

การวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหาร ที่สร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู

Research and Development of a School Administrator Empowerment Model That Creates Engagement with Teachers' Research

กมลวรรณ ป่องวิเศษ¹ มาลีรัตน์ ขจิตเนติธรรม² และ เสกสรรค์ ทองคำบรรจง³

Kamonwan Pongviset¹ Maleerat Kajitnatitham² and Sakesan Tongkhambanchong³

(Received: August 30, 2018; Revised: December 5, 2018; Accepted: December 14, 2018)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ นิยามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู และตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อการยกระดับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู 3) เพื่อตรวจสอบผลของรูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อการยกระดับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู แบ่งเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 พัฒนาตัวบ่งชี้ความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู สร้างองค์ประกอบ เชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบตัวบ่งชี้และกำหนดองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู ตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จำนวน 500 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารที่สร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ในระยะที่ 1 และศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังที่สร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู ระยะที่ 3 โดยใช้เป้าหมายเป็นครูจำนวน 22 คน จากโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ไทร การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL 8.72 และ การวิเคราะห์เนื้อหา

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² อาจารย์ สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ อาจารย์ สาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

¹ Ph.D. student, Educational Research and Evaluation Program, Faculty of Education, Ubon Ratchathani
Rajabhat University

² Lecturer, Educational Research and Evaluation Program, Faculty of Education, Ubon Ratchathani
Rajabhat University

³ Lecturer, Educational Research, measurement and Statistics Program Department of Research and
Applied Psychology, Faculty of Education, Burapha University

Corresponding Author E-mail: oldane.ar@gmail.com

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การอ่านงานวิจัย การทำวิจัยและใช้ผลวิจัย และการสะท้อนผลวิจัย แต่ละองค์ประกอบจะประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด เมื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู พบว่า ค่าดัชนีทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู มีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบย่อย และของค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า และพบว่าชุดของตัวชี้วัดมีความสอดคล้องภายในและมีความตรงในการลู่เข้า และโมเดลความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู มีความตรงตามโครงสร้าง และโมเดลสมมติฐานมีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square=14.107, $p = 0.079$ ที่ $df = 8$, GFI=0.994, AGFI=0.965, RMR=0.012)

2. รูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารที่สร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู ได้พัฒนาการเสริมพลังจำแนกเป็น 2 มิติ ได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริม และการให้ข้อมูลป้อนกลับ แต่ละมิติประกอบด้วย การตั้งเป้าหมาย การสร้างความสามารถ การพัฒนาตนเอง และหลักการปฏิรูปหรือหลักการเปลี่ยนแปลง ทำให้ได้แนวทาง 8 แนวทาง แต่ละแนวทางมีกิจกรรมเสริมพลัง 2 กิจกรรม ยกเว้น หลักการปฏิรูปหรือหลักการเปลี่ยนแปลง มี 2 กิจกรรม รวมทั้งหมดเป็น 14 กิจกรรม โดยคุณภาพของเครื่องมือวัดจากความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ มีค่า 0.80 - 1.00 ทุกกิจกรรม

3. ผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารที่สร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู พบว่ามีความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยระดับมาก ปานกลางและระดับน้อย จำนวน 5 คน 9 คนและ 8 คน ตามลำดับ ครูกลุ่มที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยมาก ได้รับการเสริมพลังรวม 14 กิจกรรมด้วยเทคนิคการสนับสนุนส่งเสริม ทั้ง 7 กิจกรรม และเทคนิคการให้ข้อมูลป้อนกลับใน 7 กิจกรรม ครูพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการมีพัฒนาการการทำวิจัยดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่อการวิจัยมากขึ้น ต้องการจะทำวิจัยต่อไปและผู้บริหารควรส่งเสริมให้การทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ ร่วมกับการจัดการเรียนการสอนของครู นำความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูมาเป็นเครื่องมือโดยมีการสร้างระบบและกลไกการสร้างครุณักวิจัยไว้ในแผนการดำเนินงานของโรงเรียน มีการสร้างระบบและกลไกการสร้างครุณักวิจัย รวมถึงการสร้างระบบการกำกับติดตามผลการพัฒนาครูด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาครูให้ก้าวหน้าสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

คำสำคัญ ความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู การเสริมพลัง ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The purposes of the research were: 1) to analyze definition of factors and indicators in teachers' research engagement and to investigate model validity of teachers' research engagement; 2) to construct and develop a school administrator empowerment model to elevate the level of teachers' research engagement; 3) to investigate the effect of the school

administrator empowerment model aiming to elevate the level of teachers' research engagement. The research was divided into 3 phases. Phase 1 dealt with development of teachers' research engagement indicators, construction of confirmatory factors for indicator examination, and setting the factors of teachers' research engagement. The sample for confirmatory analysis comprised 500 people, obtained through multi-stage sampling; Phase 2 dealt with development of the school administrator empowerment model that creates engagement with teachers' research, using concepts and theories from the documents that the researcher studied in Phase 1. This phase also dealt with the study on the implementation of the school administrator empowerment model that creates engagement with teachers' research; Phase 3 had the target group of 22 teachers from schools in Pho Sai District. The analysis of data employed basic statistics, confirmatory factor analysis for LISREL 8.72 program, and content analysis.

The research findings are as follows:

1) There were 3 factors of teacher's research engagement: reading research works, doing research and using research results, and reflecting research results. Each factor had 3 indicators. The investigation into model validity of teachers' research engagement found that the index of construct validity examination of the school administrator empowerment model that creates engagement with teachers' research was consistent with the empirical data. The indicators in each secondary factor and every factor weight of the latent variable were statistically significant at the 0.01 level. And it was found that the set of indicators had endogenous coherence and convergent validity and the teacher's research engagement model had construct validity, and the hypothesis model had coherence with empirical data (Chi-square=14.107, $p=0.079$, $df=8$, $GFI=0.994$, $AGFI=0.965$, $RMR=0.012$).

2) The school administrator empowerment model that creates engagement with teachers' research developed empowerment on 2 dimensions: supporting and giving feedbacks. Each dimension comprised goal setting, building ability, self-development and principles of reform or principles of change. These brought about 8 guidelines. Each guideline had 2 empowerment activities, except the principles of reform or principles of change that had 2 activities. There were 14 activities, totally. The quality of the tool could be found in the content validity which was considered by the expert to be from 0.80 to 1.00 in all of the activities.

3) The effects of the school administrator empowerment model that creates engagement with teachers' research revealed the teachers' research engagement at the high, moderate and low levels as rated by 5, 9 and 8 people, respectively. The teachers who were at the high level of research engagement had been empowered with 14 activities: 7 supporting activities and 7 activities of giving feedbacks. The teachers were satisfied with participation in the project. They had better development of doing research and had more favorable attitude toward research. They wanted to continue doing research, and the administrator should encourage doing research by making it part of the regular work, together with the teacher's organizing for learning and teaching. The teacher's research engagement should be made a tool to build a system and mechanism of building researcher teachers in the school operation plan. A system and mechanism of building researcher teachers should be built, and a monitoring system should be built in order to monitor teachers' development on research, aiming at developing teachers toward being experts.

Keywords: teachers' research engagement, empowerment, school administrator

บทนำ

การพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก แต่มีความจำเป็นต้องพัฒนาเพราะก่อให้เกิดประโยชน์หลากหลาย เช่น ประโยชน์ต่อโรงเรียน และมีประโยชน์ต่อตัวครู (Samuels, 2004, อ้างถึงใน กชกร เกียรติศรีศรี, 2554) การจะสร้างครูให้มีความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัย จำเป็นต้องพัฒนาโรงเรียนให้มีความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัย ซึ่งผลการดำเนินโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของสถาบัน NFER ในปี 2003 พบว่า โรงเรียนที่ยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยต้องมียุทธศาสตร์การดำเนินงาน คือ 1) การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เปิดกว้าง 2) การสะท้อนและถกประเด็นการศึกษาอย่างมีอาชีพ 3) การทำให้ครูมุ่งมั่นกับการใช้เวลาเพื่อทำการวิจัย 4) การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนสนับสนุนความท้าทายและการเรียนรู้ 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติงานและความเป็นมืออาชีพในการอภิปราย 6) ผู้นำของโรงเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ทรัพยากรที่มีในการพัฒนาโรงเรียน 7) ความปรารถนาที่จะทำงานร่วมกันของบุคลากรโดยไม่คำนึงถึงบทบาทและสถานะที่แตกต่างกัน 8) การสร้างวิธีการเรียนรู้ผ่านโรงเรียน 9) ความเต็มใจที่จะนำกิจกรรมการวิจัยเข้าไปผูกติดกับระบบการทำงานในโรงเรียนโดยการวางแผน การสร้าง การวิเคราะห์ และการแปลผลการวิจัย 10) ความสามารถในการหาความรู้เพิ่มเติมจากคำแนะนำ และ 11) ความมุ่งมั่นในการแบ่งปันงานวิจัยในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน (Sharp et al., 2006; Sander et al., 2006) Handscomb และ MacBeah (2003) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า การสร้างโรงเรียนที่ยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยต้องมีการดำเนินงานโรงเรียน 4 ประการ คือ การสร้างหลักสูตรที่ประกอบด้วยการวิจัย การวางแผนแนวทางการวิจัย การส่งเสริมและสนับสนุนสังคมการวิจัย และการทำให้การวิจัยเป็นหัวใจของนโยบายและการปฏิบัติของโรงเรียนซึ่งในการ

ส่งเสริม สนับสนุนสังคมการวิจัยเป็นการสร้างโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการสืบค้น มีการแบ่งปันวัตถุประสงค์ การดำเนินงานและทำความเข้าใจในความรู้ ความชำนาญและควรตระหนักถึงคุณค่าที่ครูและนักเรียนจะได้จากการวิจัย โดยการนำความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยไปใช้ในโรงเรียน สร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูทั้งหมดว่าจะสามารถสร้างผลงานที่ถูกต้องได้ สร้างหนทางที่จะเกิดประโยชน์และความเชี่ยวชาญอย่างมืออาชีพ สร้างความเชื่อว่าคนที่มีความสามารถและพื้นฐานที่แตกต่างก็สามารถทำงานเป็นส่วนหนึ่งของกันและกันได้ มีการเผยแพร่กิจกรรมที่ทำให้เกิดการปฏิบัติการวิจัยและมีการวางแผนและสร้างจุดเน้นในการศึกษาที่สูงขึ้นตาม รวมถึงการทำให้การวิจัยเป็นหัวใจของนโยบายและการปฏิบัติของโรงเรียน มุ่งเน้นงานในการสร้างโรงเรียนให้มีความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัย คือการกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาแผนงานและการปรับปรุงในทุกระดับ โดยนำความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยเข้าสู่การวางแผนพัฒนาโรงเรียน มีการวางแผนในกิจกรรมอย่างชัดเจน การกำหนดเวลาและสิ่งที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ การกำหนดงานและบทบาทอย่างชัดเจน ดังนั้นการที่จะทำให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการหาปัจจัยสนับสนุน ตลอดจนเทคนิคต่างๆที่ทำให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยอย่างแท้จริง เพราะผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมการวิจัยของครู Borg (2007, 2009, 2010) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมการทำวิจัยของครู พบว่า กำลังใจจากผู้อำนวยการโรงเรียนหรือหัวหน้างานทำให้ครูมีความตระหนักและเห็นคุณค่าในผลงานวิจัยซึ่งทำด้วยตนเองและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Gao and Chow (2011) พบว่า หัวหน้างานหรือผู้อำนวยการโรงเรียนแต่ละโรงเรียนควรสนับสนุนและให้กำลังใจครูในการทำวิจัย จะเห็นได้ว่าการเสริมพลังของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคคลสามารถกระทำการใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นในการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพื่อให้สามารถกระทำการใดๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้และแนวคิดทางการบริหารที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การบริหาร (Scarmati and Scarnati, 2002) และนำมาใช้อย่างกว้างขวางในวงการบริหารมาตั้งแต่ปี 1980 จนถึงปัจจุบันโดยยอมรับว่าการเสริมพลังอำนาจสามารถพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของงานได้ (Wan, 2005) ด้วยประโยชน์ของการเสริมพลังอำนาจที่มีหลากหลาย การเสริมพลังอำนาจจึงได้รับความสนใจและมีบทความที่เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจทางการบริหารจำนวนมาก จนกล่าวได้ว่าเป็นยุคของการเสริมพลังอำนาจ การเสริมพลังอำนาจครู (Teacher Empowerment) เริ่มได้รับความสนใจตั้งแต่กลางปี 1980 นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสนใจและได้ศึกษาในมิติต่างๆ เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครูอย่างหลากหลายเช่น Davis และ Wilson (2000) ได้ศึกษาเรื่องความพยายามของครูใหญ่ในการเสริมพลังอำนาจครูที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของครู ความพึงพอใจในงาน และแรงผลักดันในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครู Petty (2007) ได้ศึกษาความต้องการของครูในการเสริมพลังอำนาจเพื่อความสำเร็จ โดยมุ่งหาคำตอบว่าอย่างไรผู้บริหารจะสามารถดูแลครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของพวกเขาได้ โดยได้สำรวจความต้องการและความจำเป็นที่เหมือนและต่างกันเกี่ยวกับความสำเร็จและความพึงพอใจในงานของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับการรับรองและที่ไม่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการรัฐ พบว่า การเสริมพลังอำนาจครูจะทำให้ครูมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารโรงเรียน ช่วยให้ครูได้มีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ

ได้รับรู้ถึงความสำเร็จและครูได้รับความพึงพอใจในอาชีพ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของประวิต เอรารวรรณ์ (2548) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจครู โดยพบว่าการเสริมพลังอำนาจครูเป็นแนวคิดที่เหมาะสมจะนำมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในประเทศไทยเพราะเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูและโรงเรียน

มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยและส่วนใหญ่ใช้องค์ประกอบที่สอดคล้องกัน แต่มีงานวิจัยจำนวนน้อยมากที่มุ่งพัฒนาโมเดลการวัดและเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัย (สุทธิสานต์ ชุ่มวิจารณ์ สุวิมล ว่องวานิช และ ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ, 2559) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยโดยวิเคราะห์นิยามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู และตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู พบว่า เครื่องมือการวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูที่สร้างขึ้นมีค่าดัชนีทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู ที่มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การอ่านงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 การทำวิจัยและการใช้ผลวิจัย ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 3 การสะท้อนผลวิจัย ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด แสดงให้เห็นว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องเหมาะสมดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบย่อยและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าและพบว่าชุดของตัวชี้วัดมีความสอดคล้องภายในและมีความตรงในการลู่เข้า และโมเดลความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูมีความตรงตามโครงสร้างและโมเดลสมมติฐานมีความเหมาะสมสอดคล้องดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถวัดความยึดมั่นผูกพันของครูได้ตรงทุกองค์ประกอบด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยและพัฒนาแบบการเสริมพลังของผู้บริหารโดยสร้างจากหลักที่เกี่ยวกับการเสริมพลัง 4 แนวคิด ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย 2) แนวคิดเกี่ยวกับหลักความสามารถ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานตนเอง และ 4) แนวคิดเกี่ยวกับหลักการปฏิรูปหรือหลักการเปลี่ยนแปลง (Bandura, 1986, 1997; Bell and Gilbert, 1996; Swansburg, 1968; Megginson and Pedler, 1992) มาประยุกต์กับมิติของการเสริมพลัง 2 ด้าน คือ การสนับสนุนส่งเสริมและการให้ข้อมูลป้อนกลับทำให้ได้แนวทางการออกแบบกิจกรรมการเสริมพลัง 8 แนวทางเพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู และให้ครูได้วิจัยได้อย่างเต็มศักยภาพและเต็มใจ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์นิยามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู และตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู
2. เพื่อสร้างและพัฒนาแบบการเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อการยกระดับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู
3. เพื่อตรวจสอบผลของแบบการเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อการยกระดับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู และ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู เริ่มต้นจากการวิจัยเอกสารและการ

วิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อหาปริมาณและกำหนดตัวบ่งชี้ของความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู รวมถึงการใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษาด้านการศึกษาศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ท่าน และครูในโรงเรียนที่ได้รับตำแหน่งครู ค.ศ.3 จำนวน 1 ท่าน ทำให้ได้นิยามความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยและตัวแปร 9 ตัวแปรย่อย จากนั้นจึงนำข้อสรุปมาสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัย

ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน จากหลักของ Gagne และ Hancock (2006) ระบุว่าวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรมีตัวอย่างอย่างน้อย 400 คน ดังนั้นจึงกำหนดตัวอย่างเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 ใน 5 อำเภอได้แก่อำเภอตระการพืชผล อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอรัตนวาปี อำเภอเมือง และอำเภอโพธิ์ชัย จำนวน 500 คนได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ฉบับ ได้แก่ คำถามการสัมภาษณ์ความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัย ซึ่งมีคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ตัวอย่างเช่น “ตามความคิดของท่านคำว่า research engagement น่าจะมีความหมายครอบคลุมพฤติกรรมใดบ้าง” และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัย จำนวน 32 ข้อ ตัวอย่างเช่น “ฉันสามารถค้นหาอ่านงานวิจัยได้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนของฉัน” นำมาหาคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แสดงว่าเครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพในด้านความตรงเชิงเนื้อหาเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ Drost, 2011) จากนั้นนำมาหาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ในการวัดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ ความยึดมั่นผูกพันในการอ่านงานวิจัย มีค่าความเชื่อมั่น 0.872, ความยึดมั่นผูกพันในการทำวิจัยและใช้ผลวิจัย มีค่าความเชื่อมั่น 0.924 และความยึดมั่นผูกพันในการสะท้อนผลวิจัย มีค่าความเชื่อมั่น 0.940

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนารูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู โดยการนำแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง 4 แนวคิด ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย 2) แนวคิดเกี่ยวกับหลักความสามารถ 3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและ 4) แนวคิดเกี่ยวกับหลักการปฏิรูปหรือหลักการเปลี่ยนแปลง (Bandura, 1986,1997; Bell and Gilbert, 1996, Swansburg 1968; Megginson and Pedler, 1992) มาประยุกต์กับมิติของการเสริมพลัง 2 ด้าน คือ การสนับสนุนส่งเสริมและการให้ข้อมูลป้อนกลับ ทำให้ได้แนวทางการออกแบบกิจกรรมการเสริมพลัง 8 แนวทางจัดทำเป็นคู่มือรูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงของกิจกรรมกับแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังและมิติของการเสริมพลัง 2 ด้าน พบว่ามีค่าความตรงตั้งแต่ 0.80 – 1.00 ทุกกิจกรรมและนำรูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try out) กับครูจำนวน 30 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามความสมัครใจ ได้แก่ ครูในสังกัดโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอโพธิ์ชัย กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 14 สองคอน-ม่วงใหญ่ 12 โรงเรียน เริ่มจากการวัดระดับความยึดมั่นผูกพัน

กับการวิจัยของครูก่อนได้รับการเสริมพลัง จากนั้นใช้รูปแบบการเสริมพลังที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เมื่อเสร็จสิ้นวัดระดับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูหลังได้รับการเสริมพลัง

ระยะที่ 3 การตรวจสอบผลของรูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู โดยการลงภาคสนามในพื้นที่ของแต่ละโรงเรียนเป็นระยะเวลา 3 เดือน เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเสริมพลังที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูและศึกษาผลตามมาต่อครูโดย กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยครู จำนวน 22 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินงานวิจัยในชั้นเรียนของครู จำนวน 3 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบสังเกตพฤติกรรมความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูเป็นแบบสังเกตแบบมีโครงสร้าง สังเกตพฤติกรรมความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูเพื่อใช้ในการลงพื้นที่จัดทำโครงการ “การเสริมพลังเพื่อพัฒนาความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู” เป็นระยะเวลา 3 เดือน มีประเด็นการสังเกตเกี่ยวกับพฤติกรรมความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู 3 พฤติกรรม คือ การอ่านงานวิจัย การทำวิจัยและการใช้ผลวิจัย การสะท้อนผลวิจัย ตัวอย่างคำถามในแบบสังเกต ได้แก่ “การอ่านงานวิจัย(การอ่านเอกสารบทความงานวิจัยที่ตรงกับความสนใจและบริบทการทำงานของตนเรียนรู้อะไรจากงานวิจัยลักษณะใด บ่อยแค่ไหน)” 2) แบบสำรวจผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียนตามการรับรู้ของครู แบบสำรวจผลจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียนตามการรับรู้ของครูโดยมีลักษณะเป็นแบบสำรวจมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5ระดับ 3)แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมโครงการ “การเสริมพลังเพื่อพัฒนาความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู” แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Form) ตัวอย่างข้อสัมภาษณ์มีดังต่อไปนี้ “ท่านคิดว่าระยะเวลาและลักษณะการดำเนินงานโครงการเหมาะสมแล้วหรือไม่ ควรปรับเปลี่ยนอย่างไร ” 4) แบบตรวจประเมินงานวิจัยในชั้นเรียนของครูโดยการศึกษาแนวทางจากแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยของ วช. เพื่อนำมาสร้างข้อคำถามในการประเมินคุณภาพงานวิจัยของครู มีประเด็นในการประเมินคุณภาพงานวิจัย 10 ประเด็น แต่ละประเด็นมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ จาก 0-4 คะแนน และให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประเมินคุณภาพงานวิจัยในผู้วิจัยนำมาให้ประเมิน โดยเลือกงานวิจัยที่มีเนื้อหา องค์ประกอบที่ครบสมบูรณ์มากที่สุด ปานกลาง และน้อยที่สุด มาให้ประเมินตามวิธีดัชนีความสอดคล้องของผู้ตรวจสอบ (Rater Agreement Index)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์เอกสารและวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (A Confirmatory Factor Analysis) ได้แก่ 1.1) การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด (Measurement Model) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 ในแต่ละองค์ประกอบ 1.2) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมมติฐาน (Validation of the Model) ความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูในชั้นเรียนเป็นการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Order Confirmatory Factor Analysis)

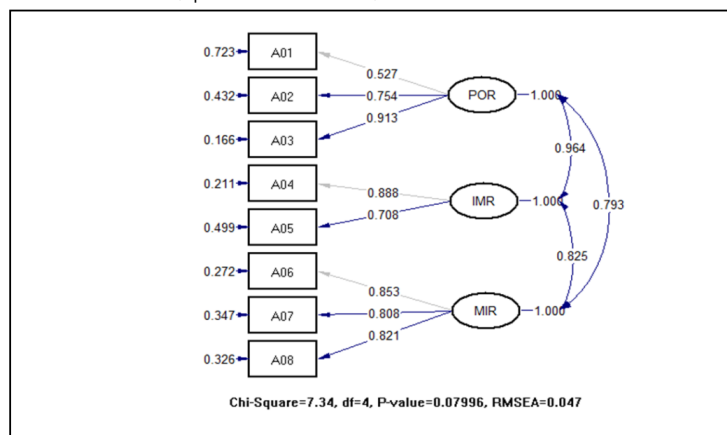
การวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 และ 3 วิเคราะห์ผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารที่สร้างความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัย มีการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และคะแนนพัฒนาการ (Gain score) 2) วิเคราะห์ข้อมูลความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูที่เกิดจากการเสริมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาก่อนการทดลองและหลังการทดลองใช้รูปแบบการเสริมพลังที่สร้างความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูและ 3) การประเมินผลงานวิจัยของครู ประกอบด้วย ประเด็น 10 ประเด็น ได้แก่ ชื่อเรื่อง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ เหตุผลและความจำเป็นในการทำวิจัย การออกแบบการวิจัย กระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลสรุปที่ได้ ข้อเสนอแนะ การสะท้อนผลที่ได้จากการวิจัย และคุณภาพรายงานวิจัยในภาพรวม นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินและวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับคุณภาพของงานวิจัย

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (A Confirmatory Factor Analysis)

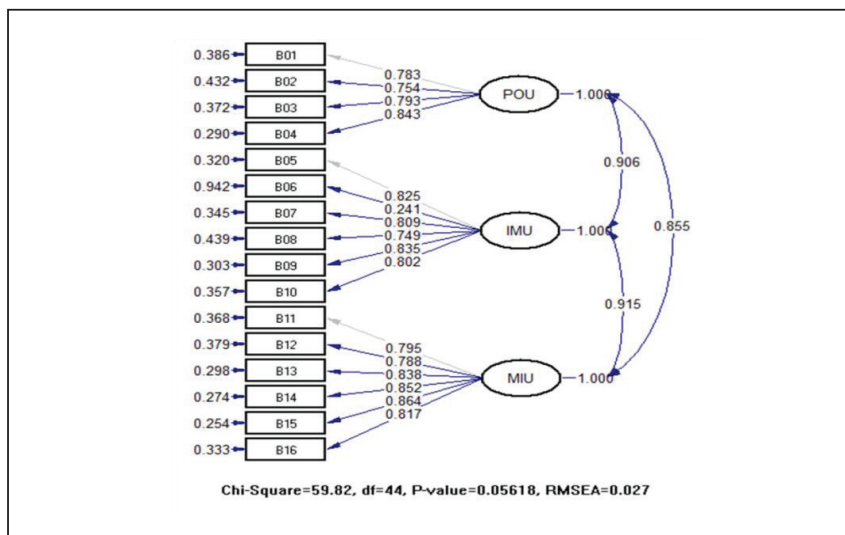
1.1 การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด (Measurement Model) สามารถแสดงผลในแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1.1.1 องค์ประกอบการอ่านงานวิจัย (PER) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การมีพลังในการอ่านงานวิจัย (POR) การให้ความสำคัญในการอ่านงานวิจัย (IMR) และการจดจ่ออยู่กับการอ่านงานวิจัย (MIR) ซึ่งประกอบด้วย 8 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเมื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดองค์ประกอบการอ่านงานวิจัย (PER) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading: λ_i) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.527 - 0.913 ค่า Square Multiple correlation (SMC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.278 - 0.834 ความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) เท่ากับ 0.930 ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted: ρ_v) เท่ากับ 0.628 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรแฝงการอ่านงานวิจัย (PER) ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ 62.80% สรุปว่าโมเดลการวัดการอ่านงานวิจัย (PER) สามารถอธิบายคุณลักษณะการวัดหรือความเชื่อมั่นของตัวชี้วัดได้ทุกองค์ประกอบย่อยและเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=7.34$, $p=0.080$ ที่ $df=4$, $RMSEA=0.047$) ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบการอ่านงานวิจัย (PER)

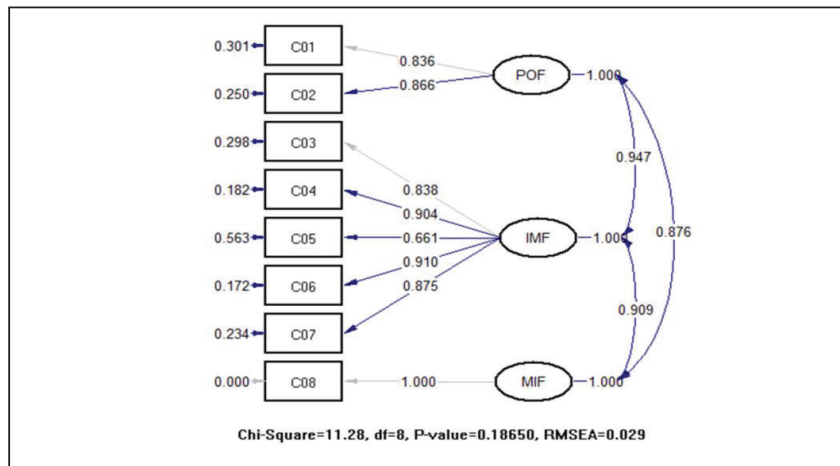
1.1.2 องค์ประกอบการทำวิจัยและใช้ผลวิจัย (REU) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การมีพลังในการทำวิจัยและใช้ผลวิจัย (POU) การให้ความสำคัญในการทำวิจัยและใช้ผลวิจัย (IMU) และการจัดจ้อยู่กับการทำวิจัยและใช้ผลวิจัย (MIU) ซึ่งประกอบด้วย 16 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเมื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดองค์ประกอบการทำวิจัยและใช้ผลวิจัย (REU) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.241 - 0.864 ค่า Square Multiple correlation (SMC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.058 - 0.746 ความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.905 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.280 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรแฝงการทำวิจัยและใช้ผลวิจัย (REU) ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ 28.00% สรุปว่า โมเดลการวัดการทำวิจัยและใช้ผลวิจัย (REU) สามารถอธิบายคุณลักษณะการวัดหรือความเชื่อมั่นของตัวชี้วัดได้ทุกองค์ประกอบย่อย และเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ($\chi^2=59.82$, $p=0.056$ ที่ $df=44$, $RMSEA=0.027$) ดังภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบการทำวิจัยและใช้ผลวิจัย (REU)

1.1.3 องค์ประกอบการสะท้อนผลวิจัย (REF) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การมีพลังในการสะท้อนผลวิจัย (POF) การให้ความสำคัญในการสะท้อนผลวิจัย (IMF) และการจัดจ้อยู่กับการสะท้อนผลวิจัย (IMF) ซึ่งประกอบด้วย 8 ตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเมื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดองค์ประกอบการสะท้อนผลวิจัย (REF) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ_i) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.661 - 1.000 ค่า SMC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.437 - 1.000 ความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (ρ_c) เท่ากับ 0.960 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (ρ_v) เท่ากับ 0.750 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรแฝงการสะท้อนผลวิจัย (REF) ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ 75.00% สรุปว่า โมเดลการวัดการสะท้อนผลวิจัย (REF) สามารถอธิบายคุณลักษณะการวัดหรือความ

เชื่อมั่นของตัวชี้วัดได้ทุกองค์ประกอบย่อย และเหมาะสมสอดคล้องดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ($\chi^2=11.28$, $p=0.187$ ที่ $df=8$, $RMSEA=0.029$) ดังภาพประกอบ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบการสะท้อนผลวิจัย (REF)

2. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมมติฐาน (Validation of the Model) ความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู ในขั้นนี้เป็นการประเมินผลความถูกต้องของโมเดลความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู ซึ่งเป็นโมเดลสมมติฐานของการวิจัย หรือการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Order Confirmatory Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบย่อยที่อยู่ภายใต้องค์ประกอบใหญ่เดียวกันหรือไม่ องค์ประกอบย่อยใดมีความสำคัญมากกว่ากัน โดยการวิเคราะห์ผู้วิจัยใช้โปรแกรม LISREL 8.72 พบว่า องค์ประกอบหลักความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู ทั้ง 3 องค์ประกอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.692 – 0.791 ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.30 และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ดังตาราง 1

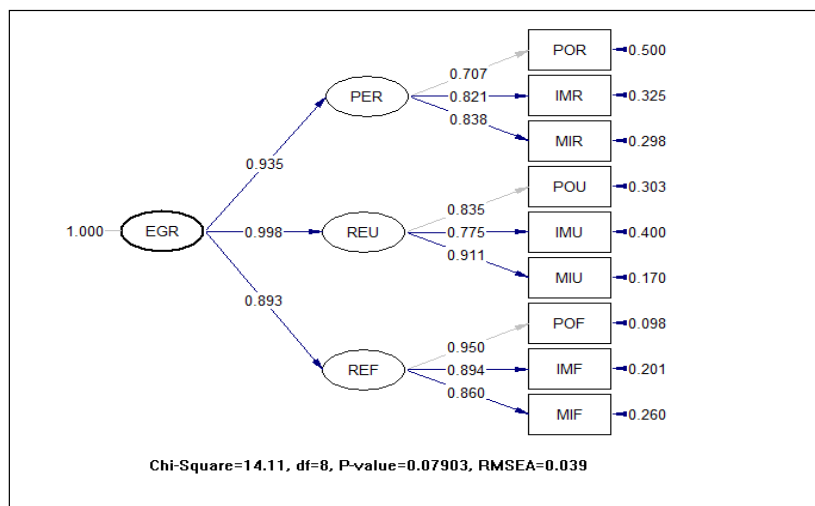
ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ขององค์ประกอบหลักความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู

ความเชื่อมั่นผูกพัน กับการวิจัยของครู	การอ่านงานวิจัย	การทำวิจัย และใช้ผลวิจัย	การสะท้อนผลวิจัย
1. การอ่านงานวิจัย	1.000		
2. การทำวิจัยและใช้ผลวิจัย	0.770**	1.000	
3. การสะท้อนผลวิจัย	0.692**	0.791**	1.000

** $p < .01$

ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 แสดงค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล พบว่า โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องเหมาะสมดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวชี้วัดใน

แต่ละองค์ประกอบย่อย และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า และพบว่าชุดของตัวชี้วัดมีความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) และมีความตรงในการลู่เข้า (Convergent validity) และโมเดลความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู มีความตรงตามโครงสร้าง และโมเดลสมมติฐานมีความเหมาะสมสอดคล้องดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=14.11$, $p=0.079$ ที่ $df=8$, $RMSEA=0.039$) ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู และตรวจสอบประสิทธิผลของรูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อการยกระดับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู โดย ผู้วิจัยนำข้อมูลแต่ละกรณีสรุปเป็นประเด็นตามกิจกรรมการเสริมพลังที่สังเคราะห์ตามแนวคิดหลักการเสริมพลัง 4 ประการคือ 1) การตั้งเป้าหมาย 2) หลักความสามารถ 3) การพัฒนาตนเอง และ 4) แนวคิดเกี่ยวกับหลักการปฏิรูปหรือหลักการเปลี่ยนแปลง ประยุกต์กับมิติของการเสริมพลัง 2 ด้านคือ การสนับสนุนส่งเสริม และการให้ข้อมูลป้อนกลับ มีกิจกรรมการเสริมพลัง 8 แนวทาง โดยจัดทำเป็นคู่มือการใช้รูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู โดยมีรายละเอียดกิจกรรมดังนี้ การสนับสนุนส่งเสริม 7 กิจกรรม คือ 1.การตั้งเป้าหมายในมิติการสนับสนุนส่งเสริม ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมกำลังในการตั้งเป้าหมายการทำวิจัย โดยทำกิจกรรม “กำลังใจของฉันให้เธอ” และกิจกรรม ให้คำมั่นว่าจะช่วยครูทำตามเป้าหมายนั้น โดยมีกิจกรรม “คำมั่นสัญญาจากเพื่อนสู่เพื่อน” 2. หลักความสามารถในมิติสนับสนุนส่งเสริม ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมสร้างความมั่นใจว่าครูสามารถทำวิจัยได้ โดยมีกิจกรรม “มั่นใจ มั่นคง” และกิจกรรมสนับสนุนยืนยันความคิดในการทำวิจัยของครู โดยกิจกรรม “สนับสนุนเต็มร้อย” 3.หลักการพัฒนาตนเองในมิติการสนับสนุนส่งเสริม ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม “คิดค้นด้วยตนเอง” โดยผู้วิจัยนำหนังสือเคล็ดลับการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครูกลุ่มเป้าหมายไปศึกษาด้วยตนเอง และกิจกรรม “เป็นห่วงเธอ” โดยผู้วิจัยแนะนำเว็บไซต์ในการค้นหาตัวอย่างและข้อมูลเทคนิคการทำวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครูกลุ่มเป้าหมาย 4.หลักการเปลี่ยนแปลงในมิติการสนับสนุนส่งเสริม

ประกอบด้วย 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม “พัฒนาใจ พัฒนาตน” เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนปรับปรุงการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ จำนวน 7 กิจกรรม คือ 1.การตั้งเป้าหมายในมิติการให้ข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่ “กิจกรรมเป้าหมายสู่การปฏิบัติ” เป็นกิจกรรม ชี้แนะปรับเป้าหมายการวิจัยให้ชัดเจนทำได้จริง และ “กิจกรรมเส้นทางสู่เส้นชัย” เป็นกิจกรรม เสนอแนะการตั้งเป้าหมายเพื่อจบงานให้เหมาะสม 2. หลักความสามารถในมิติการให้ข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่ “กิจกรรมปัญหาหัวใจ” เป็นกิจกรรมที่นำปัญหาที่มีย้อน กลับไปดู ความ สามารถที่ครูมีอยู่ และ “กิจกรรมสะท้อนตัวตนของฉัน” กิจกรรมนำผลงานสะท้อนกลับให้ครูเห็นความสามารถตนเอง 3.หลักการพัฒนาดนเองในมิติการให้ข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ได้แก่ “กิจกรรมศึกษาปัญหาหัวใจ” เป็นกิจกรรมแนะนำให้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากปัญหาในการทำวิจัยโดยผู้วิจัยได้นำชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 8 ตอนให้ครูกลุ่มเป้าหมายได้ศึกษา และ “กิจกรรมจัดตนให้เข้างาน” เป็นกิจกรรมเสนอให้ฝึกจัดการตนเองเพื่อให้ทำวิจัยให้ได้ 4.หลักการเปลี่ยนแปลงในมิติการให้ข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วย 1 กิจกรรม ได้แก่ “กิจกรรมเปลี่ยนแปลงตนตามกระแสสังคม” เป็นกิจกรรมการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ตอนที่ 3 การตรวจสอบผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู กลุ่มที่ 1 ค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในการอ่านงานวิจัยก่อนการทดลอง 2.168 หลังการทดลอง 2.846 ค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในการทำวิจัยและใช้ผลวิจัยก่อนการทดลอง 3.059 หลังการทดลอง 3.730 ค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในการสะท้อนผลวิจัยก่อนการทดลอง 2.409 หลังการทดลอง 2.941 และคะแนนเฉลี่ยความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัยก่อนการทดลอง มีค่า 2.544 และค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการทดลอง 3.171 ส่วนครูกลุ่มที่ 2 ค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในการอ่านงานวิจัยก่อนการทดลอง 2.815 หลังการทดลอง 2.565 ค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในการทำวิจัยและใช้ผลวิจัยก่อนการทดลอง 4.025 หลังการทดลอง 4.219 ค่าเฉลี่ยคะแนนองค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในการสะท้อนผลวิจัยก่อนการทดลอง 3.641 หลังการทดลอง 4.014 และมีค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนการทดลอง มีค่า 3.493 และ ค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการทดลอง 3.931 เมื่อคิดค่าคะแนนพัฒนาการ (Gain score) ของแต่ละกลุ่มพบว่า กลุ่มที่ 1 ความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูมีค่าคะแนนพัฒนาการร้อยละ 24.64 องค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในการอ่านงานวิจัยค่าคะแนนพัฒนาการสูงสุด (ร้อยละ 31.25) รองลงมาคือองค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในการสะท้อนผลวิจัย (ร้อยละ 22.08) ส่วนองค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในการทำวิจัยและใช้ผลวิจัยมีค่าคะแนนพัฒนาการต่ำสุด (ร้อยละ 21.98) กลุ่มที่ 2 ความเชื่อมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูมีค่าคะแนนพัฒนาการร้อยละ 12.59 องค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในการอ่านงานวิจัยค่าคะแนนพัฒนาการสูงสุด (ร้อยละ 26.67) รองลงมาคือองค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในการสะท้อนผลวิจัย (ร้อยละ 10.31) ส่วนองค์ประกอบความเชื่อมั่นผูกพันในการทำวิจัยและใช้ผลวิจัยมีค่าคะแนนพัฒนาการต่ำสุด (ร้อยละ 4.81) ข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ตามการรับรู้ของครู มีดังนี้ ผลที่เกิดขึ้นกับครู (1) เจตคติต่อการทำวิจัย มีเจตคติที่ดีอยากพัฒนานักเรียนให้เต็ม

ศักยภาพ ทำให้มองเห็นว่าการทำวิจัยมีประโยชน์ในการนำผลมาจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด การทำวิจัยจะค่อนข้างละเอียดและใช้เวลาซึ่งในบางครั้งก็รู้สึกว่ายากเพราะในบางเวลาต้องสังเกตพฤติกรรมนักเรียนแต่พอได้ทำแล้วนักเรียนดีขึ้นก็รู้สึกดีใจ มีทัศนคติที่ดีขึ้นต่องานวิจัย เนื่องจากไม่ต้องทำเป็นรูปเล่มที่มีความหนา และเกิดความภาคภูมิใจที่สามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จ 2) พฤติกรรมการทำวิจัยมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานวิจัย อยากจะทำวิจัยเรื่อย ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและผู้เรียน สังเกตและจดบันทึกพฤติกรรมตลอดเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการทำวิจัยและเมื่อไม่เข้าใจก็จะไปสอบถามไปกับครูท่านอื่น 3) ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ได้ทำและเรียนรู้การทำวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบโดยเริ่มจากสิ่งง่าย ๆ รอบตัวเข้าใจเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการเสริมแรงในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งเป็นด้านกิจกรรมหรือลักษณะเพื่อนช่วยเพื่อนทราบการแก้ปัญหาวิธีอื่น ๆ จากครูด้วยกัน มีความรู้เพิ่มมากขึ้นผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน 1) ด้านจิตพิสัย นักเรียนใฝ่รู้ใฝ่เรียนและกระตือรือร้นมากขึ้นในการเรียน นักเรียนมีความสุขในการเรียนมากขึ้น โดยดูจากการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม เล่นน้อยลง รู้จักใช้เวลาให้มีประโยชน์มากขึ้น นักเรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เริ่มมีปฏิสัมพันธ์กับครูมากขึ้น 2) ด้านทักษะพิสัย นักเรียนพัฒนาทักษะทั้งการพูดฟังอ่านเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนพยายามฟังและสามารถตอบคำถามได้ถูกต้องดีขึ้น มีสมาธิและตั้งใจเรียนการเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน 3) ด้านพุทธิพิสัยนักเรียนพัฒนาการคิดวิเคราะห์และสามารถในการเรียนได้อย่างถูกต้องมากขึ้น นักเรียนตั้งใจมากขึ้นและมีสมาธิดีขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ข้อคิดเห็นอื่น ๆ การทำวิจัยให้ออกมามีคุณภาพต้องอาศัยเวลาและการใส่ใจ ถ้าขาดคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วก็จะทำให้วิจัยออกมาไม่ดีไปด้วย การทำวิจัยเป็นการแก้ไขปรับพฤติกรรมต่าง ๆ ทุกด้านของนักเรียนได้ดีขึ้นจึงอยากให้เป็นแนวทางในการแก้ไขและครูท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาการวิจัยและพัฒนาการเสริมพลังของผู้บริหารที่สร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์นิยามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู และตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู 2) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อการยกระดับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู และ 3) เพื่อตรวจสอบผลของรูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อการยกระดับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู และจากสมมติฐานการวิจัยที่ว่าครูที่ได้รับการเสริมพลังมีคะแนนความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยสูงกว่าก่อนได้รับการเสริมพลัง ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดของความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การอ่านงานวิจัย การทำวิจัยและใช้ผลวิจัย และการสะท้อนผลวิจัย แต่ละองค์ประกอบจะประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ การมีกำลังพลัง การให้ความสำคัญและการจดจ่อกับสิ่งนั้น ซึ่งโมเดลการวัด การอ่านงานวิจัย การทำวิจัยและใช้ผลวิจัย และการสะท้อนผลวิจัย สามารถอธิบายคุณลักษณะการวัดหรือความเชื่อมั่นของตัวชี้วัดได้ทุกองค์ประกอบย่อยและเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู พบว่า ค่าดัชนีทดสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดล

ความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู มีความสอดคล้องเหมาะสมดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบย่อย และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า และพบว่า ชุดของตัวชี้วัดมีความสอดคล้องภายในและมีความตรงในการรู้เข้า และโมเดลความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู มีความตรงตามโครงสร้าง และโมเดลสมมติฐานมีความเหมาะสมสอดคล้องดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-Square =14.11 ,df=8 ,p-value =0.07903, RMSEA=0.039) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูผู้วิจัยได้กำหนดตัวบ่งชี้ความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูในขั้นแรกจากวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยและมีประสบการณ์การทำวิจัยที่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยรวมทั้งสิ้น 5 ท่านนำมาประยุกต์กับแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันกับการทำงาน (work engagement) ของ Schaufeli & Salanova (2007) Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002) ทั้ง 3 ลักษณะ ทำให้ได้ตัวแปร 9 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเมื่อนำมาสร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู จากนั้นสร้างเป็นแบบวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูและนำไปหาคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 แสดงว่าเครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพในด้านความตรงเชิงเนื้อหาเป็นไปตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และมีค่าความเชื่อมั่นคือความยึดมั่นผูกพันในการอ่านงานวิจัย มีค่าความเชื่อมั่น 0.872, ความยึดมั่นผูกพันในการทำวิจัยและใช้ผลวิจัย มีค่าความเชื่อมั่น 0.924 และความยึดมั่นผูกพันในการสะท้อนผลวิจัย มีค่าความเชื่อมั่น 0.940 ทำให้โมเดลการวัดที่สร้างขึ้นสามารถวัดระดับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูได้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการวัดความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยจากองค์ประกอบด้านพฤติกรรม การวิจัยที่พัฒนาขึ้นค่อนข้างยืนยันกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของของ Borg (2009,2010) และ Ozturk (2010, 2011) ซึ่งได้พัฒนาเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู โดยวัดตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูได้แก่การอ่านงานวิจัย ,การทำวิจัยและใช้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Gao, Barkhuizen and Chow (2011) ที่ได้กล่าวถึงการสะท้อนผลการวิจัยและสอดคล้องกับ Clark (2010) ที่ทำให้นักวิจัยสร้างเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการวัดและการประเมินความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยและความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูอย่างมีประสิทธิภาพ

2. รูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูผู้วิจัยได้ยึดกรอบแนวคิดทฤษฎีการเสริมพลังที่นำมาใช้ในบริบทของการพัฒนาครูความก้าวหน้าในวิชาชีพ สมรรถภาพการทำงานทั้งด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานภาพครูได้รับความเคารพเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน สมรรถภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความเป็นอิสระในการทำงานและผลกระทบของครูที่มีต่อสถานศึกษา การเสริมพลังของครูสามารถทำได้หลายวิธีไม่ว่าจะเป็นการอบรม การสนับสนุน การอำนวยความสะดวกและการนำสู่การปฏิบัติจริงจากแนวคิดของ Short and Rinehart (1962) Wallerstein (1992) และ Reitzug (1994) และใช้วิธีการและการเสริมพลังทั้งในรูปแบบของรายบุคคลและกลุ่ม ผ่านกิจกรรมการเสริมพลังจากแนวคิดหลักการเสริมพลัง 4 ประการ ได้แก่ 1)แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย 2) แนวคิดเกี่ยวกับหลักความสามารถ (Bell and Gilbert, Lampe and Parr, 1996 อ้างถึงใน อัจฉรา ประเสริฐสิน, 2555) 3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา

ตนเอง (Swansburg, 1968; Guff, 1975; Duffy and Mullally, 1978; Boydell, 1985; Megginson and Pedler, 1992; อัจฉรา ประเสริฐสิน, 2555) และ 4) แนวคิดเกี่ยวกับหลักการปฏิรูปหรือหลักการเปลี่ยนแปลง (Clutterbuck and Kernaghan, 1994 อ้างถึงใน อัจฉรา ประเสริฐสิน, 2555) ประยุกต์เข้ากับมิติของการเสริมพลัง 2 ด้าน คือ การสนับสนุนส่งเสริม และการให้ข้อมูลย้อนกลับสอดคล้องกับ Kinlaw (1995) ได้กล่าวถึงรูปแบบกระบวนการการสร้างเสริมพลังการทำงานที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานกับผู้ปฏิบัติงาน (2) การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม และ (3) การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับทั้งในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงานและองค์การและรูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้หลักการตั้งเป้าหมายยังสอดคล้องกับ Cattaneo and Chapman (2010) ซึ่งได้เสนอรูปแบบกระบวนการการเสริมพลังสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัยและการปฏิบัติ รูปแบบประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายอย่างมีทิศทางและมีพลัง (Personally meaningful and power-oriented goals) การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Competence) การปฏิบัติ (Action) และผลกระทบที่ได้รับจากการปฏิบัติ (Impact) ซึ่งแต่ละบุคคลจะเคลื่อนผ่านกระบวนการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการปฏิบัติซ้ำจากผลการสะท้อนประสบการณ์ที่ได้รับ ทำให้ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการเสริมพลังที่มีประสิทธิภาพ

3. ผลการใช้รูปแบบการเสริมพลังของผู้บริหารเพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู โดยการใช้การตัวอย่าง 22 คน พบว่ามีความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยระดับมาก 5 คน ระดับปานกลาง 9 คน และระดับน้อย 8 คน ครูกลุ่มที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยมาก ได้รับการเสริมพลังรวม 14 กิจกรรมด้วยเทคนิคการสนับสนุนส่งเสริม (Supporting) ทั้ง 7 กิจกรรม และเทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ใน 7 กิจกรรม โดยการเสริมพลังที่ได้ผลทำให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยระดับมาก คือ การสนับสนุนส่งเสริมทั้ง 7 กิจกรรมและเทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพียง 6 ใน 7 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 1-6 ซึ่งจะใช้ได้ดีในกรณีที่ครูสามารถจัดการตนเองได้เป็นอย่างดี ในภาพรวมครูกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ พึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการ มีพัฒนาการการวิจัยดีขึ้น มีทัศนคติต่อการวิจัยมากขึ้น ต้องการจะทำวิจัยต่อไปซึ่งสอดคล้องกับ Reitzug (1994) ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการจากการบอกให้ปฏิบัติตามเป็นการจัดสภาพที่เอื้อให้เกิดการปฏิบัติให้การสนับสนุนและนำความคิดเห็นของครูสู่การปฏิบัติให้เห็นจริง Reitzug ยังกล่าวถึงวิธีการที่นำมาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อเสริมพลังการทำงานของครูได้แก่ 1) การสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งจำเป็นในการทำงาน สนับสนุนให้มีสิทธิมีเสียงแสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ ขณะที่ผู้บริหารต้องรับฟังและเคารพในความคิดเห็นนั้น ๆ สนับสนุนความเชื่อมั่นในตนเองของครูให้กำลังใจในการฟันฝ่าอุปสรรคท้าทายให้เป็นจริงให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานให้โอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นให้ครูรู้ทิศทางการพัฒนาและค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาการทำงาน พัฒนาตนเองและทีมงาน 2) การอำนวยความสะดวกให้มีความสำคัญในทุกสิ่งรอบด้านที่จะช่วยเสริมพลังการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้ครูได้ทำงานเต็มกำลังความสามารถ กระตุ้นให้ครูใช้แนวคิด ทฤษฎี หลักวิชา เป็นจุดเริ่มของการพัฒนางานพัฒนาตนเองให้ครูมีทางเลือกในการทำงาน ผู้บริหารต้องใส่ใจกับอำนาจความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันในหมู่บุคลากรและ 3) การนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นจริงให้ครูได้ปฏิบัติตามความคิดหรือทำความคิดของครูให้เป็นจริงในทางปฏิบัติ พัฒนาครูให้ก้าวหน้าสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ควรส่งเสริมให้การทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ ร่วมกับการจัดการเรียนการสอนของครู โดยนำ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การอ่านงานวิจัยอย่างยึดมั่นผูกพัน การทำวิจัยและใช้ผลวิจัยอย่างยึดมั่นผูกพัน และการสะท้อนผลวิจัยอย่างยึดมั่นผูกพัน มาเป็นเครื่องมือการพัฒนาครู โดยมีการสร้างระบบและกลไกการสร้างครุณักวิจัยไว้ในแผนการดำเนินงานของโรงเรียน มีการสร้างระบบแลกเปลี่ยนการสร้างครุณักวิจัย รวมถึงการสร้างระบบการกำกับติดตามผลการพัฒนาครูด้านการวิจัยด้วย เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาการมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู แม้พบว่าตัวบ่งชี้มีการให้ผู้ทรงคุณวุฒิมีส่วนร่วมแล้วก็ตาม แต่การได้มาซึ่งตัวบ่งชี้ความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูมีความสำคัญมาก จึงควรมีการศึกษาวิจัยถึงความต้องการจำเป็นของครูในแต่ละองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อที่จะเลือกรูปแบบการเสริมพลังที่เหมาะสมและมุ่งเน้นการเสริมพลังไปยังองค์ประกอบที่มีความจำเป็นมากที่สุด รวมทั้งการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการการมีส่วนร่วมการกำหนดตัวบ่งชี้ความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เกียรติศรีศรี. (2554). *การวิเคราะห์องค์ประกอบ ระดับ และตัวแปรที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวีต เอรารวรรณ์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุทธิศานต์ ชุ่มวิจารณ์ สุวิมล ว่องวานิช และ ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ. (2559). *วารสารวิจัย มสค* สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(2), 83-107.
- อัจฉรา ประเสริฐสิน. (2555). *การวิจัยและพัฒนาความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูโดยใช้เทคนิคการเสริมพลัง*. ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- _____. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. San Francisco, CA: Freeman.
- Bell, B., & Gilbert, J. (1996). *Teacher Development: A Model from Science Education*. London: Falmer Press.

- Boydell, T. (1985). *Management Self-development: A Guide for Managers. Organizations and Institution*. Geneva: International Labour Office : 57-62
- Borg, S. (2007). Research engagement in English language teaching. *Teaching and Teacher Education*, 23, 731-747.
- _____. (2009) English Language teachers' conceptions of research. *Applied Linguistics*, 30, 358-388.
- _____. (2010). Language teacher research engagement. *Language teaching Research*, 43, 391-429.
- Cattaneo. L.B., & Chapman.A.R. (2010). The Process of Empowerment: A Model for Use in Research and Practice. *American Psychologist*, 65, 646-659.
- Clark, T. (2010). On 'being researched': Why do people engage with qualitative research?. *Qualitative Research*. 10, 399-419.
- Davis, J. and Wilson, S. M. (2000). Principals' Efforts to Empower Teacher: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress. *The Clearing House*, 73(6), 349-353.
- Drost, E. (2011). Validity and Reliability in Social Science Research. *Education Research and Perspectives*, 38(1), 105-123.
- Handscorn, G., & MacBeath, J. (2003). *The Research- engaged School*. Chelmsford: Forum for Learning and Research Enquiry (FLARE). Essex County Council.
- Gagne, P.& Hancock, G.R. (2006). Measurement model quality, sample size, and solution propriety in confirmatory factor models. *Multivariate Behavioral Research*, 41, 65-83.
- Gao, X., Barkhuizen, G., & Chow, A. W. K. (2011). Research engagement and educational decentralization: Problematising primary school English teachers' research experiences in China. *Educational Studies*, 37, 207-219.
- Gao, X.,& Chow, A,W,K, (2011). Primary school English teachers' research Engagement. *ELT Journal*, [Online]. Available from:
<http://eltj.oxfordjournals.Org/content/early/2011/06/29/elt.ccr046.abstract>
[2016, August 4].
- Kinlaw, D.C. (1995). *The practice of empowerment: Making the most of human competence*. Hampshire: Gower.
- Lampe, D., & Parr, J. (1996). *Empowering Citizens in Handbook of Public Administration*. 2th ed. San Francisco: Jossey-Bass.

- Megginson, D. & Pedier. M. (1992). *Self Development: A Facilitator' Guide*. London: McGraw Hill. and Need to be Successful. *The Delta kappa Gamma Bulletin*, 73(2), 63-78
- Ozturk, M.A. (2010). An exploratory study on measuring educators' attitudes toward educational research. *Educational Research and Reviews*, 5, 758-769.
- _____. (2011). Confirmatory factor analysis of the educators' attitudes toward educational research scale. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11, 737-747.
- Petty, T. M. Z. (2007) Empowering Teachers: They Have Told Us What They Want and Need to be Successful. *The Delta kappa Gamma Bulletin*, 73(2), 25-28.
- Reitzug, U.C. (1994). A case study of empowering principal behavior. *American Educational Research Journal*, 31, 283-307.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work Engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management :Vol.5. Managing social and ethical issues in organization*. Greenwich. CT: Information Age Pub Incorporated.
- Schaufeli. W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker. A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Scarnati, J.T., and Scarnati, B.J. (2002). *Empowerment: The Key to quality TQM*. New York : McGraw-Hill Companies.
- Sharp, C., Eames, A., Sanders, D., & Tomlinson, K. (2006). *Leading a Research Engaged School*. [online] Available from: http://www.preonline.co.uk/REpdfs/4_researcheng_agedhncsl.pdf [2017mJuly 5].
- Short,P.,& Rinehart, J.S. (1992). School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 951-960.
- Swansburg, R.C. (1968). *Inservice Education*. New York: G.P. Puthum's Sage.
- Wallerstein, N. (1992). Powerless, empowerment, and health education: Implication for health promotion program. *American Journal of Health Promotion*, 6, 197-225.
- Wan, E. (2005). Teacher empowerment: Concepts, Strategies, and Implications for school in Hong Kong. *Teachers College Record*, 107, 842-861.