

## Alternative Strategies for Developing Research-and-Evaluation Culture and Capability of Professional Teachers as a Change Agent for Driving to Knowledge-Based Schools: A Complete Needs Assessment Research

Suwimon Wongwanich

### ABSTRACT

*The objectives of this study were: (1) to identify the components of teacher professionalism in the aspects of research-and-evaluation culture and capability, (2) to study the current state of teacher professionalism and identify the needs of teachers in developing teacher professionalism; (3) to analyze factors affecting teacher professionalism; and (4) to identify the strategies for developing teacher professionalism. The research method used in this study was correlational research. The samples were 2,406 teachers from 4 regions and Bangkok Metropolitan. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire of which the Cronbach's Alpha reliability coefficients ranged from 0.83-0.96, and the construct validities were confirmed using LISREL analysis. A complete needs assessment research was performed, i.e. needs identification using PNI<sub>modified</sub> needs analysis, and needs solution. Data were analyzed through use of LISREL analysis and descriptive statistics, i.e. means, standard deviations, and percentages. It was found that teacher professionalism consisted of 2 components: research-and-evaluation culture (belief and practices factors), and research-and-evaluation capability (skills, moral, and ethics factors). The significant need of the teachers was mostly research-and evaluation skills. The causal model of teacher professionalism fitted to the empirical data (Chi-square = 36.31, df = 30, P = 0.19813, RMSEA = 0.009). Factors affecting the level of teacher professionalism were organizational culture (0.77), training and supervision (0.52), and feeling of research-and-evaluation (0.30), respectively. Three recommended strategies in response to teachers' needs were (1) school-based training, (2) developing administrators' visions to drive schools toward knowledge-based schools, and (3) implementing action plan for systematic teacher development.*

# กลยุทธ์ทางเลือกเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและสมรรถภาพ การวิจัยและประเมินของครุมืออาชีพในฐานะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนฐานความรู้: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ

สุวิมล ว่องวานิช

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อกำหนดองค์ประกอบของความเป็นครุมืออาชีพด้านการวิจัยและประเมิน (2) เพื่อศึกษาระดับของความเป็นครุมืออาชีพของครูในสภาพปัจจุบัน และกำหนดความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาความเป็นครุมืออาชีพ (3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อระดับความเป็นครุมืออาชีพ และ (4) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นครุมืออาชีพ ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ คือ การวิจัยเชิงสัมพันธ์กลุ่มตัวอย่างเป็นครูอาจารย์จำนวน 2,406 คน จาก 4 ภาควิชาศาสตร์และกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตามสูตรแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.83-0.96 มีความตรงเชิงโครงสร้างตามองค์ประกอบที่กำหนดเมื่อวิเคราะห์ด้วยลิสเรล การกำหนดความต้องการจำเป็นใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ ได้แก่ การกำหนดความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี  $PNI_{modified}$  การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ลิสเรลและสถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ร้อยละ ผลการวิจัยพบว่าความเป็นครุมืออาชีพประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการวิจัยและประเมิน (ความเชื่อและการปฏิบัติ) และสมรรถภาพการวิจัยและประเมิน (ทักษะ, ธรรมจริยา และจรรยาบรรณ) ครูมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากที่สุดด้านทักษะการวิจัยและประเมิน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของระดับความเป็นครุมืออาชีพพบว่าไม่เดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $Chi\text{-square} = 36.31, df = 30, P = 0.19813, RMSEA = 0.009$ ) โดยระดับความเป็นครุมืออาชีพได้รับอิทธิพลจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร (0.77) มากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับการพัฒนาทักษะการวิจัยและประเมิน (0.52) และความรู้สึกที่ดีต่อการวิจัยและประเมิน (0.30) กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาความเป็นครุมืออาชีพเพื่อสนองตอบต่อความต้องการจำเป็นมี 3 ประการ คือ (1) การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (2) การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่โรงเรียนฐานความรู้ และ (3) การนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบสู่การปฏิบัติ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

สภาวะการแข่งขันของโลกโดยเฉพาะการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบถึงกันทั่วโลก สังคมที่ดำรงอยู่โดยขาดการศึกษาค้นคว้า ไม่มีการสร้างหรือจัดการให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ หรือ สังคมที่มีแต่การเลียนแบบ และถูกครอบงำทางความคิด ทางเศรษฐกิจ การเมือง ไม่มีเอกลักษณ์ของตนเอง จะเป็นสังคมที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันต่ำ และอยู่รอดได้ยาก ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงสังคมใหม่ให้เป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society: KBS) โดยการพัฒนาบุคคลในสังคมให้รู้จักคิด สร้าง หรือผลิตงานใหม่ สามารถเชื่อมโยงจัดการ ความรู้ที่เกิดขึ้นให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (learning organization) (สุวิมล ว่องวานิช และคณะ, 2547)

แนวคิดสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้และความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์กร โดยองค์กรมีบทบาทเป็นผู้สร้างและสนับสนุนการเรียนรู้ และทำให้การเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรโดยมีพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นตัวนำ ดังนั้นการสร้างหรือพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพบุคคลในองค์กร ต้องทำให้บุคคลเรียนรู้ก่อนองค์กรจึงจะเกิดการเรียนรู้ (Senge, 1990; Swieringa and Wierdsma, 1992) Marquardt (1996) เสนอแนวคิดว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลในยุคต่อจากนี้ไปจะต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ (competence) และเป็นมืออาชีพ (professional) อย่างแท้จริง

โรงเรียนทุกแห่งเป็นองค์กรที่ควรได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ใช้ความรู้เป็นฐานของการพัฒนา เป็นองค์กรที่เปิดกว้างสำหรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการเรียนรู้ การปรับตัวและการปรับปรุงเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่ต้องการความรู้ การถ่ายโยงความรู้ และการใช้กระบวนการสืบค้นเชิงประเมิน (evaluative inquiry) ในการกระตุ้นและสนับสนุนกระบวนการตั้งคำถาม การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้สิ่งที่ค้นพบในการจัดการกับประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตาม วัฒนธรรม (culture) เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม และเป็นฐานของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ การทำให้บุคคลในองค์กรมีความเชื่อและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร จะช่วยทำให้เกิดการใช้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และเป็นสิ่งที่ต้องทำให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการยอมรับ เกิดการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และเกิดบรรยากาศของความไว้วางใจและความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง

(Preskill & Torres, 1999 อ้างถึงใน Botcheva, White, & Huffman, 2002)

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถดำรงอยู่ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy: KBE) ได้ ภาคการศึกษานับเป็นหัวใจสำคัญที่ต้องมีการเปลี่ยนผ่าน (transform) ก่อนภาคเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพราะถ้าไม่มีการปรับเปลี่ยนทางการศึกษา ทรัพยากรมนุษย์ จะไม่ได้รับการพัฒนาให้สนองต่อการแข่งขันกับประเทศในยุคใหม่ได้ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based School) และการปฏิรูปโรงเรียนจะประสบความสำเร็จต่อเมื่อสมาชิกมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Botcheva, White, & Huffman, 2002) สมาชิกขององค์กรในโรงเรียนที่สำคัญ คือ “ครู” จึงต้องมีคุณสมบัติของการเป็นผู้มีวัฒนธรรมการวิจัยและประเมิน (research-and-evaluation culture)

จากแนวคิดและหลักการ ตลอดจนสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับครู แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครู ให้มีความเป็นครูมืออาชีพ (professional teachers) ด้านการวิจัยและประเมิน ครูในยุคปัจจุบันจะต้องมีลักษณะของความเป็นครูนักวิจัย (teacher as researcher) และครูนักประเมิน (teacher as evaluator) ในบุคคลเดียวกัน เนื่องจากสมรรถภาพ (capability) ของการวิจัยและประเมินทั้งสองด้าน จะทำให้ครูสามารถสืบเสาะแสวงหา สร้างและใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนตามมา เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ ประเด็นปัญหาที่น่าสนใจศึกษาคือ ความเป็นครูมืออาชีพ ครูด้านการวิจัยและประเมินควรมีลักษณะเช่นใด ปัจจุบันครูมีคุณลักษณะนี้อยู่ในระดับใด ครูมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง และด้วยวิธีการพัฒนาอย่างไร จึงจะทำให้มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ งานวิจัยนี้เกิดขึ้นเพื่อค้นหาความต้องการจำเป็น (needs) ของครู โดยมุ่งหวังว่าจะได้ข้อความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรครูให้มีคุณภาพและเป็นผู้การเปลี่ยนแปลงในองค์กรโรงเรียน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อกำหนดองค์ประกอบของความเป็นครูมืออาชีพด้านการวิจัยและประเมิน
2. เพื่อศึกษาระดับของความเป็นครูมืออาชีพของครูอาจารย์ในสภาพปัจจุบัน และกำหนดความต้องการจำเป็นของครูในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพด้านการวิจัยและการประเมินตามองค์ประกอบที่กำหนด
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อระดับความเป็นครูมืออาชีพด้านการวิจัยและประเมินของครู
4. เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพด้านการวิจัยและประเมินของครู

## แนวคิดสำคัญ

จากผลการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเป็นครูมืออาชีพ พบว่าความเป็นครูมืออาชีพ เป็นคุณสมบัติที่ครูมืออาชีพ (professional teachers) จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ในการขับเคลื่อนให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนฐานความรู้ (knowledge-based schools) อันเป็นหน่วยงานสำคัญสำหรับการพัฒนาคนเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based economy: KBE) โดยคุณสมบัติดังกล่าวประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมการวิจัยและประเมิน (research-and-evaluation culture) และสมรรถภาพการวิจัยและประเมิน (research-and-evaluation capability)

Hamel และ Larocque (2002) ให้นิยามคำว่าวัฒนธรรมการวิจัย หมายถึง วัฒนธรรมภายในสถาบันที่ให้คุณค่าและส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยพื้นฐานจนถึงการวิจัยประยุกต์ การพัฒนาส่งเสริมวัฒนธรรมการวิจัยในโรงเรียนเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) อันเป็นการส่งเสริมชุมชนท้องถิ่น การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนากิจกรรมในโรงเรียนนับเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวัฒนธรรมการวิจัยในโรงเรียนซึ่งสร้างเสริมพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Francis, 1999) ส่วนของคำว่าวัฒนธรรมการประเมินตามความคิดของ SCOEA (2001) หมายถึง การประเมินที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง คุณลักษณะขององค์กรที่มีวัฒนธรรมการประเมินตามที่ Murphy (1999) กำหนดมี 4 ประการ ประการแรก คือการที่สมาชิกภายในองค์กรยอมรับให้มีการใช้การประเมินภายในองค์กร ประการที่สอง คือ การที่สมาชิกเข้าใจถึงเหตุผลที่องค์กรต้องมีการประเมิน ประการที่สามคือ การที่สมาชิกสามารถออกแบบหรือสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินที่ใช้ภายในองค์กรได้ และประการสุดท้าย คือ การที่สมาชิกใช้ผลจากการประเมิน โดยเฉพาะการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนภายในองค์กร ในขณะที่ Trochim (2002) เห็นว่าวัฒนธรรมการประเมินจะมีลักษณะของความหลากหลาย ครอบคลุม และอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดให้ตัวแปรวัฒนธรรมการวิจัยและประเมินเป็นตัวแปรเดียวประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 2 ตัว ตัวบ่งชี้ตัวแรก คือ ระดับความเชื่อ การเห็นคุณค่าของการวิจัยและประเมินที่มีต่อการพัฒนางานหรือองค์กร และตัวบ่งชี้ตัวที่สอง คือ ระดับของพฤติกรรมปฏิบัติงานโดยใช้การวิจัยและการประเมินในการพัฒนาตนเองและหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

สำหรับคำว่า “สมรรถภาพ” หมายถึง ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักการ และปฏิบัติตามข้อกำหนดที่วางไว้ สมรรถภาพการวิจัยและประเมินจึง

เป็นทักษะความสามารถด้านการวิจัยและประเมิน King และคณะ (2001) ได้กำหนดสารบบจำแนกของสมรรถภาพของนักประเมินออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถภาพด้านการสืบสอบอย่างเป็นระบบ ด้านการปฏิบัติงานประเมินอย่างสามารถ ด้านทักษะทั่วไปสำหรับการปฏิบัติงานประเมิน และด้านวิชาชีพประเมิน สมรรถภาพทั้งสี่ด้านประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลายตัว เช่น ความสามารถด้านการวิจัย การประเมิน การทำกิจกรรมเกี่ยวกับการวิจัยและประเมิน ทักษะการคิดเชิงเหตุผล การสื่อสาร การใช้คอมพิวเตอร์ จรรยาบรรณนักประเมิน เป็นต้น นิยามของ “สมรรถภาพการวิจัยและประเมิน” จึงหมายถึง ความสามารถและคุณสมบัติที่ครูจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำการวิจัยและประเมินเป็น ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) องค์ประกอบด้านทักษะการวิจัยและประเมิน (research-and-evaluation skills) ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการกำหนดประเด็นวิจัย ตัวบ่งชี้ การออกแบบการวิจัยและประเมิน การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานและการใช้ผลการวิจัยและประเมิน (2) คุณสมบัติส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม ได้แก่ การเป็นผู้มีความพอใจในการทำวิจัยและประเมิน มีความขยัน อดทน ตั้งใจทำวิจัยและประเมินจนสำเร็จ โดยเรียกองค์ประกอบย่อยนี้ว่า ธรรมจริยา และ (3) องค์ประกอบด้านจรรยาบรรณการวิจัยและประเมิน (ethics) ได้แก่ การยึดมั่นในหลักการ ความจริง ความถูกต้อง คำนึงถึงผลประโยชน์จากการวิจัยและประเมินที่มีต่อส่วนรวม

กลยุทธ์ที่ใช้ในการส่งเสริมการวิจัยและประเมินมีหลายประการ เช่น Gething และ Boonseng (2000) เสนอกลยุทธ์ในการส่งเสริมการวิจัยว่า เป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อสนองความต้องการจำเป็นของครู ซึ่งเกิดจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านการวิจัยของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการวิเคราะห์นั้นมาออกแบบกลยุทธ์ในการส่งเสริมการวิจัย การนำกลยุทธ์ไปใช้ในการส่งเสริมการวิจัย เช่น การพัฒนาแผนการจัดการวิจัยของคณะวิชา การประชุมเชิงปฏิบัติการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการวิจัยของคณะวิชา การจัดหาที่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพในการทำวิจัยทั้งจากภายในและภายนอกคณะวิชา เป็นต้น นอกจากนี้ SCRE (2002) กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานในการสร้างวัฒนธรรมการวิจัยหลายวิธี เช่น การอบรมทั้งด้านวิธีการดำเนินงานและวิธีวิทยาการวิจัย การให้คำปรึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่โดยใช้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน (co-operative teaching) เป็นต้น ส่วนการส่งเสริมการประเมินก็สามารถใช้หลักการเดียวกัน โดยเฉพาะการใช้กระบวนการเสริมพลังอำนาจให้แก่ครู ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินจนสามารถทำการประเมินเป็นแนวคิดของการประเมินกระแสหลัก (mainstreaming evaluation)

## ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยเป็นครูประจำการในสถานศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเป็นครูมืออาชีพด้านการวิจัยและประเมิน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมและสมรรถภาพ การวิจัยและประเมิน ทั้งนี้องค์ประกอบด้านการวิจัยและประเมินจะวัดรวมเป็นองค์ประกอบเดียวกัน สำหรับการกำหนดความต้องการจำเป็นของครูเพื่อการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพด้านการวิจัยและประเมินนั้น ใช้วิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (comprehensive needs assessment research) ประกอบด้วยขั้นตอนการกำหนดความต้องการจำเป็น (needs identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (needs analysis) และการกำหนดวิธีการแก้ไข (needs solution) ทั้งนี้ความต้องการจำเป็นที่กำหนดขึ้นเป็นความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (perceived needs) ซึ่งได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม และกำหนดระดับความต้องการจำเป็นด้วยดัชนี PNI<sub>modified</sub> (สุวิมล ว่องวานิช, 2547)

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดความเป็นครูมืออาชีพด้านการวิจัยและประเมินของครู ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาครูได้ชัดเจน และให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านสมรรถภาพการวิจัยและประเมินซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังให้ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุที่นำไปสู่ความต้องการจำเป็นของครูด้านการวิจัยและประเมิน ตลอดจนกลยุทธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครู

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสัมพันธ์ ประชากรของการวิจัย คือ ครูอาจารย์ในโรงเรียนซึ่งมาจากภูมิภาคต่าง ๆ 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร จากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) สำนักงานบริหารการศึกษาท้องถิ่น (เทศบาล) กระทรวงมหาดไทย กลุ่มตัวอย่างได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ตัวแปรภาคภูมิศาสตร์เป็นตัวแปรแบ่งกลุ่มผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของครูจำนวน 3,000 คน ผลการเก็บข้อมูลได้ข้อมูลกลับคืนมาจำนวน 2,506 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 แต่ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วนที่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 2,406 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2

การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ รูปแบบการตอบเป็นแบบการตอบสนองเดียว (single response format) มีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการสำหรับตัวแปรสำคัญที่กำหนดในกรอบความคิดของการวิจัยทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ (1) สมรรถภาพการวิจัยและประเมิน (2) วัฒนธรรมการวิจัยและประเมิน (3) วัฒนธรรมองค์กร (4) ความรู้สึกต่อการวิจัย ตัวแปรสองตัวแรกเป็นตัวแปรสำหรับวัดระดับความเป็นครุมืออาชีพด้านการวิจัยและประเมินของครู เครื่องมือนี้มีการนำไปทดลองใช้ 2 ครั้ง ครั้งแรกมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 58 คน ทำการปรับปรุงข้อคำถามแล้วทดลองใช้ครั้งที่สองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 คน ผลการวิเคราะห์คุณภาพด้านความเที่ยงพบว่ามีค่าค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตามสูตรของครอนบาค ระหว่าง 0.83-0.96 นอกจากนี้ยังมีความตรงเชิงโครงสร้างตามองค์ประกอบที่กำหนดจากผลการวิเคราะห์หลัสมรรถภาพทุกตัวแปร

วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์หลัสมรรถภาพและสถิติภาคบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หลัสมรรถภาพ การกำหนดดัชนีความต้องการจำเป็นใช้สูตร  $PNI_{modified}$  ซึ่งมีค่าเท่ากับ  $(I - D)/D$  เมื่อ I (Importance) หมายถึงระดับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด และ D (Degree of Success) หมายถึงระดับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ในการวิจัยนี้กำหนดให้ระดับความคาดหวังมีค่าเท่ากับ 5 ในทุกข้อรายการ ส่วนการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  จากมากไปหาน้อย

## ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูอาจารย์ที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาใกล้เคียงกัน คือ ประมาณร้อยละ 46 มีอายุและประสบการณ์ทำงานในสัดส่วนที่กระจายส่วนใหญ่ปีนเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 76 มีสถานภาพสมรสแล้วประมาณร้อยละ 64 และประมาณร้อยละ 90 มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างมาจากโรงเรียนที่กระจายตามภาคภูมิศาสตร์ และขนาดโรงเรียนในสัดส่วนที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน ครูอาจารย์ประมาณร้อยละ 43 มาจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) นอกนั้นเป็นสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) สำนักงานบริหารการศึกษาท้องถิ่น (เทศบาล) และสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาทักษะการวิจัยและประเมินในอดีตที่ผ่านมาพบว่าครูอาจารย์แต่ละคนได้รับการพัฒนามาด้วยวิธีการที่หลากหลายและส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามากกว่าหนึ่งวิธี แต่ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 43-48 ได้รับการพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมในที่ประชุมสัมมนา ประมาณ 10 ชั่วโมง (ค่ามัธยฐาน) สำหรับผู้ที่ได้รับ



การพัฒนาทักษะการวิจัยหรือการประเมิน โดยใช้การศึกษาด้วยตนเองมีประมาณร้อยละ 30-33 ผู้ที่ลงทะเบียนเรียนเป็นรายวิชาในระดับปริญญาโทหรือเอกมีประมาณร้อยละ 16-19 ผู้ที่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์หรือจากนักวิชาการมีประมาณร้อยละ 10-15 นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมแบบได้วุฒิตัวเต็มมีประมาณร้อยละ 5 ส่วนครูอาจารย์ที่มีโอกาสเข้ารับการอบรมทั้งด้านการวิจัยและประเมินมีประมาณร้อยละ 35 และเพียงร้อยละ 19 เท่านั้นที่ประเมินตนเองว่ามีทักษะการวิจัยและประเมินอยู่ในระดับดี (คะแนน 60% ขึ้นไป)

## 1. องค์ประกอบของความเป็นครูมืออาชีพ

ความเป็นครูมืออาชีพจำแนกได้เป็น 2 องค์ประกอบ (ดูแผนภาพที่ 1) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านวัฒนธรรมการวิจัยและประเมิน และองค์ประกอบด้านสมรรถภาพการวิจัยและประเมิน แต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ย่อยดังปรากฏในตารางที่ 1

## 2. ระดับความเป็นครูมืออาชีพและความต้องการจำเป็นของครู

ตารางที่ 1 แสดงระดับความเป็นครูมืออาชีพตามองค์ประกอบที่กำหนด ผลปรากฏว่าครูอาจารย์มีระดับของวัฒนธรรมการวิจัยและประเมิน และสมรรถภาพการวิจัยและประเมินอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3.75 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่าทักษะการวิจัยและประเมินมีค่าน้อยที่สุด (3.36) คืออยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย ความเป็นครูมืออาชีพด้านวัฒนธรรมการวิจัยและประเมินมีค่าเฉลี่ยโดยรวม (3.79) สูงกว่าด้านสมรรถภาพการวิจัยและประเมิน (3.75) ในตารางที่ 1 นี้ยังแสดงระดับความต้องการจำเป็นของครูด้านความเป็นครูมืออาชีพด้วย ผลปรากฏว่าโดยเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าระหว่าง 0.27-0.49 หากใช้จุดตัดของดัชนี  $PNI_{modified}$  ที่ค่า 3.50 จะพบว่าความต้องการจำเป็นด้านสมรรถภาพการวิจัยและประเมิน (0.33) และด้านวัฒนธรรมการวิจัยและประเมิน (0.32) มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นแต่ยังไม่วิกฤติมาก แต่หากพิจารณาตัวบ่งชี้ย่อยพบว่าการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและประเมิน (0.36) และด้านทักษะการวิจัยและประเมิน (0.49) เป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนาโดยด่วนที่สุด

**ตารางที่ 1** การกระจายของคะแนนของตัวแปรที่ศึกษา

| ตัวแปร                        | N    | MEAN | SD   | SK    | KU   | PNI <sub>modified</sub> |
|-------------------------------|------|------|------|-------|------|-------------------------|
| 1. วัฒนธรรมการวิจัยและประเมิน | 2406 | 3.79 | 0.51 | -0.13 | 0.27 | 0.32                    |
| 1.1 ความเชื่อ                 | 2406 | 3.95 | 0.58 | -0.30 | 0.07 | 0.27                    |
| 1.2 การปฏิบัติ                | 2406 | 3.66 | 0.60 | -0.04 | 0.22 | 0.36                    |
| 2. สมรรถภาพการวิจัยและประเมิน | 2406 | 3.75 | 0.43 | -0.06 | 0.20 | 0.33                    |
| 2.1 ทักษะการวิจัยและประเมิน   | 2406 | 3.36 | 0.62 | -0.17 | 0.38 | 0.49                    |
| 2.2 ธรรมชาติวิทยา             | 2406 | 3.80 | 0.48 | -0.15 | 0.08 | 0.32                    |
| 2.3 จรรยาบรรณ                 | 2406 | 4.00 | 0.49 | -0.22 | 0.24 | 0.25                    |

หมายเหตุ PNI<sub>modified</sub> มีค่าสูงกว่า 0.35 ถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน

ตารางที่ 2-6 แสดงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโดยแยกตามองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรก คือ วัฒนธรรมการวิจัยและประเมินซึ่งแยกออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความเชื่อและการปฏิบัติ ผลปรากฏว่าความต้องการจำเป็นที่ครูต้องได้รับการพัฒนาโดยเร่งด่วนมีทั้งหมด 5 ข้อจาก 10 ข้อ ได้แก่ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน/โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (0.66) ความเชื่อเรื่องการพัฒนาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (0.41) การตรวจสอบปรับปรุงการทำงาน (0.41) ความเชื่อเรื่องการทำวิจัยควบคู่กับงานสอน (0.40) การวิเคราะห์หาสาเหตุและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (0.36) ความต้องการจำเป็นทั้ง 5 ข้อนี้เป็นด้านความเชื่อ 2 ข้อ และด้านการปฏิบัติ 3 ข้อ พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นในองค์ประกอบนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.27-0.66

**ตารางที่ 2** ความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมการวิจัยและประเมิน

| ข้อ    | ข้อรายการ   | PNI <sub>modified</sub> |
|--------|---|-------------------------|
| PRAC8  | การทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนหรือโรงเรียนต่อเนื่อง   | 0.66                    |
| BEL3   | ความเชื่อว่าโรงเรียนจะพัฒนาได้ ต้องใช้การวิจัยเป็นฐาน   | 0.41                    |
| PRAC9  | การทบทวน ตรวจสอบ ปรับปรุงการทำงานตนเองต่อเนื่อง   | 0.41                    |
| BEL1   | ความเชื่อว่าครูควรทำวิจัยควบคู่กับงานสอน  | 0.40                    |
| PRAC10 | การรู้จักวิเคราะห์สาเหตุ และหาทางแก้ไขปัญหาโดยไม่อยู่เฉยเมื่อเกิดปัญหา  | 0.36                    |
| BEL4   | ความเชื่อว่าการติดตามตรวจสอบ ปรับปรุง การทำงานต่อเนื่อง ต้องทำเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติ แม้ว่าจะยุ่งยากและใช้เวลา    | 0.31                    |
| BEL5   | ความเชื่อว่าโรงเรียนจะมีการพัฒนา ถ้าครูทุกคนในโรงเรียนร่วมกันคิด ร่วมกันทำวิจัยหรือประเมิน                              | 0.30                    |
| BEL6   | ความเชื่อว่าการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากขึ้น  | 0.30                    |
| BEL2   | ความเชื่อว่าครูควรมีการประเมินควบคู่กับงานสอน   | 0.29                    |
| BEL7   | ความเชื่อว่าการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่องจะทำให้การจัดการเรียนการสอนของการประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น | 0.27                    |

หมายเหตุ PNI<sub>modified</sub> มีค่าสูงกว่า 0.35 ถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน

สำหรับองค์ประกอบหลักที่สองของความเป็นครูมืออาชีพ คือ สมรรถภาพการวิจัยและประเมิน องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะการวิจัยและประเมิน ธรรมชาติวิทยาการวิจัยและประเมิน และจรรยาบรรณการวิจัยและประเมิน ตารางที่ 3 เป็นความต้องการจำเป็นด้านทักษะการวิจัยและประเมิน ผลปรากฏว่าความต้องการจำเป็นทั้งหมด 15 ข้อ เป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่ครูต้องได้รับการพัฒนาทุกข้อ โดยข้อที่ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะเมื่อเรียงจากมากไปหาน้อย 5 ข้อแรก คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (0.70) การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล (0.68) การเขียนรายงานการวิจัย (0.68) การสร้างเครื่องมือวิจัยและประเมิน (0.66) การเขียนรายงานการประเมิน (0.64) พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.54-0.70

**ตารางที่ 3** ความต้องการจำเป็นด้านสมรรถภาพการวิจัยและประเมิน

| ข้อ   | ข้อรายการ  | PNI <sub>modified</sub> |
|-------|--|-------------------------|
| CAP10 | การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ   | 0.70                    |
| CAP9  | การใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล   | 0.68                    |
| CAP13 | ความสามารถในการเขียนรายงานการวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยได้ครบถ้วนตรงประเด็น มีข้อมูลรองรับชัดเจน      | 0.68                    |
| CAP6  | การสร้างเครื่องมือวิจัย/ประเมิน  | 0.66                    |
| CAP14 | ความสามารถในการเขียนรายงานการประเมินได้สอดคล้องกับสภาพจริง น่าเชื่อถือ มีข้อเสนอแนะที่สมเหตุสมผล | 0.64                    |
| CAP11 | การอ่านตารางข้อมูลสถิติ ผลการวิจัยหรือผลการประเมิน   | 0.63                    |
| CAP3  | การกำหนดโจทย์วิจัยได้อย่างเหมาะสม  | 0.61                    |
| CAP5  | ความสามารถในการกำหนดวิธีการวัดตัวแปรหรือตัวบ่งชี้ที่ต้องการศึกษา                                 | 0.60                    |
| CAP12 | การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำวิจัยหรือการทำประเมิน                                      | 0.60                    |
| CAP7  | เทคนิคในการเก็บข้อมูลได้ตามกำหนดเวลา   | 0.59                    |
| CAP8  | ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับแหล่งข้อมูลได้ทันได้ข้อมูลที่ต้องการมาใช้ในการศึกษา           | 0.56                    |
| CAP1  | ความสามารถในการสังเกต ตั้งคำถามวิจัยเป็น   | 0.55                    |
| CAP2  | ความสามารถในการกำหนดประเด็นที่จะตรวจสอบโรงเรียน  | 0.55                    |
| CAP15 | การรู้จักใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยหรือผลการประเมินในการทำงานปกติ                                  | 0.55                    |
| CAP4  | การกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงาน  | 0.54                    |

ตารางที่ 4 แสดงความต้องการจำเป็นที่ครุควรได้รับการพัฒนาตามองค์ประกอบย่อย ธรรมชาติ ผลปรากฏว่าความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่สุดมี 4 ข้อจาก 7 ข้อ คือ ความสามารถในการทำงานได้โดยไม่พึ่งพาอาศัยคนอื่น (0.46) ความขยัน อดทน รับผิดชอบ (0.43) ความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้ทำงานได้ตามแผน ตามกำหนดเวลา (0.41) ความมีสติรอบคอบในการทำงาน (0.41) พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.26-0.46

**ตารางที่ 4** ความต้องการจำเป็นด้านธรรมจริยา

| ข้อ  | ข้อรายการ   | PNI<br>modified |
|------|---|-----------------|
| MOR2 | ความสามารถในการทำงานส่วนใหญ่ได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยคนอื่น   | 0.46            |
| MOR1 | ความขยัน อดทน ทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่   | 0.43            |
| MOR3 | ความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้ทำงานตามแผนตามกำหนดเวลา  | 0.41            |
| MOR7 | ความมีสติมั่นคง และรอบคอบในการทำงาน งานที่ทำไม่ค่อยมีความผิดพลาด  | 0.41            |
| MOR4 | ความสามารถในการทำตัวให้ยินดี พอใจ มีใจรักในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ   | 0.33            |
| MOR6 | การทำงานหนัก ไม่เกียจงาน แม้จะไม่ได้ผลตอบแทน เพื่อแสดงถึงความกตัญญูต่อแผ่นดินหรือประเทศชาติทุกครั้งที่มีโอกาส | 0.30            |
| MOR5 | การทำงานด้วยความตั้งใจจริง เพื่อให้งานออกมาดีที่สุดในแม้ว่าจะใช้ความพยายาม และใช้เวลามาก                      | 0.26            |

ตารางที่ 5 แสดงความต้องการจำเป็นที่ครูควรได้รับการพัฒนาตามองค์ประกอบย่อยจรรยาบรรณการวิจัยและประเมิน ผลปรากฏว่าความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่สุดมี 2 ข้อจาก 8 ข้อ คือ การรายงานผลการวิจัยและการประเมินตามความเป็นจริง ไม่ปกปิด (0.38) การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการตลอดเวลา ให้ทันต่อความก้าวหน้า (0.38) พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.25-0.38

**ตารางที่ 5** ความต้องการจำเป็นด้านจรรยาบรรณการวิจัยและประเมิน

| ข้อ  | ข้อรายการ  | PNI <sub>modified</sub> |
|------|--|-------------------------|
| ETH4 | การรายงานผลการวิจัย/ประเมินตามจริงทุกประการโดยไม่ปกปิดหรือหมกม昧  | 0.38                    |
| ETH6 | การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้า                                     | 0.38                    |
| ETH1 | ความสามารถแยกแยะความถูกต้องได้ และมีความเป็นกลาง ไม่ใช้ความเป็นพวกพ้องมาทำให้เสียหลักการ                 | 0.29                    |
| ETH2 | การเป็นคนที่ชอบแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน แบ่งปันความรู้ไม่เห็นแก่ตัว                            | 0.28                    |
| ETH3 | การทำงานโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง รักษาสิทธิส่วนรวม ไม่เห็นแก่พวกพ้อง ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากงาน   | 0.27                    |
| ETH5 | การเก็บรักษาความลับได้ดี ไม่เปิดเผยแหล่งข้อมูลหรือทำให้ผู้อื่นเสียหายจากการไม่รักษาความลับ               | 0.27                    |
| ETH8 | การทำงานเป็นทีมเป็น ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ไม่ยึดเอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ยอมรับความแตกต่างทางความคิด | 0.26                    |
| ETH7 | ความรักในวิชาชีพครู และมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า ทุกครั้งที่มีโอกาส                         | 0.25                    |

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังระบุความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ใช้การวิจัยและการประเมินเป็นฐานของการพัฒนา ผลปรากฏว่าในบรรดาข้อรายการที่ใช้ในการกำหนดความต้องการจำเป็น 15 ข้อ ทุกข้อเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน โดยข้อที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ข้อแรก คือ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (0.70) การพัฒนาโรงเรียนบนฐานการวิจัยและประเมิน (0.69) ความพร้อมของอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน (0.67) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรในโรงเรียน (0.66) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (0.65) พิลัยของดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.43-0.70

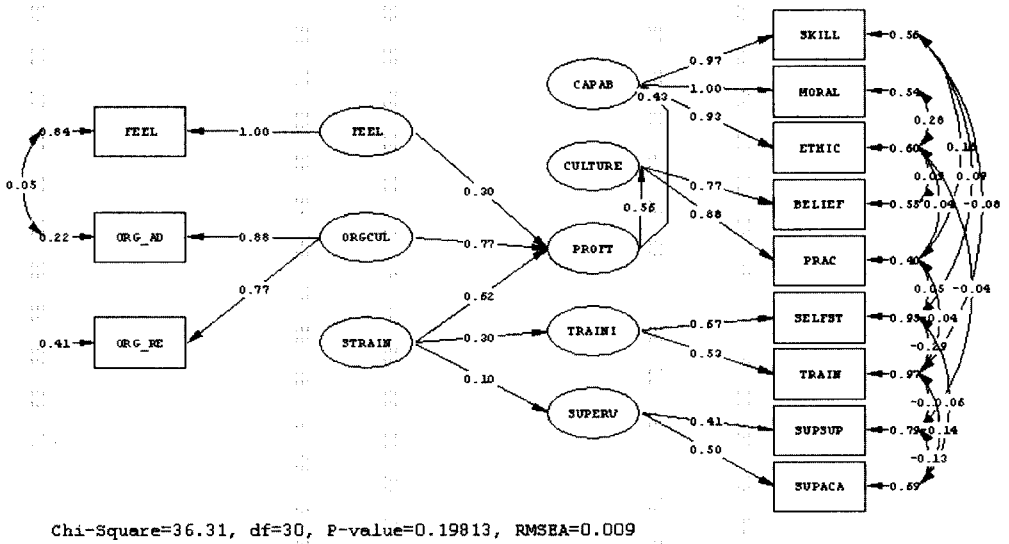
### 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเป็นครูมืออาชีพ

แผนภาพที่ 1 แสดงโมเดลเชิงสาเหตุของระดับความเป็นครูมืออาชีพ โดยตัวแปรที่ปรากฏในกรอบความคิดของการวิจัยมีทั้งหมด 4 ตัว ตัวแปรตามคือ ระดับความเป็นครูมืออาชีพ (PROFT) เป็นตัวแปรแฝง และตัวแปรสาเหตุมี 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความรู้สึกที่มีต่อการวิจัยและประเมิน (FEEL) (2) วัฒนธรรมองค์กร (ORGCUL) และ (3) การได้รับการพัฒนาทักษะการวิจัยและประเมิน (STRAIN)

สำหรับตัวแปรสาเหตุตัวแรก “ความรู้สึกที่มีต่อการวิจัยและประเมิน” วัดจากตัวแปรสังเกตได้ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของข้อรายการทั้งหมด 6 ข้อ ตัวแปรสาเหตุ “วัฒนธรรมองค์กร” ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปรย่อย ได้แก่ (1) ตัวแปรวิสัยทัศน์และความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาครู อาจารย์ ระดับการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของครูในโรงเรียน และความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของโรงเรียน และ (2) ตัวแปรการพัฒนาโรงเรียนโดยใช้การวิจัยและประเมินเป็นฐาน ส่วนตัวแปรสาเหตุตัวที่สาม “การได้รับการพัฒนาทักษะการวิจัยและประเมิน” ประกอบด้วยระดับของการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ 2 กลุ่มวิธี กลุ่มแรกเป็นการพัฒนาโดยใช้วิธีการนิเทศ ซึ่งแยกเป็นการนิเทศจากนักวิชาการในมหาวิทยาลัย และการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ กลุ่มที่สองคือ การพัฒนาโดยการเข้าประชุมฝึกอบรมและ/หรือการศึกษาด้วยตนเอง ผลการวิจัย ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาลิสเรลที่ปรากฏในแผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 36.31, df = 30, P = 0.19813, RMSEA = 0.009$ )

เมื่อพิจารณาน้ำหนักขององค์ประกอบของตัวแปรในโมเดลการวัด “ระดับความเป็นครูมืออาชีพ” พบว่าระดับความเป็นครูมืออาชีพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ “วัฒนธรรมการวิจัยและประเมิน” และองค์ประกอบ “สมรรถภาพการวิจัยและประเมิน” โดยมีน้ำหนักความสำคัญใกล้เคียงกัน แต่ น้ำหนักขององค์ประกอบ “วัฒนธรรมการวิจัยและประเมิน” (0.56) มีค่าสูงกว่าน้ำหนักขององค์ประกอบ “สมรรถภาพการวิจัยและประเมิน” (0.43) เล็กน้อย ในด้านโมเดลการวัดของตัวแปร “วัฒนธรรมองค์กร” พบว่าสามารถวัดจากตัวบ่งชี้ย่อย 2 ตัว คือ ตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์และความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาครูอาจารย์ ระดับการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังของครูในโรงเรียน และความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของโรงเรียน (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88) และตัวบ่งชี้การพัฒนาโรงเรียนโดยใช้การวิจัยและประเมินเป็นฐาน (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.77) ในขณะที่ตัวแปร “การได้รับการพัฒนาทักษะการประเมิน” สามารถวัดได้จากตัวบ่งชี้ “วิธีการพัฒนาโดยการฝึกอบรมและการศึกษาด้วยตนเอง (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.30) และตัวบ่งชี้ “การได้รับการนิเทศจากนักวิชาการและศึกษานิเทศก์” (น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.10) ผลการวิเคราะห์หาลิสเรลพบว่าระดับความเป็นครูมืออาชีพได้รับอิทธิพลจากตัวแปร

◆ กลยุทธ์ทางเลือกเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและสมรรถภาพการวิจัยและประเมินของครุมืออาชีพ ◆



แผนภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของระดับความเป็นครุมืออาชีพ

วัฒนธรรมองค์กร (0.77) มากที่สุด รองลงมาคือ การได้รับการพัฒนาทักษะการวิจัยและประเมิน (0.52) และความรู้สึกที่ดีต่อการวิจัยและประเมิน (0.30)

#### 4. กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นครุมืออาชีพ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ปรากฏในแผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาความเป็นครุมืออาชีพ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโรงเรียนให้มีวัฒนธรรมองค์กรในส่วนของการทำให้ครูอาจารย์มีการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและประเมินอย่างสม่ำเสมอ มีความเชื่อและการเห็นคุณค่าของการวิจัยและประเมิน สำหรับองค์ประกอบด้านสมรรถภาพการวิจัยและประเมิน ต้องเน้นการพัฒนาทักษะการทำวิจัยและประเมินควบคู่กับด้านธรรมาจริยาและจรรยาบรรณ ข้อเสนอเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นครุมืออาชีพจากการประชุมกลุ่มสนทนามีดังนี้ (1) นำแนวคิดการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสู่การปฏิบัติ (2) พัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารให้เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยทำให้เป็นโรงเรียนที่ใช้ความรู้เป็นฐาน ซึ่งหมายถึงการใช้ข้อมูลจากการวิจัยและประเมินเป็นฐานการพัฒนา (3) จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาครู โดยครูทุกคนต้องวางเป้าหมายการพัฒนาตนเอง มีการกำหนดความต้องการจำเป็นที่ตนเองต้องได้รับการพัฒนา และเงื่อนไขที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ



## อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าความพยายามที่จะให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนสู่โรงเรียนฐานความรู้ จำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพหลายประการ โดยเฉพาะการทำให้ครูทุกคนมีการทำวิจัยและประเมินอย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าครูส่วนใหญ่จะมีความเชื่อและเห็นคุณค่าของการวิจัยและประเมินแล้วก็ตาม แต่ระดับการปฏิบัติยังพบว่ามีอยู่ไม่มาก ในด้านสมรรถภาพการวิจัยและประเมินนั้น พบว่าครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยและประเมิน โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูล การใช้สถิติ การเขียนรายงาน และแม้ว่าจรรยาบรรณการวิจัยและประเมิน และธรรมจริยาของครูโดยเฉลี่ยจะมีความต้องการจำเป็นน้อยกว่าทักษะการวิจัยและประเมิน แต่ก็ยังมีตัวบ่งชี้ย่อยที่ครูจำเป็นต้องพัฒนา คือ การเร่งสร้างความเข้าใจให้กับครูเกี่ยวกับการรายงานผลการวิจัยและการประเมินตามความเป็นจริง ไม่ปกปิด และการรู้จักติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการ เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้า ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของครูมืออาชีพในสังคมฐานความรู้ นอกจากนี้สิ่งที่จำเป็นต้องพัฒนาคือการเสริมพลังอำนาจให้กับครูให้สามารถทำงานได้ด้วยตนเองให้มากที่สุด เป็นคนขยัน อดทน รับผิดชอบ ความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้ทำงานได้ตามแผน ตามกำหนดเวลา ตลอดจนมีสติรอบคอบในการทำงาน และรู้จักการทำตัวให้ยินดีพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ

การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต้องให้ความสำคัญกับการวางกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ให้เห็นคุณค่าของการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่ใช้ความรู้เป็นฐาน ซึ่งหมายถึงการใช้ข้อมูลจากการวิจัยและการประเมินมาช่วยในการตัดสินใจและพัฒนางาน และการทำให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ให้มากที่สุด

นอกจากการแก้ไขที่สาเหตุอันเนื่องมาจากผู้บริหารแล้ว ในขณะเดียวกันโรงเรียนต้องมีการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้พบว่าทุกวิธีที่ใช้ในการพัฒนาครูมีส่วนทำให้ระดับความเป็นครูมืออาชีพเพิ่มมากขึ้น แต่วิธีที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเองโดยใช้การศึกษาด้วยตนเอง และการเข้ารับการฝึกอบรม แนวคิดใหม่ของการพัฒนาครูคือการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training) อันเป็นการอบรมบนฐานความต้องการจำเป็น (needs) ของครูแต่ละคน การฝึกอบรมแบบนี้จำเป็นต้องอาศัยพี่เลี้ยงที่มีความสามารถ ผลการวิจัยนี้สนับสนุนว่าการนิเทศจากนักวิชาการในมหาวิทยาลัยและจากศึกษานิเทศก์มีความสำคัญใกล้เคียงกัน จึงควรนำมาใช้ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นหรือโรงเรียน อย่างไรก็ตาม กลยุทธ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องทำให้เกิดผล คือ การกำหนดให้ครูทุกคนต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง (goal setting) ให้มีทักษะและการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและประเมินอย่างยั่งยืน โดยมีเงื่อนไขเวลาที่กำหนดแน่นอน

## เอกสารอ้างอิง

- สุวิมล ว่องวานิช, อวยพร เรื่องตระกูล, วรณี แกมเกตุ และกนกพร วิบูลพัฒนะวงศ์. (2547). **บทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการสร้างโอกาสการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน**. โครงการวิจัยย่อยในโครงการแม่บท “การเปลี่ยนผ่านการศึกษาสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้”. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์อัดสำเนาเย็บเล่มที่โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2547). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. เอกสารอัดสำเนา. ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Botcheva, L., White, C.R., & Huffman, L.C. (2002). Learning culture and outcomes measurement practices in community agencies. **American Journal of Evaluation**, 23(4), 421-434.
- Francis, E. (1999). **Developing a practitioner research culture in Scottish education: The role of local authorities**. Retrieved March 15, 2004, from: <http://www.Scre.ac.uk/>
- Gething, L. and Boonseng, L. (2000). Strategies for promoting research participation among nurses employed as academics in the university sector. **Nurse Education Today**, 20, 147-154. Retrieved March 15, 2004, from: <http://www.idealibrary.com> on IDEAL.
- Hamel, T. and Larocque, M. (2002). Observations from Quebec: The emergence of research culture in education through legitimacy and universitarization, 1940-2000. **European Educational Research Journal**, 1(1), 99-117.
- King, J.A., Stevahn, L., Ghere, G. & Minnema, J. (2001). Toward a taxonomy of essential evaluator competencies. **American Journal of Evaluation**, 22(2), 229-247.
- Marquardt, M.J. (1996). **Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement & global success**. New York: McGraw - Hill.
- Murphy, D.F. (1999). **Developing a culture of evaluation**. Retrieved March 15, 2004, from: <http://www.tesol-france.orh>.
- SCOEA. (2001). **Glossary of Evaluation and Accountability Terms**. Retrieved March 15, 2004, from: <http://www.scoea.bc.ca/glossary2001.thm>
- SCORE center. (2002). Fostering a research culture in schools. **SCORE Newsletter** no. 70 Retrieved March 15, 2004, from: [www.score.ac.uk/rie/n170/n170mowat.html](http://www.score.ac.uk/rie/n170/n170mowat.html)

Senge, P.M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. London: Century Press.

Swieringa, J. and Wierdsma, A. (1992). **Becoming a learning organization: Beyond the learning curve**. Cambridge: Addison-Wesley.

Trochim, W.M.K. (2002). **An evaluative culture**. Retrieved March 5, 2004, from: <http://www.socialresearchmethods.net/kb/evacult.htm>.