบวนการฝึกอบรมมีความเหมาะสม เนื้อหาสาระของรูปแบบ ภูมิหลังพื้นฐาน ความรู้เดิมของผู้เข้าอบรม ประสบการณ์เดิมของผู้เข้าอบรม ความเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนของผู้เข้าอบรม และวิธีสอนที่ใช้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีความเหมาะสม

3.2 ครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเอง เกี่ยวกับความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การประเมินผลการเสริมพลังการทำงานที่เกิดขึ้นกับครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการประเมินในภาพรวมจากแบบวัดการเสริมพลังการทำงานของวิลสัน (Wilson. 1993) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะการเสริมพลังการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ การกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้อง การเป็นผู้คิด ทบทวนเต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง การที่ครูรับรู้ตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการเสริมพลังการทำงานตนเอง หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง คือมีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ก่อนการทดลอง = 28.53 และหลังการทดลอง = 44.87 อภิปรายได้ว่า เมื่อมีการพิจารณาในภาพรวมรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สามารถพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองได้ ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน กล่าวคือ ด้านการกล้าเสี่ยงทำในสิ่งที่ถูกต้องเห็นได้จาก หลังการฝึกอบรม ครูกล้าลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยครูได้สะท้อนความรู้สึกนี้ในสมุดบันทึกการเรียนรู้ว่า “สิ่งที่ได้รับการอบรมเรื่องการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนในวันนี้คือ ความรู้เรื่องการทำวิจัยและจะนำไปทำวิจัย เพราะตอนนี้รู้สึกว่าจะไม่ยากเหมือนเมื่อก่อน” การที่คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเสริมพลังการทำงานของผู้เข้าอบรมหลังการทดลองสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง อาจเป็นเพราะลักษณะของรูปแบบไม่เพียงแต่

เน้นเรื่องการเกิดศักยภาพการเป็นนักวิจัยเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการเสริมพลังการทำงานควบคู่ไปด้วย จึงทำให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จักตนเอง และสภาวะการทำงานของตนเองตามความเป็นจริง โดยมีวิทยากรและเพื่อนร่วมทีมเป็นเพื่อนร่วมเรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตร ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง อันเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมพลังการทำงานในตนเอง จากการนำรูปแบบไปทดลองใช้ พบว่าเมื่อครูได้รวมกิจกรรมจากกิจกรรมที่ 1 ถึงกิจกรรมที่ 15 ซึ่งใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ในขั้นตอนต่างๆ ของรูปแบบซ้ำทวนหลายครั้ง ทำให้เกิดการซึมซับและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทีละเล็กละน้อย เพราะการเสริมพลังการทำงานมีลักษณะสัมพันธ์กับความรู้สึกและจิตใจ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จึงต้องใช้เวลาในการสร้างและสะสมไปอย่างต่อเนื่อง ในระยะแรกจึงอาจเป็นเพียงการรับรู้ในผลการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยๆ เกิดขึ้นกับตนเองเท่านั้น การดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้ผลด้านนี้มีความคงทนและยั่งยืน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นในการดำเนินการต่อไป

3.3 การประเมินผลตามสภาพจริงพบว่า ผู้เข้าอบรมมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้าน และมีความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองสอดคล้องกับการรับรู้ตนเองของครู กล่าวคือ จากการประเมินผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ผู้เข้าอบรมได้ผลิตผลงานไว้ที่ม โรงเรียนละ 1 เรื่อง พบว่า เป็นผลงานที่สะท้อนถึงศักยภาพการเป็นนักวิจัยได้ กล่าวได้ว่าการที่ครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนได้สำเร็จ แสดงถึงศักยภาพในการแสวงหาความรู้ของครู ศักยภาพในการใช้ความคิดตั้งคำถามที่มีความหมายในการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน และได้คิดวางแผนปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ได้วางแผนไว้ สามารถนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์สรุปผล และสามารถสื่อสารด้วยการเขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูครั้งนี้ เป็นผลงานของทีมการทำงานในโรงเรียนที่ครูทำร่วมกัน จึงสะท้อนให้เห็นความสามารถในการทำงานเป็นทีมของครูอีกด้วย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ารูปแบบเสริมพลังการทำงานครั้งนี้ สามารถพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลได้จริงสอดคล้องกับการรับรู้ศักยภาพตนเองของครู จึงแสดงให้เห็นว่า รูปแบบเสริมพลังการทำงานนี้ช่วยพัฒนาครูให้ตระหนักรู้ตนเองตามความเป็นจริง และสามารถพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูได้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการพัฒนา ศักยภาพของบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองได้ต่อไป

ข้อสังเกตที่ได้จากการวิจัย

1. ลักษณะของครูอนุบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นผู้มีความกระตือรือร้นและรักการเรียนรู้ มีความพร้อมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงค่อนข้างสูง สังเกตได้จากพฤติกรรมของครูในการฝึกอบรมที่มีความกระตือรือร้น และแสดงออกในการร่วมกิจกรรมได้อย่างดี มาเข้าฝึกอบรมสม่ำเสมอ หากผู้บริหารให้การสนับสนุน โดยให้ความสำคัญกับการเสริมพลังการทำงานอย่าง

ต่อเนื่องให้ได้ผลอย่างจริงจัง โดยพัฒนาให้ถึงขั้นเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน จะช่วยให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างยั่งยืน

2. การอบรมครูตามรูปแบบนี้ ทำให้ครูไม่ต้องทิ้งห้องเรียนไปเป็นเวลานาน ทั้งยังได้รับความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานของตนเอง และการช่วยเหลือแนะนำอย่างเป็นกัลยาณมิตรจากวิทยากร ผู้วิจัยสังเกตพบว่า ครูผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจ และสบายใจในการมาเข้าอบรมครั้งนี้เพราะ แม้จะเป็นการอบรมระยะยาวแต่ไม่มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน แต่ในช่วงที่มีการอบรมในระยะเปิดภาคเรียนแล้วพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความวิตกกังวลและบางคนไม่สามารถมาเข้ารับการอบรมได้ในบางวัน ดังนั้นการจัดเวลาในการอบรมที่เหมาะสม จึงมีผลต่อความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ จึงควรให้ความสำคัญก่อนที่จะดำเนินการนำรูปแบบไปใช้ด้วย

3. การเสริมพลังการทำงานให้ผู้อื่น ไม่สามารถประสบผลได้ หากผู้ที่ทำหน้าที่ในการเสริมพลัง ไม่สามารถเสริมพลังในตนเองได้ก่อนหรือไม่คำนึงถึงความสำคัญของการจัดบรรยากาศการเรียนรู้อย่างเหมาะสม เพราะผู้วิจัยสังเกตพบว่า การฝึกอบรมตามรูปแบบนี้ใช้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกันอย่างสูง หากวิทยากรมีบุคลิกภาพไร้พลังหรือไม่มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เข้าอบรมอย่างจริงใจแล้ว อาจจะก่อให้เกิดผลทางลบต่อปฏิสัมพันธ์นั้นได้ นอกจากนี้สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม ยังมีผลอย่างสูงต่อผลสำเร็จของการฝึกอบรมด้วย

4. ขนาดของกลุ่มมีผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม โดยทั่วไปขนาดของกลุ่มที่ใช้ในการฝึกอบรมแบบกระบวนการกลุ่ม จะมีสมาชิกประมาณ 5-8 คน ถ้าเป็นกลุ่มใหญ่จะมีสมาชิกประมาณ 12-15 คน (กองวิจัยทางการศึกษา 2542 : 10) การวิจัยครั้งนี้ มีสมาชิกกลุ่มไม่ใหญ่เกินไป คือมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 30 คน การแบ่งกลุ่มย่อยมีสมาชิกประมาณ กลุ่มละ 5-6 คน จึงถือว่าเป็นกลุ่มที่มีขนาดพอเหมาะ ทำให้สมาชิกกลุ่มนี้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง

5. ควรปรับระยะเวลาในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับความยากง่ายของเนื้อหา โดยพิจารณาตามความต้องการของผู้เข้าอบรม ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่ควรมีการขยายเวลาเพิ่มในการทดลองใช้ครั้งนี้ ได้แก่ เรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนไปใช้ประโยชน์ ซึ่งเป็นเนื้อหาที่ค่อนข้างยาก เพื่อให้ครูมีความเข้าใจชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ในสภาพจริง

6. กระบวนการฝึกอบรมตามรูปแบบ S T A R ก่อให้เกิดศักยภาพด้านการคิด ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง และด้านการสื่อสาร ได้เช่นเดียวกับการเรียนรู้จากเนื้อหาในขณะทำกิจกรรม ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่ากระบวนการมีความสำคัญเช่นเดียวกับเนื้อหาผู้นำรูปแบบไปใช้จึงควรให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครู หรือโรงเรียนที่ต้องการนำรูปแบบนี้ไปใช้ ควรพิจารณาถึงบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กรก่อนว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาครูหรือไม่ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของการเสริมพลังการทำงานไม่เพียงแต่จะขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเท่านั้น ยังขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรอีกด้วย องค์กรหรือโรงเรียนที่มีความเหมาะสมในการนำรูปแบบนี้ไปใช้ในการพัฒนาครู ผู้บริหารควรมีลักษณะดังนี้คือ มีความเชื่อในหลักประชาธิปไตยในการทำงาน และผู้บริหารให้ความสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และควรมีการบริหารงานแบบเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยเหตุที่จะเป็นการช่วยเร่งปฏิริยาให้ครูสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองได้เร็วขึ้น

2. สืบเนื่องจากข้อจำกัดในการนำรูปแบบไปใช้ ด้านช่วงเวลาการจัดอบรม ซึ่งหากจัดในช่วงโรงเรียนเปิดเทอมครูผู้เข้าอบรมจะมีความกังวลและขาดสมาธิ ส่งผลต่อการเรียนรู้ของครูทำให้ไม่ได้ผลเท่าที่ควร โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่จะนำรูปแบบไปใช้จึงอาจจัดทำนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้เป็นโปรแกรมระยะยาว ที่มีความยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน โดยใช้การพัฒนาแบบโรงเรียนเป็นฐาน และขอความร่วมมือจากวิทยากรเป็นผู้เข้าไปให้ความรู้แทนการให้ครูต้องเดินทางไปเข้ารับการอบรม เน้นการสร้างทีมการพัฒนาในโรงเรียนให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เนื่องจากการฝึกอบรมแบบเสริมพลัง มีจุดเน้นประการหนึ่ง คือลักษณะการจัดการเรียนการสอนในการฝึกอบรมต้องสนุกสนาน ไม่เคร่งเครียด วิธีการจัดกิจกรรมมุ่งส่งเสริมให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด และการวิเคราะห์ปัญหาที่กลุ่มผู้เข้าอบรมด้วยกันประสบอยู่จริงในการปฏิบัติงาน ไม่เน้นการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ การนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งมีเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้หรือความสามารถในเชิงวิชาการ จึงควรทำด้วยความระมัดระวัง ทั้งในด้านการจัดเนื้อหาวิชาการ ซึ่งอาจกระทบต่อกระบวนการของการฝึกอบรมในทางกลับกัน การเน้นเฉพาะกระบวนการอาจทำให้ขาดความตระหนักถึงเนื้อหาสาระด้านวิชาการที่ผู้เข้าอบรมควรได้รับ จึงควรมีการวางแผนอย่างรอบคอบในการจัดแบ่งเนื้อหา และการฝึกทักษะที่จะเป็นในการช่วยให้ผู้เข้าอบรมบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ควรจัดทำเอกสารเพิ่มเติมสำหรับผู้เข้าอบรมได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองอย่างเพียงพอ ซึ่งเอกสารส่วนนี้ อาจมีการปรับปรุงเพิ่มเติมขึ้นระหว่างการฝึกอบรม โดยถามความต้องการของผู้เข้าอบรม เพื่อจะได้จัดทำเอกสารได้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้าอบรมอย่างแท้จริง

2. การจัดการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมอยู่เสมอ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย การอภิปรายกลุ่มใหญ่ การแสดงบทบาทสมมติ การระดมสมอง หรือการใช้เกม เป็นต้น ผู้จัดการเรียนรู้หรือวิทยากรจึงควรมีการวางแผนร่วมกันในกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างรอบคอบและชัดเจนเกี่ยวกับการจัดสถานที่ทั้งในและนอกห้องอบรม และควรมีผู้ทำหน้าที่ประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน หากเป็นไปได้ควรมีการทดลองใช้สถานที่เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

3. กิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการจัดประสบการณ์ เป็นตัวอย่างกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์และกลั่นกรองโดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่ามีความเหมาะสม สอดคล้องกับองค์ประกอบอื่นๆ ของรูปแบบ ผู้ที่จะนำไปใช้สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้าอบรม หรือบริบทของการฝึกอบรม โดยยึดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้เป็นหลักในการปรับเปลี่ยนเพิ่มเติม หรือลดกิจกรรมเพื่อให้กิจกรรมที่ปรับใหม่ยังคงบรรลุวัตถุประสงค์เดิมได้

4. การจัดการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้จะบรรลุผลได้ ขึ้นอยู่กับผู้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทุกฝ่าย ได้แก่ วิทยากร ผู้ช่วยวิทยากร และผู้เข้าอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมจึงควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายให้เข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน เพราะปัจจัยด้านบุคคลถือเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการฝึกอบรมแบบเสริมพลัง ซึ่งต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ ได้แก่ วิทยากร และผู้ช่วยวิทยากรควรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร การจับประเด็นและสรุปประเด็นในการอภิปรายเพื่อช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดความคิดรวบยอดตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนาแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้เกิดขึ้นกับครูอนุบาลในภาพรวม จึงควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับการฝึกทักษะให้ครูเกิดศักยภาพการเป็นนักวิจัยแต่ละด้านตามผลการวิจัยที่ได้ เช่น ด้านการแสวงหาความรู้ ควรมีการศึกษาว่า ทำอย่างไรครูจึงจะสามารถเรียนรู้จากทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว สามารถค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี สามารถหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการคิด ควรมีการศึกษาว่าทำอย่างไรครูจะเป็นนักคิดที่มีเหตุผล เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดการเสริมพลังการทำงานในบริบทของสังคมไทย เพื่อยืนยันผลเครื่องมือวัดของวิลสัน เพราะอาจมีผลที่เกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3. ผลการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบว่า การเสริมพลังการทำงานเป็นการส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์ จิตใจ ความรู้ ข้อมูล และเพิ่มพูนทักษะ ทำให้ครูเปลี่ยนแปลงการรับรู้

ตนเองว่าเป็นผู้มีความสามารถ จึงควรมีการนำแนวคิดการเสริมพลังการทำงานไปพัฒนาครู ในเรื่องอื่นๆ ต่อไปทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก

4. การวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยกับครูอนุบาลสังกัดอื่นและทำในจังหวัดอื่น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

5. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อติดตาม และประเมินความคงทนของการเสริมพลังการทำงานของครูที่ผ่านการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *คู่มือการฝึกอบรมวิจัยปฏิบัติการของวิทยาการ*
 แกนนำ เรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
 กรุงเทพ : กองวิจัยทางการศึกษา กรมฯ.
- (2544). วิชาการวิวัฒน์ : 49 ปี กรมวิชาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. เอกสาร
 ประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- (2545). รายงานการประเมินผลการปฏิบัติการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล.
- (2546). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล. (2539, มกราคม-มีนาคม). แนวคิดจากการประชุมสตรีโลกที่ปักกิ่ง
 กลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพสตรี. *วารสารพยาบาลศาสตร์*. 14 : 9-18.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2540). *บทบาทของครูปฐมวัยในทศวรรษหน้า (2542 - 2550)*. กรุงเทพฯ :
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2543, 4 ตุลาคม). แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัยด้านการศึกษานปฐมวัย. *วารสาร*
 การศึกษาปฐมวัย. 4 (4) : 36.
- (2545). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนปฐมวัยศึกษา*. กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสันเพรส
 โปรดักส์.
- (2548, กรกฎาคม). การกระตุ้นให้เด็กคิด. *วารสารการศึกษาปฐมวัย*. 9 (ฉบับที่ 1):24.
- กุลวดี มุทุมม. (2542). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล*
 ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร์
 มหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 เชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จงกลนี ชุติมาเทวินทร์. (2542). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข
 อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จันทร์เพ็ญ เชื้อพานิช. (2542). แนวคิดทางวิทยาศาสตร์ : *กระบวนการพื้นฐานในการวิจัย*.
 ในประมวลบทความการเรียนรู้การสอนและการวิจัยระดับมัธยมศึกษา. จันทร์เพ็ญ
 เชื้อพานิช และสร้อยสน สกลรัตน์ บรรณาธิการ. 70. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- เฉลิม บุรณิกดี. (2542). *ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน*. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ สำนักงาน
 สถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.
- ชาติรี มณีโกศล. (2539). *การพัฒนาหลักสูตรการวิจัยปฏิบัติการสำหรับครูประถมศึกษา*.
 ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ทศนา แหมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ; นางลักษณ์ วิรัชชัย (2547 : 130-140). แก้วก๊วในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและการสังเคราะห์งานวิจัย. หนังสือในชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทวี พรหมมินต์. (2544). ผลของการเสริมพลังอำนาจครูโดยการพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนตามแนวคิดความร่วมมือ : การออกแบบด้วยวิธีผสมผสาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). หลักคิดพื้นฐานในการวิจัยและการสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ใน แก้วก๊วในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการสังเคราะห์งานวิจัย. หนังสือเผยแพร่ในโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : นิชนเอดเวอร์ ไทซิง กรุ๊ป.
- นภเนตร ธรรมบวร. (2542). การวิเคราะห์เรื่องราวการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้อมศรี เกท. (2545). การวิจัยในชั้นเรียนระดับอนุบาล. กรุงเทพฯ : พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).
- นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ. (2540). เส้นทางพัฒนาครุศึกษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นัยนา ขอนนเวช. (2540). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูอนุบาลในทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ครูอนุบาล และผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ ค.ม.(การศึกษา ปฐมวัย) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา เพ็ญศิริภา. (2542). การสร้างพลัง. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ฉบับเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในวโรกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัทนธ อ่อนดำ และสามารถ ศรีจำนงค์. (2544). การจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม. เชียงใหม่ : บีเอส การพิมพ์.
- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. (2521). สถิติการศึกษา : วัตถุประสงค์ 302. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2545). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง การวัดประเมินการเรียนรู้. โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาหนังสือและโฮมเพจ ชุดพัฒนาสังคมตามแนวพระราชดำริ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาตามแนวพระราชดำริ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2543). เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและทัศนคติ. กรุงเทพฯ :
รำไทยเพรส.
- ประภัสสร วงษ์ดี. (2540). กระบวนการและการใช้ผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู
นักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเชิงสำรวจและรายกรณี. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (วิจัยการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- ประภารัตน์ มีเหลือ. (2540). การศึกษาสมรรถภาพของครูนักวิจัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัย
การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปริญญา ตันสกุล. (2543). ทำไม TEAM ไม่เวิร์ค. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จิตจักรวาล.
- เปรมวดี คฤหเดช. (2540). การพัฒนาชุดการศึกษาอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการ
ทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ กศด. (การอุดมศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล. (2543). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พรทิพย์ ศิริสมบุญเวช. (2546). บันทึกการเรียนรู้ : เครื่องมือนำไปสู่การประเมินตามสภาพจริง.
ใน แนวคิดและแนวปฏิบัติสำหรับครูเพื่อรองรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. สู่พัฒนา
เยี่ยมสรรพคุณ และคณะ (บรรณาธิการ). 250-250. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชวรมุณี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2539). การศึกษา : เครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา.
กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งกรุ๊ป.
- พีรวัฒน์ วงษ์พรหม. (2533). สภาพการทำวิจัยชั้นเรียนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (วิจัยการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- เยาวภา เจริญบุญ. (2537). การศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยในชั้นเรียนของ
ครูมัธยมในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยทางการศึกษา) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนา ลือวานิช. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง
สาธารณสุขเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.

- ลัดดา ดำพลงาม (2540). กระบวนการและผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีผล
ต่อพฤติกรรมการสอน : พหุกรณีศึกษาของครูนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วันทนา ชูช่วย. (2534). การทำวิจัยในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภ กันทรพย์. (2539). ครูกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ
กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). การพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2539). การพัฒนาหลักสูตรและการสอนตามแนวคิดมนุษยนิยม ในสารานุกรม
ศึกษาศาสตร์ ฉลองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี. 647-651. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริยุภา พูลสุวรรณ. (2546, 2 พฤศจิกายน). การสังเคราะห์รายงานวิจัยในชั้นเรียนของครู
ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาน. วารสารครุศาสตร์.
ปีที่ 31 (ฉบับที่ 2 พฤศจิกายน 2545-กุมภาพันธ์ 2546) : 96.
- สการัตน์ ชุ่มเชย. (2543). การนำเสนอรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนา
ครูประถมศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา)
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย บุญศิริเกสซ์. (2544). การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมบัติ ห้ายเรือคำ. (2546). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาหลักสูตรการวิจัย
ปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543.) ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- สาธิตา เมธนาวัน. (2545). องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลในการปฏิบัติการ
พยาบาล. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์. (2545). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนปฐมวัย, เอกสารประกอบการสัมมนาแนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัยกับพระราชบัญญัติการศึกษา เรื่อง สถานะการวิจัยกับการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุธาสนี บุญญาพิทักษ์. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรครุฑนักวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุขฎิบัณติต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณติตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2541). *เสริมพลังบทบาทครูในโลกที่เปลี่ยนแปลงในมุมมองของเอเชีย-แปซิฟิก*. เอกสารประกอบการประชุม UNESCO-ACEID กรุงเทพฯ สำหรับการประชุมที่เจนีวา ระหว่างวันที่ 30 กันยายน-5 ตุลาคม 1996. กรุงเทพฯ : พันนี พับบลิชชิ่ง.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *คู่มือการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. เอกสารประกอบการอบรมโครงการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- อติพร ทองหล่อ (2546). *รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณติตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. (2547, มีนาคม-มิถุนายน). *การพัฒนาคณาจารย์ โดยการส่งเสริมการคิดไตร่ตรองเชิงวิพากษ์ : มุมมองของนักทฤษฎีเชิงวิพากษ์และยุคหลังสมัยใหม่*. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 32 (3) : 53.
- อลิสรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง และวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง. (2538). *เทคนิคการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง
- อาชัญญา รัตนอุบล. (2547, 3 มี.ค. - มิ.ย.). *เพื่อนร่วมทางการเรียนรู้กับการศึกษาตลอดชีวิต*, วารสารครุศาสตร์. 28 (3) : 38 - 39.
- อุทุมพร จามรมาน. (2537). *การวิจัยครู เล่มที่ 15*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด พันนีพับบลิชชิ่ง.
- Babkie A.M.; & Provost M.C. (2004). (2004, May). *Teachers as Researchers*. Intervention in school and clinic. 5 (39) : 261.
- Bandura, A.; & Simon. (1977). *Social Learning Thoery*. Englewwood Cliff, New Jersey : Prentice Hall.
- , & Shunk,. D.H. (1981). *Cultivating competence self-efficacy and intrinsic Interest through Proximal self-motivation*. *Journal of Personality and Social Psychology*. (10) : 586-598.

- & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy effects of goal system. *Journal of Personality and Social Psychology*. 45 : 1017-1028.
- (1986). *Social foundation of thought and action : A Social cognitive theory*. Eaglewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall.
- Bassey, M. (1986). Does Action Research require Sophisticated Research Methods. In Huster, D.; Cassidy, A & Cuff, E.C. (ed.). *Action Research in Classroom and School*. London : Allen & Unwin Publishers.
- Becker, J.A. (1994). *Nurse Empowerment : A remedy for poblems in American Hospitals*. Doctoral Dissertation, University of Notre Dame.
- Bell, B.; & Gilbert, J. (1996). *Teacher Development : A Model from Science Education*. London : Falmer Press.
- Blase, J.; & Blase, R. (1994). *Empowering Teachers: What successful Principals Do*. Thousand Oaks, California : Corwin Press.
- Bolin, F.S. (1989). *Empowering Leadership*. Teacher's College Record. 91 (1) : 81-96.
- Burnard, P. (1996). *Acquiring Interpersonal Skills : A Handbook of Experiential Learning for Health Professionals*. 2nd ed. London : Chapman & Hall.
- Cavalevi, S.; & Reed, F. (2003). *Organizational Inquiry : The Search for Effective knowledge*. (Online). Available : <http://www.kmciorg/kiJournal/Articles/Volume/Number-3/cavalerireedkiv1n3.pdf>. Retrived October 10, 2003.
- Chally, P.S. (1992, March). Empowerment through Teaching. *Journal of Nursing Education*. 31 (2) : 117-120.
- Chandler, G. (1992, August). Creating an enviroment to empower nurse. *Nursing Management*. 22 (8) : 20-23.
- Cherniss, C. (2000, August). *Prepared for Consortium for Research on Emotional Intelligence in Orgamization*. (On line). Available : <http://www.eiconsortium.org>. Retrieved August, 2003.
- Clutterbuck , D.; & Kernaghan, S. (1995) *The power of Empowerment: Release the Hidden Talents of Yoar Employees* London : Kogan page.
- Collen, A. (1996). *Reflection and metaphor in conversation , Educational Technology*, 36 (1) , 54-55.

- Cunningham, W.G.; & Gresso, D.W. (1993). *Cultural Leadership: The Culture of Excellence in Education*. Boston : Allyn and Bacon.
- Deci, E.; & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York : Plenum.
- Dewey, J. (1993). *How we Think : A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process*. Boston : D.C. Heath and Company.
- Fetterman, D.M. (1998). *Empowerment Evaluation and the Interest : A synergistic Relationship Current Issues in Education*. (Online). Available : <http://cie.ed.asu.edu/volume1/number4#intro>.
- Freeman, D. (1998). *Doing Teacher-Research : From Inquiry to Understanding*. Canada : Heinle & Heinle.
- Gibson, C.H. (1991). A Concept Analysis of empowerment. *Journal of Advance Nursing*. (16) : 354-361.
- (1993). *A study of empowerment in mothers of chronically ill children*. Michigan : Boston College.
- Gordon, S.E. (1993). We Do : Therefore, We Learn. *Training & Development*. Vol 47, no. 10, pp. 47-52.
- Guttierrez, L.M.; Parsons, R.J.; & Cox, E.O. (1998). *Empowerment in Social Work Practic : A Sourcebook*. Pacific Grove : Brooks / Cole.
- Haksever, C.; et.al. (2000). *Service Management and Operations*. New Jersey : Prentice Hall.
- Hawkins, J. (1997, May). *Perspectives for Empowerment, Positive Impact*. (Online). Available : <http://www.led-edge.com/may9/.htm>. Retrieved September 25, 2003.
- Hinkle; Wiersma; & Jurs. (1998). *Applied Statistics for The Behavioral Sciences*. 22nd ed. Boston : Houghton Mifflin Company.
- Inglis, S. (1994). *Making the Most of Action Learnin.*, Aldershot, England : Gower.
- John, D.W.; & John, R.T. (2002). *Meaningful Assessment : A Manageble and Cooperative Process*. Boston : Allyn and Bacon.
- Kanter, R.M. (1981). Power failure in management circuits. In *Harvard business review : Coping with difficult employee*, pp. 72-82. Massachusetts : Harvard Univetsity.
- Keiffer, C.H. (1984). Citizen empowerment : A developmental Practice. *Journal Prevention in Human Service*. 3 (18) : 9-36.
- Keeves, J.P. (1997). Models ans model building. In Keeves, J.P. (ed.). *Educational research, methodology and measurement : An International Handbook*. 2nd ed., Oxford : Peraman Press.

- Kinlaw, D.C. (1995). *The Practice of empowerment*. Hampshire : Gower Publishing.
- Klakovich, M.D. (1996, May). Registered nurse empowerment : Model testing and Implication for nurse administrators. *Journal of Nursing Administration*. (26) : 29-35.
- Knowles, M. (1984). *The Adult Learners : a Neglected Species*. (3rd ed.) Houston : Gulf Publishing Co.
- (1989). *The Making of An Adult Educator: An Autobiographical Journey*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Knowles, J.G; A.L.Cole; & Presswood, C.S. (1994). *Through Pre-service Teachers Eyes*. New York : Macmillan.
- Kolb, D.; Rubin, I.M.; & McIntyre, M.(1984). *Organizational Psychology: An Experimental Approach to Organizational Behavior*. 4th edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kouzes, J.M.; & Posner, B.Z.(1987). *Strengthen Others: Sharing Information and Power*. In *Skyhooks for Leadership*. 1999. Edited by John A. Shtogren. : 235-260. New York : AMACOM
- Kowalke, L. (1998) Variations: A tale of two students. In H. Daniels and M. Bizar (Eds.), *Methods that matter: Six structures for best practice classrooms*. New York: Stemthorse Publisher.
- Lampe, D.; & Parr, J. (1996). *Empowering Citizens in Handbook of Public Administration*. 2nd ed. Edited by James L. Perry : 196-209 San Francisco : Jossey-Bass.
- Laschinger, H.K.S.; & Havens, D.S. (1996). Staff nurse work empowerment and perceived control over nursing practice. *Journal of Nursing Administration*. 26 (3) : 27-35.
- Lashley, C. (1997). *Empowering Service Excellence: Beyond the Quick Fix*. London. Cassell.
- Lewis, L.H.; & William, C.J. (1994). Experiential Learning : Past and Present. *New Directions for Adult and Continuing Education*. No. 62, pp. 5-16. (EJ492338)
- Lock, E.A.; & Latham, G.P. (1984). *Goal setting : A motivational technique that works*. Engwood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall.
- Locke, E.A., Shaw, K.N., Sarri, L.M.; & Latham, G.P. (1981). "Goal setting and task performance : 1996-1980". *Psychological Bulletin*. 90. (1981) : 125-152.
- Loughran, J.; Mitchell, I.; & Mitchell, J. (2002). *Learning from teacher research*. New York. : Teacher College Press.
- Manthey, M. (1998, June). *Empowerment Change : Change empowerment*. Nursing Management. (20) : 17.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper & Row.
- Maxcy, J.S. (1991) *Educational Leadership: A Critical Pragmatic Perspective* Ontario : OISE Press.

- McGill, I.; & Beaty, L. (1995) *Action Learning*. 2nd ed. London : Kogan page.
- Miels, J. (2001). *The Seven Faces of the Early Childhood Educator*. (Online). Available www.earlychildhood.com. Retrieved September 10, 2003.
- Page, N.; & Czuba, C.E. (1999. October). *Empowerment: What Is It?* (Online). Available [http://www.joe.org/joe/1999 october/comm1.html](http://www.joe.org/joe/1999%20october/comm1.html). Retrieved February 23, 2003.
- (2002). *Empowerment : What Is It?* (Online). Available [http://www.joe.org/joe/1990 october/comm1.html](http://www.joe.org/joe/1990%20october/comm1.html). Retrieved April 10, 2002.
- Rappaport. (1984). Studies in empowerment : Introduction to the issue. *Prevention in Human Service*. 3-17.
- Rinehart, J.S. et.al. (1998, December). Teacher Empowerment and Principal Leadership : Understanding the Influence Process. *Educational Administration*. Quarterly (34) : 630-649.
- Rodwell, C.M. (1996, January) An Analysis Concept of Empowerment , *Journal of Advanced Nursing*. 23 (2) : 305-313.
- Rue, L.W.; & Byars. Loyd, L. (1995). *Management: Skills & Application*. 7th ed. Chicago : Irwin.
- Sergiovanni, T.J. (1991). *The Principalship : A Reflective Practice Perspective*. 2nd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Short, P.; & Geer, J. (1997). *Leadership in Empowered Schools*. Themes from Innovation Efforts. New Jersey : Prentice Hall.
- Smith, J. (1996). Empowering people : *How to bring out the best in your workforce*. London : Kogan Page.
- Suk Bling.(1998). *A Model of Empowerment for Hong Kong Chinese Cancer Patients and The Role of Self - help Group in the Empowering Process*.Dissertation: Ph.D. (Nursing). Hong Kong: Graduate School the Hong Kong Polytechnic University. Photocopied.
- Tebbitt. (1993, January). Demystifying organization empowerment. *Journal of Nursing Administration*. (23) : 18-23.
- Wallerstein, N. (1992). Powerless , Empowerment , and Health Education : Implication for Health Promotion Program, *American Journal of Health Promotion*. 6 (3) : 197-205.
- Wilson, S.M. (1993). The Self-Empowerment Index : A Measure of Internally and Externally Expressed Teacher Autonomy. *Educational and Psychological Measurement*. : 53.
- Yancey, K.B. (1998) *Reflection in the writing Classroom*. Logan : Utah state University Press.

Yueh-yun, Wu. (1994). *Relationship among teachers' Perceptions of empowerment, job satisfaction, and organizational commitment in public School*. Doctoral Dissertation, the Pennsylvania State University.

Zimmerman. (1984). Taking aim on empowerment research : On the distinction between individual and Psychological conceptions. *American Journal of Community Psychology*. 18 (1) : 169-177.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครุอนุบาล
- รายนามผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครุอนุบาล
- รายชื่อโรงเรียนที่อนุเคราะห์ให้ครูตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครุอนุบาล

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องขององค์ประกอบ
และตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครุอนุบาล**

1. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย	อาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ศิริทวี	อาจารย์โรงเรียนสาธิตแห่ง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
3. ดร. อรุณศรี อนันตรศิริชัย	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยทางการ ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบ
และตัวบ่งชี้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

1. รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ	อาจารย์สาขาวัดผลและวิจัยทางการ ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์	อาจารย์สาขาวัดผลและวิจัยทางการ ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.น้อมศรี เกท	อาจารย์สาขาหลักสูตรการสอนและ เทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4.	รองศาสตราจารย์ ดร.กุลยา ตันติผลาชีวะ	อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5.	รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวพา เดชะคุปต์	อาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6.	ดร.จิรพรรณ ปุณเกษม	ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา การศึกษา สภาการศึกษาแห่งชาติ
7.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภเนตร ธรรมบวร	อาจารย์โปรแกรมวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
8.	ดร.วัฒนา มัคคสมัน	ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3

รายชื่อโรงเรียนที่อนุเคราะห์ให้ครูตอบแบบสอบถาม
แสดงความคิดเห็น
เรื่องศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. โรงเรียนบ้านบางกะปิ	18. โรงเรียนวัดเทพศิลา
2. โรงเรียนวัดบางเตย	19. โรงเรียนวัดดิศทองสาราม
3. โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม	20. โรงเรียนคันนายาว
4. โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 1	21. โรงเรียนวัดใหม่เจริญราษฎร์
5. โรงเรียนสามเสนนอก	22. โรงเรียนสามัคคีบำรุง
6. โรงเรียนวัดเลา	23. โรงเรียนลำสาลี
7. โรงเรียนบางมด	24. โรงเรียนสมโภชกรุงธนุสรณ์ 200 ปี
8. โรงเรียนวัดใหม่เจริญราษฎร์	25. โรงเรียนกิงเพชร
9. โรงเรียนสามแยกคลองหล่อแหล	26. โรงเรียนวัดทุ่งครุ
10. โรงเรียนคันนายาว	27. โรงเรียนวัดบึงทองหลาง
11. โรงเรียนทัศนารุณ	28. โรงเรียนวัดลาดบัวขาว
12. โรงเรียนวัดสุทธิสะอาด	29. โรงเรียนสุเหร่าบ้านม้า
13. โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช	30. โรงเรียนสุเหร่าคลองสิบ
14. โรงเรียนพหลโยธิน	31. โรงเรียนบ้านคลองบัว
15. โรงเรียนแย้มจากวิษขานุสรณ์	32. โรงเรียนประชาภิบาล
16. โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์	33. โรงเรียนวัดลาดปลาเค้า
17. โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2	

โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. โรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก	กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนอนุบาลสามเสน	กรุงเทพมหานคร
3. โรงเรียนบางบัว	กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1. โรงเรียนพิชญศึกษา	10. โรงเรียนทรงวิทย์ศึกษา
2. โรงเรียนอนุบาลฟ้าสิรินทร์	11. โรงเรียนนราธิป พัทยา
3. โรงเรียนอนุบาลนิรมล	12. โรงเรียนอนุบาลฤทธิยะวรรณาลัย
4. โรงเรียนอนุบาลสายสุดา	13. โรงเรียนอนุบาลวัดไตรรัตนาราม
5. โรงเรียนเลิศหล้า ถนนกาญจนาภิเษก	14. โรงเรียนเด็กสากล
6. โรงเรียนอนุบาลอรณิชา	15. โรงเรียนเจริญผลวิทยา
7. โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย	16. โรงเรียนแย้มสอาด
8. โรงเรียนพระมารดานิจจานุเคราะห์	17. โรงเรียนบำรุงวิทยาชนบุรี
9. โรงเรียนอนุบาลจตุพร	

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบศักยภาพการ
เป็นนักวิจัยของครูอำนวยการ
- แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบศักยภาพการ
เป็นนักวิจัยของครูอำนวยการ
- แบบสอบถามความคิดเห็นของครูอำนวยการเกี่ยวกับ
ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอำนวยการ

แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลเพื่อการวิจัยและพัฒนาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล”
2. ประเด็นการตรวจสอบได้แก่ องค์ประกอบแสดงศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล และ ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ
3. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และกรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในช่องขวามือหากมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ กรุณาเขียนในส่วนท้ายของแบบสอบถาม
4. เกณฑ์การประเมินความคิดเห็นมีดังนี้
ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วย
ระดับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
ระดับ -1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

องค์ประกอบแสดงศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลและตัวบ่งชี้

องค์ประกอบแสดงศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล	IOC	รายการปรับปรุง
องค์ประกอบที่ 1 ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้		
องค์ประกอบที่ 2 ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน		
องค์ประกอบที่ 3 ศักยภาพด้านการคิด		
องค์ประกอบที่ 4 ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง		
องค์ประกอบที่ 5 ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน		

องค์ประกอบแสดงศักยภาพการเป็นนักวิจัยสำหรับครูอนุบาลและตัวบ่งชี้

องค์ประกอบ แสดงศักยภาพการ เป็นนักวิจัยสำหรับ ครูอนุบาล	ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่ เห็นใจ	ไม่ เห็น ด้วย	
1. ศักยภาพด้านการ แสวงหาความรู้	1. สามารถเรียนรู้จากทุกสิ่ง ทุกอย่างที่อยู่รอบตัว				
	2. สามารถค้นคว้าหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้ ด้วยตนเอง				
	3. สามารถพัฒนาตนเองได้				
	4. สามารถหาความรู้เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน โดยการทำวิจัยปฏิบัติการ ในชั้นเรียนด้วยตนเอง				
2. ศักยภาพด้าน ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบวิธีวิจัย ปฏิบัติการใน ชั้นเรียน	1. สามารถทำความเข้าใจหรือ วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นใน ชั้นเรียน				
	2. สามารถระบุปัญหา และ ตั้งโจทย์ปัญหาการวิจัยได้				
	3. สามารถออกแบบการวิจัยให้ ตอบปัญหาวิจัยได้				
	4. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างเป็นระบบ				
	5. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วย วิธีง่ายๆ				
	6. สามารถใช้กระบวนการ ตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ก่อนนำไปใช้ด้วยวิธีง่ายๆ				

องค์ประกอบ แสดงศักยภาพการ เป็นนักวิจัยสำหรับ ครูอนุบาล	ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่ เห็นใจ	ไม่ เห็น ด้วย	
	7. สามารถรวบรวมและ สังเคราะห์งานวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้วยวิธีง่ายๆ				
	8. สามารถนำผลการวิจัยไป พัฒนาการเรียนการสอน				
3. ศักยภาพด้าน การคิด	1. สามารถคิดอย่างมีเหตุผล บนหลักการและทฤษฎี				
	2. สามารถคิดวิเคราะห์				
	3. สามารถคิดสังเคราะห์				
	4. สามารถคิดแก้ปัญหา				
4. ศักยภาพด้าน การรู้จักและ เข้าใจตนเอง	1. สามารถรู้จักจุดเด่นและจุดด้อย ของตนเอง				
	2. สามารถกำหนดปรัชญา การทำงานของตนเอง				
	3. สามารถประเมินตนเอง				
	4. สามารถแก้ปัญหาและ อธิบายหรือให้เหตุผล เกี่ยวกับวิธีการที่ตนเลือกใช้ ในการแก้ปัญหา				
	5. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้				

องค์ประกอบ แสดงศักยภาพการ เป็นนักวิจัยสำหรับ ครูอนุบาล	ข้อบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	
5. ศักยภาพด้าน การจัดการเรียน การสอน	1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และพัฒนาการเด็กปฐมวัย				
	2. มีความสามารถในการจัด การเรียนการสอน				
	3. สามารถจัดการในชั้นเรียน อย่างเป็นระบบ				

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามเพื่อการ
วิจัยในครั้งนี้

(นางจรรุวรรณ ศิลปรัตน์)
นิสิตปริญญาเอกสาขาการศึกษาปฐมวัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ผู้วิจัย

สถานที่ติดต่อ โรงเรียนอนุบาลจรรุวรรณ 222 หมู่ 4 ถ.วัชรพล รามอินทรา
แขวงท่าแร้ง เขตบาง กทม. 10220 โทร. 0-2519-8647 , Fax : 0-2948-0771

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดประสงค์ เพื่อให้ท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลเพื่อการวิจัยและพัฒนา เรื่อง “การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล”
2. ขอความกรุณาให้ท่านแสดงความคิดเห็นด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดเขียนข้อเสนอแนะลงในช่องด้านขวามือของแบบสอบถามแต่ละข้อ และหากมีข้อเสนอแนะอื่นๆ โปรดเขียนในส่วนสุดท้ายของแบบสอบถาม

เกณฑ์การประเมินความคิดเห็นมีดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยสำหรับครูอนุบาลและตัวบ่งชี้

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ระดับความ คิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้						
1. สามารถเรียนรู้จากทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว						
2. สามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง						
3. สามารถพัฒนาตนเองได้						
4. สามารถหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน						
ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน						
1. สามารถทำความเข้าใจหรือวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน						
2. สามารถระบุปัญหาและตั้งโจทย์ปัญหาการวิจัยได้						
3. สามารถออกแบบการวิจัยให้ตอบปัญหาวิจัยได้						
4. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ						
5. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีง่ายๆ						
6. สามารถใช้กระบวนการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลก่อนนำไปใช้ด้วยวิธีง่ายๆ						
7. สามารถรวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยวิธีง่ายๆ						
8. สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน						

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ระดับความ คิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
ศักยภาพด้านการคิด						
1. สามารถคิดอย่างมีเหตุผลบนหลักการและ ทฤษฎี						
2. สามารถคิดวิเคราะห์						
3. สามารถคิดสังเคราะห์						
4. สามารถคิดแก้ปัญหา						
ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง						
1. สามารถรู้จักเด่นและจุดด้อยของตนเอง						
2. สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานของ ตนเอง						
3. สามารถประเมินตนเอง						
4. สามารถแก้ปัญหาและอธิบายหรือให้ เหตุผลเกี่ยวกับวิธีการที่ตนเลือกใช้ใน การแก้ปัญหา						
5. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้						
ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน						
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย และพัฒนาการเด็ก ปฐมวัย						
2. มีความสามารถในการจัดการเรียนการ สอนด้วยวิธีการหลากหลายให้บรรลุ เป้าหมายของหลักสูตร						
3. สามารถจัดการในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ						

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ระดับความ คิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
ศักยภาพด้านการสื่อสาร						
1. สามารถพูดแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับผู้อื่นหรือนำเสนอความคิดเห็นของ ตนเองได้						
2. สามารถเขียนสรุปเรื่องราวจากการ ค้นคว้าหรือการสังเกต						
3. สามารถรายงานการวิจัยปฏิบัติการใน ชั้นเรียนได้						

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยใน
ครั้งนี้

นางจรรวณ ศิลปรัตน์
นิสิตปริญญาเอกสาขาการศึกษาปฐมวัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้วิจัย

สถานที่ติดต่อ โรงเรียนอนุบาลจากรูวรรณ 222 หมู่ 4 ถ.วัชรพล รามอินทรา
แขวงท่าแร้ง เขตบาง กทม. 10220 โทร. 0-2519-8647 , Fax : 0-2948-0771

แบบสอบถามครูอนุบาล

เรื่อง

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดประสงค์ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของท่านในฐานะครูอนุบาลเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลเพื่อการวิจัยและพัฒนา เรื่อง “การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล”
2. ขอความกรุณาให้ท่านแสดงความคิดเห็นด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดเขียนข้อเสนอแนะลงในช่องด้านขวามือของแบบสอบถามแต่ละข้อ และหากมีข้อเสนอแนะอื่นๆ โปรดเขียนในส่วนสุดท้ายของแบบสอบถาม

เกณฑ์การประเมินความคิดเห็นมีดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 หน้าที่ได้รับผิดชอบ

- ครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล

1.2 สังกัด

- ☐ กรุงเทพมหานคร
- ☐ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ☐ สำนักบริหารงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1.3 วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรีด้านการศึกษาปฐมวัย
- ☐ ปริญญาตรีด้านอื่นๆ.....
- ☐ ปริญญาโทด้านการศึกษาปฐมวัย
- ☐ ปริญญาโทด้านอื่นๆ.....

1.4 มีผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

- ☐ ต่ำกว่า 5 เรื่อง
- ☐ 5 -10 เรื่อง
- ☐ 10 -15 เรื่อง

1.5 ระยะเวลาการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยที่ครูอนุบาลจำเป็นต้องมี

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ระดับความ คิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้						
1. สามารถเรียนรู้จากทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว						
2. สามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง						
3. สามารถพัฒนาตนเองได้						
4. สามารถหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน						
ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน						
1. สามารถทำความเข้าใจหรือวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน						
2. สามารถระบุปัญหาและตั้งโจทย์ปัญหาการวิจัยได้						
3. สามารถออกแบบการวิจัยให้ตอบปัญหาวิจัยได้						
4. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ						
5. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีง่ายๆ						
6. สามารถใช้กระบวนการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลก่อนนำไปใช้ด้วยวิธีง่ายๆ						
7. สามารถรวบรวมและสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยวิธีง่ายๆ						
8. สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน						

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ระดับความ คิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
ศักยภาพด้านการคิด						
1. สามารถคิดอย่างมีเหตุผลบนหลักการและ ทฤษฎี						
2. สามารถคิดวิเคราะห์						
3. สามารถคิดสังเคราะห์						
4. สามารถคิดแก้ปัญหา						
ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง						
1. สามารถรู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง						
2. สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานของ ตนเอง						
3. สามารถประเมินตนเอง						
4. สามารถแก้ปัญหาและอธิบายหรือให้ เหตุผลเกี่ยวกับวิธีการที่ตนเลือกใช้ใน การแก้ปัญหา						
5. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้						
ศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน						
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การศึกษาปฐมวัย และพัฒนาการเด็ก ปฐมวัย						
2. มีความสามารถในการจัดการเรียนการ สอนด้วยวิธีการหลากหลายให้บรรลุ เป้าหมายของหลักสูตร						
3. สามารถจัดการในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ						

ศักยภาพการเป็นนักวิจัยสำหรับครู อนุบาลและตัวบ่งชี้	ระดับความ คิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
ศักยภาพด้านการสื่อสาร						
1. สามารถพูดแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับผู้อื่นหรือนำเสนอความคิดเห็นของ ตนเองได้						
2. สามารถเขียนสรุปเรื่องราวจากการ ค้นคว้าหรือการสังเกต						
3. สามารถรายงานการวิจัยปฏิบัติการใน ชั้นเรียนได้						

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยใน
ครั้งนี้

นางจรรุวรรณ ศิลปรัตน์
นิสิตปริญญาเอกสาขาการศึกษาปฐมวัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้วิจัย

สถานที่ติดต่อ โรงเรียนอนุบาลจรรุวรรณ 222 หมู่ 4 ถ.วัชรพล รามอินทรา
แขวงท่าแร้ง เขตบาง กทม. 10220 โทร. 0-2519-8647 , Fax : 0-2948-0771

ภาคผนวก ค

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสม
สอดคล้องของรูปแบบ
- แบบตรวจสอบความเหมาะสม สอดคล้องของ
รูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบ

1. ผศ.ดร. นิตยา เพ็ญศิริินภา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. ดร. ดนุสดา จามจรี	กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
3. ดร. วัฒนา มัคคสมัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3
4. ผศ. วัฒนา บุญญฤทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
5. ผศ.ดร. อัญชลี ไสยวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
6. อ. ทิพย์สุดา สุขเมธเสนีย์	สภาการศึกษาแห่งชาติ
7. ดร. สมชาย ไบม่วง	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
8. ดร. จิรพรรณ ปุณเกษม	สภาการศึกษาแห่งชาติ
9. อ. ปิยาพร ถาวรเศรษฐ	โครงการวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน

เครื่องมือประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัย ของครูอนุบาล

แบบประเมินรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ท่านผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบต่างๆ ของโครงร่างรูปแบบ โครงการฝึกอบรม เอกสารประกอบกิจกรรมการฝึกอบรม และแบบประเมินต่างๆ เพื่อผู้วิจัยจะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบ

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาระดับความเหมาะสมของรูปแบบและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง	เหมาะสมมาก
ระดับ 3 หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง	เหมาะสมน้อย (ควรปรับปรุง)
ระดับ 1 หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด (ต้องปรับปรุงอีกมาก)

รายการประเมิน รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. ใช้ทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเหมาะสม						
2. ลักษณะสำคัญของรูปแบบสะท้อนให้เห็นหลักการของรูปแบบชัดเจน						
3. หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้						

รายการประเมิน รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
4. องค์ประกอบของรูปแบบเหมาะสมที่จะนำไปใช้						
5. วัตถุประสงค์ของรูปแบบชัดเจน						
6. เนื้อหาสาระของรูปแบบครอบคลุมการพัฒนา ศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้กับ ครูอนุบาล						
7. แนวทางการประเมินผลรูปแบบชัดเจน						
8. วัตถุประสงค์ของกิจกรรมการฝึกอบรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ						
9. กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมที่ 1-15 ครอบคลุมการพัฒนาศักยภาพการเป็น นักวิจัยให้กับครูอนุบาล						
10. กิจกรรมการฝึกอบรมสะท้อนให้เห็น หลักการ และลักษณะสำคัญของรูปแบบ						
11. คู่มือวิทยากรมีการจัดลำดับเนื้อหาเป็น ระบบ และชัดเจน						
12. คู่มือผู้เข้าอบรมมีการจัดลำดับเนื้อหา เป็นระบบ และชัดเจน						
13. สมุดบันทึกผลการเรียนรู้มีความ เหมาะสมในการประเมินผู้เข้าอบรมด้าน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ ในการฝึกอบรม และเจตคติ						
14. แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ของผู้เข้าอบรมมีความเหมาะสมในการ ประเมินผู้เข้าอบรมด้านการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม						

ตอนที่ 2 เป็นแบบประเมินความสอดคล้องของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาระดับความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ในรายการประเมิน และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 1 หมายถึง	สอดคล้อง
ระดับ 0 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ -1 หมายถึง	ไม่สอดคล้อง

รายการประเมิน	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
1. ความสอดคล้องระหว่างความเป็นมาของรูปแบบกับแนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน				
2. ความสอดคล้องระหว่างแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานกับองค์ประกอบของรูปแบบ				
3. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบกับหลักการของรูปแบบ				
4. ความสอดคล้องระหว่างหลักการของรูปแบบกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ				
5. ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของรูปแบบกับกระบวนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และการประเมินผล ใน				
...กิจกรรมที่ 1				
...กิจกรรมที่ 2				
...กิจกรรมที่ 3				
...กิจกรรมที่ 4				
...กิจกรรมที่ 5				
...กิจกรรมที่ 6				

รายการประเมิน	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
	1	0	-1	
...กิจกรรมที่ 7				
...กิจกรรมที่ 8				
...กิจกรรมที่ 9				
...กิจกรรมที่ 10				
...กิจกรรมที่ 11				
...กิจกรรมที่ 12				
...กิจกรรมที่ 13				
...กิจกรรมที่ 14				
...กิจกรรมที่ 15				

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

- แบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองใช้ก่อน
และหลังการฝึกอบรม
- แบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเอง
ฉบับภาษาอังกฤษ ของวิลสัน (Wilson)
- จดหมายอนุญาตให้ใช้แบบวัดเสริมพลังการทำงาน
(Self-Empowerment Index)

แบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของครู

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้วัดระดับพลังการทำงานภายในตนเองของครู เพื่อนำผลไปศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล” คำตอบด้วยความจริงใจของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอนุบาลโดยส่วนรวมและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการทำงานของ ท่าน เพราะผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

วิธีตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามแต่ละข้อประกอบด้วยข้อความ 2 ข้อความ ได้แก่ ข้อความ A และข้อความ B ทั้ง 2 ข้อความคะแนนรวมข้อละ 5 คะแนน

การให้น้ำหนักคะแนนขึ้นอยู่กับผู้ตอบว่าจะมีความเห็นด้วยกับข้อความนั้น หรือมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด วิธีให้คะแนนได้หลายรูปแบบ เช่น

ให้คะแนนข้อ A = 5 ให้คะแนนข้อ B = 0 หมายความว่า เห็นด้วยมากที่สุดกับ
ข้อความ A และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับ
ข้อความ B

หรือ ให้คะแนนข้อ A = 3 ให้คะแนนข้อ B = 2 หมายความว่า เห็นด้วยปานกลางกับ
ข้อความ A และเห็นด้วยน้อยกับข้อความ B

หรือ ให้คะแนนข้อ A = 1 ให้คะแนนข้อ B = 4 หมายความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุดกับ
ข้อความ A และเห็นด้วยมากกับข้อความ B

ตัวอย่างการให้คะแนนในแต่ละข้อ

ข้อ 1	5	A	ฉันคิดว่าฉันสามารถช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้
	0	B	ฉันคิดว่าฉันยังไม่ได้ช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้

หมายความว่า ผู้ตอบมีความเห็นด้วยหรือมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามข้อความ A มากที่สุด และไม่เห็นด้วยหรือมีแนวโน้มว่าจะไม่ปฏิบัติตามข้อความ B เลย

ข้อ 2	1	A	ฉันคิดว่าฉันสามารถช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้
	4	B	ฉันคิดว่าฉันยังไม่ได้ช่วยให้เด็กเรียนรู้ได้

หมายความว่า ผู้ตอบมีความเห็นด้วยหรือมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามข้อความ A น้อยที่สุด แต่มีความเห็นด้วยหรือมีแนวโน้มว่าจะปฏิบัติตามข้อความ B มาก

ข้อความ

1. ___A ฉันกล้าเสี่ยงและทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าต้องทำในชั้นเรียนของฉัน
___B ฉันลังเลใจที่จะเสี่ยงทำในเรื่องที่ฉันคิดว่าต้องทำในชั้นเรียนของฉัน
2. ___A ฉันหวังว่าจะได้รับรางวัลต่างๆ เมื่อฉันได้ทำงานสำเร็จลงด้วยดี
___B ฉันพึงพอใจกับความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จอยู่ภายใน เมื่อฉันได้ทำงานสำเร็จลงด้วยดี
3. ___A ฉันเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงกับเพื่อนร่วมงาน
___B ฉันไม่เปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงกับเพื่อนร่วมงาน
4. ___A ฉันระมัดระวังในสิ่งที่จะพูดกับนักเรียน เพื่อจะได้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น
___B ฉันบอกให้นักเรียนได้ทราบว่าเขาอยู่ฐานะใดและฉันอยู่ในฐานะใด
5. ___A มันเป็นการดีที่จะระมัดระวังเกี่ยวกับสิ่งที่จะลงมือทำ และควรรอคำแนะนำก่อน
___B มันเป็นการดีที่จะดำเนินงานต่อไปกับสิ่งที่ฉันคิดว่าถูกต้องดีกว่าการรอคำแนะนำ
6. ___A เพียงแค่รู้ว่าฉันได้ทำในสิ่งที่มีความสำคัญต่อการศึกษา ก็ถือว่าเป็นรางวัลที่เพียงพอแล้วสำหรับฉัน
___B การได้รับคำชมและเป็นที่ยอมรับกับสิ่งที่ได้ทำสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับฉัน
7. ___A ฉันเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของฉันกับผู้บริหารโรงเรียน
___B ฉันไม่เปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของฉันกับผู้บริหารโรงเรียน
8. ___A ฉันระมัดระวังในสิ่งที่จะพูดกับผู้ปกครอง เพื่อจะได้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น
___B ฉันพูดกับผู้ปกครองทุกเรื่องที่เราอยากคุย
9. ___A ฉันกล้าเสี่ยงทำและทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าต้องทำในโรงเรียนแห่งนี้
___B ฉันไม่เสี่ยงที่จะทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าต้องทำในโรงเรียนแห่งนี้
10. ___A ฉันไม่รังเกียจที่จะเข้าร่วมการอภิปรายในเรื่องที่ตึงเครียดกับผู้ร่วมงาน
___B ฉันไม่ชอบที่จะเข้าร่วมการอภิปรายในเรื่องที่ตึงเครียดกับผู้ร่วมงาน
11. ___A การวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานไม่ได้ช่วยให้ฉันพัฒนาตนเองได้
___B การวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานได้ช่วยให้ฉันพัฒนาตนเองได้
12. ___A ฉันระมัดระวังในสิ่งที่จะพูดกับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อจะได้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น
___B ฉันบอกให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของเขาและบทบาทหน้าที่ของฉัน
13. ___A ฉันพร้อมที่จะแสดงความรู้สึกที่แท้จริง แม้ว่าจะมีผลที่ไม่น่าพึงพอใจติดตามมา
___B ฉันไม่พร้อมที่จะแสดงความรู้สึกที่แท้จริง ถ้าสิ่งนั้นจะมีผลที่ไม่น่าพึงพอใจติดตามมา
14. ___A ฉันระมัดระวังในสิ่งที่จะพูดกับครูคนอื่นๆ เพื่อจะได้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น

- ___B ฉันบอกให้ครูคนอื่น ๆ ทราบว่าเขาอยู่ในฐานะใดและฉันอยู่ในฐานะใด
15. ___A ที่รวมแห่งอำนาจที่สำคัญที่สุดมาจากตนเอง
___B ที่รวมแห่งอำนาจที่สำคัญที่สุดมาจากผู้อื่น
16. ___A ฉันเชื่อในการรับรู้และความรู้สึกของตนเอง แม้ว่ามันจะแตกต่างจากที่ผู้อื่นคิดและรู้สึก
___B ฉันไม่เชื่อในการรับรู้และความรู้สึกของตนเอง ถ้าสิ่งนั้นแตกต่างจากที่ผู้อื่นคิดและรู้สึก
17. ___A ฉันเสี่ยงทำ แม้ว่าฉันจะไม่แน่ใจว่าผู้อื่นจะสนับสนุนการกระทำของฉัน
___B ฉันเสี่ยงทำ เฉพาะในสิ่งที่ผู้อื่นสนับสนุนการกระทำของฉัน
18. ___A พลังของฉันเกิดจากภายใน จากการที่รู้ว่าฉันคือใคร
___B พลังของฉันเกิดจากบทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน
19. ___A ฉันไม่รังเกียจที่จะเข้าร่วมการอภิปรายในเรื่องที่ตึงเครียดกับผู้บริหารโรงเรียน
___B ฉันไม่ชอบที่จะเข้าร่วมการอภิปรายในเรื่องที่ตึงเครียดกับผู้บริหารโรงเรียน
20. ___A ฉันพร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นที่ดูเหมือนว่าจะมีความคิดแตกต่างจากที่ฉันคิด
___B เป็นการยากสำหรับฉันที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีความคิดแตกต่างจากที่ฉันคิด
21. ___A มันเป็นการง่ายสำหรับฉันที่จะยอมรับความผิดพลาดของตนเองกับผู้ร่วมงาน
___B มันเป็นการยากสำหรับฉันที่จะยอมรับความผิดพลาดของตนเองกับผู้ร่วมงาน
22. ___A ฉันมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นเฉพาะในบทบาทหน้าที่และตำแหน่งทางการงานของเขา
___B ฉันมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในฐานะที่เท่าเทียมกัน ไม่ได้คำนึงถึงบทบาทหน้าที่และตำแหน่งทางการงานของเขา
23. ___A ฉันพยายามหลีกเลี่ยงที่จะไม่ยุ่งเกี่ยวกับคนที่ดูเหมือนว่าเขามีความคิดที่แตกต่างจากฉัน
___B ฉันไม่รังเกียจที่จะยุ่งเกี่ยวกับคนที่ดูเหมือนว่าเขามีความคิดแตกต่างจากฉัน
24. ___A การวิพากษ์วิจารณ์ของผู้บริหารโรงเรียนช่วยให้ฉันพัฒนาตนเองได้
___B การวิพากษ์วิจารณ์ของผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้ช่วยให้ฉันพัฒนาตนเองได้
25. ___A มันเป็นการง่ายสำหรับฉันที่จะยอมรับความผิดพลาดของตนเองกับผู้บริหารโรงเรียน
___B มันเป็นเรื่องยากสำหรับฉันที่จะยอมรับความผิดพลาดของตนเองกับผู้บริหารโรงเรียน

ภาคผนวก จ

- แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม
- แบบประเมินผลงานวิจัยเป็นทีม
- ตัวอย่างแบบบันทึกพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม

แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม

กิจกรรมที่ : ผู้สังเกต.....
วัน เดือน ปีที่สังเกต..... เวลา.....

คำชี้แจง

แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมกิจกรรมกลุ่ม จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ในแต่ละกิจกรรมของการฝึกอบรม ขอให้ท่านสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดในภาพรวม ตามประเด็นการประเมินตามที่กำหนดไว้ในแบบสังเกตนี้ โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

5	หมายถึง	ผู้เข้ารับการอบรมแสดงพฤติกรรมได้ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ผู้เข้ารับการอบรมแสดงพฤติกรรมได้ในระดับมาก
3	หมายถึง	ผู้เข้ารับการอบรมแสดงพฤติกรรมได้ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เข้ารับการอบรมแสดงพฤติกรรมได้ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ผู้เข้ารับการอบรมแสดงพฤติกรรมได้ในระดับน้อยที่สุด

พฤติกรรมที่มีส่วนร่วม	ระดับการแสดงผลพฤติกรรมที่กำหนด				
	5	4	3	2	1
1. สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่มได้ถูกต้อง					
2. การเข้าร่วมกิจกรรมตรงตามเวลาที่กำหนด					
3. การเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาดำเนินกิจกรรมกลุ่ม					
4. การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่กำหนดอย่างอิสระ					
5. การซักถามวิทยากรเกี่ยวกับข้อสงสัย					
6. การจัดทำผลงานกลุ่มจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม					

ข้อสังเกตอื่น ๆ ที่พบ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เกณฑ์การประเมินผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนแบบทำเป็นทีม

เกณฑ์การประเมินแต่ละรายการ

ดีมาก หมายถึง การปฏิบัติของครูตามรายการประเมินปรากฏในรายงานผลการวิจัยชัดเจนและถูกต้อง มีคะแนนเท่ากับ 4

ดี หมายถึง การปฏิบัติของครูตามรายการประเมินปรากฏในรายงานผลการวิจัยบ้างแต่ไม่ชัดเจน มีคะแนนเท่ากับ 3

พอใช้ หมายถึง อ่านรายงานผลการวิจัยและตีความได้ว่าครูปฏิบัติตามรายการประเมินแต่ไม่ปรากฏในรายงาน มีคะแนนเท่ากับ 2

ต้องปรับปรุง หมายถึง การปฏิบัติของครูตามรายการประเมินไม่ปรากฏในรายงานวิจัยและไม่สามารถตีความได้ว่ามีการปฏิบัติ มีคะแนนเท่ากับ 1

เกณฑ์การประเมินรวม

คะแนนระหว่าง	0 - 18	หมายถึง	ต้องปรับปรุง
คะแนนระหว่าง	19 - 24	หมายถึง	พอใช้
คะแนนระหว่าง	25 - 30	หมายถึง	ดี
คะแนนระหว่าง	31 - 36	หมายถึง	ดีมาก

แบบประเมินผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนแบบทำเป็นทีม

ชื่อโรงเรียน.....

ชื่อผลงานวิจัย.....

ชื่อผู้ร่วมวิจัย

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

6.....

รายการประเมิน	ต้องปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
1. มีการวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นทีม 2. ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการมีความสอดคล้องกัน 3. ปัญหาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน 4. ดำเนินการตามวงจร P A O R หรือ PDCA 5. มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนนำไปใช้ 6. กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาจากทฤษฎี 7. การวิเคราะห์ข้อมูลตอบคำถามได้ตรงและรายงานผลชัดเจน 8. รูปแบบการนำเสนอผลการวิจัยถูกต้อง 9. นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์				

แบบบันทึกพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม

ชื่อผู้สังเกต ชื่อ.....นามสกุล.....ประจำกลุ่ม.....
วันที่สังเกต วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

บันทึกสิ่งที่ท่านได้สังเกตพบจากการทำกิจกรรมของผู้เข้าร่วมอบรม

กิจกรรมที่.....เรื่อง.....

1.
.....
.....
2.
.....
.....
3.
.....
.....
4.
.....
.....
5.
.....
.....

การวิเคราะห์จากการสังเกต

.....
.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก จ

- ตัวอย่างจดหมายเชิญผู้เชี่ยวชาญและจดหมาย
ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
- จดหมายเชิญส่งครูสมัครเข้ารับการอบรม

ภาคผนวก ข

- คู่มือวิทยากร
- คู่มือผู้เข้าอบรม

คู่มือวิทยากร

คำนำ

คู่มือวิทยากรสำหรับการฝึกอบรมครูในโครงการฝึกอบรมเรื่อง **“การเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล”** เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยและพัฒนาเรื่อง **“การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล”**(A Development of An Empowerment Model to Promote Researcher Potential of Kindergarten Teachers) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ ระดับการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมี อาจารย์ ดร. สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์ รองศาสตราจารย์ ดร. บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อลิศรา ชูชาติ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์

คู่มือวิทยากรฉบับนี้ สร้างขึ้นตามหลักการของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องจาก ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษานปฐมวัย ผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมพลังการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญด้านการ วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและการประเมินผล รวม 9 ท่าน ผู้วิจัยทำ การปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ นำไปศึกษาประสิทธิภาพโดยการทดลองใช้กับ ครูอนุบาล และปรับปรุงให้เป็นฉบับสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอน้อมรับคำแนะนำจากผู้รู้ทุกท่าน หาก กรุณาให้คำแนะนำอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อผู้วิจัยจะได้นำไปพัฒนาคู่มือวิทยากรฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณทุกๆ ท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เอกสารฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังว่า เอกสารคู่มือวิทยากรสำหรับการฝึกอบรมครูในโครงการฝึกอบรมเรื่อง **“การเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล”** ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหาร ศึกษาในเทศก์ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาครูอนุบาลได้ตามวัตถุประสงค์

จารุวรรณ ศิลปรัตน์

ผู้วิจัย

สารบัญ

ตอนที่		หน้า
1	รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพการเป็นนักวิจัย ของครูอนุบาล	
	ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ.....	208
	แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน.....	210
	แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดศักยภาพการเป็นนักวิจัยของ ครูอนุบาล.....	211
	ข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล.....	214
	ความสอดคล้องระหว่างแนวคิด ทฤษฎีพื้นฐาน และการนำมา ประยุกต์เป็นหลักภารกิจกรรมการเรียนรู้ของรูปแบบ.....	217
	หลักการของรูปแบบ.....	221
	ลักษณะสำคัญของรูปแบบ.....	222
	วัตถุประสงค์.....	223
	เนื้อหาสาระ และหน่วยการเรียนรู้.....	224
	กระบวนการจัดการเรียนรู้.....	225
	การประเมินประสิทธิภาพ.....	225
	ภาพแสดงความสัมพันธ์ของบริบท ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม และลักษณะสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ตามรูปแบบเสริมพลัง การทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล.....	227
2	โครงการฝึกอบรมเรื่อง “การเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล”	
	หลักการและเหตุผล.....	228
	วัตถุประสงค์.....	229
	หัวข้อการฝึกอบรม.....	229
	ผู้เข้ารับการอบรม.....	230
	วิธีการฝึกอบรม.....	230
	วิทยากร.....	231

สารบัญ (ต่อ)

ตอนที่	หน้า
2 (ต่อ) วิธีประเมินผลการฝึกอบรม.....	231
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	232
3 แผนการจัดประสบการณ์.....	234
หน่วยที่ 1 การเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น.....	240
กิจกรรมที่ 1.1 ฉันคือใคร.....	241
กิจกรรมที่ 1.2 สร้างข้อตกลงร่วมกัน.....	243
กิจกรรมที่ 1.3 ของขวัญสื่อรัก.....	246
กิจกรรมที่ 1.4 ความปรารถนาของฉัน.....	249
กิจกรรมที่ 1.5 เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น.....	252
หน่วยที่ 2 การสร้างอุดมการณ์ครูนักวิจัย.....	255
กิจกรรมที่ 2.1 ปรับความคาดหวัง.....	256
กิจกรรมที่ 2.2 เป้าหมายการเป็นครูนักวิจัย.....	266
กิจกรรมที่ 2.3 การจัดทำแฟ้มวิชาชีพครู.....	269
หน่วยที่ 3 การพัฒนาทีมงาน.....	270
กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและพัฒนาการทำงานร่วมกัน.....	271
กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ.....	273
หน่วยที่ 4 การแสวงหาความรู้.....	275
กิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครูนักวิจัย.....	276
กิจกรรมที่ 4.2 ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูนักวิจัย.....	279
กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.....	287
กิจกรรมที่ 4.4 การสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์.....	296
กิจกรรมที่ 4.5 จัดนิทรรศการแสดงผลงานและสะท้อน	
อุดมการณ์ครูนักวิจัย.....	298
บรรณานุกรม.....	300

ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ

การพัฒนาครูให้มีฐานะนักวิจัย (Teacher as Researcher) เป็นมโนทัศน์หนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และสอดคล้องกับแนวโน้มของการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลกโดยครูจะมีบทบาทเป็นนักวิจัยในลักษณะของการทำงานที่มีการวิจัยเป็นฐาน คือ สามารถนำกระบวนการวิจัยมาใช้เพื่อแสวงหาวิธีปฏิบัติ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของตน หรือปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก งานวิจัยของครูจึงมีลักษณะเป็นการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research) ซึ่งเป็นประเภทของการวิจัยที่แตกต่างกับการวิจัยทางวิชาการ (academic research) ที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและนำผลไปใช้สรุปอ้างอิง ครูนักวิจัยจึงมิใช่หมายถึงนักวิจัยมืออาชีพ (Professional researcher) ที่มีความเชี่ยวชาญทางสถิติและยึดระเบียบแบบแผนการวิจัยอย่างเคร่งครัด แต่เงื่อนไขสำคัญในการเป็นนักวิจัยของครู คือการที่ครูปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอนควบคู่กับการวิจัย เป็นการพัฒนาเด็กในวิถีการทำงานตามปกติของครู โดยใช้ความรู้และกระบวนการสร้างความรู้ เป็นเครื่องมือในการทำให้การสอนและการวิจัยรวมกันได้

นักการศึกษาอนุบาลยุคใหม่ เช่น มีลส์ (Miels, 2001 : 1-2) ได้กล่าวว่า ครูอนุบาลเป็นผู้ที่อยู่ในสถานะเหมาะสมที่สุดในการช่วยขยายความรู้เกี่ยวกับการศึกษาเรื่องเด็ก เพราะในปัจจุบันเรามีข้อมูลเป็นจำนวนมากเกี่ยวกับการเรียนรู้ของเด็ก แต่ยังไม่มียังมีข้อมูลเพียงพอในเรื่องวิธีการที่เด็กมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในห้องเรียน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ไม่สามารถหาจากแหล่งอื่นใดมาทดแทนได้นอกจากการทำวิจัยของครู ผลการวิจัยหลายเรื่องให้ข้อสรุปตรงกันว่า การที่ครูทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนส่งผลให้เกิดการพัฒนาตัวครู สติปัญญา และพฤติกรรม การสอนของครู (นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ ; ประภัสสร วงษ์ดี ; ลัดดา คำพลงาม. 2540 ; สุธาสนิ บุญญาพิทักษ์. 2545 ; Loughran. 2002)

การปรับเปลี่ยนสถานะและบทบาทของครูอย่างรวดเร็ว ตามกระแสการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว ประกอบกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบันนี้ก่อให้เกิดวิกฤติคุณภาพครู และวิกฤติการพัฒนาครู ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญของวิกฤติการศึกษาไทย ตามรายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เรื่องการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตอนหนึ่งกล่าวไว้ว่า ในด้านการพัฒนาครูนั้น แม้จะมีการจัดโครงการพัฒนาเป็นจำนวนมากและ จัดกันหลายหน่วยงาน ปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความหลากหลายและขาดประสิทธิภาพทำให้ครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการ ได้รับการพัฒนาเฉพาะกลุ่ม ครูบางส่วนไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนา ในขณะที่ครูบางส่วนได้รับการพัฒนามาก ครูจำนวนมากได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนามาจัดการเรียน

การสอนอย่างเต็มที่เท่าที่ควร และไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนตามแนวทางใหม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546 : 10; อ้างอิงจาก มนตรี จุฬาววัฒน. 2543)

สำหรับสภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล และปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลในปัจจุบันนี้ยังขาดองค์ความรู้ในเรื่องนี้อยู่มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานของครูอนุบาลมีลักษณะแตกต่างจากงานของครูระดับอื่นๆ อันเนื่องมาจากวัยของผู้เรียน กล่าวคือ งานของครูอนุบาล เป็นการอบรมเลี้ยงดูควบคู่กับการให้การศึกษา (Educare) ครูจึงไม่ค่อยประสบปัญหาในการพัฒนา การเรียนการสอนมากนัก จนกระทั่งในช่วงการปฏิรูปการศึกษา ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรก่อนประถมศึกษา พ.ศ. 2540 มาเป็นหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจากคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ.2546 ของกรมวิชาการ ได้กำหนดบทบาทของครูปฐมวัยไว้ว่าครูปฐมวัยควรมีบทบาทสำคัญ 4 ประการคือ บทบาทในฐานะผู้เสริมสร้างการเรียนรู้ บทบาทในฐานะผู้ดูแลเด็ก บทบาทในฐานะนักพัฒนาเทคโนโลยีการสอน และบทบาทในฐานะผู้บริหารหลักสูตร นอกจากนี้ก็กิจกรรมสำคัญที่กำหนดไว้ในกาปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าว ยังชี้ให้เห็นอย่างเด่นชัดว่า หากครูขาดคุณลักษณะของการทำงานเป็นระบบ การบันทึกข้อมูล และการมีคุณธรรมจริยธรรมของครูนักวิจัยแล้ว ย่อมไม่สามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างแน่นอน (สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์. 2545: 2) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความเชื่อว่า การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้กับครูอนุบาลเช่นเดียวกันกับครูในระดับชั้นอื่นๆ

การส่งเสริมศักยภาพนักวิจัยให้กับครูอนุบาล ตามแนวทางของรูปแบบที่จะพัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดเรื่องการเสริมพลังการทำงานเป็นฐาน (Empowerment Based) ด้วยเหตุผลว่า การปฏิบัติที่ใช้การเสริมพลังการทำงานเป็นฐานเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างยั่งยืน เพราะเป็นการส่งเสริมให้บุคคล ค้นพบความสามารถที่ตนมีและใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายแทนการควบคุมโดยผู้อื่น (Gutierrez, Parsons & Cox.1998 : 228) มโนทัศน์ของการเสริมพลังการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. การแบ่งปัน (Sharing) หมายถึงการแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกันเพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในที่ทำงาน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน และเกณฑ์การประเมินผลการทำงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของงานนั้นร่วมกัน 2. การร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) เป็นการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม และ 3. การเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) เป็นการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ การฟังพา การยอมรับนับถือและการให้คุณค่าต่อความสามารถของกันและกัน (Wilson. 1996 : 727; citing Block.1957; Vogt and Murrell. 1990; Kreisberg. 1992)

รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล มุ่งเน้นการพัฒนา องค์ประกอบสำคัญของการเสริมพลังการทำงานตามทฤษฎีเสริมพลังการทำงานของบล็อด (Wilson.1993 : 728; citing Block's Theory on empowerment. 1987) ซึ่งให้ความสำคัญ

สูงสุดเกี่ยวกับการเสริมพลังการทำงานภายในตนเอง (Self-Empowerment) บลือคอธิบายว่าบุคคลแต่ละคนในองค์กรมีความต้องการเป็นอิสระ (Autonomy) และในขณะเดียวกันก็มีความต้องการที่จะแสดงความเป็นอิสระของตนต่อผู้อื่น แหล่งของพลังการทำงานของบุคคลซึ่งเป็นต้นเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการทำงานได้อย่างเข้มแข็ง ต้องมาจากความต้องการ ของบุคคลนั่นเอง บุคคลที่มีความสามารถในการเสริมพลังตนเอง มีลักษณะดังนี้ 1) มุ่งทำงานด้วยความรู้สึกพอใจที่จะบริการผู้อื่นมากกว่ามุ่งหวังรางวัลตอบแทนจากภายนอก 2) มีความกล้าที่จะกระทำในสิ่งที่ตนคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง 3) แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนต่อผู้อื่นอย่างเปิดเผย 4) กล้ายอมรับความผิดพลาดของตนต่อผู้อื่น 5) เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง 6) เปิดเผย จริ่งใจ และไม่ใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น การเสริมพลังในตนเองของบุคคลมิใช่ว่าจะเกิดขึ้นในตัวบุคคลทุกคน และไม่มีผู้ใดจะสามารถเสริมพลังการทำงานให้ผู้อื่นได้ด้วยการบอกกล่าว หรือใช้วิธีการควบคุม อย่างไรก็ตาม การเสริมพลังการทำงานเป็นสิ่งที่อาจสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ โดยการช่วยให้บุคคลนั้นสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานขึ้นในตนเอง (Byham; อ้างอิงจาก Clutterbuck and Kernaghan.1995 : 23)

การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลในครั้งนี้จึงเป็นการแสวงหาแนวทางใหม่ของการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดการเสริมพลังการทำงาน และทฤษฎีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดเสริมพลังการทำงาน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและการพัฒนารูปแบบโดยการจัดทำโครงการฝึกอบรม เรื่อง “การเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล” ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 กิจกรรม คือ การฝึกอบรมการปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศติดตาม ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ

ผู้วิจัยคาดว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้จะสามารถนำไปใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความสามารถในการเสริมพลังตนเองของครูอนุบาล ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพการเป็นครูนักวิจัย ในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อวิชาชีพครูและคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

แนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน

แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 แนวคิดหลัก ได้แก่

1. แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล
 - (1.1) แนวคิดเรื่องครูในฐานะนักวิจัย (Teacher as researchers)
 - (1.2) แนวคิดเรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research)
 - 1.2.1 ความหมาย ความสำคัญ ขั้นตอนและจริยธรรมการวิจัย
 - 1.2.2 การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

2. แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล
 - (2.1) แนวคิดการเสริมพลังการทำงาน (Empowerment)
 - (2.2) ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)
 - (2.3) ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism)
 - (2.4) ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational Learning Theory)
 - (2.5) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning Theory)

1. แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในการกำหนดศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

(1.1) แนวคิดเรื่องครูในฐานะนักวิจัย (Teacher as Researchers)

ครูนักวิจัยหมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนของตนควบคู่ไปกับการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้ใหม่จากการเรียนการสอน และนำผลการเรียนรู้นั้นไปพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาตนเองด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

การวิจัยของครู มีลักษณะบ่งชี้ที่สำคัญ 3 ประการคือ เป็นการแสวงหาความรู้ เป็นระบบ และโดยเจตนา (สุชาติณี บุญญาพิทักษ์. 2545 : 69; อ้างอิงจาก Cochran Smith & Lytle. 1990)

1) เป็นการแสวงหาความรู้ หมายถึง การวิจัยของครู มีกำเนิดมาจากคำถามหรือความต้องการสะท้อนกลับของครูเกี่ยวกับประสบการณ์ที่มีความหมายต่างๆ เกี่ยวกับการทำให้เกิดการเรียนรู้ หรือทำให้ห้องเรียนมีชีวิตชีวาขึ้น งานวิจัยของครูไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับข้อมูลใหม่ แต่จำเป็นต้องตีความข้อมูลเหล่านั้นออกมา เป็นการค้นหอย่างซ้ำๆ (Researching)

2) เป็นระบบ หมายถึง เป็นการรวบรวม บันทึกข้อมูล ประสบการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และบันทึกออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง (Recollecting) คิดใหม่ (Rethinking) และการวิเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆ ในชั้นเรียน ซึ่งอาจไม่เคยมีการเขียนบันทึกมาก่อน

3) โดยเจตนา หมายถึง เป็นกิจกรรมที่ครูกระทำโดยการวางแผนมากกว่าปล่อยให้ไปไปตามธรรมชาติ

ครูในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูมืออาชีพในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเองเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การที่ครูมีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติการวิจัยที่เรียกว่า “ครูนักวิจัย” มีความสำคัญคือเป็นการช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ในชั้นเรียน และยังช่วยพัฒนาศาสตร์วิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็งขึ้นด้วย

(1.2) แนวคิดเรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom action research)

1.2.1 ความหมาย ความสำคัญ ขั้นตอน และจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนเอง ให้

ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ได้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ได้ปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

จากความหมายดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตัวครู วิชาชีพครูรวมถึงผู้มีส่วนร่วม นำไปสู่การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพเด็กโดยตรง

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2546 : 6) สรุปไว้ว่าอย่างไรคือการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

1. ปัญหาวิจัยเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ
2. นักวิจัยรู้ กำหนดปัญหาเหมาะสม
3. ทำวิจัยแล้วพัฒนาตน พัฒนางาน
4. เป็นการวิจัยแบบรวมพลัง
5. เป็นงานเดียวกับงานประจำของครู
6. ใช้วงจร P-D-C-A หรือ P-A-O-R อาจเป็นงานวิจัยง่ายๆ 2-3 หน้า หรืองานวิจัย ที่ยาก ซับซ้อน ทำเป็นรายงาน 5 บท
7. อาจทำในชั้นเรียนขยายไปชุมชน

ทิศนา แคมมณี (2546: 98 - 101) สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 9 ขั้นตอน เรียกว่า “เก้าก้าวสู่ความสำเร็จในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน”

- ก้าวที่ 1 การเลือกปัญหาวิจัย (ที่มาและความสำคัญของปัญหา)
- ก้าวที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัญหา
- ก้าวที่ 3 การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
- ก้าวที่ 4 การหาแนวทางแก้ปัญหา / พัฒนาการเรียนรู้
- ก้าวที่ 5 การระบุปัญหาการวิจัย / คำถามวิจัย / วัตถุประสงค์การวิจัย
- ก้าวที่ 6 การวางแผนการดำเนินการแก้ปัญหา / พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- ก้าวที่ 7 การลงมือปฏิบัติ เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
- ก้าวที่ 8 การสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย
- ก้าวที่ 9 การสะท้อนความคิดในการวิจัย

นอกเหนือจากการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะสำคัญ และวิธีการดำเนินการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนแล้ว ครูควรคำนึงถึงจริยธรรมในการวิจัย เนื่องจากการวิจัยลักษณะนี้เป็นการศึกษาที่ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของตัวผู้วิจัย และสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ดังนั้น หากผู้วิจัยขาดความรู้หรือไม่ซื่อสัตย์ จะทำให้ผลการวิจัยผิดพลาดได้ง่าย

การพิจารณาจริยธรรมวิจัย พิจารณาจาก 3 ประเด็นหลักดังนี้ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2545 : 107; อ้างอิงจาก Johnson & Christensen. 2000 : 64-65)

1. ความถูกต้องของจริยธรรมสากล หมายถึง ความซื่อสัตย์ สุจริตในการดำเนินการวิจัย การแปลผลข้อมูลความเที่ยงและความตรง
2. จิตสำนึกของผู้วิจัย ได้แก่ การสำนึกถึงสังคม การตัดสินใจถูกต้องและประโยชน์ที่พึงได้จากการวิจัย และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพของผู้วิจัย
3. จริยธรรมของกระบวนการศึกษา พิจารณาจากตัวอย่างและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น สอดคล้อง หรืออธิบายได้เชิงทฤษฎี

1.2.2 การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ความหมายและจุดมุ่งหมาย

ความหมายของการสังเคราะห์การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ทำให้ครูสามารถสรุปองค์ความรู้ ที่ได้จากการวิจัยที่ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องในประเด็นวิจัยเดียวกัน แต่อาจแตกต่างกันในวิธีดำเนินการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหา หรือบริบทที่แตกต่างกัน ทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับลักษณะของปัญหา หรือลักษณะของผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน

จุดมุ่งหมายของการสังเคราะห์การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อให้ได้ความรู้ในเชิงสรุปผล การวิจัยที่มีอยู่กระจัดกระจายให้มีความชัดเจนเกิดประโยชน์ต่อการนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนหรือพัฒนาผู้เรียน ผลการสังเคราะห์การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูสามารถนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ของการเรียนการสอน โดยเป็นผลงานทางความคิดของครูผู้ปฏิบัติการในโรงเรียนเป็นผู้สร้างทฤษฎีขึ้นเอง (สุวิมล ว่องวาณิช. 2545 : 69)

การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติในชั้นเรียน แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ (อุทุมพร จามรมาน. 2531)

1. การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ หรือเชิงบรรยาย เป็นการอ่านงานวิจัยแล้วนำมาสรุปเข้าด้วยกัน

2. การสังเคราะห์เชิงปริมาณ เป็นการวิเคราะห์ตัวเลขหรือค่าสถิติที่ปรากฏในงานวิจัย เป็นการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ หรือการวิเคราะห์ผสมผสาน หรือเรียกว่า การวิจัยงานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ทำได้ในระดับบุคคล สถานศึกษา และระดับประเทศ กล่าวคือ ครูทำการสังเคราะห์งานวิจัยของตนเอง สถานศึกษาทำการสังเคราะห์งานวิจัยของครูในสถานศึกษาของตน หน่วยงานต้นสังกัดสามารถทำการสังเคราะห์งานวิจัยของครูในสังกัดของตน และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการส่งเสริมงานวิจัยระดับชาติ ก็สามารถสังเคราะห์งานวิจัยของครูทั่วประเทศ ทำให้เกิดแหล่งความรู้ที่มีค่า ช่วยยกระดับงานวิจัยขนาดเล็กของครูให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

2. ข้อมูลเบื้องต้นและแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

(2.1) ผลการศึกษาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

จากผลการศึกษาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานก่อนการสร้างรูปแบบ โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องนำไปศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และครูอนุบาลในโรงเรียน 3 สังกัด สรุปได้ว่า การมีศักยภาพนักวิจัยของครูอนุบาล ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1. ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้ 2. ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 3. ศักยภาพด้านการคิด 4. ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง 5. ศักยภาพด้านการสอน และ 6. ศักยภาพด้านการสื่อสาร

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาค้นคว้านี้ มาใช้ในการกำหนดเนื้อหาสาระของรูปแบบด้วยวิธีบูรณาการ และนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ส่วนหนึ่งของรูปแบบ

(2.2) แนวคิดการเสริมพลังการทำงาน

พลังการทำงาน (Power) เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากคำว่า “พลังอำนาจ” หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถจากภายใน (Inner strength) ของบุคคล ที่มีอิทธิพลหรือควบคุมการตัดสินใจในการกระทำของตนภายใต้สถานการณ์ต่างๆ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเสริมพลังการทำงาน (Empowerment) ไว้สรุปได้ว่า การเสริมพลังการทำงาน หมายถึง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วม และการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ด้วยการสนับสนุนส่งเสริมในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์หรือวิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล. 2539; อ้างอิงจาก Vogt & Murrel. 1990; Wilson. 1996; Keiffer.1984; Smith. 1996; Rinehart, et al. 1998; Page & Czuba. 1999)

วิธีเสริมพลังการทำงาน ประกอบด้วยแนวคิดหลัก 3 ประการ คือ

1. หลักการแบ่งปัน (Sharing) เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในกลุ่ม เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงานและเกณฑ์การประเมินผลการทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้นร่วมกัน

2. หลักการร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) เป็นการร่วมร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน โดยสร้างทีมการทำงาน และทำงานเป็นทีม

3. หลักการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) เป็นการสร้างความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ การฟังพา และการให้คุณค่าต่อความสามารถของกันและกัน

แนวทางการเสริมพลังการทำงานของบุคคลในองค์กร เป็นการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยองค์ประกอบ 3 ประการคือจิตสำนึก ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และโครงสร้างองค์การ

1. จิตสำนึก การเสริมพลังการทำงานต้องเกิดจากทัศนคติของสมาชิกในองค์กรในการจัดการด้วยตนเอง และมีจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก การเสริมพลังการทำงานจะบรรลุผลเมื่อมีการส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีม โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. โครงสร้างองค์กร ต้องเอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างให้บุคคลพัฒนาตนเอง เช่น การมีความสัมพันธ์เชิงแนวนอน และเปลี่ยนจากการสั่งงานมาเป็นการให้ปฏิบัติจัดการกับตนเอง เป็นต้น

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมพลังการทำงานที่บรรลุผลสำเร็จ คือ ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเปลี่ยนโลกทัศน์เกี่ยวกับตนเองและสังคมอย่างสร้างสรรค์ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสามารถ และสามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานของตนให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อสังคมได้

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาเป็นหลักการของรูปแบบ เพื่อใช้กำหนดลักษณะสำคัญเป็นแนวทาง ในการกำหนดกิจกรรมต่อไป

(2.3) ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (Experiential Learning)

เป็นทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่มีมโนทัศน์สำคัญ คือ เป็นกระบวนการเปลี่ยนประสบการณ์ไปสู่ความรู้ (Kolb, 1984 : 38) โดยผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์เดิมที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience) มีการสังเกตและสะท้อนความคิด อภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ประสบมา หรือเกิดขึ้นในสถานการณ์การเรียนรู้ (Reflective Observation) มีการสร้างความคิดรวบยอดหรือสรุปเป็นหลักการจากประสบการณ์ที่ได้รับ (Abstract Conceptualization) และนำความคิดรวบยอดหรือหลักการนั้นไปทดลอง หรือประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ (Active Experimentation)

(2.4) ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism)

หลักการสำคัญของทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม คือ การให้คุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้ เมื่อผู้เรียนรับรู้ว่ามีชีวิตที่มีความหมาย และมีความสัมพันธ์ต่อจุดมุ่งหมายในชีวิตของตน โดยผู้เรียนจะเรียนรู้ได้มากและดียิ่งขึ้น หากมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมีอิสระที่จะเลือกเรียนในสิ่งที่ตนพอใจ ภายใต้บรรยากาศของการไว้วางใจ เชื่อใจ และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน บทบาทของผู้สอนจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน เมื่อผู้สอนมีบทบาทเป็นเร่งปฏิกิริยา (Catalyst) และเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ไม่ใช่ผู้ทรงอำนาจ การจัดหลักสูตรเน้นการเรียนรู้ภายในโดยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง เพื่อก่อให้เกิดค่านิยม และแสวงหาความเป็นตนเอง ลักษณะเด่นของการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีนี้ได้แก่ การเลือกวิธีสร้างสรรค์ การเข้าใจตนเอง และให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้เรียนเท่าๆ กับความรู้ทางวิชาการ

(2.5) ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการให้ความหมายจากประสบการณ์โดยกระบวนการคิดทบทวนอย่างพิถีพิถัน (Critical Reflection) ทำให้บุคคลคิดทบทวนกรอบการมองโลกของตน และพัฒนาโลกทัศน์ใหม่ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

การจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงนี้ มีหลักการสำคัญคือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันในกลุ่มที่สมาชิกได้ประสบปัญหานั้นๆ ด้วยตนเอง บทบาทของผู้สอนจึงไม่ใช่ผู้ถ่ายทอดความรู้แต่ต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) และผู้กระตุ้น ทำทนายให้ผู้เรียนปรับกระบวนการทัศน์ในการมองโลกอย่างอิสระ หรือเรียกว่า เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลงทางปัญญา (Transformative Intellectual Leaders)

(2.6) ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning Theory)

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ระหว่างกระบวนการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (Experiential Learning) กับกระบวนการกลุ่ม (Group Process) ซึ่งมีหลักการสำคัญ 5 ประการคือ 1. การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก 2. การพัฒนาการทำงานร่วมกัน 3. ถือว่าทุกคนคือสมาชิกที่สำคัญของกลุ่ม 4. มีการกำหนดแผนปฏิบัติการร่วมกัน 5. ถือว่าความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย กิจกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจึงควรประกอบด้วยกิจกรรมที่มีลักษณะดังนี้ (อริศรา ชูชาติ; นวรัตน์ สุวรรณผ่อง และ วิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง. 2538 : 59) 1. เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 2. กิจกรรมการวิเคราะห์ปัญหาและการวางแผน 3. กิจกรรมเสริม/สนับสนุนการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแนวทางที่กล่าวมาคือ ผู้จัด กระบวนการเรียนรู้ ควรมีทัศนคติความเชื่อมั่นในศักยภาพของคน เคารพและเห็นคุณค่าของความเป็นคนอย่างจริงใจทำให้มีท่าทีการแสดงออกต่อผู้อื่นอย่างอ่อนน้อม พร้อมจะเปิดโอกาสกว้างรับฟังผู้อื่นและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างเป็นกัลยาณมิตร

จากทฤษฎีการเรียนรู้ทั้ง 4 ทฤษฎีที่กล่าวมา ผู้วิจัยนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม และออกแบบกิจกรรม

ความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเบื้องต้นแนวคิด
ประยุกต์เป็นหลักการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของรูปแบบ

ทฤษฎีพื้นฐานและการนำมา

ข้อมูลเบื้องต้น แนวคิด/ทฤษฎี	มโนทัศน์สำคัญของข้อมูล เบื้องต้นแนวคิด/ทฤษฎี	การนำมาประยุกต์เป็น หลักการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ของรูปแบบ
ผลการศึกษาศักยภาพ การเป็นนักวิจัยของครู อนุบาล	ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของ ครูอนุบาลประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ศักยภาพด้านการแสวงหา ความรู้ 2. ศักยภาพด้านความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียน 3. ศักยภาพด้านการคิด 4. ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจ ตนเอง 5. ศักยภาพด้านการสอน 6. ศักยภาพด้านการสื่อสาร	ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้ เพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นใน การเป็นนักวิจัย ได้แก่ ทักษะในการแสวงหา ความรู้ การมีความรู้ ความ เข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบวิธี วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การคิดการรู้จักและ เข้าใจ ตนเองการสอน และการ สื่อสาร โดยการออกแบบ กิจกรรมให้ผู้เข้าอบรม ได้รับความรู้เพิ่มเติมและ ฝึกทักษะ

ข้อมูลเบื้องต้น แนวคิด/ทฤษฎี	มโนทัศน์สำคัญของข้อมูล เบื้องต้นแนวคิด/ทฤษฎี	การนำมาประยุกต์เป็น หลักการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ของรูปแบบ
ทฤษฎีเสริมพลังการทำงาน (Gibson. 1991; Hokanson. 1992; Block. 1987)	การเสริมพลังการทำงาน (Empowerment) เป็นกระบวนการทางสังคมที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถของบุคคล โดยช่วยให้บุคคลรับรู้ศักยภาพของตนเองและเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีพลัง และมีอิสระ สามารถควบคุมความเป็นไปในชีวิตของตนเองจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หลักการสำคัญของการเสริมพลังการทำงาน ได้แก่ 1. หลักการแบ่งปัน (Sharing) 2. หลักการร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) 3. หลักการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อการเสริมพลังการทำงานประกอบด้วย การเสริมพลังการทำงานในตนเอง (Self Empowerment) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ในงานวิจัยนี้เน้นปัจจัยด้านการเสริมพลังการทำงานในตนเอง ตามทฤษฎีเสริมพลังการทำงานของบล็อก (Block's Theory on Empowerment) ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ	ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้ทำ ความรู้จัก และเข้าใจตนเอง มีอัตรามโนทัศน์เชิงบวก คือ การรู้คุณค่า และเชื่อมั่นในความสามารถของตน มี ความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถสร้าง แรงบันดาลใจในการทำงานด้วยตนเองโดยไม่หวังพึ่งสิ่งจูงใจจากภายนอก ส่งเสริมให้มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เข้า อบรม ได้เลือกตัดสินใจ และ กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้ แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกัน ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมร่วม แรง ร่วมใจกันทำงานด้วยการ สร้างทีมและการทำงาน เป็นทีม เพื่อให้เกิดการ ยอมรับความสามารถของผู้อื่น

ข้อมูลเบื้องต้น แนวคิด/ทฤษฎี	มโนทัศน์สำคัญของข้อมูล เบื้องต้นแนวคิด/ทฤษฎี	การนำมาประยุกต์เป็น หลักการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ของรูปแบบ
ทฤษฎีเสริมพลังการทำงาน (Gibson.1991; Hokanson. 1992; Block. 1987) (ต่อ)	1. การกล้าเสี่ยงพูดและทำในสิ่งที่ตนคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรทำ (Courage to take risks) 2. การพิจารณาพิจารณาแนวทางแห่งตนด้วยตนเอง โดยการยอมรับความผิดพลาดของตน และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากตน (Self Reflection) 3. การเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง ไม่ครอบงำความคิดผู้อื่น และถูกผู้อื่นครอบงำ (Autonomy)	สร้างเสริมสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกันและผู้เข้าอบรมกับวิทยากรเพื่อให้สามารถเรียนรู้มีความสุข และมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย
ทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ของคอล์บ (Kolb. 1984)	การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนประสบการณ์ไปสู่ความรู้ โดยผู้เรียนสร้างความรู้จากประสบการณ์เดิมที่เป็นรูปธรรม มีการสังเกต และสะท้อนความคิด การอภิปรายร่วมกัน สรุปความคิดรวบยอด และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่	ใช้ประสบการณ์ของผู้เข้าอบรมเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดกิจกรรม การเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมสังเกตสะท้อนความคิด โดยการอภิปรายร่วมกัน ทั้งในกลุ่มเล็กและกลุ่มใหญ่ เพื่อสรุปเป็นความคิดรวบยอด ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในสถานการณ์จริง และใช้ประสบการณ์ใหม่สร้างการเรียนรู้ต่อไปด้วยตนเอง

ข้อมูลเบื้องต้น แนวคิด/ทฤษฎี	มโนทัศน์สำคัญของข้อมูล เบื้องต้นแนวคิด/ทฤษฎี	การนำมาประยุกต์เป็น หลักการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ของรูปแบบ
ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่ม มนุษยนิยม (Humanism)	มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ มีความรับผิดชอบ มีศักดิ์ศรีและ ต้องการพัฒนาตนเองอย่างอิสระ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป้าหมายการเรียนรู้คือ การตั้งใจ และการกระตือรือร้นในการ รู้จักตนเอง ความเป็นเลิศทางปัญญา และการมีชีวิตที่ดี	ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมทำ ความรู้จักและเข้าใจตนเอง อย่างถ่องแท้ ให้การยอมรับนับถือและให้ ความสำคัญกับความรู้สึก ของผู้เข้าอบรม โดย ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึก เชิงบวก และจัด บรรยากาศของการเรียนรู้ ที่สนุกสนาน มีความสุข วิทยาการทำหน้าที่เป็นผู้เร่ง ปฏิกิริยาและผู้อำนวย ความสะดวก
ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Learning Theory)	การเรียนรู้เป็นกระบวนการให้ ความหมายจากประสบการณ์ตรง ของผู้เรียน โดยกระบวนการ คิดทบทวนอย่างพินิจพิเคราะห์ (Critical Reflection) ทำให้บุคคล คิดทบทวนกรอบการมองโลก ของตน และพัฒนาโลกทัศน์ใหม่ที่ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้ อภิปรายแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อย่างกว้างขวาง ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้มี การค้นคว้าหาความรู้อย่าง กระตือรือร้น ส่งเสริมให้มีการ วิพากษ์วิจารณ์อย่าง สร้างสรรค์

ข้อมูลเบื้องต้น แนวคิด/ทฤษฎี	มโนทัศน์สำคัญของข้อมูล เบื้องต้นแนวคิด/ทฤษฎี	การนำมาประยุกต์เป็น หลักการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ของรูปแบบ
ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมี ส่วนร่วม	การเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ ของผู้เรียนกับการเรียนร่วมกันกับ ผู้อื่น ภายใต้หลักการสำคัญคือ การ ยอมรับซึ่งกันและกันในกลุ่ม การ พัฒนาการทำงานร่วมกัน ถือว่าทุก คนในกลุ่มมีความสำคัญเท่าเทียม กัน การกำหนดแผนปฏิบัติการ ร่วมกัน และถือว่าความรับผิดชอบ ของสมาชิกทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญ ให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ ต้องจัดให้สอดคล้องกับความ ต้องการ วัตถุประสงค์ และเนื้อหา โดยคำนึงถึงพื้นฐานและ ประสบการณ์ของกลุ่มผู้เรียน	ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมเกิด ความตระหนักและเข้าใจ สภาพปัญหาที่ประสบอยู่ตาม ความเป็นจริง เพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น (ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม และเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วน ร่วมอย่างสูงในการเรียนรู้ทั้งใน การคิดและการลงมือปฏิบัติ) วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้แบบ มีส่วนร่วมมีหลายวิธีการที่นำ มาใช้ ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม การแลกเปลี่ยนในกลุ่มย่อย การระดมสมอง บทบาทสมมติ กรณีศึกษา และเกม

หลักการของรูปแบบ

จากแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานที่กล่าวมา ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นหลักการของรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบเสริมพลังการทำงานนี้ มุ่งที่การเสริมพลังการทำงานให้ครอบคลุมไปกับการพัฒนาศักยภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในที่นี้หมายถึง ศักยภาพการเป็นนักวิจัย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ศักยภาพด้านการแสวงหาความรู้ 2. ศักยภาพด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 3. ศักยภาพด้านการคิด 4. ศักยภาพด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง 5. ศักยภาพด้านการสอน 6. ศักยภาพด้านการสื่อสารกระบวนการจัดการเรียนรู้ใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ และพัฒนาการทำงานร่วมกัน จึงไม่เน้นการถ่ายทอดทฤษฎีหรือเนื้อหาความรู้ แต่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ของตนเอง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง โดยวิทยากรทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรให้ความช่วยเหลือแนะ

และร่วมสรุปความรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรม

ทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ตามรูปแบบนี้ต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ หรือบรรยากาศของการเสริมพลังการทำงานเป็นฐาน คำนึงถึงความเหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อมและทางอารมณ์ของผู้เข้าอบรม และคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ การสร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสูงสุดเพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเป็นทีม (Collaboration) และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) การจัดสถานที่ ควรใช้ทั้งภายในและภายนอกห้องอบรม ควรมีการเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยมีทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ไม่ควรมีสมาชิกเกิน 30 คน ส่วนกลุ่มย่อยไม่ควรมีสมาชิกเกิน 6-8 คน

3. ผลลัพธ์ด้านการเสริมพลังการทำงานที่เป็นเป้าหมายปลายทางของรูปแบบนี้ ยึดตามทฤษฎีการเสริมพลังการทำงานของบล็อก (Block's Theory on Empowerment) ซึ่งเน้นที่การเสริมพลังในตนเอง 3 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง กล้าคิด และกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง

3.2 ครูสามารถคิดทบทวนการกระทำของตนเอง และรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ของผู้อื่น

3.3 ครูมีความเป็นอิสระ รับผิดชอบ เป็นตัวของตัวเอง ไม่ครอบงำความคิดผู้อื่น และไม่ถูกผู้อื่นครอบงำ

4. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้ต้องสนุกสนานไม่น่าเบื่อ เน้นการสร้างความรู้สึของผู้เข้าอบรมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและความภาคภูมิใจในตนเอง สามารถค้นพบศักยภาพของตนเอง และมองเห็นความสัมพันธ์ของตนเองกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเชื่อว่าตนเองสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองและสังคมได้

5. การนำรูปแบบไปใช้เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้าฝึกอบรม บทบาทของวิทยากรจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้รูปแบบเกิดประสิทธิภาพ รูปแบบนี้จึงต้องการวิทยากรที่เป็นผู้มีพลังการทำงานในตนเอง สามารถอำนวยความสะดวกและท้าทายให้ผู้เข้าอบรมสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการมองโลกอย่างเป็นอิสระ และสามารถเป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. ใช้วิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมในการประเมินผลผู้เข้าอบรม คือให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง โดยมีจุดมุ่งหมายในการประเมินเพื่อให้รู้จุดดี และจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน โดยใช้วิธีการประเมินอย่างหลากหลาย

ลักษณะสำคัญของรูปแบบ

การฝึกอบรมตามหลักการของรูปแบบมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ เรียกว่า S T A R ได้แก่

1. ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาการรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness) คือ การรู้จักเด่นจุดด้อยของตนเอง มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเอง
2. ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้พัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยการสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม (Team building & Teamwork)
3. ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านตนเอง (Authentic Learning)
4. ส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมได้สะท้อนคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนเอง (Reflection)

การรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness)

เป็นการฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis) ทำให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจตนเองเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อย ความเชื่อในการดำรงชีวิต และสภาวะการทำงานของตนตามความเป็นจริง เพื่อช่วยให้ผู้เข้าอบรมเกิดความเชื่อมั่น และภาคภูมิใจในตนเอง อันจะนำไปสู่การมีอุดมการณ์ในการทำงานในฐานะครุณักวิจัย

การสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม (Team building & Teamwork)

เป็นการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างทีม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมพลังการทำงานของบุคคล โดยใช้กระบวนการกลุ่ม

การเรียนรู้ด้วยการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง (Authentic Learning)

เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้วยการลงมือทำด้วยตนเอง ก่อให้เกิดประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่มีความหมาย และพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่โดยผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง และประเมินตนเอง

การสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง (Reflection)

เป็นการย้อนกลับไปคิดหรือสำรวจสิ่งที่ได้เรียนรู้ จากการสะท้อนความคิดด้วยการสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ทำให้ได้สร้างความรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และบันทึกการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อสร้างความตระหนักให้ครุอนุบาล เห็นความสำคัญของการเป็นครุณักวิจัยและการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน และสามารถเสริมพลังการทำงานตนเอง พร้อมทั้งจะพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยให้สูงขึ้น

โครงสร้างและเนื้อหาของรูปแบบ

โครงสร้างและเนื้อหาของรูปแบบ พิจารณาจากองค์ประกอบศักยภาพการเป็นนักวิจัยของ
ครูอนุบาล ซึ่งได้จากผลการวิจัยตอนที่ 1 ประกอบด้วยศักยภาพ 6 ด้าน ได้แก่

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

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านของศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล มาบูรณา
การเข้าด้วยกัน และนำหลักการของรูปแบบรวมทั้งลักษณะสำคัญของรูปแบบ S T A R และ
วัตถุประสงค์ของรูปแบบมาเป็นฐานในการกำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับศักยภาพที่ต้องการ
พัฒนา

เนื้อหาสาระของรูปแบบ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง
2. การยอมรับผู้อื่น
3. ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับระเบียบวิธีปฏิบัติการในชั้นเรียน
4. การทำงานเป็นทีม
5. การแสวงหาความรู้จากการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และการสอนของตนเอง

จากนั้นได้นำเนื้อหาสาระมากำหนดหน่วยการเรียนรู้ แบ่งเป็น 4 หน่วยใหญ่และ 15
กิจกรรมย่อย ดังนี้

หน่วยที่ 1 การเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น

กิจกรรมที่ 1.1 ฉันคือใคร

1.2 สร้างข้อตกลงร่วมกัน

1.3 ของขวัญสื่อรัก

1.4 ความปรารถนาของฉัน

1.5 เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น

หน่วยที่ 2 การสร้างอุดมการณ์ครูนักวิจัย

กิจกรรมที่ 2.1 ปรับความคาดหวัง

2.2 เป้าหมายการเป็นครูนักวิจัย

2.3 การจัดทำแฟ้มวิชาชีพครู

หน่วยที่ 3 การพัฒนาทีมงาน

กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและพัฒนาการทำงานร่วมกัน

3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 4 การแสวงหาความรู้

กิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครุณักวิจัย

4.2 ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครุณักวิจัย

4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

4.4 การสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์

4.5 จิตนิทรรศการแสดงผลงานและสะท้อนอุดมการณ์ครุณักวิจัย

กระบวนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบ

รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อส่งเสริมศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครุอนุบาล เป็นการเสริมพลังการทำงานในตนเองของครุอนุบาลเพื่อส่งเสริมศักยภาพการเป็นนักวิจัย โดยใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม การจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยขั้นตอน คือ 1) ขั้นประสบการณ์ 2) ขั้นนำเสนอ 3) ขั้นอภิปรายและสรุป และ 4) ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ ใช้วิธีการประเมิน 2 ลักษณะคือ

1. ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยตรง ได้แก่ การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบ ได้แก่ ลักษณะสำคัญ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างและเนื้อหา กระบวนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความเหมาะสมสอดคล้องของรูปแบบ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ

2. ประเมินผลการนำรูปแบบไปใช้ฝึกอบรม ได้แก่

2.1 ประเมินตามสภาพจริง ประกอบด้วย

2.1.1 ประเมินจากการสังเกตการมีส่วนร่วมกิจกรรมของผู้เข้าอบรม ตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา

2.1.2 ประเมินจากผลบันทึกการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ สมุดบันทึกการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการให้คะแนนตามเกณฑ์การประเมินบันทึกการเรียนรู้ของ Johnson and Johnson (2002)

2.1.3 ประเมินจากผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ครูทำร่วมกันเป็นทีมโรงเรียนละ 1 เรื่อง

2.2 ประเมินจากความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม เกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยตามการรับรู้ของตนเอง เปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม

1.3 ประเมินจากแบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเอง ตามการรับรู้ของผู้เข้าอบรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม

สรุป

การนำรูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลไปใช้ มีเงื่อนไขคือต้องอยู่ในบริบทของหลักการเสริมพลังการทำงาน 3 ประการได้แก่ การแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ (Sharing) การร่วมแรงร่วมใจ (Collabolation) และการพึ่งพากันแบบกัลยาณมิตร (Mutuality)

ลักษณะสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

1. ผู้เรียนทำความรู้จักและเข้าใจตนเอง (Self-awareness)
2. ผู้เรียนสร้างทีมและทำงานเป็นทีม (Team building & Teamwork)
3. ผู้เรียนเรียนรู้จากการลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยตนเอง (Authentic Learning)
4. ผู้เรียนสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง (Reflection)

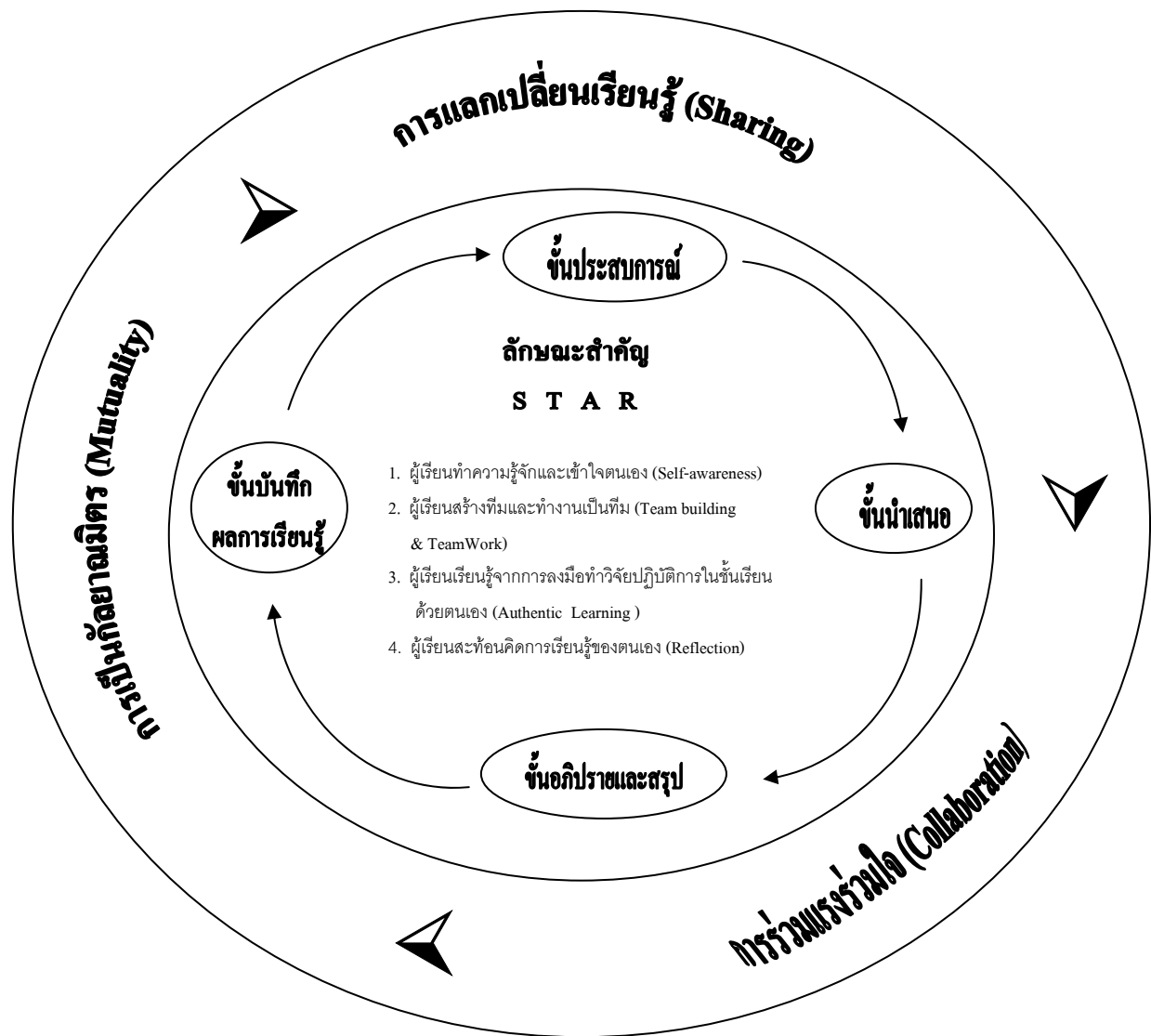
ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม มี 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นประสบการณ์ เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมลงมือปฏิบัติโดยใช้ประสบการณ์เดิมหรือวิทยาการ เป็นผู้จัดประสบการณ์ใหม่ให้ วิธีการเรียนรู้ใช้การเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยขยายไปสู่การเรียนรู้เป็นกลุ่มใหญ่

ขั้นที่ 2 ขั้นนำเสนอ เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมใช้วิธีการสื่อสารอย่างหลากหลาย เช่น การรายงานด้วยการพูด การเขียน การวาดภาพ หรือแสดงบทบาทสมมติ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการมีประสบการณ์ร่วมกันในกลุ่มย่อยและนำเสนอต่อสมาชิกกลุ่มใหญ่

ขั้นที่ 3 ขั้นอภิปรายและสรุป เป็นขั้นที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมซักถามเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน ใช้การสังเกตไตร่ตรอง สะท้อนกลับ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวาง เพื่อนำไปสู่การหาข้อสรุปผลการเรียนรู้ โดยสรุปเข้าสู่หลักการหรือมุมมองที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

ขั้นที่ 4 ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้ เป็นขั้นที่ผู้เข้าอบรมย้อนคิดทบทวนผลการเรียนรู้อันเกิดจากการปฏิบัติ การได้รับประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม มีการคิดไตร่ตรองสะท้อนกลับ สรุปความรู้ และนำไปประยุกต์เป็นความคิดของตน บันทึกไว้ในสมุดบันทึกผลการเรียนรู้เพื่อการค้นคว้าแสวงหาความรู้ เป็นวงจรสู่การปฏิบัติต่อไป



ภาพประกอบ 2 ผลการสังเคราะห์รูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล แสดงความสัมพันธ์ของขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม ลักษณะสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้ และบริบทในการนำรูปแบบไปใช้

โครงการฝึกอบรม

เรื่อง

การเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล

หลักการและเหตุผล

การส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานในฐานะครุนักวิจัย (Teacher as Researcher) เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพครูในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมุ่งมั่นให้ครูได้ใช้กระบวนการ การวิจัยเป็นฐานในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ ในขณะเดียวกันก็จะพัฒนาครูไปสู่ความเป็นครุมืออาชีพที่มีความสามารถในการคิด และวิเคราะห์เกี่ยวกับการสอนของตนอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยครูที่มีบทบาทเป็นนักวิจัย จะสามารถนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในขณะที่มีการเรียนการสอนเกิดขึ้น เพื่อแสวงหาวิธีปฏิบัติ แก้ปัญหา ปรับปรุงการเรียนการสอน ดังนั้น การพัฒนาครูสู่การเป็นครุนักวิจัยจึงเกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวครู และต่อผู้เรียนโดยตรง

แม้ว่าจะเป็นที่ประจักษ์และยอมรับ ในความสำคัญของมโนทัศน์การเป็นครุนักวิจัยดังกล่าว แต่ข้อบ่งชี้จากรายงานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับสภาพการวิจัยของครูในปัจจุบันพบว่า ยังคงมีปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก กล่าวคือ ครูยังขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย อันเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับความหมายของ “การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน” ทำให้ครูขาดความเชื่อมั่น และท้อถอยที่จะทำการวิจัย เมื่อประกอบกับครุมีภาระงานประจำมาก และขาดแหล่งทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ทางการวิจัย ทำให้ครุส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การทำงานในฐานะครุนักวิจัยเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก จากปัญหาและความจำเป้นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษา คุษฎ์บัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้จัดทำโครงการฝึกอบรมครั้งนี้ขึ้น เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยให้ครูอนุบาลเกิดความมั่นใจว่า ตนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในฐานะครุนักวิจัยได้ โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแผนการจัดกิจกรรมตามแนว คิดของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ด้วยเหตุที่ว่าเป็นแนวคิดของการพัฒนาอย่างยั่งยืนคือ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคคลค้นพบศักยภาพและพลังอำนาจภายในตนเอง ความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ตระหนักถึงคุณค่าและความสามารถของตนเอง ยอมรับความสามารถของผู้อื่น เป็นการขจัดอุปสรรคของการพัฒนา โดยหวังพึ่งแรงจูงใจจากภายนอก มาเป็นการสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง และร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเป็นทีม เพื่อ

ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นต่อวิถีชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และมีทักษะที่จำเป็นในการทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ทำให้สามารถลงมือปฏิบัติด้วยความมั่นใจ
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถเสริมพลังการทำงานตนเอง และตั้งเป้าหมายการทำงานในฐานะครุณักวิจัยได้ด้วยตนเอง
3. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมยอมรับความสามารถของผู้อื่น และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม
4. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีศักยภาพการเป็นนักวิจัย ได้แก่ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองโดยการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีศักยภาพด้านการคิด การสื่อสาร และการสอน

หัวข้อการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 หน่วย คือ

หน่วยที่ 1 ชื่อหน่วย การเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมได้ทำ ความรู้จักและเข้าใจตนเอง สร้างแรงบันดาลใจในตนเองในการปฏิบัติงานในฐานะครุณักวิจัย ตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ได้เกิดความมั่นใจ เต็มใจ และสุขใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 กิจกรรม คือ

- กิจกรรมที่ 1.1 ฉันคือใคร
- กิจกรรมที่ 1.2 สร้างข้อตกลงร่วมกัน
- กิจกรรมที่ 1.3 ของขวัญสื่อรัก
- กิจกรรมที่ 1.4 ความปรารถนาของฉัน
- กิจกรรมที่ 1.5 เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น

หน่วยที่ 2 ชื่อหน่วย การสร้างอุดมการณ์ครุณักวิจัย มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมสร้าง จิตสำนึกในการเป็นครุณักวิจัย โดยการตั้งเป้าหมายการทำงานในฐานะครุณักวิจัยได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมพลังการทำงาน เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้

- กิจกรรมที่ 2.1 ปรับความคาดหวัง
- กิจกรรมที่ 2.2 เป้าหมายการเป็นครุณักวิจัย
- กิจกรรมที่ 2.3 การจัดทำแฟ้มวิชาชีพครุณักวิจัย

หน่วยที่ 3 ชื่อหน่วย การพัฒนาทีมงาน มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมสร้างจิตสำนึกใน การทำงานร่วมกันเป็นทีม สามารถปฏิบัติงานวิจัยร่วมกับผู้อื่นบนพื้นฐานของการยอมรับนับถือ และช่วยเหลือร่วมมือกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร มี 2 กิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและพัฒนาการทำงานร่วมกัน

กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยที่ 4 ชื่อหน่วย การแสวงหาความรู้ มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เข้าอบรมรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เน้นเนื้อหาสาระด้านความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การฝึกทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูนักวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์มี 5 กิจกรรม คือ

กิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครูนักวิจัย

กิจกรรมที่ 4.2 ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูนักวิจัย

กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

กิจกรรมที่ 4.4 การสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์

กิจกรรมที่ 4.5 จัดนิทรรศการแสดงผลงาน และสะท้อนถอดผลการเรียนรู้

ผู้เข้ารับการอบรม

ผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ ครูที่ทำหน้าที่สอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงอนุบาล 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่ผู้บริหารให้การสนับสนุน และครูมีความเต็มใจเข้ารับการอบรม จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน รวม 30 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล 1 อนุบาล 2 หรืออนุบาล 3 อย่างน้อย 1 ปี
2. เคยผ่านการอบรมวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างน้อย 1 ครั้ง หรือเคยทำวิจัยในชั้นเรียนมาแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง

วิธีการฝึกอบรม

วิธีการหรือกิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 กิจกรรมหลัก คือ การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรมการปฏิบัติในสภาพจริง และการนิเทศติดตาม

การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมสูงสุดในการเรียนรู้ จึงไม่เน้นการถ่ายทอดทฤษฎี หรือเนื้อหาความรู้ แต่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์ของตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง โดยวิทยากรทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือแนะนำ ร่วมสรุปความรู้เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ และจัดทำเนื้อหาส่วนที่สำคัญและจำเป็นไว้ในเอกสารเพื่อการอ่านเพิ่มเติมในคู่มือผู้เข้าอบรมได้ศึกษาด้วยตนเอง

ระยะเวลาที่ใช้ในกิจกรรมกลุ่ม จำนวน 4 ครั้ง ครั้งละ 2 วัน (วันเสาร์ และ วันอาทิตย์)

การปฏิบัติในสภาพจริง เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมต้องกลับไปปฏิบัติในสภาพจริงที่ห้องเรียนของตน หลังจากได้ความรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ช่วยให้

ผู้เข้าอบรมได้ใช้ความสังเกต คิดไตร่ตรอง และนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมาอภิปราย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง จากการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม

ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติในสภาพจริง จำนวน 4 ครั้ง ครั้งละ 1 สัปดาห์ รวม 4 สัปดาห์

การนิเทศติดตาม เป็นกิจกรรมที่วิทยากรไปให้ความช่วยเหลือ แนะนำผู้เข้าอบรมขณะ กลับไปปฏิบัติงานที่โรงเรียน โดยใช้การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

ระยะเวลาที่ใช้การนิเทศติดตาม โรงเรียนละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 วัน ครั้งที่ 1 นิเทศ หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มครบ 2 ครั้ง และครั้งที่ 2 นิเทศหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม ครบ 4 ครั้ง

วิทยากร

ผู้วิจัยเป็นวิทยากร และเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ ในหัวข้อการจัดทำแฟ้ม วิชาชีพครูเป็นวิทยากร 1 ครั้ง

วิธีประเมินผลการฝึกอบรม

1) การประเมินกิจกรรมการฝึกอบรม

- 1.1) สังเกตการแสดงออกในการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรม
- 1.2) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในการร่วมกิจกรรมกลุ่ม
- 1.3) ประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับการมีศักยภาพนักวิจัย ก่อน และหลังการอบรม
- 1.4) วัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองของผู้เข้าอบรมก่อนและหลังการอบรม

2) การประเมินการปฏิบัติ

- 2.1) ประเมินจากแบบบันทึกการปฏิบัติงานเพื่อประเมินตนเองของผู้เข้าอบรม
- 2.2) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมในกิจกรรมการปฏิบัติ
- 2.3) ประเมินผลงาน การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของผู้เข้าอบรมโดยทำ เป็นทีม โรงเรียนละ 1 เรื่อง

3) การประเมินกิจกรรมการนิเทศติดตาม

ประเมินจากความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมที่ได้รับการนิเทศติดตาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูรู้จักและเข้าใจตนเอง ตระหนักในคุณค่าแห่งตนและคุณค่าของผู้อื่น สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเองและมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ครูมีแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ และใช้กระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการนำผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน เห็นผลเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีการทำงานปกติ
3. ครูมีอิสระเป็นตัวของตัวเอง สามารถตั้งเป้าหมายการทำงานด้วยตนเอง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเป็นครูในฐานะนักวิจัย
4. ครูมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยสูงขึ้น

โครงสร้างการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

วิธีปฏิบัติ	ระยะเวลา			
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	ครั้งที่ 3	ครั้งที่ 4
1. การฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม	2 วัน	2 วัน	2 วัน	2 วัน
2. การปฏิบัติในสภาพจริง	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์	1 สัปดาห์
3. การนิเทศติดตาม	-	1 วัน	-	1 วัน

1. แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม

หน่วย ที่	ชื่อหน่วย	กิจกรรม	ระยะเวลา
	กิจกรรมก่อนการฝึกอบรม	- ครูทำแบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองก่อนการฝึกอบรม - ครูทำแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัย	
1	การเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * นันทนาการ 1.1 ฉันคือใคร 1.2 สร้างข้อตกลงร่วมกัน 1.3 ของขวัญสื่อรัก 1.4 ความปรารถนาของฉัน 1.5 เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น * สะท้อนความคิดโดยการบันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน	
2	การสร้างอุดมการณ์ครูนักวิจัย	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * นันทนาการ 2.1 ปรับความคาดหวัง 2.2 เป้าหมายการเป็นครูนักวิจัย 2.3 การจัดทำแฟ้มวิชาชีพครู * สะท้อนความคิดโดยการบันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน	
3	การพัฒนาทีมงาน	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * นันทนาการ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและพัฒนาการทำงานร่วมกัน 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ * สะท้อนความคิดโดยการบันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน	

หน่วย ที่	ชื่อหน่วย	กิจกรรม	ระยะเวลา
4	การแสวงหาความรู้	* แลกเปลี่ยนแบ่งปัน * นันทนาการ 4.1 มโนทัศน์ครุณักวิจัย 4.2 ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครุณักวิจัย 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 4.4 การสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์ 4.5 จัดนิทรรศการแสดงผลงานและสะท้อนอุดมการณ์ครุณักวิจัย * สะท้อนความคิดโดยการบันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน	

* หมายถึง กิจกรรมที่ต้องทำเป็นประจำทุกครั้งในการฝึกอบรม

2. การปฏิบัติในสภาพจริงสำหรับครู

สัปดาห์ที่	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
1	1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถทำความเข้าใจตนเองดียิ่งขึ้น สามารถประเมินการทำงานของตนเองและพัฒนาตนเอง	- สสำรวจตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ปฏิบัติอยู่เดิม ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อตอบคำถามว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่เดิมครอบคลุมการเป็นครูที่ดีหรือยัง ถ้ายังไม่ครอบคลุมครบถ้วน ต้องการทำอะไรอีกบ้าง? บันทึกไว้ในแบบบันทึกที่ 1.1
	2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถแสวงหาความรู้ และสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง	- แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนระดับอนุบาลและบันทึกสรุปในแบบบันทึกที่ 1.2
	3) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเด็กเป็นรายบุคคลทำให้สามารถเข้าใจสภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และวิเคราะห์สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนได้ถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น	- ทำความรู้จักเด็กโดยการวิเคราะห์เด็กในภาพรวมทั้งชั้น เป็นกลุ่ม และรายบุคคล และจัดเก็บข้อมูลไว้ในแบบบันทึก 1.3 ตารางบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับเด็ก
2	1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถในการบันทึก และเก็บร่องรอยหลักฐานการทำงานของตนเอง เพื่อการพัฒนาตนเอง	- จัดทำแฟ้มวิชาชีพครู - ทำบันทึกหลังการสอน
	2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม	- ทีมการทำงาน จัดเวลาพบปะกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันวางแผนการทำงาน สัปดาห์ละ 1 ครั้ง

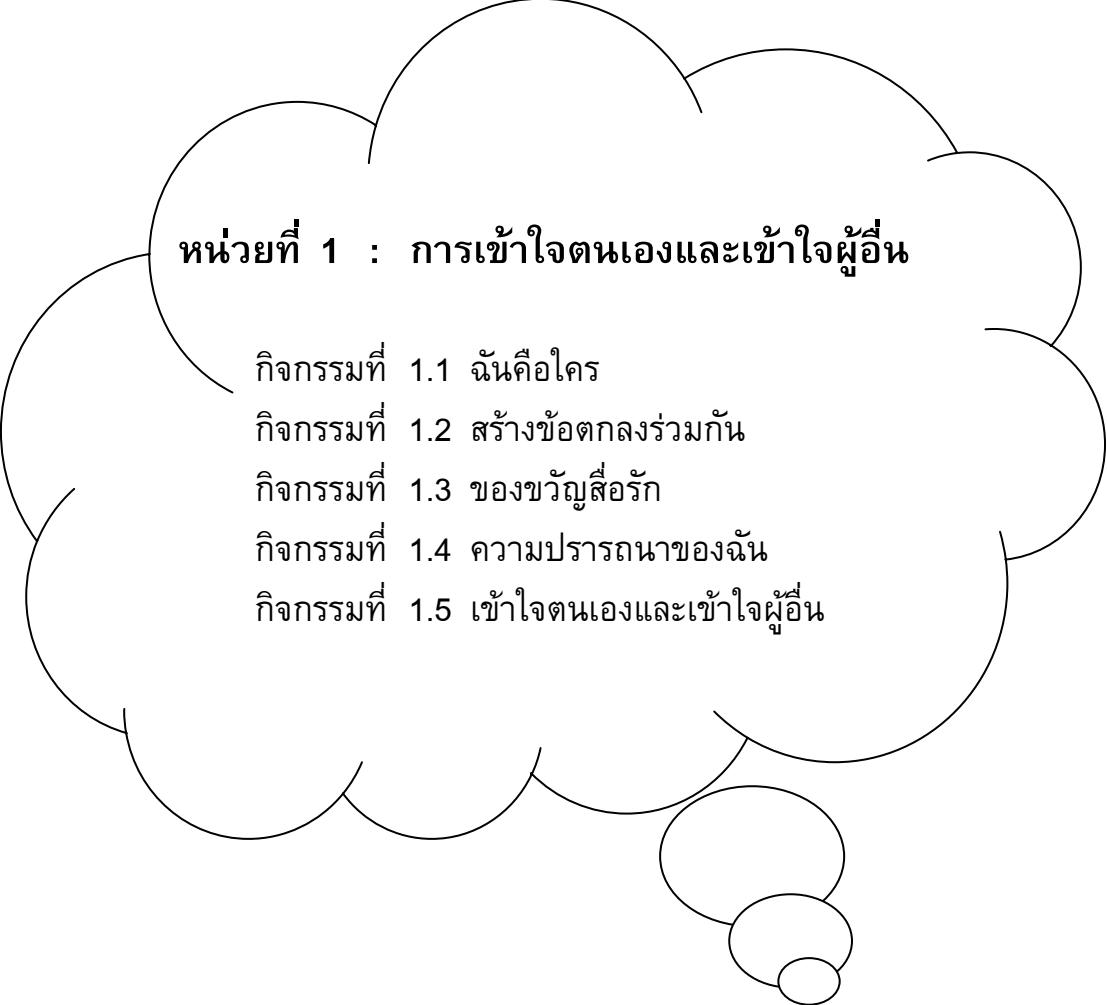
สัปดาห์ที่	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
3	1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัญหา และกำหนดปัญหาในการวิจัย	- นำผลการวิเคราะห์เด็กและการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนมาร่วมกันกำหนดปัญหาวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
	2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถวางแผนในการเก็บรวบรวมข้อมูล การลงมือปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล	- ดำเนินการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เป็นทีม โรงเรียนละ 1 เรื่อง
4	ผู้เข้าอบรมมีความสามารถเขียนรายงานผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยความมั่นใจ	- เขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โรงเรียนละ 1 เรื่อง

3. การนิเทศติดตาม

ครั้งที่	วัตถุประสงค์	การปฏิบัติของผู้นิเทศ
1	1. เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับผลการฝึกอบรม และขอความร่วมมือในการนิเทศ 2. สัมภาษณ์ผู้บริหารและครู เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการร่วมโครงการ ฝึกอบรม 3. เพื่อไปศึกษาสภาพจริงในการทำงาน ของครูที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว 4. เพื่อรับฟังปัญหาและอุปสรรคในการ ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู และร่วมกันหาแนวทางในการ แก้ปัญหา	1. พบปะสนทนากับผู้บริหารและคณะครูที่ ผ่านการฝึกอบรม 2. สังเกตการสอนในห้องเรียน 3. บันทึกการนิเทศในแบบบันทึก 4. สนทนาแสดงความคิดเห็นร่วมกับครู หลังการนิเทศเกี่ยวกับประเด็นที่พบว่า เป็นจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงในการ จัดการเรียนการสอน 5. รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ วิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ครูทำเป็น ทีม โรงเรียนละ 1 เรื่อง
2	1. เพื่อติดตามการปฏิบัติงานของครู 2. เพื่อให้กำลังใจครู ให้เกิดความ เชื่อมั่น ในความสามารถของตนเอง กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง	1. พบปะและสนทนากับคณะครู 2. สังเกตการสอนในห้องเรียน 3. ติดตามความก้าวหน้าในการทำวิจัย ปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ครูทำร่วมกัน และให้คำปรึกษา พร้อมกันนัดหมาย วันส่งผลงาน

1. การประเมินก่อนการฝึกอบรม (Pretest)

- คำชี้แจง**
1. ให้ตรวจสอบแบบประเมินก่อนการฝึกอบรม และอธิบายวิธีการทำแบบประเมินให้
ผู้เข้าอบรมเข้าใจชัดเจนก่อนลงมือทำ
 2. ให้ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินก่อนการฝึกอบรมชุดที่ 1 ใช้เวลา 15 นาที เมื่อทำ
ชุดที่ 1 เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เข้าอบรมทำแบบประเมินชุดที่ 2 ใช้เวลา 15
นาที
 3. ตรวจสอบแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในแบบประเมิน
- ชุดที่ 1 แบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเอง (ภาคผนวก ก)
- ชุดที่ 2 แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัย (ภาคผนวก ก)



หน่วยที่ 1 : การเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น

กิจกรรมที่ 1.1 ฉันคือใคร

กิจกรรมที่ 1.2 สร้างข้อตกลงร่วมกัน

กิจกรรมที่ 1.3 ของขวัญสื่อรัก

กิจกรรมที่ 1.4 ความปรารถนาของฉัน

กิจกรรมที่ 1.5 เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น

กิจกรรมที่ 1.1 จันคือใคร

เวลา 1 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้วสามารถ

1. คิดวิเคราะห์และคิดอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับตนเองได้
2. ถ่ายทอดความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตรงตามวัตถุประสงค์
3. รู้จักและเข้าใจผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น
4. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง
6. พุดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์
7. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรชี้แจงกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมออกไปนอกห้องอบรม เพื่อไปเลือกหาสิ่งของที่เป็นวัสดุจากธรรมชาติ และวิเคราะห์ว่าจะเป็นสัญลักษณ์แทนตัวตนของเราได้ โดยคิดหาเหตุผลให้ได้ก่อนว่าหากนำของสิ่งนั้นมาเป็นตัวแทนของเราจะสะท้อนให้เห็นตัวตนของเราได้อย่างไร เพราะเหตุใด ?
2. เมื่อได้สิ่งของมาแล้วให้นำกลับเข้ามาในห้องอบรม หากใครประสงค์จะตกแต่งเพิ่มเติมก็สามารถทำได้ แต่ต้องยึดจุดมุ่งหมายเดิม คือ สิ่งของนั้นต้องบ่งบอกถึงความเป็นตัวเราได้อย่างชัดเจนที่สุด
3. ให้เวลาปฏิบัติ ข้อ1-2 ประมาณ 10 นาที
4. เมื่อทุกคนปฏิบัติเสร็จแล้ว ให้นำนั่งล้อมวงเป็นกลุ่มใหญ่วางสิ่งของไว้ตรงหน้าบนกระดาษแข็ง ให้เวลา 2 นาที ในการย้อนความคิดทบทวนเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตที่ผ่านมาจนประมวลเป็นสัญลักษณ์ของตนเอง

ขั้นนำเสนอ

5. ให้มองหาสัญลักษณ์ของคนอื่นๆ ที่เราสนใจ และเข้าไปจับคู่กัน โดยมีกติกาว่าต้องเป็นคนที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อน ผลัดกันแนะนำตัวเองจากสัญลักษณ์ และผลัดกันแนะนำคู่ของตนจากสัญลักษณ์ต่อกลุ่มใหญ่

ขั้นอภิปรายและสรุป

6. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายและสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

7. ผู้เข้าอบรมบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมในสมุดบันทึกการเรียนรู้
สื่ออุปกรณ์

- 1.) วัสดุจากธรรมชาติ ซึ่งผู้เข้าอบรมหาด้วยตนเองจากสภาพแวดล้อมนอกห้องอบรม
- 2.) กระดาษแข็งขนาด A4 สำหรับรองผลงาน

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

สรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

คนที่จะสามารถช่วยเหลือหรือพัฒนาผู้อื่นได้ต้องรู้จักตัวเองให้ดีเสียก่อน การที่เราให้เวลากับการไตร่ตรองประสบการณ์ชีวิตของตนเอง โดยย้อนกลับไปคิดถึงสิ่งที่เราทำมาในอดีต และไตร่ตรองจนเข้าใจว่า ทำไมเราจึงทำสิ่งนั้น ทำแล้วเกิดผลอะไรกับตัวเรา ทำให้เราสามารถเข้าใจความหมายในชีวิตของตัวเองได้ดียิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกันเราไม่สามารถเรียนรู้หรือรู้จักผู้อื่นได้เพียงสิ่งที่พบเห็นจากภายนอก เพราะคนแต่ละคนมีความคิด จิตใจ และตัวตนที่แตกต่างกัน มีคุณค่าในความเป็นตัวตนของทุกๆ คน ความหมายของชีวิตของแต่ละคนขึ้นอยู่กับความเชื่ออันมั่นคงที่เรียกว่า ค่านิยม และประสบการณ์ของแต่ละคน การจะรู้จักและเข้าใจผู้อื่นได้ ต้องให้เขาอธิบายตัวเขาเองให้เราฟัง เพราะการตีความด้วยตัวเราอาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดได้

กิจกรรมที่ 1.2 สร้างข้อตกลงร่วมกัน

เวลา 1 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้าอบรมได้ทำกิจกรรมแล้ว สามารถ

1. กำหนดข้อตกลงในการฝึกอบรมร่วมกันได้
2. ทำความรู้จักกับผู้อื่นมากขึ้น
3. สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจข้อคิดจากการทำกิจกรรมได้
4. มีมารยาทในการฟัง และจับใจความเรื่องที่ฟัง
5. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรแนะนำกติกาการเล่นเกมส์ล่าลายเซ็น โดยกล่าวว่า
 1. วิทยากรจะแจกกระดาษ “เกมส์ล่าลายเซ็น” ให้กับผู้เล่นทุกคน คนละ 1 แผ่น ให้ผู้เล่นแต่ละคนศึกษาวิธีเล่น โดยอ่านจากกระดาษที่ให้ไว้ หากไม่เข้าใจจะปรึกษากับเพื่อนก็ได้
 2. เมื่อได้ยินเสียงสัญญาณครั้งที่ 1 ต้องรีบเล่น และเมื่อได้ยินเสียงสัญญาณครั้งที่ 2 ต้องหยุดเล่น (ใช้เวลาประมาณ 5 นาที)
 3. ตรวจสอบจำนวนลายเซ็นบนกระดาษของตนเองเมื่อหยุดเล่น

ขั้นนำเสนอ

4. วิทยากรเชิญผู้ที่มีลายเซ็นในกระดาษมากที่สุด และลำดับรองลงมา 3 ลำดับ มาด้านหน้า และให้อ่านลายชื่อตามลายเซ็นที่อยู่ในกระดาษ หากอ่านลายเซ็นใดไม่ออก หรืออ่านไม่ถูกต้องให้ตัดลายเซ็นนั้นออก เมื่อถูกตัดชื่อบางชื่อไปแล้ว ถ้าทำให้มีจำนวนลายเซ็นน้อยกว่าคนอื่น ๆ ต้องเปลี่ยนคนที่มีลายเซ็นจำนวนรองลงมาเป็นผู้ชนะแทน และทำการตรวจสอบแบบเดียวกันจนครบ

ขั้นอภิปรายและสรุป

5. วิทยากรถามคำถามผู้เข้าอบรม เพื่อนำไปสู่การสังเกตการปฏิบัติกิจกรรมและผลที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้ปฏิบัติไม่ได้มีการตกลงกติกากันอย่างชัดเจนให้เข้าใจตรงกันก่อน ทำให้แต่ละคนปฏิบัติไปตามความเข้าใจของตนเอง
6. วิทยากรถามความรู้สึกของผู้เล่นเกมในตอนสุดท้ายว่า วิทยากรบอกกติกาการเล่นเพิ่มเติมเมื่อผู้เล่นเล่นเสร็จแล้ว ทำให้ผู้เล่นรู้สึกอย่างไร?

7. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม
ชั้นบันทึกผลการเรียนรู้
8. ผู้เข้าอบรมบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการทำกิจกรรมในสมุดบันทึกการเรียนรู้

สื่ออุปกรณ์

1. กระดาษ
2. ปากกา
3. เพลง

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

สรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม เกมล่าลายเซ็น

- 1) การทำงานร่วมกับคนหมู่มาก หากไม่มีการกำหนดกติการะยาวหรือข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันให้เข้าใจชัดเจนก่อนเริ่มปฏิบัติงานใดๆ หรือมีการกำหนดแล้วแต่คนไม่ปฏิบัติ ต่างก็ใช้ความเชื่อ หรือค่านิยมส่วนตัวที่มีอยู่เดิมของตนเองมาเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติ จะทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ง่าย ดังนั้นการจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและมีผลงานที่มีคุณภาพ จึงควรมีการกำหนดข้อตกลงหรือกติกาในการอยู่ร่วมกันให้ชัดเจนก่อนเริ่มการทำงานร่วมกันทุกครั้ง
- 2) การใช้วิธีสื่อความหมายหลายๆ ทาง ย่อมได้ผลดีกว่าการสื่อความหมายทางเดียว

เกมล่าลายเซ็น

วิธีเล่น หาบุคคลที่มีลักษณะตรงกับข้อความในแต่ละช่องพร้อมลายเซ็น

แต่งงานแล้ว	เป็นลูกคนเดียว	รักอาชีพครู	เล่นกีฬาเก่ง
ชอบเล่นกีฬา	เป็นคน ภาคเหนือ	ยังเป็นโสด	อยากเปลี่ยน อาชีพ
มีน้องชาย	ร้องเพลงเก่ง	มีลูก 1 คน	เป็นคนกรุงเทพ
ชอบดอก กุหลาบ	เคยทำวิจัยใน ชั้นเรียน	ชอบเป็นดารา หน้ากล้อง	มีแฟนหล่อ
เป็นคนภาค อีสาน	ชอบทานส้มตำ	เคยอบรมวิจัย ในชั้นเรียน	อายุต่ำกว่า 30

กิจกรรมที่ 1.3 ของขวัญสื่อรัก

เวลา 1 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้ว สามารถ

1. คติวิเคราะห์เกี่ยวกับตนเองและระบุความสามารถของตนเองได้
2. นำเสนอความสามารถของตนเองให้ผู้อื่นรับรู้ได้
3. ปฏิบัติตนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้อื่นได้
4. เข้าใจผู้อื่นได้ดีขึ้น
5. เห็นความสำคัญของผู้อื่น สามารถเรียนรู้จากผู้อื่นและทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัว
6. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นเตรียม วิทยากรจัดเตรียมกระดาษ flipchart ขนาดใหญ่ 3 แผ่น (สำหรับติดผลงาน 30 คน) ไว้ที่ผนัง เขียนหัวข้อที่กระดาษทั้ง 3 แผ่นว่า “ของขวัญสื่อรัก” และจัดเตรียม กระดาษการ์ดสีขนาด 1 หน้า A4 ซึ่งมีหัวข้อตรงกันไว้บริเวณที่นั่งของผู้เข้าอบรม คนละ 1 แผ่น ซึ่งจัดให้ตรงกับพื้นเป็นวงกลม

ขั้นกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

- 1) วิทยากรชี้แจงกิจกรรมและกล่าวว่า “ในการฝึกอบรมวันนี้ พวกเราทุกคนต่างก็นำของขวัญแทนความรักมามอบให้กันและกัน ของขวัญที่เรานำมา เป็นสิ่งที่มีคุณค่า และมีอยู่ในตัวของเราทุกคน สิ่งนั้นคือ ความสามารถ และประสบการณ์ของเรา ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละคน สิ่งที่ต้องทำคือ ตัดสินใจเลือกความสามารถ หรือ ประสบการณ์ที่ดีที่สุดของเรา 1 อย่าง ถ่ายทอดให้เพื่อนโดยการวาดเป็นภาพลงใน กระดาษการ์ดสี ไม่ต้องเขียนข้อความใดๆ และไม่ต้องเขียนชื่อผู้วาด เมื่อวาดเสร็จแล้วให้นำ กระดาษไปติดบนกระดาษ flipchart ที่ผนัง”
- 2) ให้ผู้เข้าอบรมเดินสำรวจภาพวาด ซึ่งหมายถึงของขวัญที่ต้องการได้รับ และเลือกมา คนละ 1 ชิ้น นำของขวัญชิ้นนั้นไปตามหาเจ้าของว่าเป็นของผู้ใด เมื่อพบเจ้าของ แล้ว จับคู่สนทนาแลกเปลี่ยนกันเกี่ยวกับของสิ่งนั้นจนเข้าใจชัดเจนว่า ของขวัญที่เพื่อนมอบให้มันคืออะไร มีความหมายอย่างไร เขียนบันทึกสิ่งที่ได้รับฟังจากเพื่อน ไว้ในที่ว่างใต้ภาพ พร้อมทั้งบันทึกชื่อเจ้าของของขวัญ และชื่อของเราในกระดาษ การ์ดสี เมื่อทำเสร็จแล้วนำภาพไปติดที่ flipchart ตามเดิม

ชั้นนำเสนอ

- 3) เมื่อทุกคนติดภาพที่ผนังเรียบร้อยแล้ว วิทยากรสุ่มตัวแทนออกมา 1-2 คู่ (พิจารณาตามความเหมาะสมของเวลา) นำเสนอเกี่ยวกับของขวัญที่ได้รับจากเพื่อนให้กลุ่มใหญ่ฟัง

ขั้นอภิปรายและสรุป

- 4) วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายและสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

- 5) ผู้เข้าอบรมบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมในสมุดบันทึกการเรียนรู้

สื่ออุปกรณ์

- กระดาษ flipchart 3 แผ่น
- กระดาษการ์ดสี 30 แผ่น
- สก๊อตเทปใส
- ปากกาเมจิก สีเทียน หรือดินสอสี

แนวทางการวิเคราะห์กิจกรรม

1. รู้สึกอย่างไรขณะทำกิจกรรม ?
2. เรียนรู้อะไรบ้างจากกิจกรรมนี้ ?
3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น ก่อให้เกิดผลอย่างไรกับตนเอง ?

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

สรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

คนทุกคนต่างก็มีประสบการณ์ และความสามารถของตนเอง บางคนอาจรู้ตัวว่าตนมีความสามารถนั้น แต่บางคนอาจไม่รู้ เช่นในการวาดภาพของของขวัญที่จะนำไปมอบให้เพื่อนครั้งนี้ อาจทำให้หลายๆ คนรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจ เพราะคิดว่าตนไม่มีความสามารถในการวาดภาพ หากแต่ถ้าได้ใช้เวลาไตร่ตรอง และใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น ทดลองทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน จะได้พบกับสิ่งมหัศจรรย์ที่เราคิดว่าทำไม่ได้มาก่อนเกิดขึ้นได้ ดังนั้นจึงควรวิเคราะห์ให้รู้ถึงจุดเด่นหรือความสามารถที่ตนเองมี เพื่อให้รู้จักตนเองได้ดียิ่งขึ้น และสามารถเป็นแหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ให้กับผู้อื่นได้ การที่ผู้เข้าอบรมจะได้รับประโยชน์ สูงสุดในการฝึกอบรมครั้งนี้ ต้องพยายามร่วมแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันให้มากที่สุด

ของขวัญสื่อรัก

ของขวัญที่ได้รับ จาก.....

กิจกรรมที่ 1.4 ความปรารถนาของฉัน

เวลา 1 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้ว สามารถ

1. คิดวิเคราะห์เกี่ยวกับตนเองและระบุจุดด้อยที่ต้องการปรับปรุงตนเองได้
2. กล้านำเสนอสิ่งที่ต้องการปรับปรุงตนเองให้ผู้อื่นรับรู้
3. มีความเข้าใจผู้อื่น และเห็นอกเห็นใจในความบกพร่องของผู้อื่น
4. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นเตรียม วิทยากรเตรียมกระดาษ flipchart 3 แผ่น (สำหรับติดผลงาน 30 คน) ไว้ที่ผนัง เขียนหัวข้อที่กระดาษทุกแผ่นว่า “ความปรารถนาของฉัน” และจัดเตรียมกระดาษการ์ดสี 1 หน้า A4 ซึ่งมีหัวข้อตรงกันไว้บริเวณที่นั่งของผู้เข้าอบรม คนละ 1 แผ่น

ขั้นกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรกล่าวว่า “นอกจากพวกเราทุกคนจะมีของขวัญมามอบให้กันแล้ว พวกเราแต่ละคนต่างก็มีข้อบกพร่อง หรือจุดด้อยที่ต้องการปรับปรุงตนเองมาในการอบรมครั้งนี้ด้วย จงวาดภาพแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ท่านต้องการปรับปรุงตนเองมากที่สุดในการมาฝึกอบรมครั้งนี้ เพียง 1 อย่าง ไม่ต้องเขียนข้อความใดๆ และไม่ต้องเขียนชื่อผู้วาด เมื่อเสร็จแล้วให้นำกระดาษไปติดบนกระดาษ flipchart ที่ผนัง”
2. ให้ผู้เข้าอบรมเดินสำรวจภาพวาดในหัวข้อ “ความปรารถนาของฉัน” ซึ่งหมายถึงข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ต้องการปรับปรุงตนเองมากที่สุด และเลือกภาพที่สนใจมา 1 ภาพนำไปตามหาเจ้าของภาพว่าเป็นของผู้ใด เมื่อพบเจ้าของแล้ว จับคู่สนทนาแลกเปลี่ยนกันเกี่ยวกับภาพนั้นจนเข้าใจชัดเจนถึงข้อบกพร่องที่ต้องการปรับปรุงของกันและกัน
3. เขียนบันทึกสิ่งที่ได้รับฟังจากเพื่อนไว้ในที่ว่างใต้ภาพ พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะของตัวเองเราในการแก้ไขข้อบกพร่องนั้น และชื่อของเรา เมื่อทำเสร็จแล้วนำภาพไปติดที่ flipchart ตามเดิม

ขั้นนำเสนอ

4. วิทยากรสุ่มผู้เข้าอบรม 1 คู่ ออกมานำเสนอ

ข้ออภิปรายและสรุป

5. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายและสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม
ชั้นบันทึกผลการเรียนรู้

6. ผู้เข้าอบรมบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมในสมุดบันทึกการเรียนรู้

สื่ออุปกรณ์

- กระดาษ flipchart 3 แผ่น
- กระดาษการ์ดสี 30 แผ่น
- ปากกาเมจิก สีเทียน หรือดินสอสี
- สก๊อตเทปใส

แนวทางการวิเคราะห์กิจกรรม

วิทยากรตั้งคำถามให้ผู้เข้าอบรมตอบในประเด็นต่อไปนี้

1. เราจะทราบได้อย่างไรว่า เราควรปรับปรุงตนเองในเรื่องใด ?
2. การรู้ข้อบกพร่องของตนเอง มีข้อดีอย่างไร?

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

สรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

คนทุกคนอาจมีจุดบกพร่องในบางเรื่องแตกต่างกันไป หากเรายอมรับความจริงกับตนเอง และกล้าที่จะยอมรับข้อบกพร่องของตัวเองกับผู้อื่นเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้น จะช่วยให้เราสามารถพัฒนาตนเองได้ดียิ่งขึ้น เพราะนอกจากจะได้เรียนรู้จากข้อบกพร่องของตนเองแล้ว ยังได้เรียนรู้จากข้อบกพร่องของผู้อื่นด้วย

ความปรารถนาของฉัน

ความปรารถนา ของ.....

ความหมายของภาพ.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ไข.....

.....

.....

.....

.....

.....

ด้วยความปรารถนาดีจาก.....

กิจกรรมที่ 1.5 เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น

เวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรมนี้แล้ว สามารถ

1. คิดวิเคราะห์เกี่ยวกับตนเองและย้อนคิดทบทวนถึงประสบการณ์ชีวิตของตนในแต่ละวัยที่ผ่านมา
2. ถ่ายทอดประสบการณ์ของตนเองเป็นภาพวาดได้
3. สื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ของตนได้
4. เรียนรู้ประสบการณ์ของผู้อื่น และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากประสบการณ์นั้น
5. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
6. บูรณาการประสบการณ์ที่หลากหลายให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ได้
7. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรฉายเครื่องทึบแสงนำเสนอข้อความบนจอให้ผู้เข้าอบรมอ่านเงียบๆ ในใจ มีข้อความดังนี้
“การเปลี่ยนแปลงโลกและสังคมนั้นต้องเริ่มที่ตัวเราทุกคน หากเรารู้จักเพ่งมองเข้าไปภายใน และจัดการกับความมืดมัวทั้งหลายทั้งปวงภายในตัวเราได้แล้ว ความแจ่มใสในการรับรู้ก็เกิดขึ้น และนั่นย่อมหมายถึงการเปลี่ยนโลกทัศน์ ซึ่งเราจะเกิดโลกทัศน์ที่ใสสะอาดที่จะเป็นรากฐานของการกระทำที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อโลก” (กฤษณะ มูรติ)
2. เมื่ออ่านข้อความจบแล้ว วิทยากรขอให้ผู้เข้าอบรมทุกคนนั่งหลับตาเงียบๆ เพื่อทบทวนประสบการณ์ชีวิตของตนเองตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน ใช้เวลาประมาณ 5 นาที
3. แจกกระดาษวาดเขียนให้ผู้เข้าอบรมคนละ 1 แผ่น กระดาษแบ่งเป็น 4 ช่องได้แก่ วัยแรกเกิด วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ ให้วาดเหตุการณ์สำคัญที่ประทับใจในแต่ละวัยลงในกระดาษ ขณะทำงานเปิดเพลงบรรเลงที่มีทำนองไพเราะคลอไปด้วย

ขั้นนำเสนอ

4. ผู้เข้าอบรมนำเสนอภาพวาดของตนภายในกลุ่มย่อย 6 คน เมื่อนำเสนอครบทุกคนแล้วร่วมกันอภิปรายถึงความเหมือนหรือความแตกต่างกันของประสบการณ์ที่ประทับใจของแต่ละคน

5. ร่วมกันออกแบบสัญลักษณ์ของกลุ่ม โดยให้ความสนใจของสมาชิกทุกคนอยู่ภายในสัญลักษณ์นั้น พร้อมทั้งตั้งชื่อกลุ่ม
6. นำเสนอผลงานต่อกลุ่มใหญ่

ขั้นอภิปรายและสรุป

7. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปรายและสรุปกิจกรรม

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

8. บันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมในสมุดบันทึกการเรียนรู้

สื่ออุปกรณ์

- กระดาษวาดเขียนแผ่นเล็กขนาด A4 เท่าจำนวนผู้เข้าอบรม ตีตาราง 4 ช่อง แบ่งเป็น
4 วัย ได้แก่ วัยแรกเกิด วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่
- กระดาษ A4 กลุ่มละ 1 แผ่น
- เครื่องเล่นซีดี แผ่นซีดีเพลงบรรเลง

แนวทางการวิเคราะห์กิจกรรม

วิทยากรตั้งคำถามให้ผู้เข้าอบรมตอบในประเด็นต่อไปนี้

1. การคิดทบทวนประสบการณ์ชีวิตมีประโยชน์หรือไม่ อย่างไร ?
2. การเรียนรู้ประสบการณ์ของผู้อื่นมีประโยชน์หรือไม่ อย่างไร ?
3. จะนำความเข้าใจจากกิจกรรมนี้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างไร ?

การประเมินผล

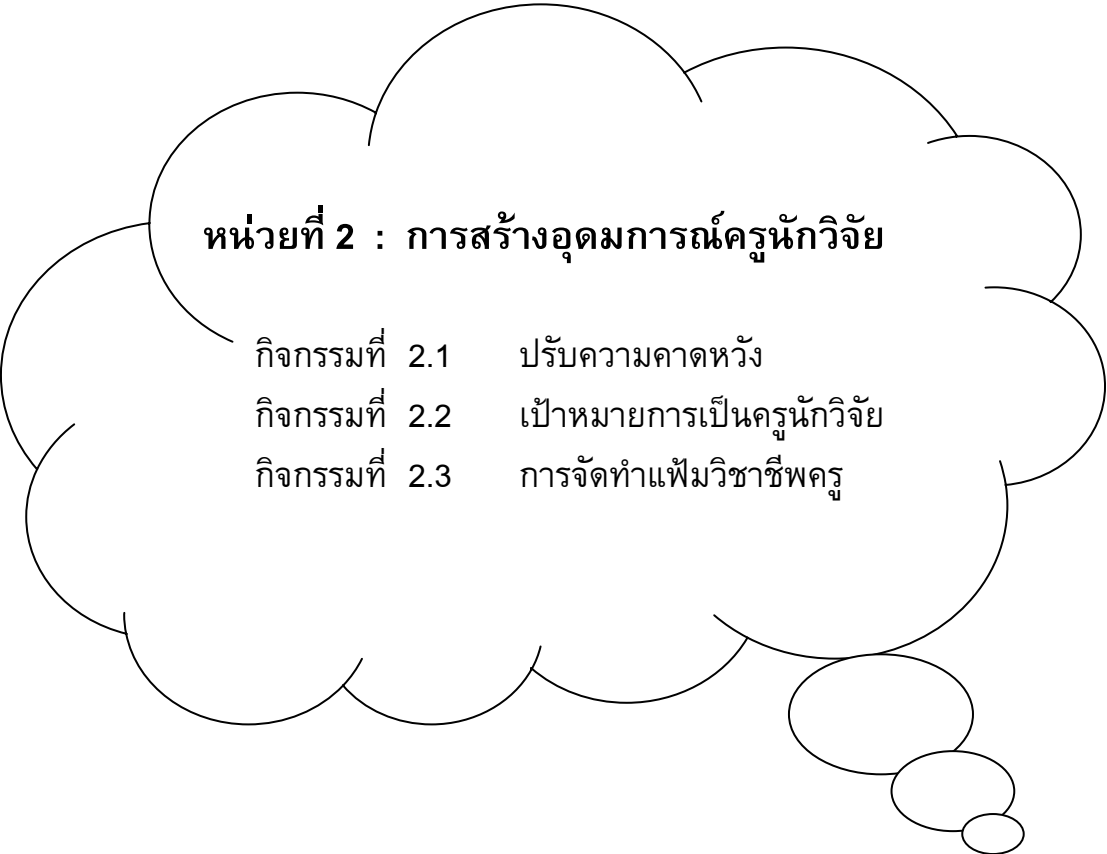
1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

สรุปข้อคิดที่ได้รับจากกิจกรรม

การคิดทบทวนประสบการณ์ชีวิต ทำให้ผู้ที่คิดทบทวนเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีสติรู้เท่าทันตนเองและสังคม ทำให้มีความตื่นตัว และเกิดพลังการทำงาน พร้อมทั้งจะเผชิญปัญหาอุปสรรคต่างๆ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และรู้จักนำประสบการณ์ที่หลากหลายของทุกๆ คนมาใช้ในการทำงาน จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น

ย้อนรอยประสบการณ์ชีวิต

วัยแรกเกิด	วัยเด็ก
วัยรุ่น	ปัจจุบัน



หน่วยที่ 2 : การสร้างอุดมการณ์ครูนักวิจัย

- กิจกรรมที่ 2.1 ปรับความคาดหวัง
- กิจกรรมที่ 2.2 เป้าหมายการเป็นครูนักวิจัย
- กิจกรรมที่ 2.3 การจัดทำแฟ้มวิชาชีพครู

กิจกรรมที่ 2.1 ปรับความคาดหวัง

เวลา 3 ชั่วโมง 45 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ผู้เข้าอบรม มีความสามารถ

1. ได้รับความคาดหวังของวิทยากรและสามารถปรับความคาดหวังของตนต่อผลการอบรมให้สอดคล้องกับความคาดหวังของวิทยากร
2. อธิบายความหมายของการเสริมพลังการทำงานได้
3. ได้รับความพร้อมและความต้องการในการเสริมพลังการทำงานของตนเอง
4. รับรู้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของตนเอง
5. พุดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์
6. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

วัตถุประสงค์ข้อ 1. ได้รับความคาดหวังของวิทยากรและสามารถปรับความคาดหวังของตนต่อผลการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความคาดหวังของวิทยากร

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรถามผู้เข้าอบรมว่า แต่ละคนมีความคาดหวังอย่างไรในการเข้าร่วมการอบรมครั้งนี้ ให้นำเวลาคิดไตร่ตรองความคาดหวังของตนเองประมาณ 5 นาที
2. เข้ากลุ่มย่อย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและนำมาสรุปเป็นความคิดเห็นของกลุ่มย่อย เพื่อนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่
3. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอความคาดหวังในการฝึกอบรมต่อกลุ่มใหญ่

ขั้นนำเสนอ

4. ร่วมกันอภิปรายเพิ่มเติม

ขั้นอภิปรายและสรุป

5. วิทยากรนำเสนอความคาดหวังของวิทยากรในแผ่นทาบแสง และให้ร่วมกันสรุปว่า มีความคาดหวังข้อใดของวิทยากรและของผู้เข้าอบรมที่ตรงกัน หรือข้อใดที่แตกต่างกัน
6. วิทยากรสรุปความสำคัญของการปรับความคาดหวังในการทำงานร่วมกัน และให้ร่วมกันสรุปเป็นความคาดหวังของกลุ่มใหญ่

ขั้นบันทึกการเรียนรู้

7. บันทึกความคาดหวังในการฝึกอบรมของกลุ่มใหญ่ และติดไว้หน้าห้องฝึกอบรม

สื่ออุปกรณ์

1. เครื่องฉายทึบแสง
2. กระดาษการ์ดสีแผ่นใหญ่
3. ปากกาเมจิก
4. แบบประเมินศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล
5. แบบวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเอง

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมขณะปฏิบัติกิจกรรม
2. ประเมินจากผลงาน
3. ประเมินจากสมุดบันทึกการเรียนรู้

สรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

การรับรู้ความคาดหวังของตนเอง และรับรู้ความคาดหวังของผู้อื่นซึ่งงานใดงานหนึ่งร่วมกัน จะทำให้ตนเองเกิดความพร้อมในการเรียนรู้หรือการทำงาน ในขณะที่เดียวกันจะทำให้เกิดการ ยอมรับซึ่งกันและกัน และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น

สิ่งที่วิทยากรคาดหวัง

- ☺ ครูสนุกสนานในการอบรม ตื่นตัว พร้อมที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง
- ☺ ครูเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่น
- ☺ ครูสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี
- ☺ ครูพัฒนาทักษะการสื่อสาร (ฟัง พูด อ่าน เขียน)
- ☺ ครูพัฒนาทักษะการแสวงหาความรู้
- ☺ ครูพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีเหตุผลและคิดสร้างสรรค์
- ☺ ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ☺ ครูสามารถทำแฟ้มวิชาชีพ เพื่อการประเมินตนเอง
- ☺ ครูมีความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจในตนเอง
- ☺ ครูมีศักยภาพนักวิจัย
- ☺ ครูมีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูนักวิจัยและพร้อมที่จะลงมือทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมั่นใจ เต็มใจ และ สุขใจ

ความคาดหวังของการอบรม

วัตถุประสงค์ข้อ 2. อธิบายความหมายของการเสริมพลังการทำงานได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรฉายแผ่นทึบแสง “ความหมายของการเสริมพลังการทำงาน” (Empowerment) และ “แนวคิดหลักของการเสริมพลังการทำงาน” ให้ผู้เข้าอบรมอ่านเจียบบๆ และทำความเข้าใจ
2. ผู้เข้าอบรมอภิปรายในกลุ่มย่อยถึงสิ่งที่เข้าใจเกี่ยวกับความหมาย และแนวคิดของการเสริมพลังการทำงาน ช่วยกันเรียบเรียงใหม่ให้เป็นสำนวนภาษาของกลุ่ม และบันทึกไว้เพื่อนำเสนอ

ขั้นนำเสนอ

3. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอความหมายและแนวคิดของการเสริมพลังการทำงาน ต่อสมาชิกกลุ่มใหญ่

ขั้นอภิปรายและสรุป

4. ร่วมกันอภิปรายเพิ่มเติมและสรุป

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

5. บันทึกเมื่อทำกิจกรรมครบทุกกิจกรรมแล้ว

การเสริมพลังการทำงาน (Empowerment)

ความหมาย

กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การมีส่วนร่วม และการเพิ่มพลังการทำงานบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมในสิ่งที่ เป็นเหตุ ปัจจัย สภาวะการณ์ หรือ วิธีการต่าง ๆ ที่ ช่วยให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้นได้พัฒนาตนเอง และ พัฒนาความสามารถในการทำงาน ให้เพิ่ม มากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึง คุณค่าของตนเอง

แนวคิดหลักของการเสริมพลังการทำงาน

1. หลักการแบ่งปัน (Sharing)
2. หลักการร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration)
3. หลักการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality)

ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถเสริมพลังตนเอง

- ① มุ่งทำงานด้วยความรู้สึกพอใจที่จะบริการผู้อื่นมากกว่ามุ่งหวังรางวัลตอบแทนจากภายนอก
- ② มีความกล้าที่จะกระทำในสิ่งที่ตนคิดว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง
- ③ แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองต่อผู้อื่นอย่างเปิดเผย
- ④ กล้ายอมรับความผิดพลาดของตนต่อผู้อื่น
- ⑤ เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง
- ⑥ เปิดเผย จริงใจ และไม่ใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่น

วัตถุประสงค์ข้อ 3. ได้รับความพร้อมและความต้องการในการเสริมพลังการทำงานของตนเอง

ขั้นประสบการณ์

1. ก่อนเริ่มกิจกรรม วิทยากรขอให้ผู้เข้าอบรมดูผลการวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเอง และความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีศักยภาพนักวิจัยที่ทำไว้ก่อนการฝึกอบรม และจำแนกของตนเองไว้
2. นำแบบวัดการเสริมพลังการทำงานมาศึกษาร่วมกัน
3. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมเข้ากลุ่มย่อย และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมในกลุ่มในประเด็นต่อไปนี้
 - 3.1 ผู้เข้าอบรมแต่ละคนมีความเห็นว่า ผลการวัดการเสริมพลังการทำงานในตนเองนั้น ตรงกับความเป็นจริงตามที่ตนเองรับรู้หรือไม่ เพราะเหตุใด ?
 - 3.2 ร่วมกันหาข้อสรุปของกลุ่มว่า บุคคลที่มีพลังในตนเองสูงมีลักษณะอย่างไร ?
4. สรุปความคิดเห็นของกลุ่ม เพื่อเตรียมนำเสนอ

ขั้นนำเสนอ

5. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอความคิดเห็นของกลุ่มต่อกลุ่มใหญ่

ขั้นอภิปรายและสรุป

6. ผู้เข้าอบรมร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม
7. วิทยากรร่วมสรุป และนำเสนอในแผ่นทาบแสง ถึงลักษณะบุคคลที่มีความสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองสูง

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

8. บันทึกเมื่อทำกิจกรรมครบทุกกิจกรรมแล้ว

วัตถุประสงค์ข้อ 4. รับรู้ศักยภาพการเป็นนักวิจัยของตนเอง

ขั้นประสบการณ์

วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมเข้ากลุ่มย่อย และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในกลุ่ม ในประเด็นเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัย ต่อไปนี้

1. กลุ่มเห็นด้วยหรือไม่กับศักยภาพการเป็นนักวิจัยในแบบสอบถาม ? ต้องการปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมหรือไม่ ? อย่างไร ?
2. อภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล
3. ถ้าครูได้รับการเสริมพลังการทำงานให้เป็นผู้ที่สามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองได้ จะเป็นปัจจัยให้การเป็นครูนักวิจัยประสบผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้นหรือไม่ เพราะเหตุใด ?

ขั้นนำเสนอ

4. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอความคิดเห็นของกลุ่มต่อกลุ่มใหญ่

ขั้นอภิปรายและสรุป

5. ผู้เข้าอบรมแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม
6. วิทยากรร่วมสรุปเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยที่ได้จากผลการวิจัย

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

7. บันทึกเมื่อทำกิจกรรมครบทุกกิจกรรมแล้ว

กิจกรรมที่ 2.2 เป้าหมายการเป็นครูนักวิจัย

เวลา 1 ชั่วโมง 15 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมแล้ว สามารถ

1. ตระหนักถึงความสำคัญของการตั้งเป้าหมายการทำงาน
2. ตั้งเป้าหมายการเป็นครูนักวิจัยร่วมกันได้
3. พุดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์
4. ถ่ายทอดความคิดของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตรงตามวัตถุประสงค์
5. เขียนสรุปเรื่องราวการเรียนรู้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรแนะนำเกม “ปลาบิน” ดังนี้
 - วิทยากรเตรียมอุปกรณ์ ได้แก่ ปลากระดาษจำนวนเท่ากลุ่มที่มี วางปลาไว้ที่เส้นเริ่มต้นหน้ากลุ่ม และจัดทำกรอบ ที่พื้นบริเวณเส้นชัยของแต่ละกลุ่ม
 - ให้ผู้เข้าอบรมเข้าแถวตอนลึกเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 10 คน
 - เมื่อวิทยากรให้สัญญาณเสียงเริ่มต้นกิจกรรม คนที่อยู่หัวแถวทุกแถวต้องพยายามทำให้ปลาเคลื่อนที่ไปสู่เส้นชัยด้วยวิธีการใดก็ได้ โดยมีเงื่อนไขว่า ห้ามแตะต้องตัวปลา
 - เมื่อปลาเข้าสู่เส้นชัยแล้ว ผู้ที่เล่นวิ่งมาแต่ละคนต่อไป และไปต่อแถวด้านหลัง เล่นจนครบทุกคนจึงถือว่าจบเกม กลุ่มใดจบเกมก่อนเป็นผู้ชนะ
2. วิทยากรถามคำถามเพื่อให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันวิเคราะห์ข้อคิดจากกิจกรรม

แนวทางการวิเคราะห์

1. ปลาเปรียบได้กับอะไรในการทำงาน ?
2. เส้นชัยเปรียบได้กับอะไรในการทำงาน ?
3. การทำให้ปลาเคลื่อนที่ไปถึงเส้นชัย เปรียบได้กับอะไรในการทำงาน ?
4. ขณะที่ทำกิจกรรมรู้สึกอย่างไรบ้าง และนึกถึงอะไรบ้าง ?
5. เมื่อนำปลาไปถึงเส้นชัยรู้สึกอย่างไร ?
6. ได้ข้อคิดอะไรบ้างจากการทำกิจกรรม ?
3. วิทยากรสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม
4. วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมเข้ากลุ่มย่อย ร่วมกันตั้งเป้าหมายการเป็นครูนักวิจัย

ขั้นนำเสนอ

5. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงานต่อกลุ่มใหญ่

ชั้นอภิปรายและสรุป

6. ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม และสรุปเป้าหมายการเป็นนักวิจัย
7. วิทยากรร่วมสรุป และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการเขียนเป้าหมาย

ชั้นบันทึกผลการเรียนรู้

8. บันทึกผลการเรียนรู้ในสมุดบันทึก

สื่ออุปกรณ์

- 1) เกมปลาบิน (อ้างอิงจาก ปริญญา ตันสกุล. การฝึกอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีม ณ โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี)
- 2) ปลากระดาษตกแต่งสวยงาม เท่าจำนวนกลุ่มสมาชิก
- 3) กระดาษขาว
- 4) เทปเพลงที่มีจังหวะตื่นเต้นเร้าใจ
- 5) กระดาษฟลิปชาร์ต
- 6) ปากกาเมจิก

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากผลงานการตั้งเป้าหมาย
3. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

สรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

การทำงานใดๆ ก็ตาม หากผู้ที่มีภาระการตั้งเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเองอย่างชัดเจน และตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเชื่อมั่น มุ่งมั่น และศรัทธาในผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้น โดยไม่หวังรางวัลตอบแทนจากผู้อื่น แสดงว่าบุคคลนั้นสามารถทำงานด้วยแรงบันดาลใจของตนเอง หรือสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองได้ เรียกว่าเป็นผู้ทำงานแบบมืออาชีพ ตามที่ทุกคน ร่วมกันตั้งเป้าหมายการเป็นครุฑนักวิจัยในวันนี้ เป็นเสมือนการตั้งเข็มทิศในการทำงานที่ต้องหา แนวทางใหม่ๆ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตนเอง รวมถึงการลงมือทำให้บรรลุเป้าหมาย จึง ควรยึดเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งไว้ในวันนี้ และเริ่มลงมือทำตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายนั้น

เป้าหมายของการเป็นครูนักวิจัย

กิจกรรมที่ 2.3 การจัดทำแฟ้มวิชาชีพครูนักวิจัย

เวลา 5 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้าอบรมได้ทำกิจกรรมนี้ มีความสามารถ

1. จัดทำแฟ้มสะสมผลงานในรูปแบบของแฟ้มวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับการเป็นครูนักวิจัยได้
2. วิเคราะห์ตนเองได้
3. ประเมินตนเองจากแฟ้มสะสมผลงานได้
4. รับฟังความคิดเห็นที่ผู้อื่นวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของตนอย่างสร้างสรรค์

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

- 1) วิทยากรขอให้ครูทุกคนนำแฟ้มสะสมผลงานที่แต่ละคนทำไว้แต่เดิม มาแลกเปลี่ยนกันศึกษา
- 2) ผู้เข้าอบรมแลกเปลี่ยนกันศึกษาแฟ้มสะสมงาน และวิพากษ์ผลงาน
- 3) จัดกลุ่มผลงานที่มีรูปแบบลักษณะเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน
- 4) แบ่งประเภทของแฟ้มผลงานที่เป็นประสบการณ์เดิมของแต่ละคน และร่วมกันสรุปข้อดี ข้อที่ควรปรับปรุง
- 5) วิทยากรแนะนำเกี่ยวกับความหมาย และความสำคัญของแฟ้มวิชาชีพครู ซึ่งมีความแตกต่างจากแฟ้มสะสมผลงานทั่วไป
- 6) ให้ผู้เข้าอบรมศึกษาตัวอย่างแฟ้มวิชาชีพครูที่วิทยากรนำมาให้ดู ในรูปแบบต่างๆ อย่างหลากหลาย เปรียบเทียบกับแฟ้มสะสมผลงานตามปกติว่ามีข้อที่เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร
- 7) ผู้เข้าอบรมร่วมกันวางแผนการทำแฟ้มวิชาชีพครู
- 8) ลงมือปฏิบัติการออกแบบแฟ้มสะสมวิชาชีพครูของแต่ละบุคคลโดยการร่วมมือช่วยเหลือจากทีมงานที่มาจากโรงเรียนเดียวกัน
- 9) จัดแสดงผลงานในส่วนที่ทำเสร็จแล้ว

สื่ออุปกรณ์

1. กระดาษสำหรับออกแบบแฟ้มวิชาชีพครู
2. สีเมจิก สีเทียน
3. แฟ้มวิชาชีพของครูแต่ละคนที่มีอยู่เดิม

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมขณะปฏิบัติกิจกรรม
2. ประเมินจากผลงานแฟ้มวิชาชีพครูที่ทำร่วมกัน

3. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

หน่วยที่ 3 : การพัฒนาทีมงาน

กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและพัฒนาการทำงานร่วมกัน

กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและพัฒนาการทำงานร่วมกัน

เวลา 1 ชั่วโมง 15 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้ว มีความสามารถ

1. สร้างทีมการทำงาน และทำงานเป็นทีมได้
2. พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. รับฟังความคิดเห็นที่ผู้อื่นวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์
4. วิพากษ์วิจารณ์การทำงานของผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
5. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรแนะนำเกม “สองผู้ยิ่งใหญ่” และจัดเตรียมอุปกรณ์การเล่นเกมที่พร้อม
 - 1.1 แบ่งผู้เข้าอบรมเป็น 3 ทีม ทีมละ 10 คน ยืนเป็นคู่ ทีมละ 5 คู่
 - 1.2 แจกอุปกรณ์ให้ทุกทีม ได้แก่ ตะเกียบ 1 คู่ มะนาว 1 ลูก ขวดน้ำพลาสติกบรรจุน้ำ 1 ขวด
 - 1.3 เมื่อสัญญาณเริ่มต้น ผู้เล่นคู่แรกในแต่ละทีมช่วยกันใช้ตะเกียบคีบมะนาววางบนปากขวด โดยใช้ตะเกียบคนละ 1 ข้าง เมื่อวางมะนาวบนปากขวดได้แล้ว ให้วางตะเกียบลง และเพื่อนคู่ต่อไปให้มาทำเช่นเดิมจนครบทุกคู่ คู่สุดท้ายของทีมใดกลับเข้าที่เร็วที่สุด ทีมนั้นได้รับรางวัลจากวิทยากร

เงื่อนไขการทำกิจกรรม

- (1) ถือตะเกียบคนละ 1 ข้าง ด้วยมือข้างเดียว ห้ามใช้สองมือ
 - (2) ใช้ปลายตะเกียบคีบมะนาวเท่านั้น ห้ามใช้ด้านโคนตะเกียบ
 - (3) ระหว่างคีบ ห้ามใช้มือแตะต้องลูกมะนาว และห้ามแตะต้องตะเกียบของเพื่อน
 - (4) ห้ามใช้วิธีอื่นๆ แทนการคีบ
 - (5) ถ้ามะนาวหล่นและกลิ้งไปที่ใด ให้เริ่มต้นคีบมะนาวใหม่จากที่นั่น
 - (6) วิธีการอื่นๆ ที่ไม่มีอยู่ในข้อห้ามสามารถทำได้ทุกอย่าง
2. วิทยากรบันทึกสถิติการเล่นเกมที่ผู้เข้าอบรมไว้ เพื่อสะท้อนความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของสมาชิก และเพื่อความสนุกสนาน

แนวทางการวิเคราะห์กิจกรรม

1. มะนาวเปรียบได้กับอะไรในการทำงาน ?
2. ตะเกียบเปรียบได้กับอะไรในการทำงาน ?

3. การใช้ตะเกียบคนละข้างช่วยกันคีบมะนาววางบนปากขวดน้ำ เป็นสิ่งที่ทำได้
ง่ายหรือยาก ?
4. ใช้วิธีการอย่างไรในการคีบมะนาวให้มันคงไม่กลิ้งไปมา
5. ได้ข้อคิดอะไรบ้างจากการเล่นเกม
6. มีความรู้สึกอย่างไรขณะทำกิจกรรม ?

ขั้นนำเสนอ

3. วิทยาการเปิดวิดิทัศน์บันทึกกิจกรรมขณะผู้เข้าอบรมเล่นเกม

ขั้นอภิปรายและสรุป

4. ผู้เข้าอบรมและวิทยากรร่วมกันอภิปรายและสรุปข้อคิดจากกิจกรรม

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

5. บันทึกผลการเรียนรู้ในสมุดบันทึก

สื่ออุปกรณ์

1. เกมสองผู้ยิ่งใหญ่ (อ้างอิง ปริญญา ตันสกุล.การฝึกอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีม ณ โรงเรียนอนุบาลจตุรธร)
2. มะนาว
3. ขวดน้ำพลาสติก
4. ตะเกียบ
5. เครื่องวิดิทัศน์

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการเล่นและการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกการเรียนรู้

สรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

การสร้างทีมให้ประสบผลสำเร็จ สมาชิกต้องเปิดใจให้พร้อมที่จะเห็นความสำคัญของผู้อื่น และยอมรับในความสามารถของผู้อื่น ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไป ขณะทำงานร่วมกันเป็นทีม ต้องมีจิตสำนึกของความเป็นพวกเดียวกัน ไม่แบ่งแยกพวก และต้องเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ถือสาในความผิดพลาดของกันและกันโดยมีศูนย์รวมจิตใจมุ่งอยู่ทำงาน

กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

เวลา 1 ชั่วโมง 15 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมนี้แล้ว มีความสามารถ

1. อธิบายความสำคัญของการสื่อความหมายในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต
2. ประเมินความสามารถในการสื่อความหมายของตนเอง
3. วิเคราะห์และอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาทักษะการสื่อความหมายของตนเองด้านการฟัง การพูด
5. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

1. วิทยากรแนะนำเกม “ตอบลือก”

(1.1) ขอให้ผู้เข้าอบรมจับคู่กัน และกำหนดว่าใครจะเป็น A ใครจะเป็น B

(1.2) วิทยากรแจกกระดาษที่บรรจุไม้บล็อกที่มีลักษณะเหมือนกัน 2 ชุด (ห้ามไม่ให้ผู้เข้าอบรมเปิดผ้าคลุมออกจนกว่าวิทยากรจะบอกให้เปิดได้)

(1.3) วิทยากรให้ผู้เข้าอบรมแต่ละคู่ ซึ่งประกอบด้วย A และ B นั่งหันหลังให้กัน และแจ้งให้ทราบว่า A จะเป็นผู้ออกคำสั่ง B จะเป็นผู้รับคำสั่ง

(1.4) การทำกิจกรรมรอบที่ 1

- บทบาทของ A คือออกคำสั่งให้ B ตอบลือกตัวต่อให้เป็นรูปร่างหรือโครงสร้างตามคำบอกให้มีลักษณะเช่นเดียวกับที่ตนสร้างบทบาทของ B คือ ตอบลือกให้มี ลักษณะเช่นเดียวกับ B โดยไม่สามารถซักถามสงสัยหรือทำสัญญาณใดๆ
- เมื่อเสร็จแล้ว นำผลงานมาเปรียบเทียบกัน วิทยากรจับเวลาผู้ที่ใช้เวลาน้อยที่สุด บันทึกเวลาไว้ และให้เปลี่ยนบทบาทกัน แล้วปฏิบัติตามขั้นตอนเดิม

(1.5) การทำกิจกรรมรอบที่ 2

- A ยังทำหน้าที่เช่นเดิม แต่รอบนี้เปิดโอกาสให้ B สามารถซักถาม จับเวลาที่ใช้ในการกิจกรรม
- ถ้ามีเวลาเหลือ ให้มีการเปลี่ยนบทบาทกันแล้วปฏิบัติตามขั้นตอนเดิม

2. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันวิเคราะห์และสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม

แนวทางการวิเคราะห์ วิทยากรตั้งคำถามให้ผู้เข้าอบรมคิดหาคำตอบ

1. ในขณะที่ทำหน้าที่เป็น A และ B ในรอบแรกมีความรู้สึกอย่างไร?
2. ในขณะที่ทำหน้าที่เป็น A และ B ในรอบที่ 2 รู้สึกอย่างไร?
3. การออกคำสั่งใช้ขั้นตอนอย่างไร?
4. มีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อการสื่อความหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. จากประสบการณ์ในกิจกรรมพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการสื่อความหมายมีอะไรบ้าง?

สรุปข้อคิดที่ได้รับจากกิจกรรม

การสื่อความหมายหรือการสื่อสาร เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะบุคคลทุกคนทุกกลุ่ม จำเป็นต้องใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาพิจารณาตัดสินใจ และอาศัยสื่อความหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้รับสารตีความหมายของสารตรงกับที่ผู้สื่อสารตั้งใจ และให้มีรายละเอียดเพียงพอ ส่วนผู้รับสารควรมีการซักถามหรือตรวจสอบเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน และไม่ทำให้เกิดความผิดพลาด การสื่อสารทางเดียวไม่ให้ผู้ฟังได้ซักถาม ย่อมไม่อาจเข้าใจสิ่งที่ผู้พูดต้องการได้ แต่การสื่อสารสองทางโดยมีการซักถามกันจนเข้าใจกันทั้งสองฝ่ายย่อมทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

สื่ออุปกรณ์

1. เกม “ต่อบล็อก” ดัดแปลงจากเกม “ก่อสร้างสรรค์” อลิศรา ชูชาติ. 2538. เทคนิคการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ:อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
2. ไม้บล็อก ที่มีลักษณะเหมือนกัน 2 ชุด เท่าจำนวนของผู้เข้าอบรมที่แบ่งเป็นคู่
3. ตะกร้าสำหรับใส่บล็อก

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้าอบรมขณะปฏิบัติกิจกรรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกการเรียนรู้

หน่วยที่ 4 : การแสวงหาความรู้

- กิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครุฑนักวิจัย
- กิจกรรมที่ 4.2 ทักษะที่จำเป็นในการเป็นครุฑนักวิจัย
- กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
- กิจกรรมที่ 4.4 การสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์
- กิจกรรมที่ 4.5 จัดนิทรรศการแสดงผลงานและสะท้อน
อุดมการณ์ครุฑนักวิจัย

กิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครุศึกษาวิจัย

เวลา 1 ชั่วโมง 15 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมแล้วมีความสามารถ

1. คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์เพื่อสรุปมโนทัศน์การเป็นครุศึกษาวิจัยได้
2. มีความมั่นใจในการสร้างความรู้ของตนเองเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
3. พุดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์
4. ถ่ายทอดความคิดเห็นของตนให้ผู้อื่นเข้าใจได้ตรงตามวัตถุประสงค์
5. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

วิทยากรแจกกรณีศึกษาเรื่อง “ครูอิงอ้อย” และใบงานที่ 1 ให้ผู้เข้าอบรมปฏิบัติตามใบงาน

1. สมาชิกแต่ละกลุ่มศึกษาใบงานร่วมกัน
2. ร่วมกันวิเคราะห์กรณีศึกษา และอภิปรายแสดงความคิดเห็นตามที่กำหนดไว้ในกรณีศึกษา

ขั้นนำเสนอ

3. กลุ่มคิดวิธีการนำเสนอผลการศึกษาคกรณีศึกษาในรูปแบบที่น่าสนใจ เช่น แสดงละคร บทบาทสมมติ ฯลฯ และนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่

ขั้นอภิปรายและสรุป

4. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปและสะท้อนความคิดเห็นว่าการกรณีศึกษานี้ทำให้เรียนรู้อะไรบ้างเกี่ยวกับการเป็นครุศึกษาวิจัย และกระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ขั้นบันทึกการเรียนรู้

5. บันทึกการเรียนรู้ในสมุดบันทึกการเรียนรู้

สื่ออุปกรณ์

1. กรณีศึกษาเรื่อง “ครูอิงอ้อย”
2. ใบงานที่ 1

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. สังเกตการนำเสนอผลงานของกลุ่มว่ามีความชัดเจนถูกต้องเพียงใด
3. ประเมินจากสมุดบันทึกการเรียนรู้

กรณีศึกษา เรื่อง “ครูอิงอ้อย”

ครูอิงอ้อยเป็นครูประจำชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนอนุบาลเด็กดี ก่อนเปิดภาคเรียนครูอิงอ้อยได้เตรียมตัวศึกษาจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของเด็กวัย 5-6 ปี หลังจากนั้นจึงนำมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายในการสอนของตนเองให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ลูกศิษย์ของครูอิงอ้อยที่จะเลื่อนชั้นจากอนุบาล 2 ขึ้นมาในเทอมหน้า มีจำนวนทั้งหมด 25 คน ครูอิงอ้อยคุยกับครูจ๊ะโอ้ ครูประจำชั้นอนุบาล 2 เกี่ยวกับนิสัยใจคอ และผลพัฒนาการของเด็กๆ รวมทั้งได้ขอประวัติของเด็กทั้งหมดมาศึกษาด้วย ครูอิงอ้อยต้องการจะทำความรู้จักลูกศิษย์ทุกคนของเธอให้ดียิ่งขึ้น เธอจึงวางแผนว่าจะเริ่มสังเกตเด็กเป็นรายบุคคลเพื่อดูพัฒนาการด้านต่างๆ ให้ครบทุกด้าน โดยจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ซึ่งโรงเรียนเพิ่งเริ่มเปิดเทอมใหม่ โดยใช้เวลาในการจัดกิจกรรมประจำวันตามปกติ เช่น ในช่วงกิจกรรมกลางแจ้ง ครูอิงอ้อยสังเกตพฤติกรรมการเดิน วิ่ง กระโดด และการรับลูกบอลของเด็กว่ามีลักษณะอย่างไร ในช่วงกิจกรรมเสรีและ

กิจกรรมรวมกลุ่ม ครูอิงอ้อยสังเกตพัฒนาการด้านการสนทนาโต้ตอบ การเล่นเกม การศึกษา และการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อดูว่าเด็กมีคุณลักษณะตามวัยเป็นอย่างไร แล้วบันทึกข้อมูลไว้เป็นรายบุคคล เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการทุกด้านของเด็กครบถ้วนแล้วครูอิงอ้อยได้จำแนกเด็กเป็นกลุ่มๆ เพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน และหาวิธีการช่วยเหลือเด็กที่ต้องการช่วยเหลือในด้านต่างๆ เพิ่มเติม เช่น เด็กที่ยังพูดประโยคยาวๆ ไม่ได้ ครูอิงอ้อยก็จะชวนพูดคุย เล่านิทานให้ฟังและถามคำถามให้ตอบหรือให้เล่านิทานกลับให้ครูฟัง ส่วนเด็กที่มีกล้ามเนื้อใหญ่ไม่แข็งแรง ครูอิงอ้อยก็จะหาโอกาสให้เด็กได้ทำกิจกรรมเคลื่อนไหวบ่อยๆ ในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามปกตินั้น ครูอิงอ้อยก็จะเก็บรวบรวมข้อมูลพัฒนาการของเด็กแต่ละคนไว้ทุกวันอย่างต่อเนื่อง เพื่อดูความเปลี่ยนแปลง และนำไปวางแผนการจัดกิจกรรม พัฒนาเด็กให้เหมาะสมกับศักยภาพของเด็กแต่ละคนครูอิงอ้อยดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ไปจนกระทั่งกลางเดือนกรกฎาคม ก็ได้นำข้อมูลของเด็กๆ มาประเมินสรุปครึ่งภาคเรียน โดยพิจารณาจากข้อมูลที่บันทึกไว้เพื่อสรุป แล้วจึงจัดทำรายงานส่งผู้บริหาร และผู้ปกครองต่อไป.....

ใบงานที่ 1

ศึกษากรณีศึกษา เรื่อง ครูอิง้อย และอภิปราย

1. จากประสบการณ์การทำงานของท่าน ในฐานะครูอนุบาลท่านเคยปฏิบัติเช่นเดียวกับครูอิง้อยหรือไม่ ท่านคิดว่าสิ่งที่ครูอิง้อยทำเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด ?
2. ถ้ากลุ่มของท่านเป็นครูอิง้อยท่านจะดำเนินการอย่างไรต่อไปหลังจาก รายงานผลครึ่งภาคเรียนให้ผู้ปกครองทราบแล้วเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเด็ก
3. ครูอิง้อยเป็นครูแบบใด จงหาคำจำกัดความสั้น ๆ เพื่อสะท้อนให้เห็นคุณลักษณะของครูอิง้อย
4. ร่วมกันสรุปกรณีศึกษาทำให้เรียนรู้อะไรบ้าง
5. กลุ่มย่อยร่วมกันคิดวิธีการนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่ ด้วยรูปแบบใดก็ได้ หากผู้ชมไม่เข้าใจในประเด็นการนำเสนอ ต้องเปิดโอกาสให้ซักถามด้วยคำถามที่แปลกใหม่ และน่าสนใจ

กิจกรรมที่ 4.2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูนักวิจัย

เวลา 1 ชั่วโมง 15 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมแล้ว สามารถ

1. พูดยุติแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ จากการระดมสมอง
2. อ่านและคิดอย่างมีเหตุผล
3. เขียนบรรยายเหตุการณ์ หรือเขียนอธิบายความรู้สึกและเรื่องราวต่างๆ ได้น่าสนใจ
4. แสวงหาข้อมูลได้ด้วยตนเอง และรายงานผลการใช้ข้อมูลได้ถูกต้อง

วัตถุประสงค์ข้อ 1 การฝึกพูดยุติแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. ให้ผู้เข้าอบรมแต่ละกลุ่มส่งตัวแทนออกมาจับฉลากหัวเรื่อง กลุ่มละ 1 ข้อ
2. ปฏิบัติตามที่ระบุไว้ในใบงานที่ 2

ขั้นนำเสนอ

3. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอความคิดเห็นต่อกลุ่มใหญ่

ขั้นอภิปรายและสรุป

4. ร่วมกันอภิปรายเพิ่มเติม
5. วิทยากรร่วมสรุปเกี่ยวกับการระดมสมอง และวิธีการพูดยุติแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ประโยชน์ที่ได้รับ และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

6. บันทึกผลการเรียนรู้ในสมุดบันทึก

สื่ออุปกรณ์

1. ฉลากหัวเรื่องเท่าจำนวนกลุ่ม
2. ใบงานที่ 2
3. กระดาษสำหรับบันทึกผลการระดมสมอง

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกการเรียนรู้

ใบงานที่ 2

- 1) ให้สมาชิกในกลุ่มย่อยร่วมกันศึกษาหัวข้อที่จับฉลากได้ และระดมสมองเกี่ยวกับหัวข้อนั้น
- 2) ร่วมกันประเมินความคิดต่าง ๆ ที่ระดมสมองได้ และพิจารณาเลือกความคิดที่กลุ่มคิดว่ามี
ความเด่นในแง่ที่จะนำไปปฏิบัติได้
- 3) นำเสนอผลจากข้อ 2 ต่อกลุ่มใหญ่

หัวข้อที่ 1

การเรียนภาษาที่ 2 ในชั้นอนุบาลเหมาะสมหรือไม่ ?
ถ้าเหมาะสม เป็นเพราะเหตุใด ?
ถ้าไม่เหมาะสมเป็นเพราะเหตุใด ?
กลุ่มมีข้อเสนอแนะอย่างไรเกี่ยวกับการเรียนภาษาที่ 2

หัวข้อที่ 2

ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอันเนื่องมาจากการประกัน
คุณภาพการศึกษา มีอะไรบ้าง ?
จะมีวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวได้อย่างไร ?

หัวข้อที่ 3

ถ้าโรงเรียนของท่านได้รับงบประมาณพิเศษ 1 ล้านบาท
จะนำเงินงบประมาณนั้นไปทำอะไรบ้างให้เกิดประโยชน์
สูงสุดตามความคิดของกลุ่ม ?

หัวข้อที่ 4

ถ้ากลุ่มของท่านได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่แก้ปัญหา
การจราจรในกรุงเทพฯ ท่านจะดำเนินการอย่างไร ?

หัวข้อที่ 5

ข้อดีข้อเสียของการใช้บัตรเครดิตมีอะไรบ้าง ?

วัตถุประสงค์ข้อ 2 การฝึกอ่านและคิดอย่างมีเหตุผล

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรแจกข้อความสั้นๆ กลุ่มละ 1 ข้อความ
2. ตัวแทนกลุ่มอ่านข้อความให้กลุ่มฟังแล้วปฏิบัติตามคำแนะนำในใบงานที่ 3
 1. อ่านเรื่องในใบงานที่ 3 และร่วมกันวิเคราะห์ประเด็นว่า อะไรคือข้อเท็จจริง อะไรคือข้อคิดเห็น
 2. เรื่องที่อ่านมีประเด็นสำคัญว่าอย่างไร ?
 3. เมื่ออ่านแล้วท่านเชื่อตามที่ผู้เขียนเขียนหรือไม่ ?
 4. เพราะเหตุใดท่านจึงเชื่อ หรือเพราะเหตุใดท่านจึงไม่เชื่อ
 5. เรื่องนี้จะเป็นอย่างอื่นได้หรือไม่ ?

ขั้นนำเสนอ

2. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอความคิดเห็นต่อกลุ่มใหญ่

ขั้นอภิปรายและสรุป

3. ร่วมกันอภิปรายเพิ่มเติม
4. วิทยากรร่วมสรุปเกี่ยวกับวิธีการอ่านและคิดอย่างมีเหตุผล ประโยชน์ที่ได้รับ และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

5. บันทึกผลการเรียนรู้ในสมุดบันทึก

สื่ออุปกรณ์

1. ใบงานที่ 3
2. ข้อความสั้นๆ ที่ตัดจากข่าวหนังสือพิมพ์สำหรับฝึกอ่านเท่าจำนวนกลุ่ม

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มของผู้เข้าอบรม
2. ผลงานกลุ่ม
3. ประเมินจากสมุดบันทึกการเรียนรู้

ใบงานที่ 3

อ่านใบงานที่ 3 ที่แจกให้ แล้วร่วมกันวิเคราะห์ตามประเด็นที่กำหนดในข้อ 1-5

- ข้อ 1 จากเรื่องที่อ่าน มีส่วนใดที่เป็นข้อเท็จจริง และส่วนใดเป็นข้อคิดเห็น
- ข้อ 2 เรื่องที่อ่านมีประเด็นสำคัญว่าอย่างไร ?
- ข้อ 3 เมื่ออ่านแล้วท่านเชื่อตามที่ผู้เขียนเขียนหรือไม่ ?
- ข้อ 4 เพราะเหตุใดท่านจึงเชื่อ หรือเพราะเหตุใดท่านจึงไม่เชื่อ
- ข้อ 5 เรื่องนี้จะเป็นอย่างอื่นได้หรือไม่ ?

นกแสก

เดิมทีนกแสกเป็นสัตว์ที่ชาวบ้านเชื่อเรื่องโชคลาง ถือเป็นนกนำโชคร้าย มาสู่ผู้พบเห็น กระทั่งได้รับสมญาว่า “นกผี” แต่ล่าสุดนักวิจัยของกรมวิชาการเกษตรรายหนึ่ง ได้คิดหาวิธีใช้ประโยชน์จากเจ้านกชนิดนี้ โดยสร้างรังให้มันอยู่ในสวนปาล์มน้ำมัน เพื่อกำจัดหนู ซึ่งเป็นศัตรูตัวฉกาจของปาล์มน้ำมัน และพบว่าได้ผล 2 ต่อ คือช่วยลดต้นทุนการผลิตและรักษาระบบนิเวศน์ด้วย

ในปี 2549 นายเกรียงศักดิ์ หามะฤทธิ์ นักสัตววิทยา 5 กลุ่มสัตววิทยา การเกษตร สำนักงานวิจัยพัฒนาการอารักขาพืช กรมวิชาการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นักวิจัยเจ้าของโครงการดังกล่าว ได้รับทุนจาก สกว. สำหรับทดลองใช้วิทยุติดตามการเคลื่อนไหว ติดไว้บนหลังของนกแบบเรดิโอแท็กกิ้ง น้ำหนัก 15 กรัม นำเข้าในราคาเครื่องละ 5,000 บาท โดยมีเป้าหมายจะติดประมาณ 10 ตัว เพื่อศึกษาพฤติกรรมการล่าเหยื่อ การปฏิสัมพันธ์ การแยกคู่ การพักไข่ เพื่อเตรียมแผนการขยายพันธุ์นกแสกให้เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกรทั่วประเทศ

จากหนังสือพิมพ์ คม ชัด ลึก

ฉบับประจำวันที่ 5 พฤษภาคม 2548

วัตถุประสงค์ข้อ 3 การฝึกเขียน

เขียนบรรยายเหตุการณ์ หรือเขียนอธิบายความรู้สึกและเรื่องราวต่างๆ ได้น่าสนใจ

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรแจกใบงานที่ 4 ให้ผู้เข้าอบรม
2. ผู้เข้าอบรมร่วมกันปฏิบัติงานในกลุ่ม

ขั้นนำเสนอ

3. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน

ขั้นอภิปรายและสรุป

4. ร่วมกันอภิปรายเพิ่มเติม
5. วิทยากรร่วมสรุปเกี่ยวกับวิธีการเขียนแบบต่างๆ ประโยชน์ที่ได้รับ และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

6. บันทึกผลการเรียนรู้ในสมุดบันทึก

สื่ออุปกรณ์

1. ภาพต่าง ๆ ที่น่าสนใจ
2. กระดาษ สำหรับเขียน
3. ใบงานที่ 4

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มของผู้เข้าอบรม
2. ผลงานกลุ่ม
3. ประเมินจากสมุดบันทึกการเรียนรู้

ใบงานที่ 4

ให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันดูภาพแล้วปฏิบัติ ดังนี้

1. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพเพื่อวางแผนการเขียน
2. เรื่องราวที่เขียนมีลักษณะเป็นการบรรยายข้อเท็จจริง ให้ผู้อ่านเข้าใจภาพนั้นอย่างชัดเจน และเขียนความคิดเห็นหรือความรู้สึกของกลุ่มที่มีต่อภาพนั้น

วัตถุประสงค์ข้อ 4 การฝึกแสวงหาข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรเสนอคำถามประจำวันไว้ล่วงหน้าในช่วงก่อนกลับบ้าน ให้กลุ่มไปค้นหาคำตอบ ลักษณะคำถามเป็นข้อมูลเกี่ยวกับประเทศ หรือของโลก ทั้งด้านการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยผู้ค้นคว้าต้องบอกถึงแหล่งที่ตนไปค้นคว้ามาด้วย
2. วิทยากรให้ตัวอย่างการเขียนแหล่งอ้างอิงให้ครูศึกษา

ขั้นนำเสนอ

3. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงาน

ขั้นอภิปรายและสรุป

4. ร่วมกันอภิปรายเพิ่มเติม
5. วิทยากรร่วมสรุปเกี่ยวกับวิธีการแสวงหาข้อมูล และการเขียนอ้างอิงแหล่งค้นคว้า ประโยชน์ที่ได้รับ และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

6. บันทึกผลการเรียนรู้ในสมุดบันทึก

สื่ออุปกรณ์

1. ใบงานที่ 5
2. หนังสือแนะนำ
3. ตัวอย่างการเขียนอ้างอิง

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มของผู้เข้าอบรม
2. ผลงานกลุ่ม
3. ประเมินจากสมุดบันทึกการเรียนรู้

ใบงานที่ 5

ให้ร่วมกันค้นคว้าข้อมูลต่อไปนี้ และเขียนอ้างอิงถึงแหล่งค้นคว้าให้ถูกต้องตามรูปแบบการอ้างอิง

1. นโยบายสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบันคืออะไร ? ค้นคว้าจากแหล่งใด ?
2. ในโลกของเราขณะนี้แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ อะไรบ้าง ค้นคว้าจากแหล่งใด ?
3. การจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญมีความหมายอย่างไร ค้นคว้าจากแหล่งใด ?
4. แนวทางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัยเป็นอย่างไร ค้นคว้าจากแหล่งใด ?
5. นวัตกรรมการเรียนการสอนระดับปฐมวัยมีอะไรบ้าง? ค้นคว้าจากแหล่งใด?

กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (1)

เวลา 1 ชั่วโมง 15 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้าอบรมได้ทำกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. วิเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของผู้อื่นได้
2. สรุปขั้นตอนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจากผลงานที่มีความหลากหลาย
3. แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และบอกแหล่งอ้างอิงได้
4. วิพากษ์วิจารณ์ผลงานของผู้อื่น และรับฟังความคิดเห็นที่ผู้อื่นวิพากษ์วิจารณ์ผลงานของตนอย่างสร้างสรรค์ได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรขอให้ผู้เข้าอบรมทุกคน นำผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของตนเองที่เคยทำไว้มา ร่วมกันจัดแสดงให้เพื่อนได้ศึกษาโดยไม่คำนึงว่าจะเป็นผลงานที่มีความสมบูรณ์เพียงพหรือไม่
2. วิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ในครั้งนี้ และสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้เข้าอบรมเกี่ยวกับ การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน โดยกล่าวว่า “คุณครูทุกคนต่างก็รู้จักการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนกันมาแล้ว เห็นได้จากผลงานที่ทุกคนนำมา เพียงแต่เรายังขาดความมั่นใจว่า สิ่งที่เราทำกันนั้นถูกต้องหรือไม่ คนอื่นๆ จะยอมรับผลงานของเราหรือไม่ ในวันนี้เราจะเรียนรู้ผลงานของเพื่อนครูคนอื่นๆ เพื่อแบ่งปันความรู้ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเราจะร่วมกันสร้างความรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับในวันนี้ โดยมีวิทยากรคอยให้คำปรึกษา และในที่สุดเราก็จะสรุปเป็นความรู้ของเราเอง ถ้าคุณครูคิดว่าเราทำได้ขอให้ปรบมือดังๆ”
3. ให้เวลาผู้เข้าอบรมไปเดินชมผลงานเพื่อนที่โต๊ะนิทรรศการและให้เลือกผลงานมาคนละ 1 เรื่อง เพื่อนำมาร่วมกันวิเคราะห์ในกลุ่มของตน ในแบบวิเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่แจกให้กลุ่มละ 1 แผ่น
4. เมื่อวิเคราะห์ครบถ้วนทุกเรื่องแล้ว ให้กลุ่มเลือกไว้เพียง 1 เรื่อง เพื่อนำเสนอต่อกลุ่มใหญ่

ขั้นนำเสนอ

5. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลงานกลุ่ม

ขั้นอภิปรายและสรุป

6. วิทยากรซักถามและสรุปผลการนำเสนอของแต่ละกลุ่ม
7. ร่วมกันสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ โดยวิทยากรตั้งคำถาม ในประเด็นต่อไปนี้

- (7.1) ได้เรียนรู้อะไรบ้างจากการวิเคราะห์ที่เพื่อนนำเสนอ
- (7.2) สามารถสรุปได้หรือไม่ว่า กระบวนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจากผลงานที่หลากหลายนั้นเป็นอย่างไร ให้เขียนใส่กระดาษไว้ถ้ายังสรุปไม่ได้ จะสามารถแสวงหาความรู้ได้จากที่ใดเพิ่มเติมได้บ้าง
- (7.3) จะเชื่อมั่นได้อย่างไรว่าผลการเรียนรู้ของกลุ่มเป็นสิ่งที่ถูกต้อง แต่ละกลุ่มสามารถหาแหล่งใดมาอ้างอิงผลการสรุปความรู้ของกลุ่มหรือไม่ ถ้ามีจะอ้างอิงจากแหล่งใดบ้าง ? ให้ระบุ

สื่ออุปกรณ์

- ผลงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของผู้เข้าอบรมทุกคนที่นำมาคนละ 1 เรื่อง
- โต้ะวางผลงาน
- เครื่องฉายที่บแสง
- แบบวิเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน กลุ่มละ 1 แผ่น

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

แบบฝึกปฏิบัติการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

1. การระบุปัญหา

ให้กลุ่มของท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องต่อไปนี้

คิดตัวอย่างปัญหาที่พบในชั้นเรียนที่ท่านทำการสอนในปัจจุบัน คนละ 1 ปัญหา นำเสนอต่อกลุ่ม เลขากลุ่มบันทึกไว้ และร่วมกันคัดเลือกปัญหา 1 ปัญหา ที่กลุ่มเห็นว่าเป็นปัญหาสำคัญที่สุด

ปัญหาที่กลุ่มเห็นว่าสำคัญที่สุด คือ.....

.....

.....

.....

2. วิเคราะห์ปัญหา

เพราะเหตุใดกลุ่มของท่านจึงคิดว่าปัญหานี้เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด ?

.....

.....

.....

.....

.....

ท่านวิเคราะห์ปัญหารอบด้านหรือยัง ? ลองหาเหตุผลต่อไปนี้อีกสักหน่อยว่ามีเหตุผลอื่นอีกหรือไม่ ?.....

.....

.....

.....

.....

3. ศึกษาวิธีแก้ปัญหา

ให้กลุ่มของท่านระดมสมอง หาวิธีแก้ปัญหาให้มากที่สุดและบันทึกไว้

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.

4. การเลือกวิธีแก้ปัญหา

จากวิธีแก้ปัญหาที่กลุ่มระดมสมอง กลุ่มของท่านจะเลือกวิธีใดในการแก้ปัญหา ?

.....

.....

.....

เพราะเหตุใดจึงเลือกวิธีนี้ ?

.....

.....

.....

5. วางแผนวิธีการแก้ปัญหา

5 W, H

ข้อมูลที่ต้องการในการแก้ปัญหามีอะไรบ้าง ?

.....

.....

.....

จะใช้วิธีการใดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ?

.....

.....

.....

ใครจะทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูล ?

.....

.....

.....

จะเก็บข้อมูลได้ที่ไหน ?

.....

.....

.....

จะเก็บข้อมูลเมื่อใด ?

.....

.....

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์มีอะไรบ้าง ?

ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่.....

.....

.....

.....

จะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบใด ?.....

.....

.....

.....

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่.....

.....

.....

.....

จะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบใด ?.....

.....

.....

7. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้ ให้กลุ่มคิดวิธี (นำเสนอผลด้วยวิธีที่เข้าใจง่าย และ น่าสนใจ)

.....

.....

.....

.....

.....

8. การสะท้อนผล

นำเสนอผลการวิจัยต่อกลุ่มใหญ่เพื่อให้สมาชิกกลุ่มใหญ่ร่วมสะท้อนความคิดกลุ่ม บันทึกรผลการสะท้อนความคิด ดังนี้

.....

.....

.....

.....

.....

9. เขียนรายงานวิจัย

กลุ่มร่วมกันศึกษาข้อมูลในข้อ 1-8 อีกครั้งหนึ่ง แล้วเขียนรายงานวิจัยจากข้อมูลที่มีอยู่ วิธีเขียนจะใช้แบบเขียนเป็นข้อๆ หรือแบบบรรยายเป็นความเรียงก็ได้.....

.....

.....

.....

.....

.....

การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (2) – (6)

เวลา 6 ชั่วโมง 15 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้าอบรมได้ทำกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. สร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองเกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจากการลงมือฝึกปฏิบัติ
2. สรุปผลการเรียนรู้ของกลุ่มเป็นแผนที่ความคิด (Mind Map) ได้
3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
4. เขียนสรุปเรื่องราวการเรียนรู้ได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในครั้งนี้ และขอให้ผู้เข้าอบรมร่วมกันอภิปราย แสดงความคิดเห็นของกลุ่ม เกี่ยวกับสิ่งที่สงสัยและอยากรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและเขียนบันทึกใส่กระดาษไว้
2. วิทยากรแจกเอกสารแบบฝึกปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนให้ผู้เข้าอบรมคนละ 1 ชุด และแนะนำวิธีการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติ ซึ่งผู้เข้าอบรมทุกคนต้องบันทึกลงแบบฝึกของตนเองแล้วจึงนำไปร่วมอภิปรายกับเพื่อนในกลุ่ม
3. ดำเนินกิจกรรมตามแบบฝึกที่ละกิจกรรม เมื่อจบแต่ละกิจกรรม วิทยากรจะสรุปและตอบข้อสงสัยของผู้เข้าอบรม

ขั้นนำเสนอ

4. ตัวแทนกลุ่มนำเสนอผลการทำวิจัยที่สมมติขึ้นในการฝึกปฏิบัติ

ขั้นอภิปรายและสรุป

5. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสะท้อนความคิด โดยวิทยากรตั้งคำถามให้ตอบในประเด็นต่อไปนี้
 - 5.1) หลังจากฝึกปฏิบัติการทำวิจัยตามแบบฝึกนี้ ได้เรียนรู้อะไรบ้าง ให้นำเสนอผลการเรียนรู้เป็นแผนที่ความคิด และนำไปติดที่ผนังห้องอบรม
 - 5.2) ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น สามารถตอบข้อสงสัยและสิ่งที่อยากรู้ ที่บันทึกไว้หรือไม่ มีอะไรที่ยังสงสัยอีก
 - 5.3) หลังจากฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมคิดว่าจะนำไปปฏิบัติได้จริงหรือไม่ เพราะเหตุใด
6. วิทยากรให้เวลาผู้เข้าอบรมที่มาจากโรงเรียนเดียวกัน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อกลับไปปฏิบัติงานในสัปดาห์ต่อไปที่โรงเรียนของตนเอง และนำเสนอแผนงานต่อกลุ่มใหญ่ เพื่อร่วมกันสะท้อนความคิด และติดผลงานการวางแผนของแต่ละทีมไว้ที่ผนังห้องอบรม 1 ชุด

ชั้นบันทึกผลการเรียนรู้

7. บันทึกผลการเรียนรู้ในสมุดบันทึก

สื่ออุปกรณ์

1. เครื่องฉายทึบแสง
2. เอกสารแบบฝึกปฏิบัติการเรื่องการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
3. กระดาษฟลิปชาร์ต
4. ปากกาเมจิก
5. กระดาษสำหรับเขียนแผนการปฏิบัติงานในสภาพจริงครั้งที่ 1

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. สังเกตคุณภาพของผลงานกลุ่ม
3. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 4.4 สังเคราะห์งานวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์

เวลา 2 ชั่วโมง 30 นาที

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เมื่อผู้เข้าอบรมได้ทำกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. อ่านงานวิจัยและสังเคราะห์เนื้อหาสาระส่วนที่เป็นข้อค้นพบของรายการวิจัย ด้วยวิธีการบรรยายง่าย ๆ ได้
2. ทำแบบฝึกสังเคราะห์งานวิจัยได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์

1. วิทยากรขอให้กลุ่มนำข้อมูลจากแบบวิเคราะห์งานวิจัยที่ทำไว้มาศึกษาร่วมกันอีกครั้ง หนึ่งว่ามีประเด็นใดบ้างได้ผลใกล้เคียงกัน
2. ตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนในส่วนของวิธีดำเนินงานว่าน่าเชื่อถือเพียงใด
3. ศึกษาอย่างละเอียดเฉพาะส่วนที่เป็นข้อค้นพบของรายงานการวิจัย เพื่อนำมาจัดหมวดหมู่ตามประเด็นที่ต้องการศึกษา
4. บันทึกผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในแบบบันทึกการวิเคราะห์

ขั้นนำเสนอ

5. นำเสนอกลุ่มใหญ่

ขั้นอภิปรายและสรุป

6. วิทยากรนำเสนอเอกสารสรุปความหมาย และจุดมุ่งหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย และการนำผลการสังเคราะห์ไปใช้ประโยชน์

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

7. บันทึกผลการเรียนรู้ในสมุดบันทึก

สื่ออุปกรณ์

1. ผลการวิจัยที่ผู้เข้าอบรมนำมาคนละ 1 เรื่อง
2. แบบฝึกบันทึกการสังเคราะห์งานวิจัย
3. เอกสารสรุปความหมาย และจุดมุ่งหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย
4. เครื่องฉายทึบแสง

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

กิจกรรมที่ 4.5 การจัดนิทรรศการผลงาน และสะท้อนอุดมการณ์ครูนักวิจัย

เวลา 2 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ผู้เข้าอบรมปฏิบัติกิจกรรมแล้ว มีความสามารถ

1. นำเสนอผลงานของตนเองและทีมงานในรูปแบบของการจัดนิทรรศการได้
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
3. เรียนรู้จากการชมนิทรรศการ
4. สะท้อนอุดมการณ์ครูนักวิจัยของตนเองได้
5. เขียนสรุปเรื่องราวจากการเรียนรู้ได้

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นประสบการณ์ และขั้นนำเสนอ

1. ผู้เข้าอบรมทุกคนร่วมกันจัดนิทรรศการผลงานการเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาลที่ทำมาตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม
2. ผู้เข้าอบรมชมนิทรรศการ

ขั้นอภิปรายและสรุป

3. วิทยากรขอให้ผู้เข้าอบรมบางคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนิทรรศการ
4. วิทยากรและผู้เข้าอบรมร่วมกันสรุปประโยชน์ที่ได้จากการจัดและการชมนิทรรศการผลงาน

ขั้นบันทึกผลการเรียนรู้

5. บันทึกผลการเรียนรู้ในสมุดบันทึกการเรียนรู้

สื่ออุปกรณ์

1. ผลงาน
2. อุปกรณ์การจัดนิทรรศการ

การประเมินผล

1. สังเกตการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เข้าอบรม
2. ประเมินจากคุณภาพของผลงานที่นำมาจัดนิทรรศการ
3. ประเมินจากสมุดบันทึกการเรียนรู้

สะท้อนอุดมการณ์ครูนักวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

- 1) ผู้เข้าอบรมประดิษฐ์รูปดาว 4 แฉก จากกระดาษโปสเตอร์สีต่างๆ และเขียนตัวอักษร S T A R ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล ลงบนรูปดาวด้านหนึ่ง
- 2) ผู้เข้าอบรมเขียนอุดมการณ์ครูนักวิจัยของตนเองไว้บนรูปดาวอีกด้านหนึ่ง เพื่อเตือนใจให้ระลึกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมครั้งนี้ และเป้าหมายในการกลับไปปฏิบัติงานเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

พิธีปิดการอบรม

1. วิทยากรและผู้เข้าอบรมทุกคนนั่งเป็นวงกลมในห้องประชุม ปิดไฟและผ้า màn เพื่อให้มีแสงสว่างน้อยที่สุด
2. วิทยากรจุดเทียนอุดมการณ์ ส่งต่อให้ผู้เข้าอบรมคนที่นั่งถัดไป และส่งเวียนไปจนครบทุกคน เมื่อเทียนอุดมการณ์อยู่ในมือใคร คนนั้นต้องพูดอุดมการณ์การเป็นครูนักวิจัยตามที่บันทึกไว้ในรูปดาว 4 แฉก
3. ทำครบทุกคนแล้ว นำเทียนอุดมการณ์วางไว้กลางวงร่วมกันร้องเพลงอำลา

บรรณานุกรม

- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2545). การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนปฐมวัยศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เอดิสันเพรส โปรดักส์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. (2546). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนเรื่องการศึกษาการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ทิสนา แคมมณี; นางลักษณ์ วิรัชชัย (2547 : 130-140). แก่ก้าวในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและการสังเคราะห์งานวิจัย. หนังสือในชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิบัติการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). หลักคิดพื้นฐานในการวิจัยและการสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ใน แก่ก้าวในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการสังเคราะห์งานวิจัย. หนังสือเผยแพร่ในโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิบัติการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : นิชนแอเวอร์ ไทซิ่ง กรุ๊ป.
- นันทวัน สวัสดิ์ภูมิ. (2540). เส้นทางพัฒนาครุฑนักวิจัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภัสสร วงษ์ดี. (2540). กระบวนการและการใช้ผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเชิงสำรวจและรายกรณี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดา จำพลงาม (2540). กระบวนการและผลของการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอน : พหุกรณีศึกษาของครูนักวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจินดา ขจรรุ่งศิลป์. (2545). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนปฐมวัย, เอกสารประกอบการสัมมนาแนวทางการจัดการศึกษาปฐมวัยกับพระราชบัญญัติการศึกษา เรื่อง สถานะการวิจัยกับการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุธาสนี บุญญาพิทักษ์ (2545). การพัฒนาหลักสูตรครุฑนักวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2543). แนวคิดและหลักการของการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน, ประมวลบทความนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุคปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ดี เฉลยคุปต์และคณะบรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----- (2544). คู่มือการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. เอกสารประกอบ
การอบรมโครงการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.
หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.

อลิศรา ชูชาติ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง และวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง. (2538). เทคนิคการศึกษาเพื่อ
การพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง

อุทุมพร จามรมาน. (2537). การวิจัยครู เล่มที่ 15. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ฟันนี้พับลิชชิ่ง.

Clutterbuck, D.; & Kernaghan, S. (1995) *The power of Empowerment: Release the
Hidden Talents of Your Employees* London : Kogan page.

Gutierrez, L.M.; & Parsons, R.J.; & Cox, E.O. (1998). *Empowerment in Social Work
Practice : A Sourcebook*. Pacific Grove : Brooks / Cole.

Kolb, David A.; Rubin, Irwin M.; & McIntyre, James, M. (1984). *Organizational
Psychology: An Experimental Approach to Organizational Behavior*. 4th edition.
New Jersey: Prentice-Hall.

Loughran, J.; Mitchell, I.; & Mitchell, J. (2002). *Learning from teacher research*. New
York. : Teacher College Press.

Miels, J. (2001). *The Seven Faces of the Early Childhood Educator*. www.earlychildhood.com.

Page, N.; & Czuba, C.E. (1999, October). *Empowerment: What Is It?* *Journal Extension*.
(Online). 37 (5) : 2-6.

Rinehart, J.S. et.al. (1998, December). Teacher Empowerment and Principal Leadership
: Understanding the Influence Process. *Educational Administration*. Quarterly.
(34) : 630-649.

Wilson. S.M. (1993). The Self-Empowerment Index : A Measure of Internally and
Externally Expressed Teacher Autonomy. *Educational and Psychological
Measurement*. : 53.

สารบัญ

หน้า

คำนำ

กำหนดการฝึกอบรม.....	300
วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติ.....	304
ลักษณะสำคัญของกิจกรรมการปฏิบัติ.....	305
ขั้นตอนการปฏิบัติ.....	306
ตารางการปฏิบัติ.....	307
ตารางการนิเทศติดตาม.....	309

เอกสารความรู้

: บันทึกการเรียนรู้.....	310
: แบบทดสอบสไตล์การอ่าน.....	316
: คำอธิบายแบบทดสอบสไตล์การอ่าน.....	318
: การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับครูอนุบาล.....	321
: สถิติพื้นฐานที่ครูควรรู้.....	328
: ตัวอย่างการเขียนเอกสารวิจัย.....	337
: ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง.....	355
: การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและตัวอย่าง.....	357

คู่มือผู้เข้าอบรม

กำหนดการฝึกอบรม
เรื่อง “การเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล”
ณ โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี

ครั้งที่ 1 วันเสาร์ที่ 7 พฤษภาคม 2548

08.00	น.-	08.30	น.	ลงทะเบียน	
08.30	น.	-	09.00	น.	พิธีเปิด
09.00	น.	-	09.30	น.	ทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pretest)
09.30	น.	-	10.00	น.	วิทยากรแนะนำโครงการฝึกอบรม
10.00	น.	-	10.15	น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.15	น.	-	11.15	น.	กิจกรรมที่ 1.1 ฉันคือใคร
11.15	น.	-	12.00	น.	กิจกรรมที่ 1.2 สร้างข้อตกลงร่วมกัน
12.00	น.	-	13.00	น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00	น.	-	14.00	น.	กิจกรรมที่ 1.3 ของขวัญสื่อรัก
					กิจกรรมที่ 1.4 ความปรารถนาของฉัน
14.00	น.	-	14.15	น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.15	น.	-	14.10	น.	กิจกรรมนันทนาการ (เน้นเสริมทักษะการสื่อสาร)
14.10	น.	-	16.00	น.	กิจกรรมที่ 1.5 เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น
16.00	น.	-	16.30	น.	บันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน

วันอาทิตย์ที่ 8 พฤษภาคม 2548

09.00	น.	-	09.15	น.	แลกเปลี่ยนแบ่งปัน , นันทนาการ (เน้นเสริมทักษะการสื่อสาร)
09.15	น.	-	10.30	น.	กิจกรรมที่ 2.1 ปรับความคาดหวัง
10.30	น.	-	10.45	น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45	น.	-	12.00	น.	กิจกรรม ปรับความคาดหวัง (ต่อ)
12.00	น.	-	13.00	น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00	น.	-	13.15	น.	กิจกรรมนันทนาการ (เน้นเสริมทักษะการสื่อสาร)
13.15	น.	-	14.30	น.	กิจกรรม ปรับความคาดหวัง (ต่อ)
14.30	น.	-	14.45	น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.45	น.	-	16.00	น.	กิจกรรมที่ 2.2 เป้าหมายการเป็นนักวิจัย
16.00	น.	-	16.30	น.	บันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน
ทีมงานแต่ละโรงเรียนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานสำหรับการปฏิบัติในสภาพจริงตามกิจกรรมเสนอแนะของสัปดาห์ที่ 1					

กิจกรรมปฏิบัติในสภาพจริง วันจันทร์ 9 – วันศุกร์ที่ 13 พฤษภาคม 2548

ครั้งที่ 2 วันเสาร์ที่ 14 พฤษภาคม 2548

09.00 น.	-	09.15 น.	แลกเปลี่ยนแบ่งปันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสัปดาห์ที่ 1
09.15 น.	-	10.30 น.	กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและพัฒนาการทำงานร่วมกัน 1
10.30 น.	-	10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 น.	-	12.00 น.	กิจกรรมที่ 3.1 การยอมรับผู้อื่นและพัฒนาการทำงานร่วมกัน 2
12.00 น.	-	13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 น.	-	13.15 น.	กิจกรรมนันทนาการ (เน้นเสริมทักษะการสื่อสาร)
13.15 น.	-	14.30 น.	กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 1
14.30 น.	-	14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.45 น.	-	16.00 น.	กิจกรรมที่ 3.2 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2
16.00 น.	-	16.30 น.	บันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน

วันอาทิตย์ที่ 15 พฤษภาคม 2548

09.00 น.	-	09.15 น.	แลกเปลี่ยนแบ่งปัน
09.15 น.	-	10.30 น.	กิจกรรมที่ 2.3 การจัดทำแฟ้มวิชาชีพครู 1
10.30 น.	-	10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 น.	-	12.00 น.	กิจกรรมที่ 2.3 การจัดทำแฟ้มวิชาชีพครู 2
12.00 น.	-	13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 น.	-	13.15 น.	กิจกรรมนันทนาการ (เน้นเสริมทักษะการสื่อสาร)
13.15 น.	-	14.30 น.	กิจกรรมที่ 2.3 การจัดทำแฟ้มวิชาชีพครู 3
14.30 น.	-	14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.45 น.	-	16.00 น.	กิจกรรมที่ 2.3 การจัดทำแฟ้มวิชาชีพครู 4
16.00 น.	-	16.30 น.	บันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน
ทีมงานแต่ละโรงเรียนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานสำหรับการปฏิบัติในสภาพจริงตามกิจกรรมเสนอแนะของสัปดาห์ที่ 2			

กิจกรรมปฏิบัติในสภาพจริง วันจันทร์ที่ 16 – วันศุกร์ที่ 20 พฤษภาคม 2548

กิจกรรมการนิเทศติดตาม โรงเรียนละ 1 วัน

ครั้งที่ 3 วันเสาร์ที่ 21 พฤษภาคม 2548

09.00 น. - 09.15 น.	แลกเปลี่ยนแบ่งปัน
09.15 น. - 10.30 น.	กิจกรรมที่ 4.1 มโนทัศน์ครุฑนักวิจัย
10.30 น. - 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 น. - 12.00 น.	กิจกรรมที่ 4.2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับครุฑนักวิจัย
12.00 น. - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 น. - 13.15 น.	กิจกรรมนันทนาการ (เน้นเสริมทักษะการสื่อสาร)
13.15 น. - 14.30 น.	กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 1
14.30 น. - 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.45 น. - 16.00 น.	กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 2
16.00 น. - 16.30 น.	บันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน

วันอาทิตย์ที่ 22 พฤษภาคม 2548

09.00 น. - 09.15 น.	แลกเปลี่ยนแบ่งปัน
09.15 น. - 10.30 น.	กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 3
10.30 น. - 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 น. - 12.00 น.	กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 4
12.00 น. - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 น. - 13.15 น.	กิจกรรมนันทนาการ (เน้นเสริมทักษะการสื่อสาร)
13.15 น. - 14.30 น.	กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 5
14.30 น. - 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.45 น. - 16.00 น.	กิจกรรมที่ 4.3 การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 6
16.00 น. - 16.30 น.	บันทึกผลการเรียนรู้ประจำวัน
ทีมงานแต่ละโรงเรียนร่วมกันวางแผนสำหรับการปฏิบัติงาน สำหรับปฏิบัติในสภาพจริงตามกิจกรรมเสนอแนะของสัปดาห์ ที่ 3	

กิจกรรมปฏิบัติในสภาพจริง วันจันทร์ที่ 23 – วันศุกร์ที่ 24 พฤษภาคม 2548

ครั้งที่ 4 วันเสาร์ที่ 28 พฤษภาคม 2548

09.00 น. - 09.15 น.	แลกเปลี่ยนแบ่งปัน
09.15 น. - 10.30 น.	กิจกรรมที่ 4.4 สังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 1
10.30 น. - 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 น. - 11.30 น.	กิจกรรมที่ 4.4 สังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 2
11.30 น. - 12.00 น.	ทดสอบหลังการฝึกอบรม (Posttest)
12.00 น. - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 น. - 15.00 น.	กิจกรรมที่ 4.5 นิทรรศการผลงาน และสะท้อนอุดมการณ์ครู นักวิจัย
15.00 น. - 15.15 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
15.15 น. - 15.30 น.	พิธีปิด

กิจกรรมปฏิบัติในสภาพจริง วันจันทร์ที่ 30 พฤษภาคม – วันศุกร์ที่ 3 มิถุนายน 2548
กิจกรรมการนิเทศติดตาม โรงเรียนละ 1 วัน รวม 5 วัน

**วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติเสริมพลังการทำงานในตนเอง
เพื่อส่งเสริมศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล**

เพื่อให้ครูอนุบาลที่ได้รับการฝึกอบรมตามรูปแบบนี้ ได้ปฏิบัติงานตามรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของตนเอง โดยการลงมือปฏิบัติในสภาพจริงของการทำงานและประเมินตนเอง ซึ่งจะช่วยให้คุณเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง และรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในฐานะครูนักวิจัย ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ และเกิดพลังการทำงานในตนเองเพิ่มขึ้น บรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ลักษณะสำคัญของกิจกรรมการปฏิบัติ

1. เน้นการลงมือปฏิบัติจริงโดยใช้ข้อมูลความรู้และประสบการณ์ในการทำงานในภาวะปกติของครู โดยทีมงานเป็นผู้ให้ความสนับสนุน ร่วมคิด ร่วมทำ อย่างเป็นกัลยาณมิตร
2. ครูผู้ปฏิบัติเป็นผู้สร้างความรู้ และสรุปความรู้ด้วยตนเอง
3. เน้นการประเมินตนเองจากคุณภาพของงานที่พัฒนาขึ้น เทียบเกณฑ์กับตนเอง โดยดูจากความเชื่อและการแสดงออกของตนเองว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร นักเรียนมีพัฒนาการ และการเรียนรู้ดีขึ้นหรือไม่ เพียงใด
4. นำผลการประเมินตนเองมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นทันที

**ขั้นตอนการปฏิบัติเสริมพลังการทำงานในตนเอง
เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล**

1. ศึกษาคู่มือผู้เข้าอบรมก่อนลงมือปฏิบัติ
2. ปฏิบัติการสอนตามปกติและทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ให้ครบถ้วน
3. เก็บผลงานที่ทำกิจกรรมต่างๆ ในแฟ้มสะสมผลงานเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง
4. ทีมงานทั้ง 6 คนในโรงเรียน จัดเวลาสำหรับการพบปะกันเพื่อสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และบันทึกผลไว้นำมาเสนอในกิจกรรมกลุ่มครั้งต่อไป
5. ประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอจากผลงานของท่านว่า มีความสมบูรณ์มากขึ้นเพียงใด ความเชื่อและการแสดงออกของท่านเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร นักเรียนมีพัฒนาการและการเรียนรู้ดีขึ้นหรือไม่ เพียงใด
6. บันทึกผลการประเมินตนเอง และแนวทางปรับปรุงตนเอง ตลอดจนความเชื่อใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกวัน

ตาราง การปฏิบัติในสภาพจริง

สัปดาห์ที่	วัตถุประสงค์	การปฏิบัติ
1	1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถทำ ความรู้จักและเข้าใจตนเองได้ดี ยิ่งขึ้น และสามารถประเมินการ ทำงานของตนเองและพัฒนา ตนเอง	- สำรวจตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ เดิม ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการ แสวงหาความรู้ เพื่อตอบคำถามว่า สิ่ง ที่ปฏิบัติอยู่เดิมครอบคลุมการเป็นครูที่ ดีหรือยัง ถ้ายังไม่ครอบคลุมครบถ้วน ต้องการทำอะไรอีกบ้าง ? บันทึกไว้ใน สมุดบันทึกการเรียนรู้ - แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการ เรียนการสอนระดับอนุบาลและบันทึก สรุปในสมุดบันทึกการเรียนรู้
	2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถ แสวงหาความรู้และสรุปความรู้ ได้ด้วยตนเอง	
	2) ผู้เข้าอบรมสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับ เด็กเป็นรายบุคคลทำให้สามารถ เข้าใจสภาพปัญหา สาเหตุของ ปัญหา และวิเคราะห์สภาพปัญหา ในการจัดการเรียนการสอนได้ ถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น	- ทำความรู้จักเด็กโดยการวิเคราะห์เด็ก ในภาพรวมทั้งชั้น เป็นกลุ่ม และ รายบุคคล และจัดเก็บข้อมูลไว้ในแบบ บันทึกที่ 1.3 ตารางบันทึกข้อมูล เกี่ยวกับเด็ก
2	1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถ ในการบันทึก และเก็บร่องรอย หลักฐานการทำงานของตนเอง เพื่อการพัฒนาตนเอง	- ทำบันทึกหลังการสอน - ทำแฟ้มวิชาชีพครู
	2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถ ในการทำงานเป็นทีม	
		- ทีมการทำงาน จัดเวลาพบปะกัน เพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกัน วางแผนการทำงาน สัปดาห์ละ 1 ครั้ง

สัปดาห์ที่	วัตถุประสงค์	การปฏิบัติ
3	1) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัญหา และกำหนดปัญหาในการวิจัย	- นำผลการวิเคราะห์เด็กและการวิเคราะห์สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนมาร่วมกันกำหนดปัญหาวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน
	2) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสามารถวางแผนในการเก็บรวบรวมข้อมูล การลงมือปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผล	- ดำเนินการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นทีม โรงเรียนละ 1 เรื่อง
4	ผู้เข้าอบรมมีความสามารถเขียนรายงานผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนด้วยความมั่นใจ	- เขียนรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตาราง การนิเทศติดตาม

ครั้งที่ 1	วัตถุประสงค์	การปฏิบัติ
1	1. เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับผลการฝึกอบรมและขอความร่วมมือในการนิเทศ 2. เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน 3. เพื่อไปศึกษาสภาพจริงในการทำงานของครูที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว 4. เพื่อรับฟังปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครูและร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา	1. พบปะสนทนากับผู้บริหารและคณะครูที่ผ่านการฝึกอบรม 2. สังเกตการสอนในห้องเรียน 3. บันทึกการนิเทศในแบบบันทึก 4. สนทนาแสดงความคิดเห็นร่วมกับครูหลังการนิเทศเกี่ยวกับประเด็นที่พบว่าเป็นจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอน 5. รับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ครูทำเป็นทีม โรงเรียนละ 1 เรื่อง
2	1. เพื่อติดตามการปฏิบัติงานของครู 2. เพื่อให้กำลังใจครู ให้เกิดความเชื่อมั่นกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง	1. พบปะและสนทนากับคณะครู 2. สังเกตการสอนในชั้นเรียน 3. ติดตามความก้าวหน้าในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ครูทำร่วมกัน และให้คำปรึกษา พร้อมกันนัดหมายวันส่งผลงาน

บันทึกการเรียนรู้
(Logs and Journals)

บันทึกการเรียนรู้

เป็นเครื่องมือที่ใช้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับสิ่งที่เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สำรวจ ค้นพบตั้งคำถาม แสดงความรู้สึก และความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับบทเรียน (Hariss and Moseley. 2000 : 11) เป็นการบันทึกข้อสังเกต ข้อสงสัยเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้ การนำความรู้ไปใช้ และการตีความ ช่วยให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล และปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนให้ดียิ่งขึ้น

ประเภทของบันทึกการเรียนรู้

Logs

การเขียนรายงานตนเองในลักษณะการเขียนสั้นๆ เกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้

ประเด็นการบันทึก

- : การตั้งคำถามจากการอ่าน
- : การสังเกตการทดลองทางวิทยาศาสตร์
- : การแก้ปัญหา
- : ประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

Journals

การเขียนรายงานตนเองเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะการเขียนพรรณนา มีความยาวและมีอิสระในการเขียนมากกว่า Logs

ประเด็นการบันทึก

- : การเล่าเรื่องราวเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา
- : การสังเกต

: การแสดงความรู้สึกและความคิดเห็น

: ประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

เกณฑ์การประเมินบันทึกการเรียนรู้

Johnson & Johnson (2002 : 207)

(1)	ความครบถ้วนของประเด็นที่เขียน	20	คะแนน
(2)	ความถูกต้องของประเด็นที่เขียน	10	คะแนน
(3)	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	15	คะแนน
(4)	การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นอื่นๆ	15	คะแนน
(5)	การแสดงความคิดเชิงเหตุผล	15	คะแนน
(6)	การสะท้อนความคิดของตน	25	คะแนน
รวม		100	คะแนน

ปัญหาการเขียนบันทึกการเรียนรู้ของคุณ

1. ครูไม่ชอบเขียน
2. ครูไม่มีเวลาเขียน
3. ครูไม่เห็นความสำคัญของการประเมินการเรียนรู้การสอนด้วยการเขียนบันทึก
4. ครูเขียนบันทึกไม่สม่ำเสมอ ไม่ต่อเนื่อง
5. ครูไม่ทราบว่า จะเขียนอะไร และเขียนอย่างไร
6. ครูเขียนในลักษณะการบรรยายอย่างตรงไปตรงมามากกว่าการคิดไตร่ตรองก่อนการเขียน
7. ครูไม่ได้นำผลการเขียนบันทึกไปใช้ประโยชน์

เขียนปัญหาที่เกิดขึ้นจริงกับตัวท่าน เพิ่มเติมในช่องว่างด้วยค่ะ

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

การประเมินในสมุดบันทึกผลการเรียนรู้

- ☺ หมายถึง ท่านมีความเข้าใจเนื้อหา / มีความพึงพอใจ
เทคนิควิธีการ / ได้เรียนรู้จากวิทยากรมาก
ที่สุด
- ☺ หมายถึง ท่านมีความเข้าใจเนื้อหา / มีความพึงพอใจ
เทคนิควิธีการ / ได้เรียนรู้จากวิทยากรมาก
- ☹ หมายถึง ท่านไม่ค่อยชัดเจนเนื้อหาเท่าที่ควร /
เทคนิควิธี การที่ใช้ และวิทยากรมี
กระบวนการสร้างการเรียนรู้ได้ในระดับ
ปานกลาง
- ☹ หมายถึง ท่านไม่เข้าใจเนื้อหาหรือเนื้อหาที่น่าเสนอ
ไม่ดีพอ / เทคนิควิธีการไม่เหมาะสม /
วิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ไม่น่าพอใจ
- ☹ หมายถึง ท่านไม่เข้าใจเนื้อหาหรือเนื้อหาที่น่าเสนอ
ไม่ดีพอ / เทคนิควิธีการไม่เหมาะสม /
วิทยากรจัดกระบวนการเรียนรู้ไม่น่าพอใจ
มากที่สุด

แบบทดสอบสไตล์การอ่าน

แหล่งที่มา : พะยอม ธรรมบุตร วารสารการอ่าน ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 (มกราคม 2537)

จงวงกลมรอบข้อที่คุณปฏิบัติ

1. 1. คุณอ่านไปที่ละคำ	2. คุณกวาดสายตาไปที่ละกลุ่ม
2. 1. คุณอ่านทุกคำ	2. คุณจดจำบางคำ
3. 1. คุณอ่านไปที่ละบรรทัด	2. คุณอ่านตอนต้นกับตอนท้ายก่อน
4. 1. คุณไม่ชอบอ่านกลับไปกลับมา	2. คุณมักจะอ่านกลับไปกลับมาขึ้นๆ ลงๆ
5. 1. คุณคิดว่าคำทุกคำสำคัญเท่าๆ กัน	2. คุณเชื่อว่าคำบางคำสำคัญที่สุด
6. 1. คุณชอบอ่านไปเรื่อยๆ ตามสบาย	2. คุณตัดสินใจอ่านเร็วๆ และคร่าวๆ
7. 1. คุณคิดว่าคำให้ความหมายกับประโยค	2. คุณคิดว่าประโยคให้ความหมายแก่คำ
8. 1. เมื่อพบคำศัพท์ยากคุณหยุดอ่านเปิด ดิกชันนารี	2. คุณอ่านลุล่วงต่อไปและเดาความหมาย
9. 1. คุณหาความหมายจากข้อความที่อ่าน	2. คุณหาความหมายจากทุกแหล่งที่คุณจะหาได้
10. 1. เมื่อพบคำแทนและสรรพนามคุณ อ่านต่อไป	2. คุณมักจะอ่านย้อนขึ้นไปดูว่ามันแทนอะไร
11. 1. คุณดูว่าคำสันธานเชื่อมอะไรกับอะไร	2. คุณดูว่ามันให้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดผู้เขียน
12. 1. คุณเพ่งตัวสะกดศัพท์และโครงสร้าง ประโยคเวลาอ่าน	2. คุณสนใจสำนวนและภาพในจินตนาการ
13. 1. คุณเชื่อว่าความหมายทั้งหมดมาจาก บทอ่าน	2. คุณมักจะพบความหมายที่ไม่ปรากฏ เป็นตัวหนังสือ
14. 1. คุณดูโครงสร้างประโยคซับซ้อนที่ เกี่ยวโยงกัน	2. คุณลืมประโยคและพยายามหาความหมาย
15. 1. คุณพยายามเข้าใจบทอ่านโดยไม่ กังวลว่าใครเขียน	2. ถ้าคุณรู้ว่าใครเขียนคุณเข้าใจบทอ่านง่ายขึ้น
16. 1. คุณใช้ข้อมูลในบทอ่านตีความแต่ อย่างเดียว	2. คุณระดมสมองหาข้อมูลจากแหล่งอื่น
17. 1. คุณเห็นบทอ่านเป็นข้อความที่ ต่อเนื่องกัน	2. คุณมักเห็นโครงสร้างของบทอ่าน
18. 1. คุณจับใจความหลักหลังอ่านจบ	2. คุณอ่านบางส่วนแล้วจับใจความหลัก
19. 1. คุณมีวิธีอ่านแบบเดียวสำหรับ	2. คุณปรับเปลี่ยนวิธีอ่านไปตามประเภท

ข้อเขียนทุกประเภท		ข้อเขียน	
20.	1. คุณถนัดตีความไปทางเดียว	2.	คุณชอบตีความไว้หลายๆ ทาง
21.	1. คุณไม่ชอบทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้า เมื่ออ่าน	2.	คุณมักจะทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้าเสมอ
22.	1. เมื่ออ่านบทบรรยายคุณเพิ่งที่ คำคุณศัพท์	2.	คุณเห็นภาพตามที่เขาบรรยาย
23.	1. เมื่ออ่านไม่รู้เรื่อง คุณอ่านซ้ำใหม่ อีกหน	2.	คุณย้อนอ่านบางจุดอย่างรวดเร็ว
24.	1. ระหว่างอ่านคุณวิเคราะห์ภาษา อย่างตั้งใจ	2.	คุณลืมหืมภาษาและพยายามหาความหมาย
25.	1. คุณชอบนวนิยายที่เล่าตามลำดับ เหตุการณ์	2.	คุณชอบเรื่องประเภทเล่าตอนจบตั้งแต่ ตอนเริ่มเล่า
26.	1. คุณตรวจสอบความเข้าใจเมื่ออ่านจบ	2.	คุณตรวจสอบอยู่ทุกขณะ
27.	1. เมื่อมีความกำกวมคุณตรวจสอบ ภาษาที่ใช้	2.	คุณตรวจสอบบริบท
28.	1. เมื่ออ่านคุณวิเคราะห์ที่ละสิ่ง แยกจากกัน	2.	คุณชอบวิเคราะห์หลายสิ่งพร้อมกัน
29.	1. ถ้าเป็นข้อสอบคุณชอบอ่านบทอ่าน ก่อนคำถาม	2.	คุณชอบอ่านคำถามก่อนบทอ่าน
30.	1. คุณชอบอ่านและครุ่นคิดอยู่คนเดียว เงียบๆ	2.	คุณชอบคุยกับเพื่อนถึงเรื่องที่อ่าน

คำอธิบายแบบทดสอบสไตล์การอ่าน

แหล่งที่มา : พยอ ม ธรรมบุตร “เฉลยแบบทดสอบสไตล์การอ่าน” วารสารการอ่าน
สมาคมการอ่านแห่งประเทศไทย ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (มกราคม 2537)

1. การอ่านที่ละคำทำให้ลืมนำ แต่ถ้าว่านทีละกลุ่มความหมายและสะกดคำสำคัญได้ คำนั้นจะทำปฏิสัมพันธ์กับความรู้เดิมของผู้อ่าน ทำให้เข้าใจเรื่องที่อ่าน
2. การอ่านที่ละคำทำให้เสียเวลา ผู้อ่านสามารถข้ามคำบางคำและข้อความที่รู้อยู่แล้ว ด้วยวิธี skip อ่านเฉพาะคำสำคัญก็จะรู้เรื่อง
3. การอ่านทีละบรรทัดทำให้เสียเวลาในการจับประเด็น การจับประเด็นอย่างเร็วทำได้ ด้วยวิธี skip คือ แลบลายตาไปที่หัวเรื่อง ส่วนต้น และส่วนท้ายของข้อความ
4. การอ่านกลับไปกลับมาจะช่วยตรวจสอบความเข้าใจได้ดี โดยเฉพาะเมื่อเกิดความสงสัยพบข้อความกำกวม เมื่อเกิดปัญหา การอ่านกลับไปกลับมาจะทำให้เกิดความกระจ่าง
5. ถ้าผู้อ่านคิดว่าคำทุกคำสำคัญเท่ากันก็จะเสียเวลามาก ในบทอ่านนั้นจะมีคำบางคำเท่านั้นที่สำคัญ เป็นคำที่จะเป็นกุญแจไปสู่ความเข้าใจ
6. ผู้ที่เรื่อย ๆ ตามสบาย จะรับข่าวสารข้อมูลได้น้อยกว่าผู้อ่านเร็วจนเป็นนิสัย อ่านเร็วในที่นี้หมายถึงการอ่านที่จับใจความได้อย่างครบถ้วนรวดเร็ว
7. “คำ” ต้องอยู่ในบริบทของข้อความ จึงจะกำหนดความหมายได้ ประโยคจะเป็นสิ่งกำหนดความหมายของ “คำ” และบริบทรวมเป็นสิ่งที่กำหนดความหมายของประโยคอีกทอดหนึ่ง
8. เมื่อผู้อ่านพบศัพท์ยาก ยังไม่ต้องเปิดพจนานุกรมทันที อ่านต่อไปอาจคาดความหมายจากบริบทได้ ผู้อ่านจะสามารถอ่านเข้าใจได้ โดยไม่จำเป็นต้องรู้ศัพท์ทุกตัว
9. ถ้าผู้อ่านชินกับการหาความหมายเฉพาะจากตัวอักษรที่ได้อ่าน ก็จะไม่สามารรถได้ความหมายทั้งหมด เพราะความหมายนั้นจะแฝงอยู่ทุกแหล่งนอกจากปรากฏเป็นตัวหนังสือ
10. ถ้าผู้อ่านไม่สนใจคำแทนสรพนาม หรือสนใจน้อย อาจจะอ่านไม่รู้เรื่องได้ ผู้อ่านจะเข้าใจดีถ้าได้ตรวจสอบความเชื่อมโยงของคำแทนต่างๆ

11. ถ้าผู้อ่านสนใจคำเชื่อมบุรพบท สันธานมาก การอ่านนั้นจะกลายเป็นการสนใจภาษาแทนความหมาย ถ้าผู้อ่านเปลี่ยนมาสนใจหน้าที่ของคำเชื่อมด้านความหมาย จะทำให้เข้าใจดียิ่งขึ้นว่าผู้เขียนกำลังยกตัวอย่าง หรือเปรียบเทียบ หรือเปลี่ยนแนวคิด หรือกำลังจะสรุปความ
12. ถ้าผู้อ่านพิจารณาตัวสะกด คำศัพท์ โครงสร้างประโยคอย่างละเอียด แสดงว่ากำลังสนใจกับเรื่องไวยากรณ์มากเกินไป ควรมุ่งอ่านให้เข้าใจและให้ได้รู้ได้ตามผู้เขียนเสนอ

13. ผู้อ่านที่มุ่งหาความหมายจากบทอ่านเท่านั้นย่อมไม่เพียงพอ เพราะความหมายของบทอ่านไม่ได้มีเฉพาะเท่าที่อักษรปรากฏ แต่ยังมีความหมายแฝงอีกมากที่ต้องอาศัยการตีความ ต้องอ่านทั้งระหว่างบรรทัด (between the lines) และอ่านเลยบรรทัดไปอีก (beyond the lines)
14. ผู้อ่านที่สนใจโครงสร้างของประโยคและลำดับคำในประโยคมาก ก็จะลืมการแสวงหาความหมาย คือจะอ่านได้ความน้อยกว่าที่ควร ถ้าผู้อ่านเปลี่ยนวิธีการอ่านโดยตั้งจุดประสงค์เพื่อแสวงหาความหมายจากการอ่านเป็นสำคัญ ก็จะลดความสนใจด้านโครงสร้างประโยคลง
15. ถ้าผู้อ่านรู้ว่า “ใคร” เป็นผู้เขียน จะทำให้เข้าใจบทอ่านนั้นง่ายและเร็วขึ้น โดยเฉพาะถ้าเคยอ่านงานเขียนของผู้นั้นมาก่อน ก็จะรู้วิธีเขียนวิธีคิดของผู้เขียน
16. ในการตีความบทอ่าน ผู้อ่านจะต้องระดมความรู้ความคิดจากทุกแหล่งที่จะหาได้ ผสมผสานความรู้เดิมและความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียน ข้อมูลจากหลายๆ ด้านจะทำให้การตีความและความเข้าใจสมบูรณ์และลึกซึ้ง จึงมีผู้กล่าวว่าผู้อ่านเป็นผู้ให้ความหมายแก่บทอ่าน
17. ถ้าผู้อ่านอ่านเฉพาะตัวอักษรที่เรียงรายกันอยู่ในบรรทัด จะทำให้อ่านเข้าใจและสรุปความได้ช้า ผู้อ่านที่มองทะลุตัวอักษรเหล่านั้นไปเห็นโครงสร้างของบทอ่านก็คือโครงสร้างจำลองความคิดของผู้เขียน
18. ผู้อ่านประเภทที่อ่านตั้งแต่บรรทัดแรกจนจบบรรทัดสุดท้าย แล้วจึงเริ่มจับใจความนั้นจะเสียเวลามาก ควรใช้วิธี skip คืออ่านเพียงหัวเรื่องก็จับประเด็นได้แล้ว ถ้าหัวเรื่องนั้นเขียนตรงประเด็น
19. การใช้วิธีอ่านวิธีเดียวไม่ว่าจะอ่านข้อเขียนประเภทใดนั้น ทำให้การอ่านไม่ได้ผลตามต้องการ ผู้อ่านต้องปรับวิธีการอ่านของตนไปตามประเภทของข้อเขียน จุดประสงค์ในการอ่านรวมทั้งสิ่งแวดล้อมขณะอ่าน
20. ผู้อ่านที่ดีชอบตีความหลายๆ ทาง การตีความทางเดียวอาจแก้ปัญหาใดๆ ไม่ได้ การตีความต้องอาศัยแนวคิดของความน่าจะเป็นไปได้จากบริบทเข้าช่วย

21. ผู้อ่านบางคนไม่ชอบทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้า นักอ่านที่คล่องแคล่วน่าจะลองทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้าบ้าง วิธีนี้จะทำให้การอ่านสนุกขึ้น และขณะที่ผู้อ่านกำลังทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้า ผู้อ่านนั้นก็กำลัง “แต่งเรื่อง” อยู่เช่นกัน
22. ถ้าผู้อ่านสนใจศัพท์แต่ละคำในบทอ่าน จะทำให้ได้รรถรสจากการอ่านน้อยลง นักอ่านที่ดีควรจะได้อรรถรสตามที่ผู้เขียนบรรจงสร้างขึ้น นั่นคือการอ่านให้ได้ภาพรวม
23. เมื่ออ่านไม่รู้เรื่อง การอ่านซ้ำทั้งหมดจะทำให้เสียเวลา ผู้อ่านควรตรวจสอบดูเฉพาะตอนที่ “ไม่รู้เรื่อง” โดยวิธีกวาดสายตาย้อนกลับไปที่เฉพาะจุด พิจารณาว่าไม่รู้เรื่องที่ตรงไหน เพราะอะไร
24. ถ้าผู้อ่านหมกมุ่นอยู่กับภาษามากเกินไป อาจลืมแสวงหาความหมายจากบทอ่าน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญกว่าการวิเคราะห์ภาษา
25. ผู้อ่านนวนิยายที่เล่าตามลำดับเหตุการณ์อาจจะน่าเบื่อ ผู้อ่านที่ชอบความแปลกใหม่น่าจะลองอ่านเรื่องเล่าวิธีอื่นบ้าง
26. ผู้อ่านบางรายจะต้องตรวจสอบความเข้าใจของตนอยู่ตลอดเวลา บางคนทนรอจนอ่านจบจึงจะรู้ว่าไม่เข้าใจ ไม่รู้เรื่อง ผู้อ่านที่ดีจะต้องรู้ตัวตลอดเวลาว่าเริ่มไม่รู้เรื่องเมื่อใด เพราะเหตุใด ตรงจุดไหน
27. ภาษาอาจกำกวมได้ แต่บริบทจะช่วยกำหนดความหมายที่ถูกต้องชัดเจน ผู้อ่านจึงควรตรวจสอบบริบททางด้านความหมายเพื่อขจัดความกำกวมของภาษา
28. ผู้อ่านบางคนจะวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ที่ละอย่าง ตามธรรมชาติของการอ่าน กระบวนการ ต่างๆ จะกันไปพร้อมๆ กัน
29. ในการทำข้อสอบ ผู้ที่อ่านข้อความก่อนอ่านคำถาม ย่อมเสียเวลาเปล่าเพราะเป็นการอ่านโดยขาดจุดประสงค์ ผู้ที่อ่านคำถามก่อนย่อมแสวงหาคำตอบได้ง่ายเพราะมีจุดประสงค์ชัดเจนอยู่แล้ว คือการหาคำตอบ
30. ผู้อ่านที่อ่านและคิดอยู่คนเดียวเงียบๆ จะได้รับรสชาติของการอ่านและความแตกฉานในการอ่านน้อยกว่าการอ่านแล้วร่วมสนทนากับเพื่อนๆ ผู้อ่านด้วยกัน การแลกเปลี่ยนความคิดหลังการอ่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

พะยอม ธรรมบุตร สรุปว่า ถ้าผู้รับการทดสอบเลือกข้อ 1 มากกว่าข้อ 2 ผู้อ่านผู้นั้นจะถนัดการอ่านด้วยสมองซีกซ้าย ซึ่งถนัดในการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ที่ละส่วนตามขั้นตอนให้ความสำคัญกับตัวภาษามาก และผู้ใดที่เลือกข้อ 2 มากกว่าข้อ 1 ผู้นั้นจะเป็นผู้ถนัดการอ่านด้วยสมองซีกขวา ซึ่งจะชำนาญทางด้านการสังเคราะห์ มองเห็นภาพรวมมากกว่ารายละเอียด ผู้ที่เลือกกลับไปมาทั้ง ข้อ 1 และข้อ 2 คือผู้ที่อ่านด้วยสมองทั้ง 2 ซีก เป็นการอ่านที่ผสมผสานการวิเคราะห์และสังเคราะห์สลับกันไปตามความจำเป็นและความเหมาะสม การแสวงหาความหมายของบทอ่านจะต้องใช้กระบวนการทางด้านภาษา และกระบวนการ

ทางความคิด และในยุคปัจจุบันอันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารนั้น ผู้อ่านที่ดีต้องใช้วิธีการ
อ่านอย่างหลากหลาย เพื่อปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสารนิตินิตที่สื่อเข้ามาให้อ่านพบ
การตอบแบบสอบถามวิธีการอ่านของตนเองนี้ ทำให้ผู้ตอบได้รู้ถึงความสามารถใน
การอ่านของตนและจะเป็นแนวทางให้ได้ทราบวิธีที่จะพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อการสื่อสาร
ได้ต่อไป

การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสำหรับครูอนุบาล

จารุวรรณ ศิลปรัตน์

ในอดีตที่ผ่านมา บทบาทหน้าที่หลักของครูอนุบาล คือ การให้ความรู้แก่เด็ก และอบรมเลี้ยงดูสั่งสอนคุณธรรม จริยธรรม ต่างๆ ซึ่งรวมเรียกว่าการสอน การวิจัย จึงเป็นเป็นเรื่องที่ห่างไกลจากตัวครูมาก ประกอบกับครูมีความเข้าใจว่า การวิจัย เป็นวิทยาการขั้นสูงสำหรับการทำงานวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษาเท่านั้น จึง ทำให้การเรียนการสอนกับการวิจัยถูกแยกออกจากกันมาโดยตลอด

ในยุคปฏิรูปการศึกษา ครูได้รับการคาดหวังว่าจะต้องสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมาตรฐานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องพัฒนาตนเอง โดยการเป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ครูยังต้องทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้สามารถเข้าใจความต้องการ หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดกับผู้เรียนได้อย่างแท้จริง จึงจะถือได้ว่าเป็นครูมืออาชีพ

ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ไม่ใช่การวิจัยทางวิชาการ (Academic research) สรุปตามลักษณะสำคัญได้ว่า หมายถึง การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน หรือมุ่งปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยการใช้นวัตกรรมที่เหมาะสม และตัวครูเองเป็นผู้นำผลที่ได้มาพัฒนางานของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนได้ทันที

เปรียบเทียบลักษณะการวิจัยในชั้นเรียนและการวิจัยทางวิชาการ

สุวิมล ว่องวานิช (2542) ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนกับการวิจัยทางวิชาการตามตารางดังนี้

ประเด็น	การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน Classroom action research	การวิจัยทางด้านวิชาการ academic research
1. เป้าหมาย	มุ่งสร้างความรู้เฉพาะเพื่อใช้ใน ห้องเรียนของครูผู้วิจัย	มุ่งสร้างข้อความรู้ทั่วไป ซึ่งสามารถ สรุปอ้างอิงได้
2. ผู้วิจัย	ดำเนินการโดยผู้สอนในห้องเรียน มีลักษณะการวิจัยแบบร่วมมือ (cellaborative research)	ดำเนินการโดยนักวิชาการ หรือ นักการศึกษาในมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้ ปฏิบัติงานในห้องเรียน
3. วงจรการวิจัย	ใช้วงจรแบบ P AOR Plan, Act, observe, Reflect โดยขั้นตอน Reflect (สะท้อนกลับ) เป็น ขั้นตอนที่เด่นที่ทำให้การวิจัย แบบนี้ต่างจากการวิจัยอื่น	ใช้วงจรการทำวิจัยแบบกำหนด ปัญหาศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ออกแบบการวิจัย (กำหนด ประชากร กลุ่มตัวอย่าง สร้าง เครื่องมือ เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล) สรุป และอภิปรายผลการวิจัย
4. วิธีการวิจัย	ไม่เน้นการกำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎีแต่ใช้ประสบการณ์ของ ผู้สอน ไม่เน้นแบบแผนวิจัยมาก ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพมากกว่า เชิงปริมาณ	ยึดแบบแผนการวิจัย การออกแบบ การวิจัยที่รัดกุม มีกำหนดกรอบ แนวคิดทฤษฎี ตรวจสอบทฤษฎี และพัฒนาทฤษฎีใช้การวิจัยเชิง ปริมาณมากกว่า
5. การกำหนด วิธีการแก้ไข ปัญหาใน ห้องเรียน (solution)	ใช้วิธีการเชิงอัตวิสัย (subjective) โดยอาศัยประสบการณ์ของครู วิจัยแต่จะใช้วิธีการเชิงปรนัยใน การตรวจสอบผลการวิจัย	อิงทฤษฎีหรือมีผลการวิจัยรองรับ
6. กลุ่มเป้าหมาย	นักเรียนในห้องเรียนอาจเป็น รายคนหรือรายห้อง	กลุ่มนักเรียนที่เป็นตัวแทน ประชาชน
7. ข้อมูลวิจัย	ครูเป็นผู้เก็บข้อมูลใช้การสังเกต หลักฐานแสดงพฤติกรรมของ ผู้เรียน ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูล เชิงคุณภาพ	อาจใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบ เดียวกับการวิจัยในชั้นเรียนแต่ โอกาสใกล้ชิดกับแหล่งข้อมูล (นักเรียนมีน้อย)

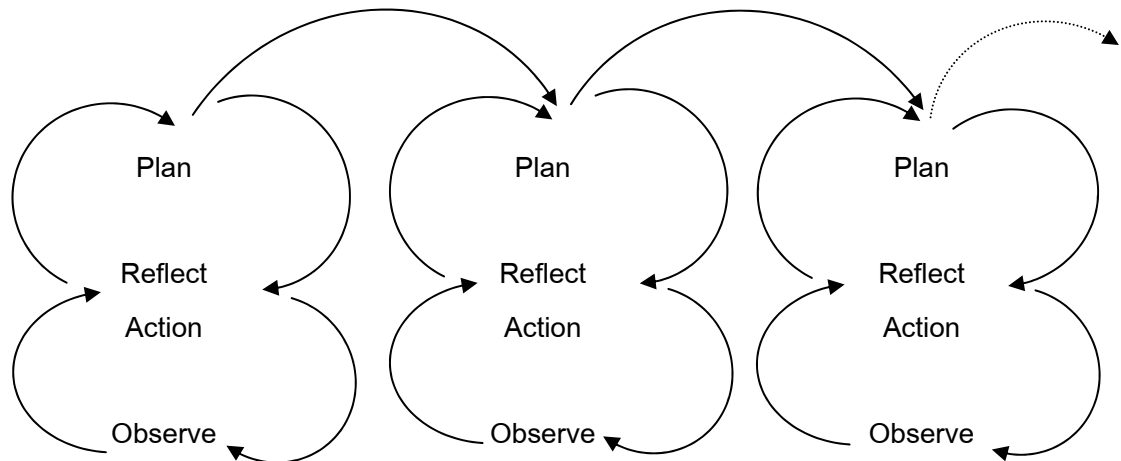
ประเด็น	การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน Classroom action research	การวิจัยทางด้านวิชาการ academic research
8. การวิเคราะห์ข้อมูล	ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ไม่เน้นการวิเคราะห์ด้วยสถิติขั้นสูง	ใช้วิธีการวิเคราะห์ส่วนใหญ่ทางสถิติเน้นการสรุปอ้างอิง
9. การอภิปราย แปลความหมาย ข้อค้นพบจาก การวิจัย	ครูนักวิจัยและเพื่อนครูจะมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์วิจัยร่วมกัน มีการถกอภิปรายถึงวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้ผลที่เกิดขึ้น	นักวิจัยอภิปรายภายใต้กรอบทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย และใช้ความคิดเห็นของนักวิจัยประกอบการอภิปราย
10. ช่วงเวลาในการวิจัย	ทำเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนและทำอย่างรวดเร็วเพื่อให้สามารถทดลองใช้ผลตามแนวทางที่ครูนักวิจัยตัดสินใจใช้	เป็นนักวิจัยที่เฝ้าสังเกต หรือเก็บข้อมูลอยู่ห่างๆ แม้จะมีโอกาสเข้าไปทำในห้องเรียน แต่ก็จะเป็นช่วงสั้นเมื่อทำเสร็จก็ถอยห่างออกมา การวางแผนการวิจัยอาจต้องใช้เวลานานกว่าการวิจัยในชั้นเรียน
11. การใช้ผลการวิจัย	นำผลไปใช้แก้ปัญหาในห้องเรียนทันทีและตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น ไม่เน้นการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นบทความวิชาการ	ผลการวิจัยอาจไม่ได้นำไปใช้ในทางปฏิบัติจริง แต่อาจมีการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นบทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการ

วงจรการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

ตามแนวคิดของ Kemmis (1988) มี 4 ขั้นตอน คือ

- 1) การวางแผนหลังจากที่วิเคราะห์และกำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการแก้ไข (Plan)
- 2) การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด (Act)
- 3) การสังเกตผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (Observe)
- 4) การสะท้อนผลหลังจากการปฏิบัติงานให้ผู้ที่มีส่วนร่วมได้วิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานต่อไป (Reflect)

วงจรวิจัยปฏิบัติการนี้เรียกว่า วงจร PAOR



(อ้างอิง : สุวิมล ว่องวานิช, 2543)

การเลือกรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

รูปแบบการวิจัยมีหลายชนิด การเลือกรูปแบบเพื่อทำวิจัยในชั้นเรียนครูควรพิจารณาถึงความ สามารถของตนเอง และความพร้อมด้านอื่นๆ ที่จะช่วยให้งานวิจัยบรรลุผลได้จริง หากครูไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องสถิติขั้นสูงดีพอก็ไม่ถือเป็นอุปสรรค เพราะครูสามารถเลือกทำวิจัยในชั้นเรียนแบบไม่เป็นทางการ (Informal Research) ที่ครูสามารถใช้ประสบการณ์ของตนเองโดยไม่เน้นการอ้างอิงทฤษฎีมากนัก เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของงานวิจัยในชั้นเรียนให้ความสำคัญที่กระบวนการวิพากษ์วิจารณ์ และการแปลความหมายสิ่งที่ค้นพบ เพื่อให้ผู้วิจัยเกิดความเข้าใจกระจ่างชัด สามารถนำไปแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การทำวิจัยแบบไม่เป็นทางการ ครูจึงต้องสามารถแสดงหลักฐานเกี่ยวกับกระบวนการสะท้อนผลการวิจัย และสามารถอธิบายสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบ

- รูปแบบการวิจัย บ่งตามแนวทางการวิจัยได้เป็น 3 แบบ คือ
 - 1) การวิจัยเชิงปริมาณ
 - 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ
 - 3) การวิจัยที่ผสมผสานการวิจัยทั้งปริมาณและเชิงคุณภาพ
- แบ่งตามจุดมุ่งหมายของปัญหาวิจัยได้ 3 ประเภท คือ
 - 1) เพื่อความเข้าใจปัญหาสถานการณ์
 - 2) เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเฉพาะราย
 - 3) เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

แบบที่ 1 มักใช้การวิจัยเชิงสำรวจแบบที่ 2 และ 3 มักใช้การวิจัยเชิงทดลอง



การวิจัยเชิงทดลองที่มีรูปแบบง่ายๆ นิยมใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนมี 2 แบบ คือ

1. แบบการทดลองกลุ่มเดียว วัดผลก่อน-หลัง (One - group Pretest – posttest design)

$O_1 \quad X \quad O_2$

X คือ Treatment (ตัวแปรสาเหตุที่ถูกจัดกระทำ)

O_1 และ O_2 คือ ตัวแปรผล (สิ่งที่สังเกต-วัดได้) เป็นตัวแปรเดียวกัน แต่วัดซ้ำด้วยเครื่องมือเดียวกัน ทั้งก่อน-หลังการทดลอง

แบบนี้นิยมใช้ในกรณีที่ครูต้องการทดสอบประสิทธิภาพของสื่อการสอนที่ครูสร้างขึ้น

2. แบบการทดลองกลุ่มเดียวโดยกำหนดช่วงเวลา (One - group time series design)

$O_1 \quad X \quad O_2 \quad X \quad O_3 \quad X \quad O_4 \quad X \quad O_5$

แหล่งข้อมูลในชั้นเรียน ได้แก่

- 1) ตัวครูเอง หรือ เพื่อนครู
- 2) นักเรียน
- 3) หลักสูตร
- 4) กิจกรรม
- 5) บริบทของห้องเรียน
- 6) ผู้ปกครอง

ลักษณะของข้อมูล

- 1) ข้อมูลเชิงปริมาณ : เป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปตัวเลข หรือข้อมูลที่แปลงเป็นตัวเลข เช่น ระดับความคิดเห็นที่แปลงเป็นคะแนน
- 2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ : เป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปบรรยายไม่แสดงด้วยตัวเลข เช่น บรรยายการสังเกต สัมภาษณ์ จดบันทึกพฤติกรรม หรือบันทึกวีดิทัศน์

ชนิดของข้อมูลและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ชนิดของข้อมูล	วิธีการเก็บข้อมูล
1) ข้อมูลด้านความรู้ ความสามารถ : ความรู้ ความคิด : ประสิทธิภาพ : ทักษะการปฏิบัติงาน : ผลงาน	- การสอบความรู้ทางทฤษฎี - การสอบความรู้ภาคปฏิบัติ - การประเมินทักษะและพฤติกรรมการทำงาน - การประเมินผลงาน - การบันทึกพฤติกรรม
2) ข้อมูลด้านความคิด ความรู้สึก : ความคิดเห็น : ความรู้สึก : เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม	- การใช้แบบสอบถาม - การใช้แบบวัด - การสะท้อนความรู้สึกนึกคิด - การสัมภาษณ์รายบุคคล - การสัมภาษณ์กลุ่ม - การสังเกต
3) ข้อมูลด้านพฤติกรรม : พฤติกรรมขณะเรียน : นิสัยในการเรียน : พฤติกรรมการทำงาน : นิสัยในการทำงาน	- การสังเกต - การตรวจสอบประวัติ - การสอบถามโดยตรง หรือสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง
4) ข้อมูลด้านปฏิสัมพันธ์ : ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน : ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน	- สังคมมิติ - การสังเกต - การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์

อ้างอิง : ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล, 2543

การวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล หมายถึง การนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาจัดระเบียบ เพื่อสรุป
คุณลักษณะ และนำไปเป็นคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำได้ 2 แบบตามลักษณะของข้อมูล คือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

- การแจกแจงเป็นความถี่
- ร้อยละ
- ค่าเฉลี่ย

- กราฟ แผนภูมิ
- บรรยาย
- วิเคราะห์เชิงปริมาณ และมีข้อมูลประกอบ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

- วิเคราะห์เชิงบรรยาย
- วิเคราะห์ความเชื่อมโยง

- รูปแบบการนำเสนอรายงานผลการวิจัย

- 1) แบบเป็นทางการ
- 2) แบบไม่เป็นทางการ

แบบเป็นทางการ ประกอบด้วยการนำเสนอสาระสำคัญ ต่อไปนี้

- 1) หัวข้อวิจัย
- 2) ความเป็นมาของปัญหา
- 3) คำถามวิจัย
- 4) วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5) ตัวแปรในการวิจัย
- 6) ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย
- 7) วิธีดำเนินการวิจัย
- 8) ประชากร
- 9) กลุ่มตัวอย่าง
- 10) เครื่องมือวิจัย
- 11) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 12) การวิเคราะห์ข้อมูล
- 13) ผลการวิจัย

แบบไม่เป็นทางการ นำเสนอโดยการเขียนบรรยายประมาณ 1 -10 หน้า และควรประกอบด้วยสาระสำคัญเกี่ยวกับ

- 1) สภาพปัญหา เหตุผลในการทำวิจัย แนวทางการแก้ปัญหา
 - 2) วิธีดำเนินการ ระยะเวลา เครื่องมือที่ใช้
 - 3) สรุปผลการวิจัย
-

สถิติพื้นฐานที่ครูควรรู้

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่วนใหญ่เป็นการอธิบายถึงลักษณะข้อมูลว่ามีลักษณะอย่างไร มีจำนวนหรือความถี่มากน้อยเพียงใด มีการกระจายเป็นอย่างใด และใช้ในการเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของ 2 สิ่ง หรือข้อมูล 2 ชุด ซึ่งประกอบด้วยสถิติพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับการใช้กับการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

1. จำนวนนับ (Count Number)

เป็นข้อมูลที่น่าเสนอเป็นตัวเลขที่จำแนกมาได้มีจำนวนเท่าใด โดยยังไม่มีมีการประมวล เช่น นักเรียนในห้องหนึ่งมีเพศชาย จำนวน 15 คน เพศหญิง จำนวน 13 คน รวมเป็น 28 คน เป็นต้น

2. ความถี่ (Frequency)

เป็นการแจกแจงว่าข้อมูลแต่ละตัวหรือแต่ละกลุ่ม มีจำนวนที่ซ้ำกันเท่าใด เช่น วิชาสุขศึกษาของนักเรียน 15 คน ซึ่งมีคะแนนเต็ม 30 คะแนน เป็นดังนี้

25 29 18 21 16 25 22 21 25 29 25 30 25 29

ความถี่ของคะแนนวิชาสุขศึกษาของนักเรียนกลุ่มนี้ที่จัดเรียงตัวเลขจากน้อยไปหามาก คือ

คะแนน	16	18	21	22	25	29	30	รวม
ความถี่	1	1	2	1	6	3	1	15

การนำเสนอด้วยความถี่นั้นนิยมนำเสนอเรียงตามความถี่สูงสุดไปหาน้อยที่สุด เช่น มีนักเรียนสอบได้คะแนนวิชาสุขศึกษาเรียงความถี่จากมากไปหาน้อยดังนี้ ได้ 25 คะแนน มี 6 คน 29 คะแนน มี 3 คน 21 คะแนน มี 2 คน และ 16 คะแนน 18 คะแนน 22 คะแนน และ 30 คะแนนมี 1 คนเท่ากัน เป็นต้น

3. ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ (Percentage)

เป็นค่าที่แสดงให้เห็นว่า ถ้าข้อมูลที่เรากำลังศึกษาทั้งหมด เปลี่ยนให้มีฐานะ 100 หน่วย จำนวนข้อมูลที่เรสนใจศึกษาจะเป็นกี่หน่วย หากเทียบกับจำนวน 100 หน่วย ดังกล่าวการคำนวณใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ร้อยละ (ข้อมูลที่เราสนใจศึกษา)} = \frac{\text{จำนวนข้อมูลที่เราสนใจศึกษา}}{\text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}} \times 100$$

เช่น นักเรียนชั้น ม. 5/1 มี 50 คน โดยนักเรียนที่สอบวิชาภาษาไทยได้ 16 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน มีจำนวน 9 คน

ถ้าต้องการทราบว่านักเรียนที่สอบวิชาภาษาไทยได้ 16 คะแนน

คิดเป็นร้อยละเท่าไรของจำนวนนักเรียนทั้งห้อง คำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ร้อยละ (จำนวนนักเรียนที่สอบได้ 16 คะแนน)} &= \frac{9}{50} \times 100 \\ &= 18\end{aligned}$$

โดยที่ 9 คือ จำนวนนักเรียนที่เราสนใจ

50 คือ จำนวนนักเรียนทั้งห้อง

ดังนั้น มีนักเรียนที่สอบได้ 16 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 18 ของนักเรียนทั้งห้อง

การแปลความหมายของค่าร้อยละ

ค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ จะต้องนำมาแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เช่น การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละและกำหนดเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

คะแนนร้อยละ	80 - 100	หมายถึง	ดีมาก
คะแนนร้อยละ	70 - 79	หมายถึง	ดี
คะแนนร้อยละ	60 - 69	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนร้อยละ	50 - 59	หมายถึง	ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ
คะแนนร้อยละ	0 - 49	หมายถึง	ต่ำกว่าเกณฑ์

4. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) หรือค่าเฉลี่ยของข้อมูล เป็นการหาค่ากลางเพื่อเป็นตัวแทนของข้อมูลชุดนั้น โดยนำเอาตัวเลขข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนของข้อมูลที่มีทั้งหมด ใช้สัญลักษณ์ $\bar{X}$ (อ่านว่า เอ็กซ์บาร์) การคำนวณใช้สูตรดังนี้

1) กรณีข้อมูลที่ไม่แจกแจงความถี่จะใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$\sum X$ หมายถึง ข้อมูล

$\sum$ หมายถึง ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนของข้อมูลที่มีทั้งหมด

เช่น ข้อมูลที่ได้จากการสอบวิชาภาษาอังกฤษห้องหนึ่ง ซึ่งมี 10 คน ได้คะแนน

ดังนี้

8 5 2 7 9 6 8 4 7 10

ถามว่านักเรียนห้องนี้มีคะแนนเฉลี่ยเท่าไร

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{8 + 5 + 2 + 7 + 9 + 6 + 8 + 4 + 7 + 10}{10} \\ &= 6.6\end{aligned}$$

ดังนั้น คะแนนเฉลี่ยของการสอบวิชาภาษาอังกฤษของห้องนี้ คือ 6.6 เป็นต้น

2) กรณีที่ข้อมูลมีการแจกแจงความถี่จะใช้สูตร ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{fx}{N}$$

X หมายถึง ข้อมูล

f หมายถึง ความถี่ของข้อมูล

fx หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างความถี่กับข้อมูล

N หมายถึง จำนวนของข้อมูลทั้งหมด

เช่น ข้อมูลการสอบวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้น ป. 2/3

คะแนน (X)	12	15	16	18	19	รวม
ความถี่ (f)	1	4	5	3	2	15
fx	12	60	80	54	38	fx = 244

จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน

$$\begin{aligned}X &= \frac{(1 \times 12) + (4 \times 15) + (5 \times 16) + (3 \times 18) + (2 \times 19)}{15} \\ &= 16.27\end{aligned}$$

ดังนั้นค่าเฉลี่ยของคะแนนการสอบคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้น ป. 2/3 คือ

16.27 คะแนน

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์ จะต้องนำมาแปลผลและควรกำหนดเกณฑ์ไว้ล่วงหน้า เช่น การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน แบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 = พอใจมากที่สุด 4 = พอใจมาก 3 = พอใจปานกลาง 2 = พอใจน้อย และ 1 = พอใจน้อยที่สุด สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ดังนั้นจะต้องกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	พอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	พอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	พอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	พอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	พอใจน้อยที่สุด

5. ค่ามัธยฐาน (Median)

เป็นการหาค่าที่อยู่ตรงกลางของข้อมูล ได้จากการนำข้อมูลมาจัดเรียงจากค่าน้อยไปหา มาก หรือจากมากไปหาน้อย ข้อมูลที่อยู่ในตำแหน่งตรงกลางของข้อมูลทั้งหมด คือ ค่ามัธยฐาน นั่นคือ ค่ามัธยฐานเป็นค่าที่แสดงให้ทราบว่าคะแนนที่เป็นตัวแทนของข้อมูลทั้งหมดมีค่าเท่าใดและ เป็นตัวที่แสดงให้ทราบว่าจำนวนข้อมูลที่มีมากกว่า และน้อยกว่าค่านี้อยู่ประมาณร้อยละ 50 เช่น

1) กรณีข้อมูลที่มีจำนวนเป็นเลขคี่ เช่น การสอบวิชาดนตรีของนักเรียน 5 คน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน ให้หาค่ามัธยฐานของนักเรียนกลุ่มนี้

1 2 3 5 8

ค่ามัธยฐานของการสอบวิชาดนตรี คือ 3

2) กรณีข้อมูลที่มีจำนวนเป็นเลขคู่ เช่น การสอบวิชาพลานามัยของนักเรียน 6 คน จากคะแนนเต็ม 10 คะแนน ให้หาค่ามัธยฐานของนักเรียนกลุ่มนี้

1 2 3 5 8

ค่ามัธยฐานของคะแนนการสอบวิชาพลานามัย คือ $\frac{4 + 5}{2} = 4.5$

6. ค่าฐานนิยม (Mode) เป็นตัวแทนของข้อมูลที่มีจำนวนข้อมูลมากที่สุด หรือมีจำนวนซ้ำกันมากที่สุด ซึ่งอาจจะมีได้มากกว่า 1 ค่า มักจะใช้เมื่อข้อมูลมีไม่มากนัก เช่น

ข้อมูล การสอบวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียน 10 คน จากคะแนนเต็ม

5 คะแนนเป็น ดังนี้ 2 4 3 2 4 2 5 5 1 2

จะเห็นว่า 2 มีจำนวนที่ซ้ำกันมากที่สุด คือ 4 ตัว

ดังนั้น ฐานนิยมของคะแนนการสอบวิชาวิทยาศาสตร์ คือ 2

ข้อมูล การสอบวิชาสังคมศึกษาของนักเรียน 10 คน เป็นคะแนน ดังนี้

2 4 3 1 4 2 5 2 4 5

จะเห็นว่า 2 และ 4 มีจำนวนที่ซ้ำกันมากที่สุด คือ 3 ตัวเท่ากัน

ดังนั้น ฐานนิยมของคะแนนการสอบวิชาวิทยาศาสตร์ คือ 2 และ 4

7. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้ในการวัดการกระจายของข้อมูล โดยการหาว่าข้อมูลแต่ละตัว ห่างจากค่าเฉลี่ยเลขคณิตมากน้อยเพียงใด ใช้สัญลักษณ์ s หรือ S.D. มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{X})^2}{N-1}}$$

$$\text{หรือ } S.D. = \sqrt{\frac{N\sum fx^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{กรณีข้อมูลที่ไม่ได้แจกแจงความถี่})$$

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}} \quad (\text{กรณีข้อมูลที่มีการแจกแจงความถี่})$$

S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	หมายถึง	ข้อมูลแต่ละตัว
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
f	หมายถึง	ความถี่
N	หมายถึง	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1) กรณีที่ไม่มีการแจกแจงความถี่ เช่น คะแนนสอบวิชาสังคมศึกษาของนักเรียน

คะแนน (x)	8	5	2	7	9	6	8	4	7	10	x = 66
x ²	64	25	4	49	81	36	64	16	49	100	x ² = 488

$$S.D. = \frac{(10 \times 488) - (66)^2}{10 \times (10-1)}$$

$$S.D. = 2.41$$

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนมีค่าเท่ากับ 2.41

2) กรณีที่มีการแจกแจงความถี่ เช่น การสอบถามความพึงพอใจวิธีสอนของครูผู้สอนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6/1 จำนวน 25 คน ให้หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเมื่อกำหนดระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ คือ

5	=	พอใจมากที่สุด
4	=	พอใจมาก
3	=	พอใจปานกลาง
2	=	พอใจน้อย
1	=	พอใจน้อยที่สุด

ความพึงพอใจ (x)	ความถี่ (f)	fx	x ²	fx ²
5	3	15	25	75
4	10	40	16	160
3	5	15	9	45
2	6	12	4	24
1	1	1	1	1
	f = 25	fx = 38		x ² = 305

$$S.D. = \frac{(25 \times 305) - (38)^2}{25 \times (25-1)}$$

$$S.D. = 1.11$$

หมายเหตุ หากต้องการหาค่าความแปรปรวน (Variance) จะดำเนินการได้โดยนำค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง

- 1 การแปลความหมายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทำให้ทราบว่า คะแนนแต่ละตัวมีค่าแตกต่างกันมากน้อยแค่ไหน ถ้าค่า S.D. มาก แสดงว่า ข้อมูลชุดนั้นประกอบด้วยคะแนนที่มีค่าน้อยและมากปะปนกันอยู่หรือข้อมูลมีความแตกต่างกันมาก ถ้าค่า S.D. น้อย แสดงว่า ข้อมูลชุดนั้นประกอบด้วยคะแนนที่มีค่าใกล้เคียงกัน ถ้าค่า S.D. เป็นศูนย์ แสดงว่า ข้อมูลชุดนั้นประกอบด้วยคะแนนที่มีค่าเท่ากันหมด

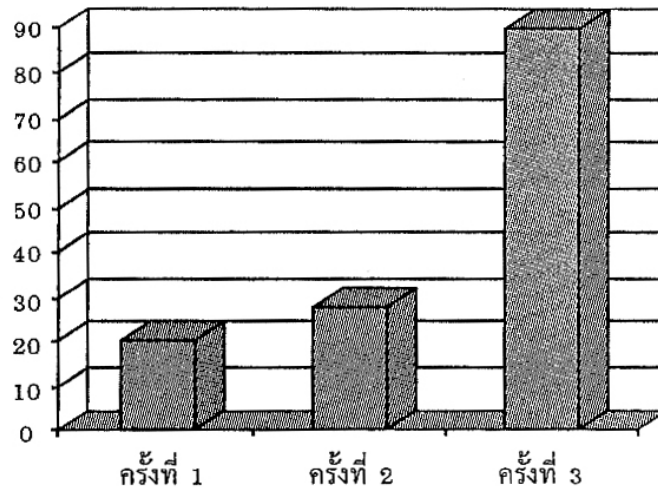
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การนำเสนอด้วยแผนภูมิและกราฟ

1.1 แผนภูมิ (Bar chart)

เหมาะสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณที่จำแนกออกได้ตามลักษณะเฉพาะของข้อมูล หรือ จำแนกตามเวลา และแสดงความถี่

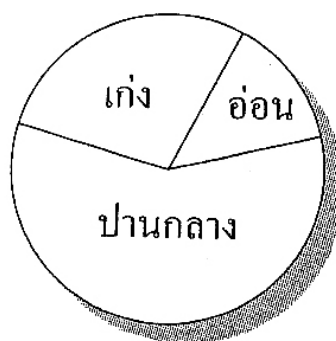
คะแนน



แผนภูมิ แสดงคะแนนการสอบวิชาสังคมศึกษา ก่อนการเรียน ระหว่างการเรียน และหลังการเรียน โดยใช้ชุดฝึกการคิดวิเคราะห์

1.2 แผนภูมิรูปวงกลม (Pie chart)

เป็นแผนภูมิรูปภาพที่แสดงข้อมูลเชิงปริมาณด้วยรูปวงกลม โดยแบ่งพื้นที่วงกลม ออกเป็นส่วนๆ จากจุดกลางของวงกลม เหมาะกับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่แบ่งเป็น ประเภทต่างๆ ไม่กี่ประเภท

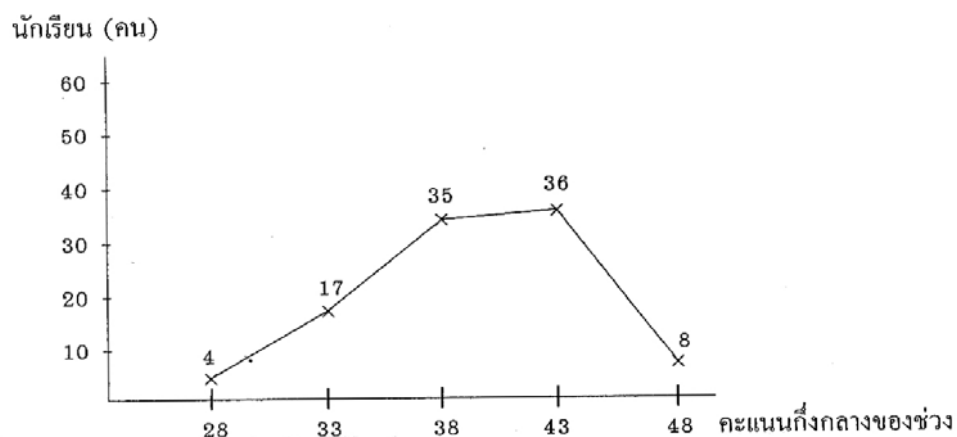


แผนภูมิ แสดงประเภทของนักเรียน

1.3 กราฟเส้น (Line graph หรือ Trend chart)

นิยมใช้กับข้อมูลที่แสดงการเปลี่ยนแปลงตามลำดับของเวลาที่ข้อมูลนั้นๆ เกิดขึ้น เช่น คะแนนสอบวิชาการงานพื้นฐานอาชีพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 100 คน แจกแจงความถี่ได้ดังนี้

คะแนน	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	รวม
จำนวนนักเรียน	4	17	35	36	8	100



2. การนำเสนอด้วยตาราง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตาราง เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจัดให้อยู่ในรูปแถวและสดมภ์หรือนำมาจัดเรียงตามแนวนอนและแนวตั้ง โดยทั่วไปมักจะมียอดประกอบกว้างๆ ของตาราง คือ หมายเลขตาราง ชื่อตาราง หัวข้อ หัวเรื่อง และตัวเรื่อง สำหรับตัวเรื่องซึ่งแสดงรายละเอียดของข้อมูลนั้นไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอนว่าควรจะเป็นตารางแบบใด หรือมีรายละเอียดใดบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ที่จะนำเสนอ เช่น

ตาราง แสดงจำนวนและร้อยละของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่สนใจอาชีพเกษตรจำแนกตามเพศ

เพศ	สนใจมากที่สุด		สนใจมาก		สนใจปานกลาง		สนใจน้อย		สนใจน้อยที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	75	31.65	64	27.00	52	21.94	22	9.28	24	10.13
หญิง	43	43	54	22.59	68	28.45	45	18.83	29	12.13
รวม	118		118		120		67		53	

การสรุปผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการ

จากการนำเสนอผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ไม่ว่าจะนำเสนอด้วยตาราง แผนภูมิ หรือกราฟเส้น ต้องแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ได้ตาราง ได้แผนภูมิ หรือได้กราฟเส้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้สนใจศึกษามีความเข้าใจผลที่ได้รับจากการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น เช่น การศึกษาสาเหตุความชอบอ่านหนังสือการ์ตูน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 30 คน โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

มีผู้ตอบมากกว่าร้อยละ 80	ถือว่า	เป็นสาเหตุชัดเจนมาก
มีผู้ตอบร้อยละ 61 - 80	ถือว่า	เป็นสาเหตุได้
มีผู้ตอบร้อยละ 41 - 60	ถือว่า	ไม่แน่ใจว่าเป็นสาเหตุ
มีผู้ตอบร้อยละ 20 - 40	ถือว่า	ไม่เป็นสาเหตุสำคัญ
มีผู้ตอบน้อยกว่าร้อยละ 20	ถือว่า	ไม่เป็นสาเหตุ

ตาราง แสดงจำนวนและร้อยละของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เกี่ยวกับสาเหตุที่ชอบอ่านหนังสือการ์ตูน

สาเหตุที่ชอบอ่านหนังสือการ์ตูน	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับความเพลิดเพลิน	28	93.33
2. ดำเนินเรื่องด้วยภาพ	20	66.67
3. ตัวหนังสือน้อย	27	90.00
4. เป็นเรื่องที่ทันสมัย	16	53.33

จากตารางสรุปข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ชอบอ่านหนังสือการ์ตูนมีสาเหตุที่ชัดเจนมาก 2 ประการคือ การได้รับความเพลิดเพลิน (ร้อยละ 93.33) และมีตัวหนังสือน้อย (ร้อยละ 90.00) สิ่งที่เป็นสาเหตุได้ คือ การดำเนินเรื่องด้วยภาพ (ร้อยละ 66.67) และสิ่งที่ไม่แน่ใจว่าเป็นสาเหตุ คือ เป็นเรื่องที่ทันสมัย (ร้อยละ 53.33)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้สอนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหนังสือการ์ตูนในเนื้อหาวิชาที่สอนได้ เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจและหรือพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการศึกษาด้วยตนเอง โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการจัดเตรียมแหล่งความรู้ไว้ให้

ที่มา : กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ตัวอย่าง

วิจัยในชั้นเรียน

การแก้ไขปัญหาการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นอนุบาล 2
โรงเรียนอนุบาลจตุรธรณ์ โดยใช้กิจกรรมศิลปะร่วมใจ

จัดทำโดย

นางสาวสรวงกนก โปสันเทียะ

ครูประจำชั้นอนุบาลปีที่ 2/2 โรงเรียนอนุบาลจตุรธรณ์

โรงเรียนอนุบาลจตุรธรณ์

หัวข้อวิจัย

การแก้ไขปัญหาการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นอนุบาล 2 โรงเรียนอนุบาลจตุรธรณ โดยใช้กิจกรรมศิลปะร่วมใจ

ความเป็นมาของปัญหา

จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามรูปแบบพหุปัญญาเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นอนุบาล 2/2 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564 ที่ผ่านมา พบว่า ในชั้นอนุบาล 2/2 มีนักเรียนทั้งหมด 22 คน มีนักเรียนชายจำนวน 16 คน ยังไม่สามารถทำงานเป็นกลุ่มร่วมกันกับเพื่อนได้ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 72 จากการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ และการประเมินผลพัฒนาการด้านสังคมพบว่านักเรียนทั้ง 16 คน มีพฤติกรรมที่เป็นปัญหาในการทำงานกลุ่ม เช่น การแย่งของกัน การทะเลาะกัน การไม่ให้ความร่วมมือ ขาดความเป็นผู้นำ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และไม่มีการวางแผนก่อนการทำงานกลุ่ม จึงทำให้การทำงานกลุ่มไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งการทำงานกลุ่มถือเป็นพัฒนาการด้านสังคม และเป็นขั้นตอนการเรียนรู้ตามรูปแบบพหุปัญญาเพื่อการเรียนรู้ ที่เด็กในระดับอนุบาลควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ยอมรับความคิดเห็น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และยึดตนเองเป็นศูนย์กลางน้อยลง ดังนั้นครูจึงตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้เด็กนักเรียนมีพัฒนาการด้านสังคมที่สมบูรณ์

คำถามวิจัย

การใช้กิจกรรมศิลปะร่วมใจ จะสามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มร่วมกับเพื่อนและผู้อื่นได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการใช้กิจกรรมร่วมใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียนระดับชั้นอนุบาล
2. เพื่อปรับพฤติกรรมและส่งเสริมพัฒนาการด้านสังคม ด้านการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียนระดับชั้นอนุบาล

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ กิจกรรมศิลปะร่วมใจ

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มในด้านต่างๆ ได้แก่

1. การวางแผนกิจกรรมกลุ่ม
2. การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
3. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

4. การยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น
5. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
6. การให้ความร่วมมือขณะทำกิจกรรม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รับทราบเกี่ยวกับการใช้กิจกรรมศิลปะร่วมกัน เพื่อแก้ไขและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักเรียนวัยอนุบาล เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัด การเรียนการสอนในระดับอนุบาลต่อไป
2. นักเรียนสามารถทำงานเป็นกลุ่มร่วมกับเพื่อนได้ รู้จักการช่วยเหลือ แบ่งปัน และรอคอยขณะทำกิจกรรม รู้จักการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น รวมทั้งมีการวางแผนในการทำงานกลุ่มและมีความเป็นผู้นำผู้ตามได้เหมาะสมตามวัย

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นอนุบาล 2/2 ที่กำลังเรียนอยู่ในโรงเรียนอนุบาลจรรุภธรณ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 22 คน

ระยะเวลาดำเนินงาน

ระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการทดลอง ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 ใช้เวลาทดลอง 5 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 วัน คือวันศุกร์ โดยจัดกิจกรรมวันละ 30 นาที ในช่วงกิจกรรมเสริมประสบการณ์ หรือกิจกรรมสร้างสรรค์ และทำการสังเกตในระหว่างการจัดกิจกรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานกลุ่ม หมายถึง การทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่นักเรียนต้องทำร่วมกับผู้อื่นมากกว่า 2 คนขึ้นไป ในการทำงานกลุ่มมีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน หรือผลงาน ด้วยกัน 6 ด้าน คือ
 - 1) การวางแผนกิจกรรมกลุ่ม
 - 2) การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
 - 3) การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
 4. การยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น
 - 5) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 - 6) การให้ความร่วมมือขณะทำกิจกรรม
2. กิจกรรมศิลปะร่วมกัน หมายถึง กิจกรรมที่ครูจัดให้นักเรียนได้ทำงานศิลปะร่วมกันเป็นกลุ่ม แต่ละกิจกรรมมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นนำ 2) ขั้นสอน และ 3) ขั้นสรุปกิจกรรม

ทั้งหมดเน้นให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมการทำงานกลุ่ม เช่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การวางแผนก่อนการทำงาน การเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี การให้ความร่วมมือ การยอมรับฟังผู้อื่น และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. นักเรียนชั้นอนุบาล 2 หมายถึง นักเรียนชั้นอนุบาล 2/2 ของโรงเรียนอนุบาลจากรูวรรณที่กำลังเรียน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546

วิธีการดำเนินงาน

ในการทำวิจัยในชั้นเรียนครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นนักเรียนชั้นอนุบาล 2/2 ที่กำลังเรียนอยู่ในโรงเรียนอนุบาลจากรูวรรณ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 22 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1) แผนการจัดกิจกรรมศิลปะร่วมใจ 5 แผน ได้แก่

- กิจกรรมการม้วนกระดาษ
- กิจกรรมเกาะกลางน้ำ
- กิจกรรมแพลอยน้ำ
- กิจกรรมบ้านสามัคคี
- กิจกรรมนกกระจาบ

2) แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่ม

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกลุ่ม และพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานกลุ่ม

3.2 สร้างแผนการจัดกิจกรรมศิลปะร่วมใจ 5 แผน พร้อมกับกำหนดวันจัดกิจกรรมศิลปะร่วมใจ คือทุกวันศุกร์ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม 2546 ในช่วงเวลา 10.00-10.30 น. (ดังตารางแผนการจัดกิจกรรมศิลปะร่วมใจ)

3.3 สร้างแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่ม โดยกำหนดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง 6 พฤติกรรม ได้แก่

- 1) การวางแผนกิจกรรมกลุ่ม
- 2) การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
- 3) การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 4) การยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น
- 5) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 6) การให้ความร่วมมือขณะทำกิจกรรม

3.4 นำแผนการจัดกิจกรรมศิลปะร่วมใจ และแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบเนื้อหาและความถูกต้องครบถ้วน ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว ได้แก่

1)	อาจารย์จารุวรรณ	ศิลปิน	ผู้จัดการโรงเรียนอนุบาลจารุวรรณ
2)	อาจารย์ไพโร	ประสานนาม	ครูใหญ่โรงเรียนอนุบาลจารุวรรณ
3)	อาจารย์พรณี	สุขเจริญ	หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนอนุบาลจารุวรรณ

3.5 นำแผนการจัดกิจกรรม และแบบสังเกตพฤติกรรม มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. การดำเนินการวิจัย

4.1 ครูนำแผนการจัดกิจกรรมศิลปะร่วมใจไปทดลองใช้ตามตารางที่กำหนด สัปดาห์ละ 1 ครั้ง

4.2 ในขณะที่จัดกิจกรรมศิลปะร่วมใจ ครูทำการสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่มทั้งหมด 5 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 11 กรกฎาคม 2546 ถึง วันที่ 15 สิงหาคม 2548 (ทุกวันศุกร์)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล

5.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่มทั้ง 5 ครั้ง วิเคราะห์และเปรียบเทียบพฤติกรรมในแต่ละด้าน

5.2 สรุปผลโดยการเขียนบรรยายเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มในแต่ละด้าน ของครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 5

ตารางแผนการจัดกิจกรรมศิลปะร่วมใจ

สัปดาห์ ที่	วัน เดือน ปี	ชื่อกิจกรรม ศิลปะร่วมใจ	เนื้อหา
1	7-11 ก.ค. 46	- กิจกรรมการม้วน กระดาษแล้วนำมา ประดิษฐ์	- ให้เด็กทำกิจกรรมศิลปะร่วมใจ โดยใช้กระดาษม้วนกับหลอด แล้วติดกาวนำมารวมกันหลายๆ อัน ช่วยกันคิดประดิษฐ์เป็น ผลงานขึ้นมา 1 ชิ้น
2	21-25 ก.ค. 46	- กิจกรรมการฉีกปะ ประดิษฐ์เกาะกลาง น้ำ	- ให้เด็กแบ่งกลุ่มทำงานและแบ่ง หน้าที่กันทำ เช่น ฉีกปะ ทากาว วาดรูป ตัดกระดาษ แล้วนำมา ประดิษฐ์เป็นเกาะกลางน้ำด้วย
3	28 ก.ค.-1 ส.ค. 46	- กิจกรรมทำแพลอย น้ำจากไม้ไผ่	- ให้เด็กนำไม้ไผ่คนละ 1 อัน นำมามัดต่อเข้าด้วยกัน จะได้แพ ลอยน้ำที่มีขนาดใหญ่พอสมควร แล้วให้เด็กนำไปลอยน้ำ (บ่อ น้ำหน้าบ้านหนังสือ)
4	4-8 ส.ค. 46	- กิจกรรมประดิษฐ์ บ้านสามัคคี	- ให้เด็กนำเศษวัสดุคนละ 1 ชิ้น มาช่วยกันสร้างบ้านสามัคคี 1 หลัง และตกแต่งให้สวยงาม
5	11-15 ส.ค. 46	- กิจกรรมการฟัง นิทาน เรื่อง นกกระจาบ	- ให้เด็กฟังนิทานเรื่องนกกระจาบ เสร็จแล้วให้เด็กช่วยกันวาดภาพ เกี่ยวกับนิทานเรื่องนกกระจาบ พร้อมกับแสดงความคิดเห็น

โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี

ปีการศึกษา 2546

ชื่อกิจกรรม : ม้วนกระดาษ

สัปดาห์ที่ 1 วันศุกร์ที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 เวลา 10.30-11.00 น.

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	สื่อการสอน
1. การวางแผนการทำกิจกรรมกลุ่ม 2. การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี 3. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ 4. การยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น 5. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6. การให้ความร่วมมือขณะปฏิบัติกิจกรรม	ขั้นนำ 1. ครูแนะนำอุปกรณ์ที่จัดเตรียมมา 2. ครูอธิบายขั้นตอนการม้วนกระดาษ แล้วให้นักเรียนหยิบกระดาษคนละ 1 ม้วน ขั้นสอน 1. นักเรียนแต่ละคนม้วนกระดาษตามแนวยาวที่ละ 1 แผ่น พร้อมกับทากาว เมื่อเสร็จ 1 แผ่น ให้นักเรียนช่วยกันม้วนกระดาษต่อจนกระทั่งกระดาษที่เตรียมมาหมด 2. นักเรียนแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ให้ตัวแทนมาหยิบกระดาษที่ม้วนแล้วมาจำนวนพอประมาณ 3. ให้นักเรียนนำกระดาษที่ม้วนแล้วมาทากาว แล้ววางเรียงบนกระดาษแข็งที่แต่ละกลุ่มเตรียมไว้ โดยช่วยกันตกแต่งให้เป็นกรอบรูปที่สวยงาม 4. นักเรียนช่วยกันวาดภาพตามจินตนาการแล้วนำภาพไปติดในกรอบรูปให้สวยงาม ขั้นสรุป 1. แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนออกมานำเสนอผลงาน และร่วมกันสนทนาถึงสิ่งที่ทำให้งานสำเร็จ 2. นักเรียนทุกคนร่วมกันบอกความรู้สึกตนเองที่มีต่อผลงาน	1. กระดาษ 2. กาว 3. กรรไกร 4. ผ้าเช็ดมือ

โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี

ปีการศึกษา 2546

ชื่อกิจกรรม : เกาะกลางน้ำ

สัปดาห์ที่ 2 วันศุกร์ที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 เวลา 10.30-11.00 น.

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	สื่อการสอน
1. การวางแผนการทำกิจกรรมกลุ่ม 2. การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี 3. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ 4. การยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น 5. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6. การให้ความร่วมมือขณะปฏิบัติกิจกรรม	ขั้นนำ 1. ครูเล่านิทานเรื่อง “เกาะกลางน้ำ” 2. เมื่อครูเล่าจบให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนิทานเรื่อง “เกาะกลางน้ำ” ขั้นสอน 1. ครูแนะนำอุปกรณ์ที่จัดเตรียมมา พร้อมกับแนะนำขั้นตอนกิจกรรม 2. นักเรียนแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 7 คน แล้วให้แต่ละกลุ่มส่งตัวแทนมาหยิบอุปกรณ์ 3. นักเรียนแบ่งหน้าที่ในการฉีกกระดาษ ตัดกระดาษ วาดภาพ และร่วมกันวางแผนในการประดิษฐ์ “เกาะกลางน้ำ” 4. เมื่อหมดเวลาให้นักเรียนช่วยกันทำความสะอาด และนำอุปกรณ์เก็บเข้าที่ให้เรียบร้อย ขั้นสรุป 1. ให้นักเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้ทำไป โดยครูใช้คำถาม “นักเรียนรู้สึกอย่างไรขณะปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มร่วมกับผู้อื่น” 2. ครูสรุปเกี่ยวกับการทำงานกลุ่ม	1. เศษกระดาษสี 2. กาว 3. ถ้วยโฟม 4. สีไม้ ดินสอ 5. ฟิวเจอร์บอร์ด 6. ผ้าเช็ดมือ

โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี

ปีการศึกษา 2546

ชื่อกิจกรรม : แพลยน้ำ

สัปดาห์ที่ 3 วันศุกร์ที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2546 เวลา 10.30-11.00 น.

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	สื่อการสอน
1. การวางแผนการทำกิจกรรมกลุ่ม 2. การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี 3. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ 4. การยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น 5. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6. การให้ความร่วมมือขณะปฏิบัติกิจกรรม	ขั้นนำ 1. ครูและนักเรียนสนทนาร่วมกันเกี่ยวกับการทำแพ ขั้นสอน 1. นักเรียนแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 6 คน 2. นักเรียนแต่ละกลุ่มแบ่งหน้าที่เพื่อถือไม้ไผ่ 2 คน มัดเชือก 2 คน และช่วยจับอุปกรณ์ 2 คน 3. นักเรียน 1 คนถือเชือกวางไว้ แล้วให้นักเรียนอีก 1 คน นำไม้ไผ่มาวางบนเชือก หลังจากนั้นให้นักเรียนที่ถือเชือกอีก 1 คน มัดไม้ไผ่กับเชือกที่วางไว้ นักเรียนที่เหลือช่วยกันทำตามจนกระทั่งไม้ไผ่หมด 4. เมื่อทำเสร็จแล้วนักเรียนช่วยกันเก็บอุปกรณ์เข้าที่ให้เรียบร้อย 5. นักเรียนแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอผลงานที่ทำเสร็จ พร้อมกับตั้งสมมติฐานว่าแพจะลอยน้ำหรือจมน้ำ 6. นักเรียนแต่ละกลุ่มนำแพไปลอยบริเวณบ่อน้ำหน้าบ้านหนังสือ และสังเกตการลอย-จมของแพ ขั้นสรุป 1. นักเรียนทุกคนช่วยกันสรุปผลที่ได้จากการทำแพลอยน้ำ และการทำงานกลุ่ม	1. ไม้ไผ่ 2. เชือก 3. กรรไกร 4. บ่อน้ำหน้าบ้านหนังสือ

โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี

ปีการศึกษา 2546

ชื่อกิจกรรม : บ้านสามัคคี

สัปดาห์ที่ 4 วันศุกร์ที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2546 เวลา 10.30-11.00 น.

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	สื่อการสอน
1. การวางแผนการทำกิจกรรมกลุ่ม 2. การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี 3. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ 4. การยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น 5. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6. การให้ความร่วมมือขณะปฏิบัติกิจกรรม	ขั้นนำ 1. ครูสนทนาเกี่ยวกับกิจกรรมศิลปะที่นักเรียนมีความสนใจต้องการจะทำ (นักเรียนส่วนใหญ่มีความสนใจในเรื่องการสร้างบ้าน) ขั้นสอน 1. ให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 11 คน 2. ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มช่วยกันออกไปหาเศษวัสดุที่เหลือใช้บริเวณศูนย์สื่อ 3. ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มสังเกตวัสดุที่เพื่อนๆ นำมาเพื่อร่วมกันวางแผนสร้างบ้าน 4. นักเรียนแต่ละกลุ่มลงมือปฏิบัติกิจกรรม โดยครูอำนวยความสะดวก พร้อมกับสังเกตพฤติกรรมรายบุคคลขณะปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มร่วมกับเพื่อน 5. เมื่อถึงเวลาที่กำหนด ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มเก็บอุปกรณ์และทำความสะอาด ขั้นสรุป 1. ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอผลงานขั้นตอนการสร้างบ้าน พร้อมกับบอกความรู้สึก 2. ครูสรุปการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม พร้อมกับแนะนำการปฏิบัติตน	1. เศษวัสดุที่เหลือใช้ เช่น แกน ทีวี กระจก กระดาษ กล่องยาสี ฟัน 2. กาว 3. กรรไกร 4. ผ้าเช็ดมือ 5. โต๊ะ

โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี

ปีการศึกษา 2546

ชื่อกิจกรรม : นิทานนกกระจาบ

สัปดาห์ที่ 5 วันศุกร์ที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2546 เวลา 10.30-11.00 น.

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการทำกิจกรรม	สื่อการสอน
1. การวางแผนการทำกิจกรรมกลุ่ม 2. การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี 3. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ 4. การยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น 5. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6. การให้ความร่วมมือขณะปฏิบัติกิจกรรม	ขั้นนำ 1. ครูเล่านิทานเรื่อง “นกกระจาบ” ให้นักเรียนฟัง 2. นักเรียนแสดงความคิดเห็นเมื่อฟังนิทานจบ ครูใช้คำถามกระตุ้นการปฏิบัติกิจกรรม “นักเรียนอยากจะทำวาดภาพเกี่ยวกับนิทานที่ได้ฟังพร้อมกับแต่งเรื่องเองบ้างไหมคะ” ขั้นสอน 1. ให้นักเรียนร่วมกันแต่งนิทาน โดยครูจดบันทึกเรื่องราวที่นักเรียนเล่า พร้อมกับแต่งชื่อเรื่อง 2. ให้นักเรียนแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน แต่ละกลุ่มวางแผนแบ่งหน้าที่วาดภาพนิทานตามเรื่องที่แต่ง พร้อมกับระบายสี 3. นักเรียนรวบรวมเย็บเล่มนิทาน พร้อมกับเขียนชื่อผู้แต่ง และผู้วาดภาพประกอบ ขั้นสรุป 1. ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มออกมานำเสนอผลงาน พร้อมกับบอกความรู้สึก 2. ครูสรุปการปฏิบัติกิจกรรมกลุ่ม พร้อมกับแนะนำการปฏิบัติตน	1. กระดาษ 2. สีไม้ สีเทียน ดินสอ ยางลบ 3. กรรไกร

ครั้งที่ 1 วันศุกร์ที่ 11 กรกฎาคม 2546 เวลา 10.30-11.00 น.

ลำดับที่	รายชื่อ	การวางแผนการทำงาน กิจกรรมกลุ่ม การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี การแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ การยอมรับฟัง เหตุผลของผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือขอระเบียบได้	รวม
1	ด.ญ.ธนัญพร ธเนศรุ่งโรจน์		
2	ด.ญ.อาภัสสร แผ่นจันทร์		
3	ด.ช.นภานต์ เพ็ชรพลอย		
4	ด.ช.ธภัทร สุนพงศรี		
5	ด.ญ.สลิลลา ธรรมวัน		
6	ด.ญ.ภาริณชน์ จรัสบุษราคัม		
7	ด.ญ.สุพิชชา พูลมานะอุสาทะกุล		
8	ด.ญ.ฉันทฐนันท์ นาคจังหวัด		
9	ด.ช.ธนภูมิ พิทักษ์		
10	ด.ญ.วริศรา เผือกผ่อง		
11	ด.ญ.จิราภา แจ้งฟ้า		
12	ด.ช.วรวิศ ตูวิเชียร		
13	ด.ญ.กัญญภัตร สุวรรณกิจ		
14	ด.ช.ภูมิพัฒน์ หลักดี		
15	ด.ช.ศักดิ์รินทร์ กิจญาณ		
16	ด.ญ.ชนิสรา อินทรวาสดิ์		
17	ด.ช.เกษม กุสมาวลี		
18	ด.ช.ศตวรรษ น่วมสำลี		
19	ด.ญ.สวรินทร์ ศุภสิรีวิสาร		
20	ด.ช.ปรินทร ดรีเลิศกุล		
21	ด.ช.ซุมเชิด วีระพัฒน์		
22	ด.ญ.แพรวา ภูมีเขียน		
รวม			

โรงเรียนอนุบาลจากรูวรรณ
แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่ม
ครั้งที่ 3 วันศุกร์ที่ 1 สิงหาคม 2546 เวลา 10.30-11.00 น.

ลำดับที่	รายชื่อ	การวางแผนการทำ กิจกรรมกลุ่ม การเป็นผู้นำและผู้ ตามที่ดี การแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ การยอมรับฟัง เหตุผลของผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	รวม
1	ด.ญ.ธนัญพร ธเนศรุ่งโรจน์		
2	ด.ญ.อาภัสสร แผ่นจันทร์		
3	ด.ช.นภนต์ เพ็ชรพลอย		
4	ด.ช.ธภัทร สุนพงศรี		
5	ด.ญ.สลิลา ธรรมวัน		
6	ด.ญ.ภาวิญช์ จรัสบุษราคัม		
7	ด.ญ.สุพิชชา พูลมานะอุสาหะกุล		
8	ด.ญ.ณัฐนันท์ นาคจังหวัด		
9	ด.ช.ธนภูมิ พิทักษ์		
10	ด.ญ.วริศรา เปือกผ่อง		
11	ด.ญ.จิราภา แจ้งฟ้า		
12	ด.ช.วรวิศ ตูวิเชียร		
13	ด.ญ.กัญญภัสร สุวรรณกิจ		
14	ด.ช.ภูมิพัฒน์ หลักดี		
15	ด.ช.ศักดิ์รินทร์ กิจญาณ		
16	ด.ญ.ชนิสรา อินทรวาสต์		
17	ด.ช.เกษม กุศลมาลี		
18	ด.ช.ศตวรรษ น่วมสำลี		
19	ด.ญ.สวรินทร์ ศุภสิริวิสาร		
20	ด.ช.ปรินทร ทรีเลิศกุล		
21	ด.ช.ชุมเชิด วีระพัฒน์		
22	ด.ญ.แพรวา ภูมิเขียน		
รวม			

โรงเรียนอนุบาลจากรูวรรณ
แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่ม
ครั้งที่ 4 วันศุกร์ที่ 8 สิงหาคม 2546 เวลา 10.30-11.00 น.

ลำดับที่	รายชื่อ	การวางแผนการทำงาน	กิจกรรมกลุ่ม การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	การยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น	การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ร่วมมือขอแนะปฏิบัติ	รวม
1	ด.ญ.ธนัญพร ธเนศรุ่งโรจน์							
2	ด.ญ.อาภัสสร แผ่นจันทร์							
3	ด.ช.นพนธ์ เพ็ชรพลอย							
4	ด.ช.ธภัทร สุนพงศรี							
5	ด.ญ.สลิลา ธรรมวัน							
6	ด.ญ.ภาวัญชน์ จรัสบุษราคัม							
7	ด.ญ.สุพิชชา พูลมานะอุสาหะกุล							
8	ด.ญ.ณัฏฐนันท์ นาคจังหวัด							
9	ด.ช.ธนภูมิ พิทักษ์							
10	ด.ญ.วิศิรา เผือกผ่อง							
11	ด.ญ.จิราภา แจ้งฟ้า							
12	ด.ช.วรวิศ ตูวีเชียร							
13	ด.ญ.กัญญภัตร สุวรรณกิจ							
14	ด.ช.ภูมิกพัฒน์ หลักดี							
15	ด.ช.ศักดิ์รินทร์ กิจญาณ							
16	ด.ญ.ชินิสรา อินทรสวัสดิ์							
17	ด.ช.เกษม กุสุขมาลี							
18	ด.ช.ศตวรรษ น่วมสำลี							
19	ด.ญ.สวรินทร์ ศุภสิริวิสาร							
20	ด.ช.ปรินทร ทรีเลิศกุล							
21	ด.ช.ชุมเชิด วีระพัฒน							
22	ด.ญ.แพรวา ภูมิเขียน							
รวม								

โรงเรียนอนุบาลจากรูรณ
แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่ม
ครั้งที่ 5 วันศุกร์ที่ 15 สิงหาคม 2546 เวลา 10.30-11.00 น.

ลำดับที่	รายชื่อ	การวางแผนการทำ กิจกรรมกลุ่ม	การเป็นผู้ให้และผู้ ตามที่ดี	การแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ	การยอมรับฟัง เหตุผลของผู้อื่น	การช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	ร่วมมือขอแนะปฏิบัติ	รวม
1	ด.ญ.ธัญพร ธเนศรุ่งโรจน์							
2	ด.ญ.อาภัสสร แผ่นจันทร์							
3	ด.ช.นภนต์ เพ็ชรพลอย							
4	ด.ช.ธภัทร สุนพงศรี							
5	ด.ญ.สลิลา ธรรมวัน							
6	ด.ญ.ภาวัญชน์ จรัสบุษราคัม							
7	ด.ญ.สุพิชชา พูลมานะอุสาหะกุล							
8	ด.ญ.ณัฐนันท์ นาคจังหวัด							
9	ด.ช.ธนภูมิ พิทักษ์							
10	ด.ญ.วิศรา เปือกผ่อง							
11	ด.ญ.จิราภา แจ้งฟ้า							
12	ด.ช.วรวิศ ตูวิเชียร							
13	ด.ญ.กัญญภัสร สุวรรณกิจ							
14	ด.ช.ภูมิพัฒน์ หลักดี							
15	ด.ช.ศักดินนท์ กิจญาณ							
16	ด.ญ.ชนิษฐา อินทรสวัสดิ์							
17	ด.ช.เกษม กุศลมาลี							
18	ด.ช.ศตวรรษ น่วมสำลี							
19	ด.ญ.สวรินทร์ ศุภสิริวิสาร							
20	ด.ช.ปรีนทร ตริเลิศกุล							
21	ด.ช.ชุมเชิด วีระพัฒน์							
22	ด.ญ.แพรวา ภูมิเขียน							
รวม								

สรุปผลการวิจัย

จากการทำวิจัยในชั้นเรียน เรื่องการแก้ไขปัญหาการทำงานเป็นกลุ่มของนักเรียนชั้นอนุบาล 2 โรงเรียนอนุบาลจรรุวรรณ โดยใช้กิจกรรมศิลปะร่วมมือ เป็นระยะเวลา 5 สัปดาห์ พบว่า พฤติกรรมการทำงานกลุ่มทั้ง 6 ด้านของนักเรียนจำนวน 22 คน มีการเปลี่ยนแปลงโดยนักเรียนที่แสดงพฤติกรรมการทำงานกลุ่มมีจำนวนมากขึ้นในทุกด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนการทำกิจกรรมกลุ่ม
ครั้งที่ 1 มีนักเรียนที่มีพฤติกรรม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90
ครั้งที่ 2 มีนักเรียนที่มีพฤติกรรม จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27
2. ด้านการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
ครั้งที่ 1 มีนักเรียนที่มีพฤติกรรม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90
ครั้งที่ 2 มีนักเรียนที่มีพฤติกรรม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18
3. ด้านการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
ครั้งที่ 1 มีนักเรียนที่มีพฤติกรรม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 72.72
ครั้งที่ 2 มีนักเรียนที่มีพฤติกรรม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45
4. ด้านการยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น
ครั้งที่ 1 มีนักเรียนที่มีพฤติกรรม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90
ครั้งที่ 2 มีนักเรียนที่มีพฤติกรรม จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 81.81
5. ด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
ครั้งที่ 1 มีนักเรียนที่มีพฤติกรรม จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 86.36
ครั้งที่ 2 มีนักเรียนที่มีพฤติกรรม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45
6. ด้านการให้ความร่วมมือในขณะปฏิบัติกิจกรรม
ครั้งที่ 1 มีนักเรียนที่มีพฤติกรรม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 59.09
ครั้งที่ 2 มีนักเรียนที่มีพฤติกรรม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 100

จากผลการศึกษา แสดงว่าการทำกิจกรรมศิลปะร่วมมือ ช่วยแก้ไขพฤติกรรมการทำงานกลุ่มในทุกๆ ด้านได้ดี โดยสังเกตได้จากจำนวนนักเรียนที่แสดงพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มในแต่ละด้าน ทั้งด้านการวางแผนกิจกรรมกลุ่ม การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการให้ความร่วมมือขณะปฏิบัติกิจกรรม มีจำนวนมากขึ้น

โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี
สรุปแบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่ม
ครั้งที่ 1 – 5 ปีการศึกษา 2546

ครั้งที่	1	2	3	4	5	รวม
1. การวางแผนการทำกิจกรรมกลุ่ม	9	9	14	15	17	64
2. การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	9	11	7	12	15	54
3. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ	16	18	18	19	21	92
4. การยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น	9	12	16	19	18	74
5. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	19	20	21	22	21	103
6. การให้ความร่วมมือขณะปฏิบัติกิจกรรม	13	21	20	21	22	97
รวม	75	91	96	108	114	484

ตัวอย่างการเขียนเอกสารอ้างอิง

1. ตัวอย่างการพิมพ์บรรณานุกรมจากหนังสือ

1.1 หนังสือที่มีผู้แต่งคนเดียว

ภาษาไทย

สมใจ บุญศิริ, บรรณาธิการ. (2538). อินเทอร์เน็ต : นานาสาระแห่งการบริการ.
กรุงเทพฯ : สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Morrison, George s. (1991). Early Childhood Education Today. New Jerry :
Prentice-Hall.

1.2 หนังสือที่มีผู้แต่ง 2 คน

ภาษาไทย

บำรุง กลัดเจริญ; และฉวีวรรณ กินาวงศ์. (2540). วิธีสอนทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2.
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

ภาษาอังกฤษ

Palmer & Neal. (1994). The Handbook of Empowermental Education. Mackays
of Chatham PLC : Chatham, Kent.

1.3 หนังสือที่มีผู้แต่ง 3 คน

ภาษาไทย

นภาพร เรืองสกุล; ดวงมณี วงศ์ประทีป; และปกรณ์ วิชยานนท์. (2540). รายงานผล
การศึกษาเรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้จ่าย
ประชาชาติ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

ภาษาอังกฤษ

Gliedman, J.; Roth, W.; & Diller, L. (1980). The Unexpected Minority :
Handicapped Children in America. New York : Harcourt , Brace
Javanovich.

1.4 หนังสือที่แปลมาจากต่างประเทศ

ระบุผู้เขียนเดิม

สปีอก, เบญจามิน ; และโรเบิร์ต, ไมเคิล บี. (2536). คู่มือดูแลสุขภาพลูกน้อยยาม
ป่วยไข้. แปลโดย ศักดิ์บวร. กรุงเทพฯ : สมิต.

ไมระบุผู้เขียนเดิม

เรื่องรอง รุ่งรัศมี, ผู้แปล. (2542). รอยยิ้มในปรัชญา : ปริญญา นิพนธ์ หฤหรรษ์ แห่ง
เมธีจีนโบราณ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศยาม.

1.5 สิ่งพิมพ์ที่มีลักษณะเป็นการรวบรวมบทความ รวมเรื่องต่าง ๆ ในเล่มเดียวกัน

แม่นมาส ขวาลิต, คุณหญิง. (2536). การก้าวเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ของห้องสมุด. ใน
เอกสารการสัมมนาทางวิชาการเอง ก้าวแรกของการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์
ของห้องสมุด. หน้า 1-7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

2. รูปแบบการพิมพ์บรรณานุกรมจากวารสาร

ภาษาไทย

นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544, มกราคม - มิถุนายน). วงการนวนอน. วารสาร
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 7 (846) : 62

ภาษาอังกฤษ

Doran, Kirk. (1996, January). Unified Disparity : Theory and Praticce of Union
Listing. Computer in Libraries. 16 (1) : 39-42.

ตัวอย่าง

การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน : กรณีตัวอย่าง

การสังเคราะห์งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน มีขั้นตอนสำคัญๆ 5 ขั้นตอนด้วยกันคือ (1) การกำหนดโจทย์ปัญหาวิจัย ซึ่งจะได้จากรายงานวิจัยจำนวนมากที่นำมาสังเคราะห์ (2) การวางแผนการสังเคราะห์ โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง (3) บันทึกเนื้อหาสาระ และวิเคราะห์ว่า ข้อมูลที่ได้มีความเหมือนหรือเท่ากันอย่างไร (4) การศึกษาว่าความต่างเกิดขึ้นเพราะอะไร (5) การสรุปข้อความรู้เพื่อเสนอความคิดสะท้อนและเขียนรายงาน

เรื่อง การสังเคราะห์รายงานวิจัยเกี่ยวกับผลการแก้ปัญหาการเรียน และปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การให้รางวัล/ลงโทษและการฝึกปฏิบัติซ้ำ
ผู้วิจัย นางสาวลดา สุทธิสัมพันธ์จิต

ความสำคัญของปัญหาวิจัย

การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน จัดว่าเป็นเครื่องมือสำคัญชนิดหนึ่งสำหรับการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยในฐานะครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ได้พยายามพัฒนาตนเองโดยใช้กระบวนการวิจัยให้ความสนใจ และทำการปฏิบัติการในชั้นเรียนมาตลอดปีการศึกษา 2544 ได้ผลงานวิจัยรวม 8 เรื่อง แบ่งเป็นการวิจัยเพื่อศึกษาผลการแก้ปัญหาการเรียน 3 เรื่อง และการวิจัยเพื่อศึกษาผลการแก้ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนรวม 5 เรื่อง งานวิจัยทั้ง 8 เรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีให้รางวัล/ลงโทษ และการฝึกปฏิบัติซ้ำเป็นหลักในการแก้ปัญหา ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาโดยใช้ระยะเวลาในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน ผู้วิจัยต้องการศึกษาสังเคราะห์รายงานวิจัยดังกล่าว เพื่อสรุปเป็นบทเรียนที่ผู้วิจัยได้เรียนรู้จากการทำการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสังเคราะห์สรุปรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เกี่ยวกับผลการแก้ปัญหาการเรียน และปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยวิธีการให้รางวัล/ลงโทษ และการฝึกปฏิบัติซ้ำ จากรายงานวิจัยของผู้วิจัยในปีการศึกษา 2544 จำนวน 8 เรื่อง

ปัญหาวิจัย

1. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 รุ่นปีการศึกษา 2544 มีปัญหาการเรียน และปัญหาพฤติกรรมอย่างไรบ้าง ?
2. วิธีการให้รางวัล/ลงโทษ และการฝึกปฏิบัติซ้ำ ช่วยให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีผลการเรียนและมีพฤติกรรมดีขึ้นหรือไม่ ?
3. วิธีการให้รางวัล/ลงโทษ และการฝึกปฏิบัติซ้ำ มีความเหมาะสมในการแก้ปัญหาการเรียน และปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนที่ต่างกันทำให้ระยะเวลาการแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างไร ?

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยแบบพรรณนา ข้อมูลสำหรับการวิจัยได้มาจากรายงานการปฏิบัติการในชั้นเรียนที่ผู้วิจัยทำด้วยตนเองตลอดปีการศึกษา 2544 จำนวน 8 เรื่อง ผู้วิจัยสร้างตารางบันทึกข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยทั้ง 8 เรื่อง แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบศึกษาความเหมือนและความต่างระหว่างงานวิจัยทั้ง 8 เรื่อง ในประเด็นสำคัญ 5 ประเด็น คือ ลักษณะที่เป็นปัญหาของนักเรียน จำนวนนักเรียนที่ใช้ในการแก้ปัญหา และบทเรียนที่ได้รับ รวมเวลาในการสังเคราะห์งานวิจัยประมาณ 1 เดือน

ผลการสังเคราะห์งานวิจัย

1. ลักษณะที่เป็นปัญหาของนักเรียน

งานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ที่ผู้วิจัยเริ่มทำเป็นครั้งแรกในปีการศึกษา 2544 เป็นการแก้ปัญหาเรื่องนักเรียนชอบ แกล้งเพื่อนในเวลาเรียน แกล้งเอาดินสอไปซ่อน แกล้งเบียดหรือผลักให้ตกเก้าอี้ แกล้งปิดหนังสือที่เพื่อนกำลังอ่าน แกล้งทำร้ายร่างกายมตั้งแต่ เชกหัว ทูป ถอง หรือเตะ ในช่วงเวลาต่อมาการวิจัยเป็นเรื่องปัญหาพฤติกรรมและปัญหาการเรียน ซึ่งผู้วิจัยสังเกตพบว่านักเรียนที่ชอบแกล้งเพื่อนมีปัญหาด้านพฤติกรรม ได้แก่ การคุยเสียงดังในเวลาเรียนเกือบทุกวัน การไม่ส่งการบ้านตามเวลาที่กำหนด การเอาเปรียบเพื่อนหรือการไม่ทำงานตามที่มอบหมาย และการพูดปด สำหรับปัญหาการเรียน ได้แก่ การออกเสียง “ร,ล” ไม่ชัด การบวกเลขสองหลักผิดเพราะไม่เข้าใจหลักการทดเลข และการท่องสูตรคูณไม่ได้ ทั้งๆ ที่ได้กำหนดให้มีการท่องสูตรคูณก่อนเลิกเรียนทุกวัน

2. จำนวนนักเรียนที่มีปัญหา

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ผู้วิจัยสอนมีจำนวนทั้งหมด 38 คน แบ่งเป็นนักเรียนชาย 17 คน นักเรียนหญิง 21 คน ในจำนวนนี้มีนักเรียนที่มีปัญหาเรื่องเรียนอ่อนและ/หรือมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมเพียง 8 คน เป็นนักเรียนชาย 4 คนและนักเรียนหญิง 4 คน นักเรียนชายมีปัญหาพฤติกรรมมากกว่านักเรียนหญิง พฤติกรรมที่เป็นปัญหาเมื่อเรียงตามจำนวนนักเรียนที่มีปัญหาคือ การท่องสูตรคูณไม่ได้ 7 คน การไม่ส่งการบ้านตามเวลาที่กำหนด 5 คน การเอาเปรียบเพื่อน/ไม่ทำงาน 4 คน การพูดปด 4 คน การคุยเสียงดังเวลาเรียน 3 คน การบวกเลขผิด/ไม่เข้าใจเรื่องการบวกเลข 3 คน การแกล้งเพื่อนเวลาเรียน 2 คน และการออกเสียง “ร,ล” ไม่ชัด 1 คน โดยที่นักเรียนที่มีชื่อสมมติดังต่อไปนี้มีปัญหา กล่าวคือ วิชา พงษ์ และชาติ มีปัญหารวมถึง 5 ด้าน เรไรและอุบลมีปัญหา 4 ด้าน ศักดิ์ รัตนา และไพลิน มีปัญหา 2 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1 ในภาพรวมแสดงว่าตลอดปีการศึกษาผู้วิจัยมีนักเรียนที่มีปัญหาเพียง 8 คน จาก 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05

ตารางที่ 1 รายชื่อนักเรียนที่มีปัญหาการเรียนและ/หรือปัญหาพฤติกรรม

ลักษณะปัญหา	วิชา	พงษ์	ชาติ	ศักดิ์	เรไร	อุบล	รัตนา	ไพลิน
แกล้งเพื่อนเวลาเรียน	x	x						
คุยเสียงดังเวลาเรียน	x	x	x					
ไม่ส่งการบ้านตามเวลา	x	x	x		x	x		
เอาเปรียบ/ไม่ทำงาน		x	x	x				x
พูดปด			x	x		x	x	
ออกเสียง ร,ล ไม่ชัด					x			
บวกเลขผิด/ไม่เข้าใจ	x				x	x		
ท่องสูตรคูณ	x	x	x		x	x	x	x
รวมจำนวนปัญหา	5	5	5	2	4	4	2	2

3. ลักษณะวิธีการแก้ปัญหา

จากรายงานการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนทั้ง 8 เรื่อง ผู้วิจัยสรุปลักษณะวิธีแก้ปัญหาที่ผู้วิจัยใช้ในการแก้ปัญหาได้ตั้งสาระที่นำเสนอในตารางที่ 2 ประเด็นที่น่าสนใจเกิด คือ การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาทุกเรื่องผู้วิจัยใช้หลักการให้รางวัล/ลงโทษ และการฝึกทำซ้ำเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 2 สรุปสาระวิธีการแก้ปัญหาพฤติกรรม และปัญหาการเรียน

ลักษณะปัญหา	ลักษณะวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้
แกล้งเพื่อนเวลาเรียน	เรียกนักเรียนที่มีปัญหามาอธิบาย ให้ทราบถึงระเบียบในห้องเรียน และทำความเข้าใจกับนักเรียนให้ลดพฤติกรรมแกล้งเพื่อน ถ้าทำได้ตลอดหนึ่งสัปดาห์ จะได้รับรางวัลเป็นหนังสือนิทาน ถ้านักเรียนยังแกล้งเพื่อนโดยไม่มีเหตุผล จะต้องเวลาพิจารณาตนเองจนกว่าจะสำนึกผิด และจะต้องให้สัญญาตนเองด้วยการเขียนข้อความว่า “ฉันจะไม่ทำ...อีกต่อไป” 20 ครั้ง ถ้ายังมีปัญหาแกล้งเพื่อนหลังจากผิดสัญญาตนเองแล้ว จะมีการรายงานและเชิญผู้ปกครองมาร่วมพิจารณา
คุยเสียงดังเวลาเรียน	เรียกนักเรียนที่มีปัญหามาอธิบาย ให้ทราบถึงระเบียบในห้องเรียนและทำความเข้าใจกับนักเรียนให้เลิกคุยเสียงดัง ถ้านักเรียนไม่คุยเสียงดังตลอดทั้งวัน นักเรียนจะได้รับดาวหนึ่งดวง ถ้านักเรียนยังคุยเสียงดังเพื่อนนักเรียนจะไม่พูดด้วย
ไม่ส่งการบ้านตามเวลา	เรียกนักเรียนที่มีปัญหามาอธิบาย ให้ทราบถึงระเบียบในห้องเรียนและทำความเข้าใจกับนักเรียน ให้ส่งการบ้านภายในกำหนดเวลา โดยให้นักเรียนเป็นผู้กำหนดเวลาว่าส่งการบ้านด้วยตนเอง ทั้งนี้กำหนดส่งต้องไม่แตกต่างจากกำหนดเวลาของชั้นมากนัก เมื่อนักเรียนส่งการบ้านครบตามเวลาในแต่ละสัปดาห์ จะมีจดหมายชมเชยให้ผู้ปกครองทราบ ถ้าไม่ส่งนักเรียนต้องทำให้เสร็จในชั่วโมงพัก

ลักษณะปัญหา	ลักษณะวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้
เอาเปรียบ/ไม่ทำงาน	ประชุมกลุ่มนักเรียนที่มีปัญหา สอบถามถึงเหตุผลที่นักเรียนไม่ทำงาน เอาเปรียบ กันแรงเพื่อน ผลการประชุมสรุปว่า การทำงานกลุ่มครั้งต่อไป ให้สมาชิกกลุ่มมีสิทธิ์เลือกงานที่ตนสนใจ โดยหมุนเวียนผลัดกัน เป็นคนแรกๆ ที่เลือกงานที่ตนเองชอบ เมื่อเสร็จงานมีการประเมินโดยสมาชิก มีการตัดคะแนนผู้ที่ไม่ทำงาน
พูดปด	การแก้ปัญหา ใช้วิธีการแข่งขันในกลุ่มนักเรียนที่ชอบพูดปดอวดโม้เกินความจริง เป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ และนักเรียนสนใจที่จะเลิกพูดปด นักเรียนตกลงกันว่า จะคอยติดตามพฤติกรรมของเพื่อนในกลุ่ม และคอยตักเตือนเมื่อเพื่อนพูดปด มีการนับจำนวนครั้งที่พูดปดของแต่ละคนในแต่ละวัน และรายงานตรงกับผู้วิจัย ผู้ชนะจะได้รับรางวัล
ออกเสียง ร,ล ไม่ชัด	นักเรียนมีปัญหาลิ้นคับปาก ทำให้ออกเสียงไม่ชัด ใช้วิธีจัดให้เพื่อนร่วมฝึกออกเสียง ร,ล โดยการท่องกลอน ร้องเพลง เล่นิทาน โดยมีสัญญาว่า ถ้านักเรียนออกเสียงได้ถูกต้อง จะมีรางวัลเป็นสมุดภาพที่นักเรียนอยากได้
บวกเลขผิด/ไม่เข้าใจ	นักเรียนมี concept ไม่ถูกต้อง ใช้วิธีสอนซ่อมเสริม และให้ทำแบบฝึกหัดเพิ่มเติม โดยให้นักเรียนตั้งโจทย์เอง และเมื่อนักเรียนมี concept ให้รางวัล โดยนักเรียนเป็นผู้ตั้งโจทย์ให้เพื่อน
ท่องสูตรคูณไม่ได้	มีนักเรียนหลายคนท่องสูตรคูณไม่ได้ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า เป็นเพราะนักเรียนไม่มีเวลาทบทวน จึงจัดกลุ่มแข่งขันโดยแต่ละกลุ่มมี buddy ช่วยเตรียมความพร้อมคอยกำกับให้นักเรียนท่องสูตรคูณทุกครั้งที่มีเวลาว่าง การแข่งขันมีทุกวันตอนเย็นก่อนเลิกเรียน ผู้ชนะท่องสูตรคูณได้ถูกต้อง ทั้งนักเรียนและ buddy จะได้รับรางวัล

4. ระยะเวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหา

การแก้ปัญหายุทธวิธี และการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ของนักเรียนประสบผลสำเร็จค่อนข้างดี ปัจจุบันนี้ในห้องเรียนไม่มีนักเรียนที่ชอบแกล้งเพื่อน เวลาเรียนไม่มีนักเรียนที่คุยเสียงดัง นักเรียนทุกคนส่งการบ้านครบตามเวลา การทำงานกลุ่มไม่มีการเอาเปรียบกัน นักเรียนทุกคนออกเสียง ร,ล ชัด และไม่มีปัญหาในการบวกเลข และการท่องสูตรคูณ ส่วนปัญหาเรื่องการพูดปดลดลงแต่ยังมีนักเรียนบางคนพูดปดอยู่บ้าง สำหรับระยะเวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน ตามลักษณะปัญหา ดังตารางที่ 3 ประเด็นที่น่าสนใจคือ การแก้ปัญหาคณิตศาสตร์แกล้งเพื่อนด้วยวิธีการลงโทษโดยให้ทำสัญญากับตนเองใช้เวลาค่อนข้างนาน แต่การแก้ปัญหาคณิตศาสตร์เอาเปรียบ/ไม่ทำงาน ใช้เวลาน้อย อาจจะเป็นเพราะได้ให้นักเรียนมีโอกาสเลือกงานที่แต่ละคนสนใจก็ได้

ตารางที่ 3 ระยะเวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหา

ลักษณะปัญหา	ระยะเวลาที่ใช้ในการแก้ปัญหาโดยวิธี		
	ให้รางวัล	ลงโทษ	ให้รางวัลและฝึกทำซ้ำ
แกล้งเพื่อนเวลาเรียน		20 วัน	
คุยเสียงดังเวลาเรียน	5 วัน		
ไม่ส่งการบ้านตามเวลา	7 วัน		
เอาเปรียบเพื่อน/ไม่ทำงาน		3 วัน	
พูดปด	ลดการพูดปดได้บ้าง แต่ยังมีนักเรียนพูดปดอยู่		
ออกเสียง ร,ล ไม่ชัด			5 วัน
บวกเลขผิด/ไม่เข้าใจ			9 วัน
ท่องสูตรคูณไม่ได้			18 วัน

5. บทเรียนที่ได้รับ

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้บทเรียน และเกิดการเรียนรู้ที่สำคัญหลายประการดังต่อไปนี้

1) ปัญหาการเรียนและปัญหาพฤติกรรมที่เกิดขึ้นป้องกันได้

ผู้วิจัยพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถป้องกันได้ ตัวอย่างเช่น การที่นักเรียนมีปัญหาเอาเปรียบเพื่อน/ไม่ทำงาน เพราะนักเรียนไม่ชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เมื่อมีการประชุมทำความเข้าใจ ให้โอกาสนักเรียนเลือกงานที่ชอบ โดยหมุนเวียนผลัดกันเป็นคนแรกที่มีสิทธิ์เลือกก่อน และมีการประเมินโดยสมาชิกในกลุ่ม ก็สามารถแก้ปัญหาได้ เป็นปัญหาที่สามารถป้องกันได้ถ้าได้รู้ตั้งแต่ตอนที่สอนว่านักเรียนยังไม่เข้าใจ หรือไม่มีเวลา หรือไม่ได้ทบทวน ผู้วิจัยตั้งใจจะนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้กับนักเรียนรุ่นใหม่ในปีการศึกษาหน้า โดยจะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเหล่านี้อีก

2) วิธีการแก้ปัญหาที่ดีได้มาจากนักเรียน

ผู้วิจัยพบว่าวิธีการที่ผู้วิจัยใช้ปฏิบัติในการแก้ปัญหา ส่วนใหญ่ใช้หลักการให้รางวัล/การลงโทษ และการฝึกปฏิบัติซ้ำ เมื่อใช้หลายครั้งนักเรียนหมดแรงจูงใจ ไม่อยากได้รางวัล ในการแก้ปัญหการท่องสูตรคูณ นักเรียนเสนอให้จัดกลุ่มแข่งขัน ทำให้นักเรียนมีความสนใจที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเองได้มากกว่า การรับฟัง/การปรึกษาร่วมฟังความคิดเห็นกับนักเรียนนอกจากจะแก้ปัญหาได้ดีแล้ว ยังสอดคล้องกับหลักการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปด้วย

3) วิธีการแก้ปัญหาตามหลักจิตวิทยาการศึกษา

วิธีการแก้ปัญหาส่วนใหญ่ที่ผู้วิจัยใช้ เป็นเรื่องการให้รางวัล/การลงโทษ และการฝึกปฏิบัติซ้ำ แต่ตามหลักวิชาการยังมีวิธีการอื่นหลายวิธี เช่น การให้ดูแบบอย่าง การใช้บทบาทสมมติ การวิเคราะห์ตนเอง ผู้วิจัยตั้งใจว่าจะลองศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีอื่นๆ ต่อไปอีก ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

4) นักเรียนที่มีปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข จะก่อปัญหาอื่นๆ ตามมา

จากการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่า นักเรียนที่เป็นปัญหานั้น ถ้าไม่ได้แก้ปัญหา จะยังเป็นตัวสร้างปัญหา และมีปัญหาการเรียนตามมาภายหลัง เมื่อแก้ปัญหการเรียนได้ ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียนคนนั้นก็ลดลงด้วย แต่ข้อสรุปนี้ยังไม่มีตรวจสอบอย่างเป็นระบบผู้วิจัยกำหนดว่าจะเป็นงานวิจัยกับนักเรียนรุ่นต่อไป

5) ปัญหาวิจัยยังไม่เห็นเรื่องการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในปีการศึกษา 2544 ผู้วิจัยยังมิได้ปรับเปลี่ยนวิธีสอนให้เป็นแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยพบว่าการแก้ปัญหาเอาเปรียบ/ไม่ทำงาน และการแก้ปัญหาท่องสูตรไม่ได้นั้น ผู้วิจัยให้นักเรียนมีบทบาทในการแก้ปัญหา และประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหา ผู้วิจัยตั้งใจว่าจะเตรียมความพร้อมให้สามารถใช้วิธีการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในช่วงปีการศึกษาต่อไป

จะเห็นได้ว่า บทเรียนที่ได้รับจากการสังเคราะห์งานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ช่วยให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้เพิ่มเติมมากขึ้นนอกเหนือไปจากการที่สามารถช่วยแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น

ที่มา : ทิศนา ขัมมณี ; นางลักษณ วัชรชัย (2547 : 130-140). แก้วก๊าวในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและการสังเคราะห์งานวิจัย. หนังสือในชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รายชื่อครูผู้เข้าอบรม “การเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัย”
ณ โรงเรียนอนุบาลจรรุวรรณ ระหว่างวันที่ 7 พฤษภาคม – 3 มิถุนายน 2548 จำนวน 30 คน

โรงเรียนอนุบาลวัดไตรรัตนาราม

1. นางสาวศศิธร	เดชอรัญญ์
2. นางวนิดา	สาเงิน
3. นางสาวสิริวรรณ	ปิยะฝ่าย
4. นางสาวกาญจนา	คำโพธิ์
5. นางจิตติมา	ดิษบรรจง
6. นางสาวชรินทร์รัตน์	แก้วปัญญา

โรงเรียนอนุบาลวรรรณ

1. นางสาวนพร	วงษ์วัฒนพงษ์
2. นางสาวหทัยรัตน์	อำไพพิศ
3. นางสาวเสาวณี	บุญทองสุข
4. นางสาวคณินิจ	พินิจสุวรรณ
5. นายประสิทธิ์	ผิวชะอุ่ม
6. นางสาวดวงเดือน	รุ่งธนศักดิ์

โรงเรียนอนุบาลสายสุตา

1. นางสาวสิริลักษณ์	ผาสุก
2. นางสาวกฤติมา	สุวรรณมงคล
3. นางสาวบุษรา	สุขทอง
4. นางสาวบุศราคัม	ชมจันทร์
5. นายกฤษกร	ฟอมไธสง
6. นางสาวปัทมาภรณ์	ศิริ

โรงเรียนแย้มสอาด

1. นางสาวจงกล	แซ่เลียง
2. นางสาวสุนีย์	เวทยากร
3. นางสาวทองคำ	การินทร์
4. นางสาวสิริพร	จระเวชสาร
5. นางสาวธีรพร	พูลสวัสดิ์
6. นางสาวบัณฑิตา	สุนทรรักษา

โรงเรียนเจริญผล

1. นางสาวเบญญาภา	พึงเหลียง
2. นางวลี	สุขสองห้อง
3. นางวันเพ็ญ	วงศ์คำเสาร์
4. นางสาวชลธิชา	พานิชย์
5. นางสาวบุญเริ่ม	นราศรี
6. นางเต็มจิตร์	ทองชู

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางจรรววรรณ ศิลปรัตน์
วัน เดือน ปี เกิด	8 เมษายน พ.ศ. 2498
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	222 หมู่ 4 ถนนวัชรพล แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการโรงเรียนอนุบาลจรรววรรณ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลจรรววรรณ สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2512	มัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนเขมะสิริอนุสสรณ์ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2514	มัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนพิบูลวิทยาลัย จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2518	ครุศาสตร์บัณฑิต สาขามัธยมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2525	ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2548	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ