

**การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการ
รับรู้ความสามารถของตน สำหรับครูมัธยมศึกษา**
**THE DEVELOPMENT OF COMPETENCY RESEARCH AND
DEVELOPMENT THROUGH EMPOWERMENT AND SELF – EFFICIENCY
FOR TEACHER AT SECONDARY SCHOOLS**

ผู้วิจัย

สุรสิทธิ์ สิทธิอมร¹

Surasit Sitthiamorn

first.0809391041@gmail.com

กรรมการควบคุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำราญ กำจัดภัย²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประยูร บุญใช้³

Advisor Committee

Asst.Prof.Sumran Gumjudpai

Asst.Prof.Prayoon Boonchai

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาสำหรับครูมัธยมศึกษา 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาสำหรับครูมัธยมศึกษา 3) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตนสำหรับครูมัธยมศึกษา 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตนสำหรับครูมัธยมศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับ 4.1) การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตนสำหรับครูมัธยมศึกษา และ 4.2) การเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนา ก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน สำหรับครูมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา จำนวน 24 คน การวิเคราะห์

ข้อมูลใช้วิเคราะห์เชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองคือ แบบวัดสมรรถนะด้านความรู้การวิจัยและพัฒนาของครู แบบวัดสมรรถนะด้านทักษะการวิจัยและพัฒนาของครู แบบวัดสมรรถนะด้านเจตคติการวิจัยและพัฒนาของครู และแบบวัดการรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนาของครู สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที่ แบบสองกลุ่มสัมพันธ์กัน (Dependent samples t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาของครูมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยมีมิติด้านความรู้มี 13 ตัวบ่งชี้ มิติด้านทักษะมี 12 ตัวบ่งชี้ และ มิติด้านเจตคติมี 12 ตัวบ่งชี้
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาของครู เรียงลำดับใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านเจตคติ ด้านความรู้ และด้านทักษะ
3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน สำหรับครูมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ทฤษฎีและ

¹นิสิตหลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวคิดพื้นฐาน 3) หลักการของรูปแบบ 4) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 5) เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนา 6) ขั้นตอนการพัฒนาของรูปแบบ และ 7) การวัดและประเมินผล

4. ผลการใช้รูปแบบ พบว่า

4.1 สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาของครูหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ

4.2 การรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนาของครูหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : สมรรถนะ การวิจัยและพัฒนา การเสริมสร้างพลัง การรับรู้ความสามารถของตน

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to analyze components of competency research and development for teacher at Secondary Schools 2) to study need assessment in development competency research and development for teacher at Secondary Schools 3) to develop instructional model for competency research and development through empowerment and self- efficiency for teacher at secondary Schools and 4) to investigate the effects of using the model by 4.1 compare the research and development before and after using the Development Competency model and 4.2 comparing self- efficiency for competency research and development before and after using the Development Competency model. The sample consisted of the teacher in education service area mattayom office 21 prefer to development competency research and development consisted of 24 teachers. The research instruments were composed of the competency to knowledge test in research and development for teacher the competency to skill test in research and development for teacher. the competency to attitudes test in research and

development for teacher and Self- Efficiency test in research and development for teacher. Statistic in research by using the mean, Standard deviation and test compare means by t – test for relation two group. (Dependent samples t – test).

The research findings were as follow :

1. The factor analysis of competency research and development for teacher at Secondary Schools were 3 dimensions comprising the dimensions of knowledge, skill and attitudes. The dimensions of knowledge comprised 13 indicators. The dimensions of skill comprised 12 indicators and the dimensions of knowledge attitudes comprised 12 indicators.

2. The study need assessment in development competency research and development for teachers were 3 factors. The Competency factor was attitudes, knowledge and, skill.

3. The model of development competency research and development through empowerment and Self- Efficiency for teacher at Secondary Schools were 6 components consisted of : 1) Source and importance of model 2) Theory and basic concepts 3) Principle of model 4) Objective of model 5) Instruction procedure of model and 6) Assessment and evaluation.

4. The effects of using the model included :

4.1. The competency research and development for teacher after development was significantly higher than before the development at the .01 level both of knowledge, skill and attitude.

4.2 Self- Efficiency of competency research and development for teacher at secondary schools

after development was significantly higher than before using the development at the .01 level.

Keywords : Competency, Research and development, Empowerment and Self - Efficiency

บทนำ

การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา เป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงประยุกต์รูปแบบหนึ่ง เพื่อการพัฒนาการศึกษา โดยพื้นฐานการวิจัย เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการสำคัญวิธีหนึ่ง ที่นิยมใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา โดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยาเป้าหมายหลัก คือ การแสวงหาผลิตภัณฑ์ใหม่สิ่งประดิษฐ์ใหม่พัฒนาระบบการพัฒนากระบวนการและวิธีการทำงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งทางการศึกษาเรียกว่านวัตกรรม นอกจากนั้นยังใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research based Educational Development) สำหรับพัฒนาสิ่งที่ต้องการศึกษา

สภาพการวิจัยและพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยยังไม่เป็นที่แพร่หลายเท่าที่ควรไม่สามารถนำผลการวิจัยและพัฒนาหรือนวัตกรรมมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ ทิศนา ชามมณี (2553 : 471) กล่าวว่า สภาพการวิจัยของประเทศไทยใน 3 ทศวรรษที่ผ่านมาผลงานการวิจัยทางการศึกษาได้เพิ่มพูนขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งในระยะแรกๆ มักเป็นการทำตามความสนใจของผู้วิจัยเป็นหลักงานวิจัยจึงมีลักษณะกระจัดกระจาย ต่อมาจึงได้เริ่มมีการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยเพื่อให้เห็นภาพรวมซึ่งสามารถบ่งบอกสถานการณ์ภาพของการวิจัยของประเทศไทยจากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ทำเป็นวิทยานิพนธ์ และเป็นงานวิจัยของสถาบันการศึกษางานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยประยุกต์ งานวิจัยและพัฒนาและงานวิจัยพื้นฐานเมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วพบว่างานวิจัยและพัฒนาที่งานวิจัยขั้นพื้นฐานล้วนแต่น้อย คิดเป็นร้อยละไม่ถึง 1 เหตุผลจากงบประมาณสนับสนุนกระตุ้นให้เกิดการวิจัยยังมีน้อย

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา สำหรับครูมัธยมศึกษา โดยนำหลักการแนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังเป็นฐาน (Empowerment based) ด้วยเหตุผลที่เลือกใช้แนวคิดนี้ เพราะการเสริมสร้างพลังมีมีนัยสำคัญเกี่ยวกับการแบ่งปัน (Sharing) หมายถึงการแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในทีมงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการทำงาน และเกณฑ์ประเมินผลการทำงานเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้นร่วมกัน การร่วมแรงร่วมใจกัน (Collaboration) เป็นการร่วมมือกันทำงานด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และการเป็นกัลยาณมิตร (Mutuality) เป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในบรรยากาศของความไว้วางใจ การยอมรับนับถือ และการให้คุณค่าต่อความสามารถซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุนี้การเสริมพลังการทำงานให้กับบุคคลจึงถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการส่งเสริมให้บุคคลค้นพบพลังอำนาจที่ตนมี และนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย แทนการถูกควบคุมโดยผู้อื่น ในการช่วยครูพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติในการวิจัยและพัฒนา ซึ่งได้นำหลักการจากทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน (Self - Efficiency) ของแบนดูราและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนของครูโดยการสนับสนุนของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาสมรรถนะการวิจัยและพัฒนาของครู และเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎี การปฏิบัติและเจตคติได้หลักการสำคัญ 6 ประการ คือ S P I D E R ซึ่งเป็นอักษรตัวหน้าของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self - Efficiency) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การเรียนรู้จากการปฏิบัติในสภาพจริง (Implementation) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หลักความสามารถ (Enablement) และการสะท้อนคิดการเรียนรู้ของตนเอง (Reflection) ซึ่ง

เป็นการสังเคราะห์จากแนวคิดและหลักการ ของการเสริมสร้างพลังกับการรับรู้ความสามารถของตนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยและพัฒนาของครูอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยคาดหวังว่าการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยและพัฒนาของครูด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน ที่เป็นผลจากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะการเป็นนักวิจัยและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน เพราะการเสริมพลังการทำงานและการรับรู้ความสามารถของตนเป็นกระบวนการของการส่งเสริมให้ครูได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง โดยแสวงหาความรู้จากการพึ่งพาซึ่งกันและกันในทีมงานการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ทั้งการพัฒนาตัวครูและคุณภาพของผู้เรียนซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาและความพยายามทั้งปวงในการพัฒนาครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา สำหรับครูมัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาสำหรับครูมัธยมศึกษา
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน สำหรับครูมัธยมศึกษา
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน สำหรับครูมัธยมศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้
 - 4.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน
 - 4.2 การเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนาของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาของครูก่อนและหลังใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาเสริมสร้างพลังหลังและการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน
2. การรับรู้และความสามารถของตนด้านวิจัยและพัฒนาของครูก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาของครู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยขั้นนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานด้านการวิจัยทางการศึกษา หรือการวิจัยและพัฒนา หรือด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การทำงานในด้านดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีผลงานเกี่ยวกับกรวิจัยทางการศึกษาหรือการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการเป็นนักวิจัยและพัฒนาของครู

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยไปพบผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาของครู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยขั้นนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2555 รวมประชากรทั้งสิ้น 1,623 คน กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเครซีและมอแกน (Krejcie & Morgan 1970 : 607) ได้มา

จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 338 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความต้องการจำเป็นโดยการศึกษาระดับสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดปัจจัยของสมรรถนะการวิจัยและพัฒนา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ไปปรับแบบประเมินคืนจากผู้บริหารโรงเรียนและครูคืนครบ 100% และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าดัชนี PNI (PNI modified)

ขั้นตอนที่ 3 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการวิจัยทางการศึกษา หรือการวิจัยและพัฒนาหรือด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์การทำงานในด้านดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 5 ปี มีผลงานเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาหรือการวิจัยและพัฒนา และครูที่ไม่ใช่กลุ่มทดลองจำนวน 10 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน และครูที่ทำการศึกษาสำรอง จำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ การพัฒนาโดยผู้เชี่ยวชาญ และแบบประเมินผลการศึกษานำร่องรูปแบบการพัฒนาโดยครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ไปพบผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นศึกษานำร่อง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จำนวน 56 โรงเรียน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,623 คน กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูที่สมัครใจเข้าร่วมการพัฒนา จำนวน 24 คน

2. เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตนสำหรับครูแบบทดสอบความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนา แบบประเมินทักษะการวิจัยและพัฒนาโดยวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ แบบประเมินตนเองด้านทักษะการวิจัยและพัฒนาแบบประเมินตนเองด้านเจตคติต่อการวิจัยและพัฒนาและแบบประเมินการรับรู้สมรรถนะตน ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการประเมินผลก่อนการพัฒนา ฝึกปฏิบัติตามรูปแบบการพัฒนา จำนวน 8 หน่วย ประเมินทักษะระหว่างการพัฒนาและประเมินผลหลังการพัฒนา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการพัฒนาด้วยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ค่าที่แบบสองกลุ่มสัมพันธ์กัน (Dependent samples t-test)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา พบว่า สมรรถนะทางด้านการวิจัยและพัฒนาสำหรับครูมัธยมศึกษาที่จำเป็นประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านความรู้ ทักษะและเจตคติทางด้านการวิจัยและพัฒนา โดยมีมิติด้านความรู้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 13 ตัวบ่งชี้ ด้านทักษะ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้ และด้านเจตคติ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 12 ตัวบ่งชี้

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในปีวิจัยทั้ง 3 ด้าน โดยปัจจัยความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือด้านเจตคติ รองลงมา

คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ และด้านทักษะ ตามลำดับ

ดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 ผลการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละปัจจัยของสมรรถนะการวิจัยและการพัฒนา

ที่	รายการ	ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด (I)	สภาพที่เป็นจริง (D)	PNImodified	ลำดับ ความสำคัญ
1	ความรู้	3.98	1.67	1.38	2
2	ทักษะ	3.88	1.64	1.37	3
3	เจตคติ	3.94	1.63	1.42	1
	เฉลี่ย	3.93	1.65	1.38	

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์การประเมินและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์ประกอบของสมรรถนะการวิจัยและพัฒนา พบว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทุกด้าน โดยมีพิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็น (PNImodified) มีค่าอยู่ระหว่าง 1.38-1.42 องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการพัฒนาในการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยและพัฒนาของครูมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านเจตคติ (PNImodified = 1.42) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านความรู้ (PNImodified = 1.38) และด้านทักษะ (PNImodified = 1.37) ตามลำดับ

3. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐาน 3) หลักการของรูปแบบ 4) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 5) เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนา 6) ขั้นตอนการพัฒนาของรูปแบบ และ 7) การวัดและประเมินผล

4. ผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน ปรากฏผลดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ด้านการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยใช้ค่าทีแบบสองกลุ่มสัมพันธ์กัน (Dependent samples t-test) ได้ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน

สมรรถนะ	การพัฒนากลุ่มทดลอง	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	Sig.
ด้านความรู้	ก่อนพัฒนา	24	32.54	4.33	39.99**	.000
	หลังพัฒนา	24	60.38	2.22		
ด้านทักษะ	ก่อนพัฒนา	24	30.42	1.59	50.82**	.000
	หลังพัฒนา	24	56.46	2.00		
ด้านเจตคติ	ก่อนพัฒนา	24	30.38	1.66	34.71	.000
	หลังพัฒนา	24	51.54	2.00		

**มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลัง และการรับรู้ความสามารถของตน พบว่า หลังการพัฒนาครูมีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและเจตคติต่อการวิจัยและพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนา ก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน โดยใช้ค่าที่แบบสองกลุ่มสัมพันธ์กัน (Dependent samples t-test) ได้ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนา ก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน

การพัฒนาการรับรู้ ความสามารถของตน	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	Sig.
ก่อนพัฒนา	24	141.13	2.77	129.74**	.000
หลังพัฒนา	24	260.58	2.93		

**มีนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนา ก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน พบว่า หลังการพัฒนาครูมีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีหลายประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปราย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาของครูมัธยมศึกษา พบว่า สมรรถนะทางด้านการวิจัยและพัฒนาสำหรับครูมัธยมศึกษาที่จำเป็นประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติทางด้านการวิจัยและพัฒนาสำหรับครูมัธยมศึกษาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารจากนักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญได้วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะด้านการวิจัยพบว่า สมรรถนะมีความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานการวิจัยและพัฒนาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพเป็นแรงขับหรือคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะและเจตคติ โดยความรู้นี้หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้เรียนรู้มา ข้อมูลข่าวสารความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกปฏิบัติเป็นประจำจน

เกิดความชำนาญและเจตคติ หมายถึงคุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2548 : 52) ได้กล่าวไว้ว่าสมรรถนะเป็นองค์ประกอบของความรู้ ทักษะและเจตคติของบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ ของการทำงานของบุคคลนั้นๆ และ Lucia&Lepsinger (1999 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และคุณลักษณะที่อยู่ในตัวบุคคล ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยสมรรถนะจะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติของบุคคลประสบความสำเร็จ

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาของครู มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในปัจจุบันทั้ง 3 ด้าน โดยปัจจัยความต้องการจำเป็นมากที่สุดและจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยและพัฒนาของครูด้านเจตคติ รองลงมา คือ ด้านความรู้และด้านทักษะตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยและ

พัฒนาของครูทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาจะบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้นนอกจากหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงนอกจากจะกำหนดนโยบายให้ชัดเจนแล้วจะต้องดำเนินการพัฒนาให้ครูรับรู้ว่าคุณมีความสามารถทำการวิจัยและพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จได้ การมีเจตคติที่ดีต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมฝึกปฏิบัติจริงโดยใช้กระบวนการกลุ่มหรือทีมงาน โดยได้รับการกระจายอำนาจจากฝ่ายบริหารให้ทุกคนมีความสามารถเท่าเทียมกันในการปฏิบัติภารกิจและพัฒนาตลอดจนได้มีโอกาสสะท้อนคิดการเรียนรู้การวิจัยและพัฒนาของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเสริมสร้างพลัง ซึ่ง Kanter (1981 : 72-82) กล่าวว่าบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่อยู่ในภาวะไร้พลัง จะมีลักษณะตรงข้าม คือขาดความกระตือรือร้นและขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน และ Becker (1994 : 35) อธิบายแนวคิดการเสริมพลังการทำงานว่า เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์การที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์การ และองค์การมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างแบบสองทิศทาง เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังจะทำให้พัฒนาศักยภาพในตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผล รู้สึกว่าตนมีคุณค่า นำไปสู่การสร้างพลังในกลุ่ม ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์การ และแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตน โดย Lock (1987 : 1013-1014)⁶ กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อในความสามารถแต่ละบุคคลว่าตนมีความสามารถในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ ความเชื่อในความสามารถ เกิดจากองค์ประกอบของคุณลักษณะต่างๆ เกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความเชื่อและความสามารถในการเข้าใจการดัดแปลงเกี่ยวกับการสร้างและความสามารถในการควบคุมตนเอง

3. ผลการสร้างรูปแบบการสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความ

สามารถของตน ได้รูปแบบการพัฒนาที่ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ทฤษฎีและแนวคิดพื้นฐาน 3) หลักการของรูปแบบ 4) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 5) เนื้อหาของรูปแบบการพัฒนา 6) ขั้นตอนการพัฒนาของรูปแบบ และ 7) การวัดและประเมินผล ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนารูปแบบการพัฒนสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้ได้หาคุณภาพโดยการนำรูปแบบการพัฒนาระดับโครงสร้าง ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเหมาะสมเบื้องต้น จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดมากที่สุดทุกองค์ประกอบ เมื่อนำรูปแบบไปศึกษานำร่องพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาผลการประเมินแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดมากที่สุดทุกรายการ แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมมากที่สุด สามารถนำไปใช้ในกระบวนการพัฒนาครูได้ นอกจากนี้ในกระบวนการพัฒนายังได้นำแนวคิดการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน มาพัฒนาเป็นกระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self- Efficacy) สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1997 : 7) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีอิทธิพลต่อบุคคลทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก การจูงใจตนเอง และการกระทำข้อค้นพบเชิงสาเหตุจำนวนมากได้สนับสนุนว่าความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในการทำหน้าที่ของเรา กล่าวคือความเชื่อในความสามารถได้แปรผันอย่างเป็นระบบและคงเส้นคงวาในการสนับสนุนการจูงใจและการบรรลุความสำเร็จ ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) สอดคล้องกับแนวคิดของ Suk Bling (1998 : 25) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ได้รับการปฏิบัติ

อย่างเท่าเทียมกัน มีโอกาสเลือกงานที่จะทำ ทำให้ใช้ความพยายามที่จะพัฒนา การทำงานให้ดียิ่งขึ้น ขึ้นตอนที่ 3 ขั้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติในสภาพจริง (Implementation) สอดคล้องกับแนวคิดของ Banner & Gagne. (1995 :70) ที่กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการเสริมสร้างพลังในงานของบุคลากรในองค์กร คือ ส่งเสริมความสามารถด้านต่างๆ ของบุคลากรและประสานให้เกิดการปฏิบัติงานในระดับบุคคลและทีมงานอย่างเป็นระบบ มีวินัย ได้มาตรฐาน ด้วยความรับผิดชอบและทำให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานนั้น ขึ้นตอนที่ 4 ขั้นการกระจายอำนาจ (Decentralization) สอดคล้องกับแนวคิดของ Rodwell (1996 : 309) ที่กล่าวว่า การกระจายอำนาจ เป็นแหล่งของการเกิดพลังการทำงานมาจากการที่ครูได้รับความเชื่อถือไว้วางใจในความสามารถที่จะวินิจฉัยตัดสินใจได้ดีในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ขึ้นตอนที่ 5 ขั้นพัฒนาความสามารถ (Ennoblement) สอดคล้องกับแนวคิดของ Konczak, Stelly & Trusty (2000 : 302) ที่กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างพลังให้ประสบผลสำเร็จจะต้องมีความเชื่อมั่นในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้มีระดับที่สูงขึ้นโดยมีการใช้เทคนิคในรูปแบบต่างๆ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของครูและบุคลากร และ

ขึ้นตอนที่ 6 ขั้นการสะท้อนคิด (Reflection) สอดคล้องกับแนวคิดของ Eby and Kujawa (1994 : 6) กล่าวว่าคุณลักษณะของครูนักคิด (reflective teacher) ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของครูมืออาชีพ หรือเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของนักวิจัย

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน มีดังนี้

4.1 ผลการศึกษาศมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ พบว่าหลังการพัฒนาครูมีความรู้ ทักษะและเจตคติด้านการวิจัยและพัฒนาโดยรวมเพิ่มขึ้น เมื่อพิจารณาแต่ละตัวบ่งชี้พบว่า หลังการพัฒนาครูมีความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนา

เพิ่มขึ้นทุกตัวบ่งชี้ และในระหว่างการพัฒนาวิทยากรได้ประเมินทักษะผู้เข้ารับการพัฒนา พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีทักษะด้านการวิจัยและพัฒนาสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา พบว่าหลังการพัฒนาครูมีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะและเจตคติต่อการวิจัยและพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า หลังการพัฒนาครูมัธยมศึกษา มีสมรรถนะการวิจัยและพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยข้อ 1 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลจากการใช้แนวคิดเสริมพลังและการรับรู้ความสามารถของตนในการทำงานเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบการพัฒนา ซึ่งเป็นแนวคิดที่ช่วยให้บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับการมองตนเองอย่างสร้างสรรค์ รู้สึกถึงคุณค่า และสามารถที่มีอยู่ภายในตนและเชื่อว่าสามารถเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้ ครูจึงรับรู้ว่าตนเองมีสมรรถนะการเป็นนักวิจัยสูงขึ้นภายหลังการพัฒนา นอกจากนี้กระบวนการพัฒนาตามรูปแบบเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตนที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของครู ทำให้สามารถพัฒนาการวิจัยได้ดีเมื่อได้มีการสะท้อนคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กันอย่างกว้างขวาง เหตุผลดังกล่าวจึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ครูที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยและพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน มีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ จารุวรรณ ศิลปรัตน์. (2548 : 140) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครู ผลการวิจัยพบว่าครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้านหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนาตามรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน พบว่า หลังการพัฒนาครูมีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนาโดยรวมเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า หลังการพัฒนาครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเพิ่มขึ้นทุกรายการ เมื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนา พบว่า หลังการพัฒนาครูมีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลังการพัฒนาครูมีการรับรู้ความสามารถของตนด้านการวิจัยและพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า หลังจากการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตนแล้ว ส่งผลให้ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยและพัฒนาสูงขึ้น หรือกล่าวได้ว่าครูมีความมั่นใจในการทำวิจัยและพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผวนกับครูมีสมรรถนะสูงขึ้นทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อการวิจัยและพัฒนาอยู่แล้วจึงส่งผลให้ครูมีความเชื่อมั่นและการรับรู้ความสามารถของตนในการทำวิจัยและพัฒนาเหตุผลดังกล่าวจึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ครูที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยและพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา ด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน มีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ข้อสรุปดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน ตามแนวคิดของ Bandura (1997 : 6) ที่กล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของตนว่าในบรรดากลไกของการกระทำอย่างตั้งใจเพื่อให้บังเกิดผลบางประการ ไม่มีกลไกใดสำคัญไปกว่าความเชื่อในความสามารถของตนแม้ว่าความรู้ทักษะจะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้แต่ก็ยังไม่เพียงพอ เพราะ

บุคคลมักปฏิบัติไม่ได้ดีที่สุด แม้เขาจะรู้ว่าต้องการทำอะไรบ้าง ถ้าเขาไม่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ปรีดา เบ็ญการ (2548 : 148) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนในกระบวนการพัฒนาการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู พบว่า ครูผู้ร่วมวิจัยมีการรับรู้ความสามารถของตนและความสามารถในการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปรที่ศึกษา เมื่อเปรียบเทียบระหว่างก่อนการส่งเสริมกับสิ้นสุดการส่งเสริม

ข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และในการวิจัยครั้งต่อไป รายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การศึกษาครั้งนี้มีผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มครูกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว ซึ่งทำให้ผลการทดลองที่ได้ อาจเป็นผลที่เกิดขึ้นเฉพาะกลุ่ม ดังนั้นผู้ที่นำกระบวนการเสริมสร้างพลังและกระบวนการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนไปใช้ต้องคำนึงถึงบริบทของโรงเรียนที่จะทำให้การส่งเสริมเป็นสำคัญ

1.2 ผู้ที่นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ จำเป็น ต้องมีการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตนให้มีความรู้ความเข้าใจอย่างละเอียด และสามารถนำไปใช้ในกระบวนการพัฒนาอย่างถูกต้อง

1.3 ผู้ที่นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้จำเป็นต้องมีการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน บริบทของครูระดับมัธยมศึกษาและสถานศึกษาอย่างละเอียด โดยตระหนักว่ารูปแบบการพัฒนานี้อุบัติบนพื้นฐานเน้นผู้รับการพัฒนาเป็นศูนย์กลาง การรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.4 ผู้ใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ จะต้องกำหนดแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการในเนื้อหาความรู้การพัฒนาระยะเวลาการดำเนินการกิจกรรมการพัฒนา และการใช้แบบวัดสมรรถนะการวิจัยและพัฒนา

ทั้งแบบวัดความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตลอดจนการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเป็นสิ่งสำคัญในการออกแบบการดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบ

1.5 ผู้ใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ ต้องเตรียมตนเองให้พร้อมทั้งด้านความรู้ ร่างกาย และเวลา เนื่องจากกิจกรรมตามรูปแบบนี้ผู้พัฒนาต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริง มีความเป็นกัลยาณมิตร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้สนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย ควรดำเนินการในครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ศึกษาการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน ที่พัฒนาขึ้นนี้ไปทดลองใช้ตลอดทั้งภาคการศึกษาและต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะเกิดความยั่งยืนทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตลอดจนการพัฒนารับรู้ความสามารถของตนในการเสริมสร้างความมั่นใจ และให้กำลังใจในการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ศึกษาการนำรูปแบบการพัฒนาไปทดลองใช้กับการพัฒนาสมรรถนะเรื่องอื่นๆ เช่น การพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาตามหลักสูตรท้องถิ่น หรือการวิจัยในรูปแบบอื่นๆ

2.3 ศึกษาการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนาด้วยการเสริมสร้างพลังและการรับรู้ความสามารถของตน ไปทดลองใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับอื่นๆ เช่น ครูที่สอนในระดับชั้นอนุบาล หรืออาชีวศึกษา เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ทิสนา แชมมณี. (2553). **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**
พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุบรรณ เตียมวิจารย์. (2548, กุมภาพันธ์-เมษายน). **การจัดการขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากร :
หัวใจสำคัญของการพัฒนาอุดมศึกษาไทย**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2(6): 50-60.
- จากรุณ คิลปรัตน์. (2548). **การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครู
อนุบาล**. ปริญญาโท กศ.ด. (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ปรีดา เบ็ญคาร. (2548). **การส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนในกระบวนการพัฒนาการวิจัยปฏิบัติการในชั้น
เรียนของครู**. วิทยานิพนธ์ วท.ด. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- Lucia, Anntoinette D.; & Lepsinger Richard. (1999). **The Art and Science of Competency Model : Pinpointing
Critical Factors in Organizations**. San Francisco : Jossey-Bass Pfeiffer.
- Kanter , R.M. (1981). **Power failure in management circuits**. In Harvard business review : Coping with difficult
employee, pp. 72-82. Massachusetts : Harvard University.
- Becker, J.A. (1994). **Nurse Empowerment : A remedy for problems in american hospitals**. Doctoral Dissertation,
University of Notre Dame.
- Lock, E.A. (1987). **Goal setting : A motivational technique that works**. Engwood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall.
- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy : The Exercise of Control**. New York: W.H. Freeman.
- 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.
- Banner, David K. & Gagne, T. Elaine. (1995). **Designing effective organizations : Traditional & transformational
views**. London : SAGE.
- Rodwell, C.M. (1996, January). **An analysis concept of empowerment**, Journal of Advanced Nursing. 23 (2) :
305-313.
- Konczak, Lee J., Stelly. Damian J. & Trusty, Michael L. (2000, April) "Defining and measuring empowering
leader behaviors : Development of an upward feedback instrument," Educational & Psychological.
60 (2) : 301 – 313.
- Eby, S. and Kujawa K (1994). **The process of empowerment**. [Electronic version]. Current Issues in Education,
1(4), 6.