



การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

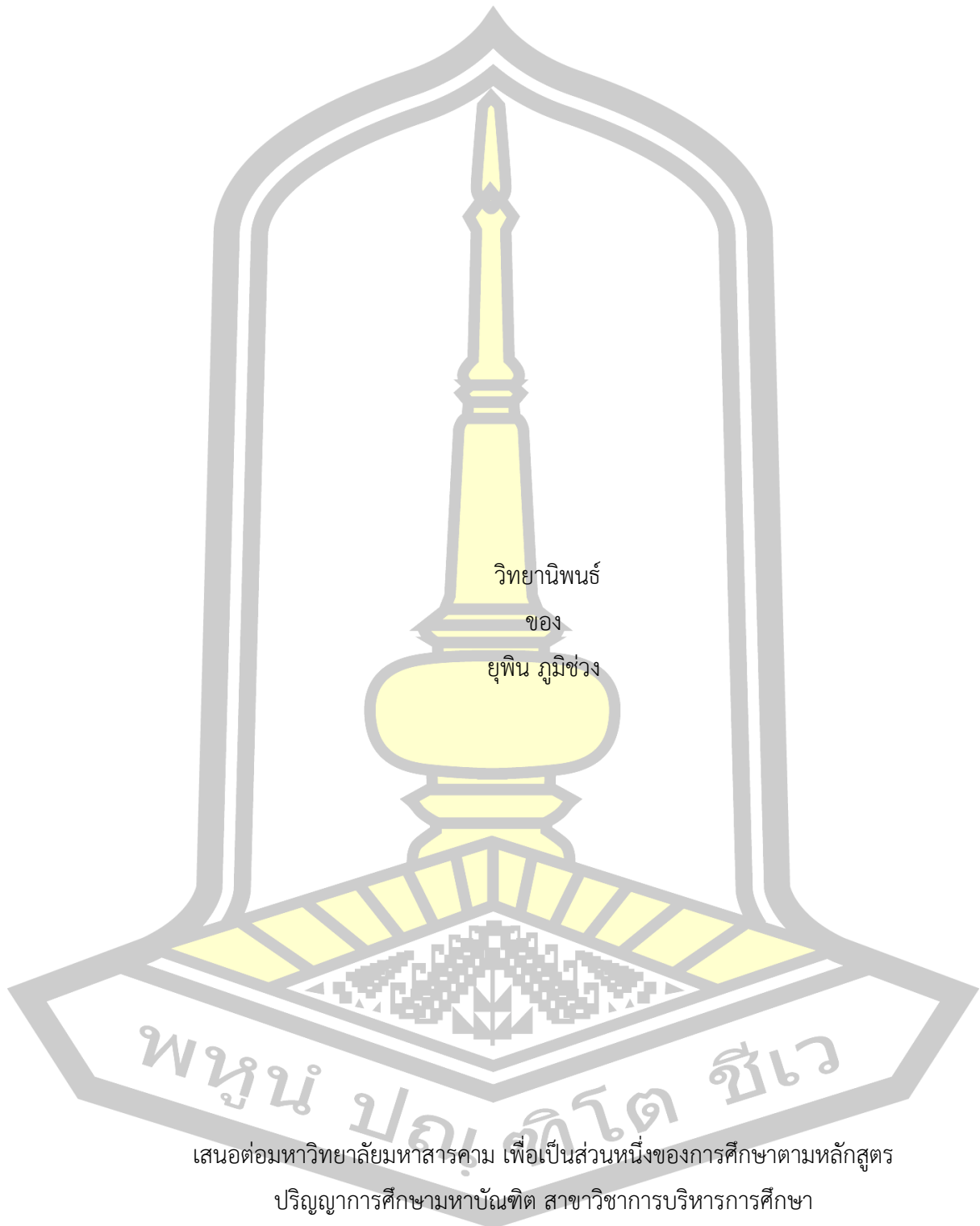
วิทยานิพนธ์
ของ
ยุพิน ภูมิช่วง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

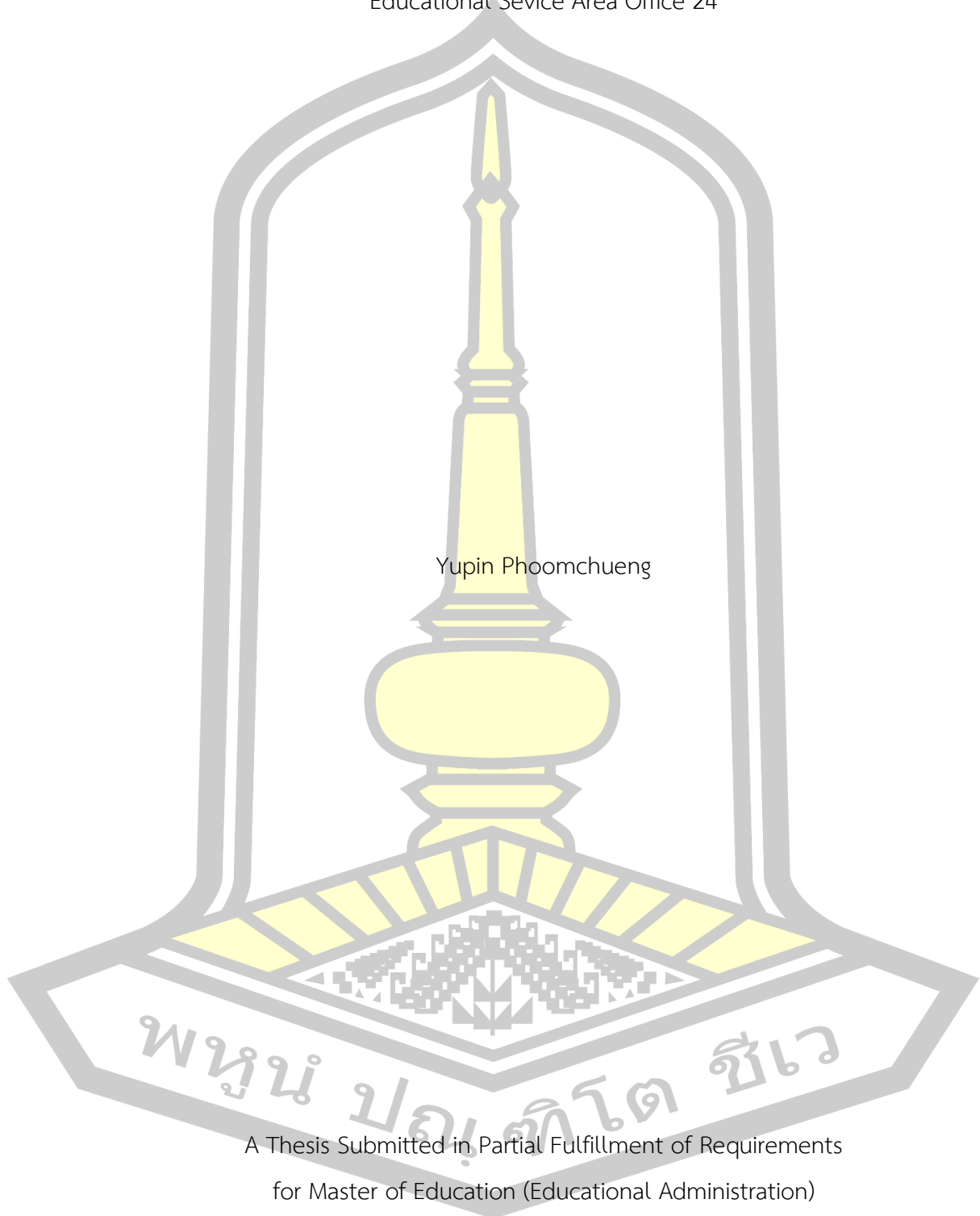


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development Teacher Empowerment Guideline for School under Secondary
Educational Service Area Office 24



Yupin Phoomchueng

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration)

January 2019

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางยุพิน ภูมิช่วง แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. สาคร อัมจักร)

กรรมการ

(ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24		
ผู้วิจัย	ยุพิน ภูมิช่วง		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาคร อัจฉกร		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และ 3) พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ มีรายละเอียดผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ ระยะที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 418 คน จาก 55 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางของตาราง เครซี มอร์แกน และใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งเป็น 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.37 – 0.90 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.21 – 0.74 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 1 ฉบับ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 74 ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) สถานภาพการได้รับการยอมรับ 4) การรับรู้ความสามารถของตน 5)

ความมีอิสระด้านการสอน และ 6) ผลกระทบจากการทำงาน

2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง องค์กรประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานภาพการ ได้รับการยอมรับ และผลกระทบจากการทำงาน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้า ในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ สถานภาพการได้รับการยอมรับ

3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 6 องค์กรประกอบ 25 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอ ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลกระทบจากการทำงาน และ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับรู้ความสามารถของตน

โดยสรุป การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากครูเป็น สำคัญ ดังนั้นจึงควรดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูเห็นถึง ความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครูและให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเอง

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจครู, แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ



TITLE	The Development Teacher Empowerment Guideline for School under Secondary Educational Service Area Office 24		
AUTHOR	Yupin Phoomchueng		
ADVISORS	Assistant Professor Sakorn Atthajakara , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2019

ABSTRACT

This research aimed to 1) Investigate the indicators of components of teacher empowerment for School under Secondary Educational Service Area Office 24, 2) Study the current state and desirable state of teacher empowerment for School under Secondary Educational Service Area Office 24, and 3) develop the teacher empowerment guideline for School under Secondary Educational Service Area Office 24. The research was conducted associated with 3 phases. Key performants of each phases were as follow : phase 1; were five respondents to provide the information by an assessment form. Phase 2; Used Krejcie and Morgan table to fixed size of samples those were 418 administrators and teachers form 55 Schools under Secondary Educational Service Area Office 24 selected by Simple Random Sampling. The research instruments were questionnaire of current conditions was .037 – 0.90 Item – total Correlation and 0.97 reliability, 2) the questionnaires of desirable conditions was 0.21 – 0.74 Item – total correlation and 0.92 reliability. Phase 3; Study 3 best practice schools of the teacher empowerment by a structured interview form. And five respondents to provide the guideline for School under Secondary Educational Service Area Office 24 by the suitability and possibility of assessment form. Descriptive statistics used in this research were mainly percentage, average and standard deviation. The research was found:

1. The indicators of components of teacher empowerment for School under Secondary Educational Service Area Office 24 including 6 components : 1)

participation in decision , 2) professional advancement , 3) status has been accepted , 4) self – efficacy , 5) independent of teaching and 6) reflection of the performance.

2. The current conditions of teacher empowerment for School under Secondary Educational Service Area Office 24 at moderate level sort descending three maximum average components were participation in decision – making, status has been accepted, and reflection of the performance. The desirable conditions of teacher empowerment for School under Secondary Educational Service Area Office 24 at highest level, sort descending three maximum average components were professional advancement, participation in decision – making, and status has been accepted.

3. Teacher Empowerment Guideline for School under Secondary Educational Service Area Office 24 including 6 components 25 indicators. The results of guideline suitability assessment at high level, sort descending three maximum average components were participation in decision – making, reflection of the performance, and professional advancement. The result of guideline possibility assessment at high level, sort descending three maximum average components were professional advancement, participation in decision – making, and self – efficacy.

In conclusion, Enhance the teacher empowerment need to participation from teacher. So, should do activity to set awareness and support teacher to see the important of teacher acting and participation in personal development.

Keyword : Teacher Empowerment Enhance, Empowerment Enhance Guideline

พหุ ประถมศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถ ช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.นารินทร์ รัชวีจิตรกุล อาจารย์ที่ดูแลช่วยเหลือให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาคร อัมจักร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ นายบุญมา คำศรีรัตน์ นางต่วน คำศรีรัตน์ และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่แต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

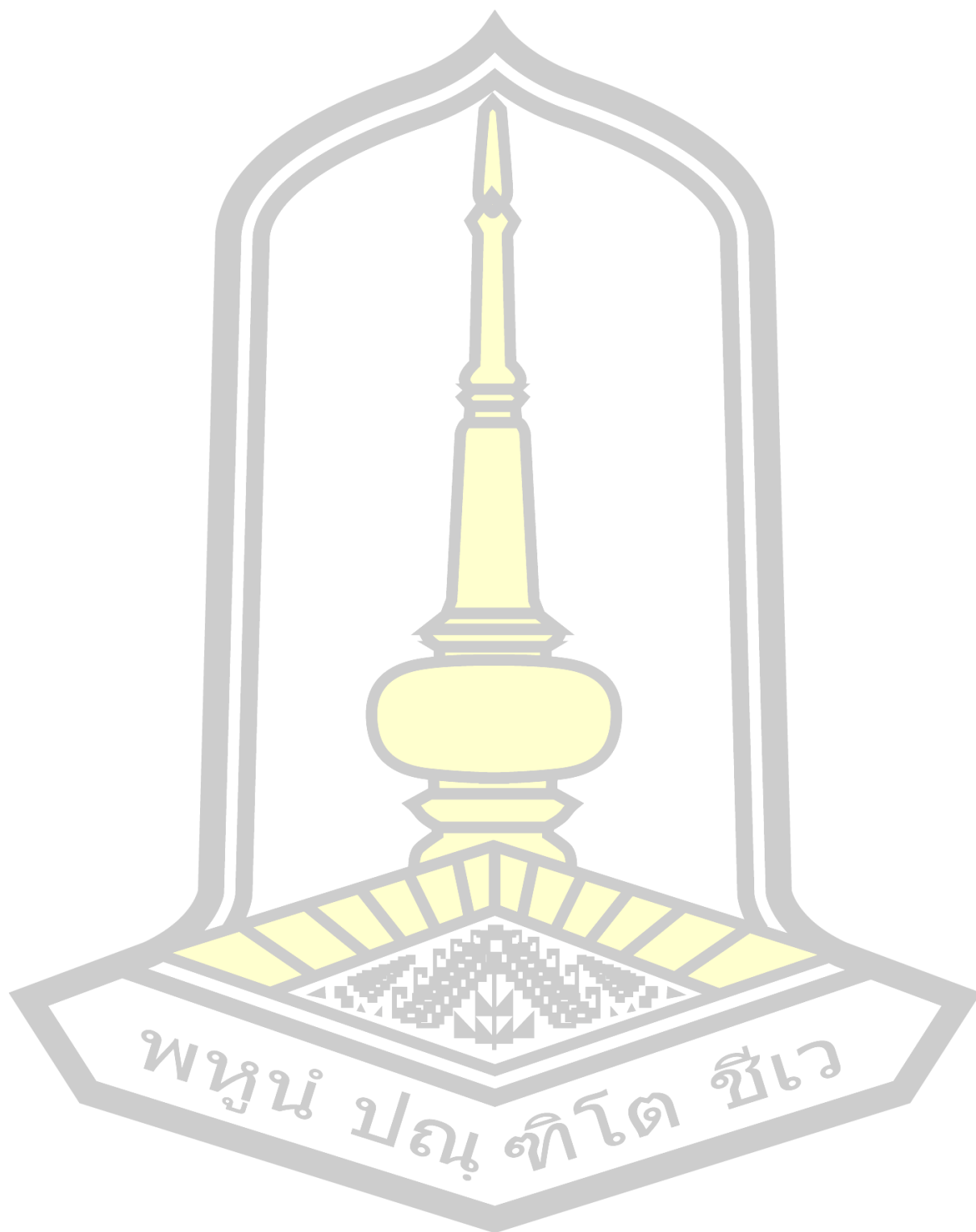
ยุพิน ภูมิช่วง

พูน ปณ ทิโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของพลังอำนาจ.....	9
การเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	10
องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	20
ผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	26
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33

1. งานวิจัยในประเทศ	33
2. งานวิจัยต่างประเทศ	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	44
ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู.....	45
ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	52
ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	61
ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	72
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	106
สรุปผล	106
อภิปรายผล.....	109
ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	121
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	122
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	139
ภาคผนวก ค ภาพการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การวิจัย ระยะที่ 3.....	162
ภาคผนวก ง หนังสือราชการ.....	164



สารบัญตาราง

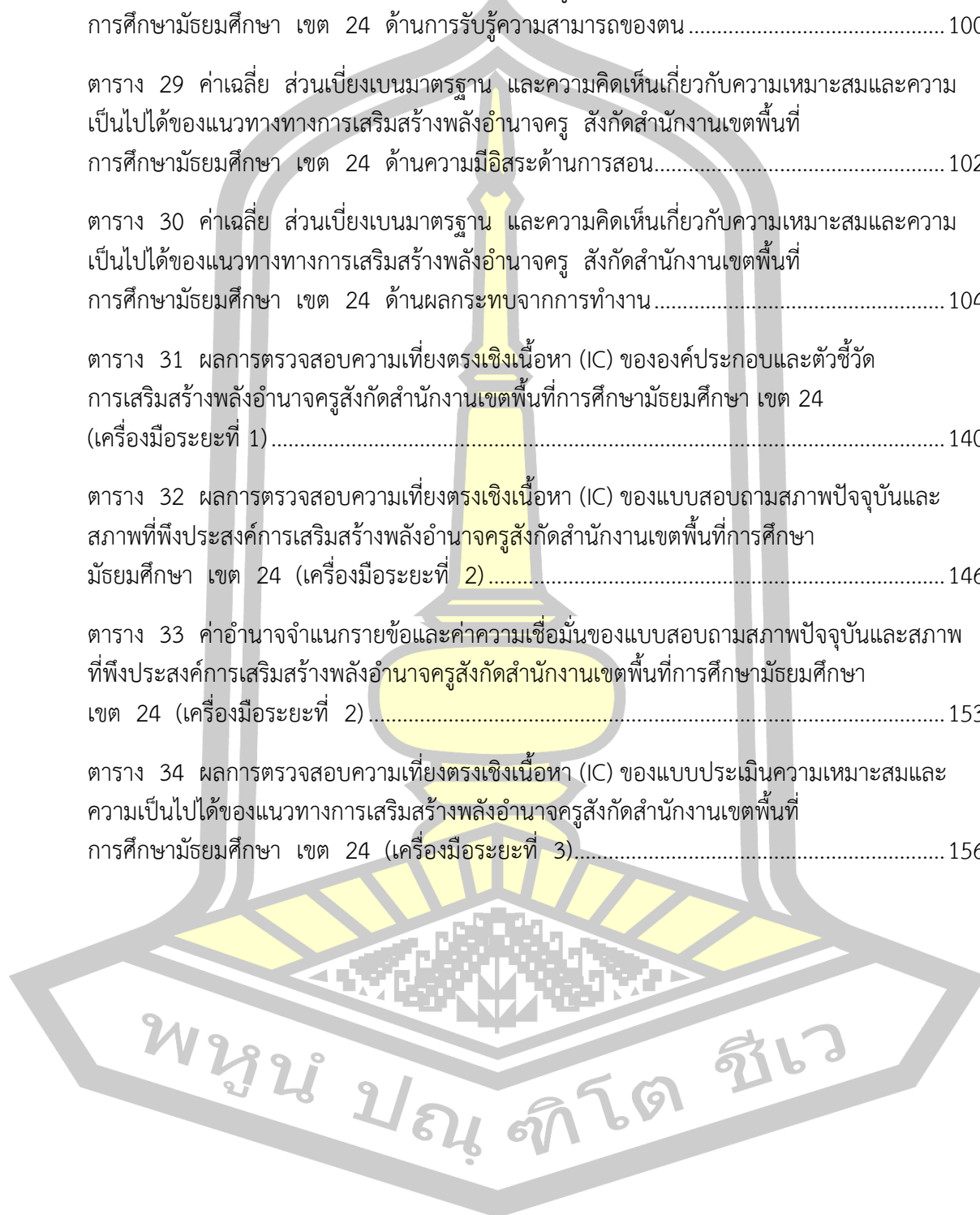
หน้า

ตาราง 1 ตารางการวิเคราะห์องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.....	23
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	47
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม.....	53
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นรายชื่อ.....	53
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นรายชื่อ.....	55
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านสถานภาพการได้รับการยอมรับ เป็นรายชื่อ.....	57
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน เป็นรายชื่อ.....	58
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความมีอิสระด้านการสอน เป็นรายชื่อ.....	59
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านผลกระทบจากการทำงาน เป็นรายชื่อ.....	60

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม.....	61
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นรายชื่อ.....	62
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นรายชื่อ.....	64
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านสถานภาพการได้รับการยอมรับ เป็นรายชื่อ.....	66
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน เป็นรายชื่อ.....	68
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความมีอิสระด้านการสอน เป็นรายชื่อ.....	69
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านผลกระทบจากการทำงาน เป็นรายชื่อ.....	71
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวม.....	72
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ เป็นรายชื่อ.....	73
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น	

ปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความก้าวหน้าใน วิชาชีพเป็นรายชื่อ.....	74
ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านสถานภาพการได้รับ การยอมรับ เป็นรายชื่อ.....	77
ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการรับรู้ความสามารถ ของตน	78
ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความมีอิสระด้านการ สอน เป็นรายชื่อ.....	79
ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านผลกระทบจากการ ทำงาน เป็นรายชื่อ.....	81
ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม.....	94
ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ.....	95
ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ.....	96
ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านสถานภาพการได้รับการยอมรับ.....	98

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน.....	100
ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความมีอิสระด้านการสอน.....	102
ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านผลกระทบจากการทำงาน.....	104
ตาราง 31 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IC) ขององค์ประกอบและตัวชี้วัด การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (เครื่องมือระยะที่ 1).....	140
ตาราง 32 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 (เครื่องมือระยะที่ 2).....	146
ตาราง 33 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพ ที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (เครื่องมือระยะที่ 2).....	153
ตาราง 34 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IC) ของแบบประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (เครื่องมือระยะที่ 3).....	156



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู.....	6
ภาพประกอบ 2 แสดงการเปรียบเทียบลำดับขั้นความต้องการของมาส์โลว์กับเส้นทาง สู่การเสริมสร้างพลังอำนาจ.....	29
ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	43
ภาพประกอบ 4 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู.....	163
ภาพประกอบ 5 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู.....	163



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษา คือ เครื่องมือทำให้เกิดความงอกงามทุกทางในตัวบุคคล การศึกษาคือการส่งเสริมการพัฒนามนุษย์ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา มุ่งหมายให้เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองดี (ปิ่น มาลากุล) การศึกษาได้รับความคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ในทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ นับตั้งแต่การช่วยให้ประชาชนอ่านออก เขียนได้ และคิดเป็น เรียนรู้จริยธรรม และความเป็นพลเมือง ตลอดจนพัฒนาทักษะทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเท่าเทียมในสังคมในระยะยาว (อัมมาร สยามวาลา ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และสมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, 2555: 3) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่ผ่านกระบวนการศึกษาไว้ในความมุ่งหมายโดยสังเขป คือ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และได้กำหนดหลักการในการจัดการศึกษาเอาไว้อย่างชัดเจน พอสรุปได้ คือ ให้เป็นการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีส่วนร่วมของสังคมในการจัดการศึกษา และกล่าวถึงระบบ โครงสร้าง กระบวนการในการศึกษาที่สอดคล้องกับหลักการดังกล่าวไว้ คือ การกระจายอำนาจ การระดมทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของบุคคล ผู้ปกครอง ชุมชนองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 14-16) ดังนั้น สังคมใดที่มีบุคคลได้รับการศึกษาสูงย่อมหมายถึงความมีศักยภาพ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ผู้ที่รับการศึกษา มีความสามารถเป็นที่ยอมรับและสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดการศึกษาที่ดีนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ทุกองค์การจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ “ผู้บริหาร” คือบุคคล ที่เป็นหัวหน้า เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและส่งผลให้สมาชิกในองค์การมีความพอใจ ผู้บริหาร คือผู้ที่แบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ แล้วนิเทศงานอย่างเป็นระบบ พร้อมให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม เพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ (จรัส อติวิทยานธรณ์, 2553: เว็บไซต์) ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในองค์การ ทั้งนี้การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยครู เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนกลไกดังกล่าว (สรายุทธ ช่างงาม, 2549: 1)

ปัจจุบันการศึกษากำลังเผชิญกับวิกฤติศรัทธาจากประชาชน เนื่องจากสังคมมีอาการป่วย และประชาชนก็กล่าวโทษว่า การศึกษาที่ขาดคุณภาพเป็นสมมติฐานของโรคร้ายทางสังคม เมื่อหันมามองสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งนับวันจะมีขนาดใหญ่โตยิ่งขึ้น ปรากฏว่าครูมักจะมีความรู้สึกที่เป็นลบหลาย ๆ อย่าง เช่น ต่ำต้อย ทำงานเกินตัว ขาดการยอมรับว่าเป็นมืออาชีพ ไม่ได้รับการสนับสนุน ขาดความไว้วางใจกันระหว่างครูฝ่ายหนึ่ง กับผู้บริหาร ประชาชนอีกฝ่ายหนึ่ง หรือแม้แต่วางครูด้วยกันเอง แยกกันอยู่ และแย่งลาภแย่งผลกัน จมอยู่กับงาน ขาดพลังที่จะเปลี่ยนแปลงเรื่องใด ๆ เครียดกับงานอื่นที่ไม่ใช่การเรียนการสอนซึ่งนับวันจะเพิ่มมากขึ้น ครูมักจะจมอยู่กับภารกิจซ้ำซากพอกพูน ความคาดหวังสูงแต่การสนับสนุนน้อย ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ ในระยะยาว ภาพลักษณ์นี้ย่อมจะมีผลกระทบต่อวงการคนเก่งคนดี จะมาเป็นครูน้อยลง ความพยายามในการแก้ไขปัญหา เรามักจะใช้วิธีเอายามาพอกข้างนอก มากกว่าเยียวยาภายใน เช่น การพยายามเพิ่มเงินเดือน การให้โอกาสครูได้เลื่อนไหลก้าวหน้า และการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู แท้จริงแล้วการแก้ปัญหาโรงเรียนอยู่ที่การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างครูกันเอง และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ซึ่งถือว่าการเยียวยาภายใน (เช่น แก้วยศ, 2558: เว็บไซต์) แนวความคิดในการพัฒนาโรงเรียนจากภายใน มีปัจจัยสำคัญที่สุดคือตัวครู และมีเงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญที่สุดคือ บทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำและเอื้ออำนวยให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน และความสัมพันธ์ระหว่าง ครูกับผู้บริหารดำเนินไปในวิถีทางที่ถูกต้อง คือ เสริมสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงาน กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ครู ทำให้โรงเรียนมีสภาพเป็นสังคมของการเรียนรู้ที่ทุกคนเป็นสมาชิกและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพครูไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการผลิตสูง มีความพอใจในงาน และทุ่มเทให้กับองค์กร สอดคล้องกับ สรายุทธ ช่างงาม (2549: 1) การที่จะให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีอำนาจในการตัดสินใจหรือการดำเนินการในหน้าที่ของครูพึงจะกระทำได้อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจจะรวมถึงหน้าที่บางอย่างของผู้บริหารไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ครูการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่ต้องการให้ผู้ดำเนินงานเกิดการพัฒนาตนเอง มีภาวะผู้นำสามารถตัดสินใจอย่างทันทีและตรงกับความต้องการในการแก้ปัญหาานั้น ให้ผู้ดำเนินงานรู้สึกภาคภูมิใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เป็นแรงจูงใจให้ผู้ดำเนินงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงที่สุด อีกทั้งยังช่วยให้ผู้ดำเนินงานเกิดการพัฒนาตนเองได้เรียนรู้งานอย่างครบถ้วนในหน้าที่นั้นและหน้าที่อื่นที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี (สรายุทธ ช่างงาม, 2549: 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากมีผลการวิจัยต่าง ๆ สนับสนุนว่า เมื่อครูได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วจะเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกต่อทัศนคติ และการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง อาทิ ครูรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ หรือมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น (Short and Rinehart, 1992; Blasé & Blasé, 1994) เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังการทำงานจะทำให้เกิดความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายแม้จะต้องประสบปัญหาอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ย่อท้อ ทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองและมีเป้าหมายในชีวิต ตระหนักในภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น

Gibson เชื่อว่าหากบุคคลรับรู้พลังการทำงานของตนเองทุกด้านในระดับสูงจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จของงาน กีบสัน (Gibson, 1993) การเสริมสร้างอำนาจให้กับครูจะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีความพึงพอใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียน (ประศาสน์ ปรีชม, 2548) และ Hopkins (2001: 18) การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาอย่างแท้จริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีจำนวนโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 2,372 โรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา 2 ระดับ คือ จัดการศึกษาระดับการศึกษาภาคบังคับ (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) และจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) ผลการดำเนินการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ผ่านมา พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ของประเทศยังประสบปัญหา และความท้าทายด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงานบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2553: 3-6) สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากครูมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญที่สุด คือ ครูผู้สอนส่วนใหญ่เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย มีหนี้สินจำนวนมาก มาโรงเรียนสาย เข้าสอนช้าและไม่อุทิศเวลาให้กับการสอนและทางราชการ (เฉลิมชัย แก้วมณีชัย, 2556: 3; อ้างอิงมาจาก ทศพร จันทนราช, 2554: 63) สาเหตุของปัญหาที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมการบริหารจัดการแบบเก่า ที่มีผู้บริหารเป็นจุดศูนย์กลางของทุกสิ่งทุกอย่างในโรงเรียน ออกคำสั่งโดยไม่ฟังเสียงเรียกร้องของครู ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือกระบวนการทำงานโดยไม่ได้ใช้ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์ โดยไม่รู้ว่าสิ่งนั้นทำได้หรือไม่ และควบคุมการทำงานทั้งหมดของโรงเรียน (เฉลิมชัย แก้วมณีชัย, 2556: 3; อ้างอิงมาจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.), 2552: 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นเขตการศึกษาหนึ่งใน จำนวน 42 เขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบ จำนวน 55 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 122 คน ครู 2,110 คน จากการศึกษางานวิจัยของนักการศึกษา พบว่า ยังไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาวิจัยในบริบทของการบริหาร การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 แต่อย่างใด เป็นประเด็นให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา หรือผู้สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำถามการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 เป็นอย่างไร

3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีความสำคัญ คือ ผลการวิจัยทำให้ได้องค์ประกอบและแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้สนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจจากนักวิชาการ ได้องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ (Short & Rinehart, 1992; Spreitzer, 1995; Klecker & Loadman, 1998)

 - 1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)
 - 1.2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth)
 - 1.3 สถานภาพการได้รับการยอมรับ (Status)
 - 1.4 การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy)
 - 1.5 ความมีอิสระด้านการสอน (Autonomy)
 - 1.6 ผลกระทบจากการทำงาน (Impact)
2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น
3. ระยะเวลา ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งตรวจสอบตามความเหมาะสมและความถูกต้องขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจครู คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ด้านการศึกษา หรือด้านจิตวิทยาในระดับปริญญาโทขึ้นไป
2. เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง เคยสร้างเครื่องมือที่จำเป็นเป็นมาตรฐาน เคยเขียนบทความตำราหนังสือในเรื่องนั้นอย่างละเอียด หรือผู้ที่เป็นที่ยอมรับในวงการนั้นว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญจริง
3. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือตำแหน่งหน้าที่โดยตรงในการบริหารการศึกษา บริหารสถานศึกษา หรือจิตวิทยาจนเป็นที่ยอมรับ

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2558 โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 55 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 67 คน และครู จำนวน 2,110 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางของ เครซี มอร์แกน และใช้การสุ่มอย่างง่าย จำนวน 418 คน

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งทำหน้าที่ประเมินแนวทาง โดยประเมินความถูกต้อง และความเหมาะสม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

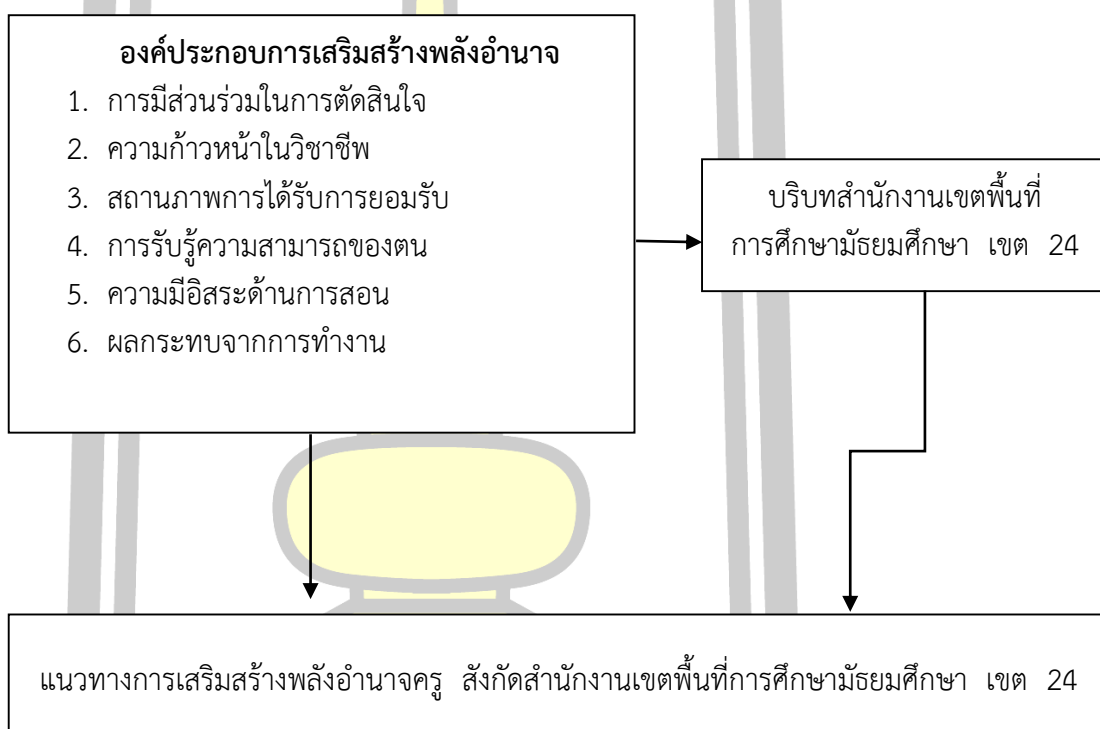
1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ด้านการศึกษา หรือด้านจิตวิทยาในระดับปริญญาโทขึ้นไป
2. เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง เคยสร้างเครื่องมือที่จำเป็นเป็นมาตรฐาน เคยเขียนบทความตำราหนังสือในเรื่องนั้นอย่างละเอียด หรือผู้ที่เป็นที่ยอมรับในวงการนั้นว่าเป็น ผู้เชี่ยวชาญจริง
3. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือตำแหน่งหน้าที่โดยตรงในการบริหารการศึกษา บริหารสถานศึกษา หรือจิตวิทยาจนเป็นที่ยอมรับ

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการ สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดนักวิชาการด้านการบริหาร ประกอบด้วย (Short & Rinehart, 1992; Spreitzer, 1995; Klecker and Loadman, 1998)

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. สถานภาพการได้รับการยอมรับ
4. การรับรู้ความสามารถของตน
5. ความมีอิสระด้านการสอน
6. ผลกระทบจากการทำงาน

กรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนำมาใช้สำหรับยกร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู แสดงด้วยแผนภาพ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทาง หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติที่มีรายละเอียด กระบวนการหรือวิธีการหรือคำอธิบายที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปประยุกต์ใช้ ที่ทำให้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจมีประสิทธิภาพ สามารถเสริมศักยภาพของครูได้
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำหรือจัดกระทำโดยการส่งเสริมหรือสนับสนุนครูมีการพัฒนาความสามารถเพิ่มพูนศักยภาพในการ

ปฏิบัติงาน เพื่อรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของตน และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

3. การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง การดำเนินการศึกษาค้นคว้า การสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูจากสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ จากการศึกษา เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอรายละเอียดของข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่หลากหลาย ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอประเด็นแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารขอความคิดเห็นจากคณะกรรมการก่อนการประชุม ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุมผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อทางเลือกในการตัดสินใจได้อย่างอิสระเมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่าง ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่ายผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประเมินทางเลือกต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับมีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมและในกรณีที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจที่แตกต่าง มักจะให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ

3.2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้น ความต้องการในการพัฒนานักเรียนประจำปี การศึกษาการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การสร้างหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน หลักสูตรสถานศึกษา การประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คณะครูแต่ละกลุ่มสาระร่วมกันจัดทำโครงการสอนตลอดภาคเรียนและร่วมกันจัดทำแผนการสอนในภาคเรียนนั้น โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูมีอิสระในการกำหนดเครื่องมือ เกณฑ์ วิธีการวัดผลประเมินผลได้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคนิควิธีวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย ครูสามารถประเมินผลการเรียนของนักเรียนได้โดยอิสระ โรงเรียนสนับสนุนให้มีโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอนโดยคณะครูร่วมประชุมกำหนดรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน มีการนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มงานวิชาการกำหนดตารางสอนของครูให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศภายในของโรงเรียนและผู้บริหารให้การสนับสนุนและติดตามการนิเทศภายในให้เป็นไปตามแผน

3.3 สถานภาพการได้รับการยอมรับ หมายถึง ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือครูในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน ด้านสมรรถนะทางการสอน ด้านการมีความประพฤติที่ดี คณะครูให้การยอมรับนับถือกันและกันในด้านทักษะการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือครูเรื่องการสอนเรื่องการเสียสละต่อส่วนรวม เรื่องความรู้ความสามารถ และเรื่องความประพฤติ

3.4 การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง ครูมีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี สามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนและข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียน มีความเชื่อมั่นว่าสามารถอธิบายให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดของเนื้อหาที่สอนและครูสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน และกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็ว ครูสามารถวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน ครูสามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูสามารถการสอนเสริมเพิ่มความรู้ให้กับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ครูสามารถการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนช้า และครูสามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อย ข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้

3.5 ความมีอิสระด้านการสอน หมายถึง ครูมีความสามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ จัดทำเอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมจากแบบเรียน เลือกใช้วิธีสอนตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของวัตถุประสงค์ของการสอน จัดกิจกรรมการสอนได้โดยเสรี ตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติในชั้นเรียน มีอิสระในการลงโทษตามข้อกำหนดในชั้นเรียน การใช้พื้นที่ในห้องเรียนที่เสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดหาหรือใช้สื่อการเรียนรู้ส่วนตัวเพื่อประกอบการเรียนรู้ของนักเรียน ครูมีความสามารถกำหนดคะแนนตามตัวชี้วัดในรายวิชาที่สอน และกำหนดคะแนนชิ้นงานในรายวิชาที่ตนเองสอนได้ และครูมีอิสระในการประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการขี้นาและอิทธิพลจากผู้อื่น

3.6 ผลกระทบจากการทำงาน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิดสูงขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น คณะครูมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน กล้าแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบ มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน และมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อปรับปรุงโรงเรียน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยกำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความหมายของพลังอำนาจครู
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจครู
 - 2.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
 - 2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
 - 2.3 เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
 - 2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
3. องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
4. ผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
 - 4.1 คุณลักษณะของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจ
 - 4.2 แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความหมายของพลังอำนาจครู

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546: 27) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของครูว่าบทบาทของครูล้วนเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังและต้องการให้ครูมีบทบาทเป็นผู้ถ่ายทอด อบรม สั่งสอน ให้การศึกษา กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ให้การอบรมศีลธรรม จริยธรรม พัฒนาและสร้างเยาวชนรุ่นใหม่ให้มีคุณภาพมาตรฐานสูง เทียบเท่ามาตรฐานสากล ถ่ายทอดวัฒนธรรมค่านิยม บทบาทในการเป็นผู้ประสานการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน การสร้างผู้เรียนให้เป็นคนดี พร้อมทั้งจะดำเนินชีวิตที่ดีงาม และสร้างสรรค์สังคม

ชนิษฐา สุระเดชาวุธ (2553: 15) พลังอำนาจเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถ ความมีอิทธิพลหรือมีอำนาจในการควบคุมและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ พลังอำนาจที่บุคคลมีแต่ละระดับแตกต่างกันไปตามการรับรู้ถึงพลังอำนาจของแต่ละบุคคล

ศิริพงษ์ เชื้อดี (2552: 21) สรุปความหมายของพลังอำนาจไว้ว่า พลังอำนาจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด ทักษะคติ เป้าหมาย ค่านิยม ตลอดจนการตัดสินใจให้เป็นไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ตาม

ที่ต้องการทั้งทางตรง หรือทางอ้อม ได้แก่ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

สูตรรัตน์ วัฒนพฤกษา (2552: 9) พลังอำนาจครู หมายถึง การรับรู้ของครูในโรงเรียน เอกชนว่า ครูมีความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานภาพการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเป็นอิสระ และผลกระทบ

สรุปได้ว่า พลังอำนาจครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพผู้เรียน

การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดหลายมิติที่มีความสลับซับซ้อนและกว้างขวาง ยากลำบากในการให้คำจำกัดความ เนื่องจากความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจจะแตกต่างกันไป เมื่อนำไปใช้ในกลุ่มบุคคลและบริบทที่แตกต่างกัน (ชิตพันธ์ ชุมนุสนธิ์, 2551: 36; Gibson, 1991: 354-361) สอดคล้องกับ รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553: 58) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ พิจารณาได้ว่าเป็นทั้งมิติด้านกระบวนการ (Process) และมิติด้านผลลัพธ์ (Product) สำหรับมิติด้านกระบวนการนั้น ทำให้เกิดการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งครอบคลุมภาระงานและสภาพการดำเนินงานภายในองค์การ ส่วนมิติด้านผลลัพธ์ เป็นศักยภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งพิจารณาได้จากการที่บุคคลได้พัฒนาตนเอง จนถึงระดับความมั่นคง เป็นตัวของตัวเอง รับรู้คุณค่าของตน มีความเป็นอิสระ สามารถตัดสินใจและจัดการกับตนเองและงานของตนจนประสบความสำเร็จที่ตั้งไว้ ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานและบุคคล เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้ศักยภาพขององค์การเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและ Gibson (1991: 354-361) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ แนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม ซึ่งแสดงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลสามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้ว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้ กษิตตา พานทอง (2551: 11) การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการในการเพิ่มศักยภาพส่วนบุคคลให้เกิดความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเกิดการเรียนรู้ร่วมกันและทำให้บุคคลอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุข

ลักษณะของการเสริมสร้างพลังอำนาจ นับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ดำเนินการควรรับทราบและเข้าใจอย่างถ่องแท้ เนื่องจากจะทำให้กระบวนการในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

Gibson (1991: 354-361) ได้กล่าวถึงลักษณะของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นได้ทั้งกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Outcome) เป็นกระบวนการที่ต้องทราบขั้นตอนการดำเนินการ การประเมินผลแต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน และเป็นผลลัพธ์ของการให้พลังอำนาจกับบุคคล กลุ่มคน องค์กร แล้วมีการประเมินผลหลังให้พลังอำนาจแล้วว่าบุคคลสามารถควบคุมเหนือชีวิตของตนเองได้หรือไม่
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นสิ่งเกี่ยวกับการจัดการ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Concept) เพราะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันและมีความสัมพันธ์กับสิ่งอื่น ๆ มากมาย
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่เพิ่มควมมีคุณค่าในตนเอง และเพิ่มควมมีศักยภาพในการดูแลตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกในการดูแลตนเอง
4. การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดทางบวก (Positives Concept) เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เป็นแนวคิดที่มีแต่ประโยชน์กับทุกฝ่าย เป็นการเพิ่มศักยภาพและผลลัพธ์ที่ดี
5. เป็นกระบวนการที่เฉพาะเจาะจงในการแก้ปัญหาที่ตัวปัญหา เป็นความแข็งแกร่งและความสามารถของบุคคลมากกว่าข้อจำกัด และความต้องการของบุคคล (Dialectical Concept) เป็นแนวคิดที่มีเหตุผลในการกระทำ (Developmental Concept) เป็นแนวคิดที่มีการพัฒนาให้ได้ผลมากยิ่งขึ้น
6. เป็นกระบวนการที่ผสมผสานระหว่างแนวคิดหลาย ๆ แนวคิด (Multidimensional Concept) เป็นแนวคิดที่สลับซับซ้อน หลายมิติ
7. เป็นกระบวนการที่มีอิสระในการเลือก เป็นแนวคิดที่มีการยืดหยุ่นได้ สามารถปรับเปลี่ยนได้ (Dynamic Concept) เป็นแนวคิดที่เป็นนามธรรม เป็นอิสระ เหมาะสมกับช่วงเวลาและสถานที่ใดก็ได้ เป็นแนวคิดที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เป็นประชาธิปไตย สามารถมีสิทธิ์เลือกปฏิบัติได้ (Democracy Concept)
8. เป็นกระบวนการที่มีความเป็นหุ้นส่วนกับบุคคล ต้องมีส่วนร่วมในการกระทำ Beck (จูไรรัตน์ เหมะธูลิน, 2554: 10; อ้างอิงมาจาก Beck, 1992) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่ามีลักษณะสำคัญ 3 มิติ คือ

1. มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและตระหนักถึงควมมีคุณค่าแห่งตน
2. พัฒนาทักษะความสามารถและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
3. สร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงการเมืองและสภาพความเป็นจริงของสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตของบุคคล

1. ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในแนวคิดต่าง ๆ กัน ดังนี้ กรมวิชาการ (2540: 12) ได้ให้คำจำกัดความของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ว่าหมายถึง การเพิ่มอำนาจให้กลุ่มเป้าหมายกระทำการแทน ทั้งนี้เพราะผู้สร้างภาพไม่สามารถกระทำการทุกอย่างเพื่อเผยแพร่และสื่อสารได้ จึงต้องเพิ่มอำนาจให้ผู้อื่นกระทำการ

แทนตน เป็นการสร้างพลังร่วมเพื่อการปฏิบัติตนเอง

สราวุธ ช่างงาม (2549: 22) การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาสร้างเสริมความสามารถเพิ่มพูนศักยภาพให้บุคคลรู้สึกว่ามีอำนาจหน้าที่ ความสำเร็จ รับผิดชอบ มีบทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการทำงานได้ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรได้ ใช้อำนาจให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Scott และ Jaffe (ประวิต เอรารธรรม, 2548: 44; อ้างอิงมาจาก Scott and Jaffe, 1991: 16) ได้ให้คำจำกัดความของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า หมายถึง การตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์และวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบต่อในงานกระตุ้นให้ทำงานโดยกระจายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมไปถึงการเชื่อมโยง คุณลักษณะ เจตคติ และความสามารถในแต่ละบุคคลกับกลุ่มหรือทีมงาน และให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมองค์กร โดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่องค์กรต้องการ

Klakovich (1994: 42-54) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ตอบทบาททั้งผู้นำและผู้ตามซึ่งใช้การบรรลุข้อตกลงในชั้นสูง ทั้งเป้าหมายบุคคล และเป้าหมายขององค์กร

กาญจนา พานิชมาท (2546: 42) การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่สามารถถ่ายโอนอำนาจจากการเสริมสร้างความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพของบุคคล ทำให้บุคคล สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายสามารถควบคุมและจัดการกับวิถีชีวิตของตนเองได้มีอิสระในการตัดสินใจ โดยการให้อำนาจให้โอกาส และให้การสนับสนุนทุก ๆ ด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรที่จำเป็น สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ทำให้บุคคลเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจและยึดมั่นในงานพร้อมที่จะสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น ฉะนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง จึงไม่ใช่การมอบอำนาจ และไม่ใช่การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะการมอบอำนาจนั้น มักจะกระทำเป็นช่วง ๆ อำนาจสิทธิ์ขาดยังอยู่ที่ผู้บริหาร และการยอมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับการตัดสินใจ มักมาจากมติของกลุ่ม ไม่ใช่จากบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเฉพาะ อีกทั้งความรับผิดชอบต่อตัดสินใจส่วนใหญ่ยังอยู่ที่ผู้บริหารเช่นเดิม

พรจิตา ฤทธิ์รอด (2555: 34-35) ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การดำเนินการที่ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ โดยการสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส การให้ความไว้วางใจ และสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ จากผู้บริหารหรือองค์กร จนทำให้สามารถจัดความรู้สึกไว้อำนาจ และสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจให้มีความรู้สึกมั่นใจในการทำงานจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ศิริรัตน์ จุลชร (2544: 20) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า การร่วมกันตั้งเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ และวางแผนไปสู่การปฏิบัติเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความรับผิดชอบต่อในงาน กระตุ้นให้ทำงานโดยถ่ายอำนาจการตัดสินใจไปจากส่วนกลาง รวมไปถึง

การเชื่อมโยงคุณลักษณะ ทักษะ และความสามารถในแต่ละบุคคลหรือกลุ่มทีมงาน และให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยการให้อำนาจและโอกาสกับแต่ละบุคคลได้แสดงศักยภาพ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในระดับที่องค์กรต้องการออกมา

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556: 12) สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู (Teacher Empowerment) หมายถึง กระบวนการที่ครูได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู จากการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจนทำให้ครูรับรู้และตระหนักถึงคุณค่าในความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็มที่ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพอใจในงาน ความผูกพันต่อโรงเรียน การทำงานเป็นทีม และการรับรู้ความสามารถในตนเองก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และโรงเรียน

สุดารัตน์ วัฒนพฤษา (2552: 8) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง กระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในโรงเรียนเอกชน ให้ครูสามารถรับรู้ และตระหนักถึงคุณค่าหรือความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ โดยมีกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การสนับสนุนให้ครูตัดสินใจด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารการพัฒนาทักษะในการทำงานและการชี้แนะช่วยเหลือเพื่อการปฏิบัติงานแบบใหม่

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546: บทคัดย่อ) สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยให้การสนับสนุนครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผน การดำเนินงานของโรงเรียน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้กับครูรวมถึงให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจในงาน รู้สึกผูกพันต่อวิชาวิชาชีพครู มีความเป็นอิสระ ได้รับการยอมรับในสถานภาพครู รวมถึงทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่ามีคุณค่าต่อโรงเรียน ซึ่งจะเป็แรงผลักดันให้ครูมีความตั้งใจ มุ่งมั่นและร่วมมือกันปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

Bolin (1989: 82) ได้ให้ความหมาย การเสริมพลังอำนาจครูว่า เป็นการให้อำนาจที่ครูจะมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการพิจารณาเป้าหมาย และนโยบายของโรงเรียน และร่วมในการตัดสินใจทางวิชาชีพเกี่ยวกับการกำหนดเนื้อหาวิชาที่จะสอนและจะสอนอย่างไร

Short, Greer และ Melvin (1994: 38-52) ให้ความหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจครูว่า เป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนร่วมในโรงเรียนพัฒนาความสามารถเพื่อรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของตน และช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนของตน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัย ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษากระทำ หรือจัดกระทำโดยการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของตน และ

ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

2. ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

พรฐิตา ฤทธิรอด (2555: 37) กล่าวว่า ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันอำนาจระหว่างบุคคล ทีมงาน และองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกคนมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายของงาน หรือขององค์กร และเสริมสร้างให้ผู้อื่น เพื่อให้เขามีความสามารถที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายเช่นกัน

Vogt และ Murrell (1990: 110) ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังแก่บุคคล โดยเชื่อว่า การเสริมสร้างพลังจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับความไว้วางใจ ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในหน่วยงานหรือในองค์กร อีกทั้งภายในหน่วยงานหรือองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง มีลักษณะสองทิศทาง เมื่อแต่ละคนได้รับการเสริมสร้างพลังจะทำให้มีการพัฒนาสมรรถนะในตัวเอง มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและนำไปสู่การเสริมสร้างพลังในกลุ่ม ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีมผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Brown (1986: 57-62) ที่ว่า หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการดูแลอย่างดีจากผู้บริหาร โดยได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือในความสามารถ ให้อิสระในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตของวิชาชีพ และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ตระหนักถึงคุณค่าของบุคคล ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย

Kanter (1981: 72-82) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการเสริมพลังเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่อยู่ในภาวะไร้พลัง (Powerless) จะมีลักษณะตรงข้าม คือขาดความกระตือรือร้นและขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน

Gibson (1993: 148) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะสามารถเข้าสู่กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเสริมพลังอำนาจของบุคคล

Becker (1994; อ้างอิงมาจาก Vogt and Murrell, 1990) อธิบายแนวคิดการเสริมพลังการทำงานว่า เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในองค์กร และองค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างแบบสองทิศทาง เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังจะทำให้พัฒนาศักยภาพในตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผล รู้สึกว่าตนมีคุณค่านำไปสู่การเสริมสร้างพลังในกลุ่ม ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

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

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

1. ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของครูในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อม ที่ช่วยให้ครูมีความสุข และสนุกกับการทำงาน
5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
6. กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ
7. ทำให้ครูมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะพัฒนาทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อ

สถานศึกษา

8. กระตุ้นให้ครูใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษา ให้เกิดพลังอำนาจ สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

Gibson (1993: 144) ศึกษาพบว่า เมื่อบุคคลได้รับการเสริมพลังการทำงานจะทำให้เกิดความสามารถในการควบคุมหรือจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายแม้จะต้องประสบปัญหาอุปสรรคใด ๆ ก็ไม่ย่อท้อ ทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองและมีเป้าหมายในชีวิต ตระหนักในภาระหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ก็สืบเชื่อว่าหากบุคคลรับรู้พลังการทำงานของตนเองทุกด้านในระดับสูงจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

Goens & Clover (1991: 233) ได้อธิบายถึงลักษณะของครูในสถานศึกษาที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน มีดังนี้

1. มีความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ
2. มีมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับ
3. มีอำนาจหน้าที่และเป็นอิสระในการทำงาน มีความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบผลการทำงานได้
4. มีเวลาพิจารณาผลสะท้อนของการปฏิบัติและคิดในสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อการศึกษ
5. มีมาตรฐานการปฏิบัติและพัฒนางานในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา
6. มีระดับความสามารถ อำนาจหน้าที่ มีอิสระ และความรับผิดชอบต่อสมดุลงานสอดคล้องกัน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ผลสมบูรณ์
7. มีปณิธานการทำงานมีการตรวจสอบความเชี่ยวชาญเช่นเดียวกับองค์กรวิชาชีพ

อื่น

Clutterbuck และ Kernaghan (1994: 52-53, 180-181) ได้กล่าวถึงบุคลลากรที่มีพลังอำนาจการทำงานไว้ว่ามีคุณลักษณะดังนี้

1. สามารถรับการฝึกหัดอบรมได้ดี
2. มีความเชื่อมั่นและพึ่งตนเองได้มากขึ้น
3. กระตือรือร้น มีกำลังใจ มุ่งมั่นสูงส่งและสำนึกในหน้าที่
4. สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานด้วยตนเอง
5. สามารถมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน
6. สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนในความต้องการ ความสำเร็จ สิ่งที่เป็นปัญหาเป็นความคิด วิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจได้
7. สามารถที่จะทำงานตามลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีม
8. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน พร้อมจะเผชิญและแก้ปัญหา
9. สามารถตัดสินใจเมื่อถึงเวลาต้องตัดสินใจ รู้กาลเทศะเมื่อต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น
10. สร้างความไว้วางใจและทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ
11. ยึดหลักความสามัคคี ความเป็นทีมงาน เป็นองค์การ
12. สบายใจที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของตนเองในองค์การ
13. เข้าใจบริบทแวดล้อมและผลที่จะเกิดตามมาจากการทำงาน สามารถแก้ปัญหาตนเอง และช่วยแนะนำวิธีแก้ปัญหาให้ผู้อื่น
14. สามารถบริหารจัดการตนเองกำหนดได้ว่าอะไรสำคัญก่อนและหลัง
15. สามารถควบคุมงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้เพิ่มมากขึ้น
16. สามารถสร้างกระบวนการปรับปรุงงานที่ตนรับผิดชอบหรือเป็นผู้ริเริ่มไว้
17. มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองกำลังทำอยู่เป็นอย่างดี
18. รู้ชัดเกี่ยวกับผู้ที่จะมาใช้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์การ รู้ว่าผู้ใช้บริการนั้นต้องการอะไรจากตน

19. รักการเรียนรู้ แสวงหาสิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

20. ยินดีรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

21. ให้ความสำคัญและใช้ประโยชน์จากข้อมูลป้อนกลับ

22. สามารถพิจารณาสะท้อนภาพและเรียนรู้จากประสบการณ์

จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น มีผลการวิจัยไปในแนวทางเดียวกันคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยดำเนินการจากการพัฒนาบุคคล ส่งผลไปยังทีมงานและนำไปสู่การประสบความสำเร็จขององค์การ

3. เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

จอร์จตัน เหมะธูลิน (2554: 12) องค์กร เป็นการรวมตัวกันของกลุ่มคนเพื่อร่วมกันทำงานประกอบอาชีพ ผลิตสินค้า หรือบริการออกสู่สังคม ดังนั้นความมั่นคงขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของสินค้าหรือบริการ ซึ่งคุณภาพนั้นเกิดจากทุกอย่างที่มีอยู่ในองค์กรหลอมรวมกัน หรือบูรณาการกันทั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และการมีส่วนร่วมของทุกคนในหน่วยงาน (Total Involvement) ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมคุณภาพขององค์กรที่เกิดขึ้น จึงมีความเป็นองค์กรรวมทั้ง

องค์กร ไม่สามารถแยกส่วนได้ ซึ่งคุณภาพของผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่สามารถบอกได้ว่าเกิดจากฝ่ายใดเป็นการเฉพาะ

เฉลิมชัย แก้วฉวีชัย (2556: 25-27) โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษา องค์กรที่มีการทำงานโดยประสานความร่วมมือกับบุคคลหลายฝ่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งระดับบุคคล และระดับองค์กร โรงเรียนถือได้ว่าเป็นองค์การที่ทำหน้าที่ให้บริการจัดการศึกษาแก่สังคม ดังนั้น ความมั่นคงขององค์กร ความไว้วางใจของผู้รับบริการที่มีต่อโรงเรียน จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบริการและสัมฤทธิ์ผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารและการดำเนินการไม่แตกต่างกับองค์กรอื่น ๆ ซึ่งคุณภาพนั้นเกิดจากทุกอย่างที่มีอยู่ในองค์การหลอมรวมกัน หรือบูรณาการกัน ทั้งจากผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์การ (Total Involvement) ที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม คุณภาพขององค์กรที่เกิดขึ้น จึงมีความเป็นองค์รวมทั้งองค์การไม่สามารถแยกส่วนได้ ซึ่งคุณภาพของผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ไม่สามารถบอกได้ว่าเกิดขึ้นจากฝ่ายใดเป็นการเฉพาะ

การให้การศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้คุณธรรม ความรู้ความสามารถ มีอิสระทางความคิด และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจกระทำในสิ่งที่คิดว่าดีที่สุด เพื่อเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ ความคิด ให้เข้ากับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ของชุมชน และของสังคม ดังนั้น ครูผู้ทำหน้าที่ให้การศึกษา จึงต้องมีความเชี่ยวชาญในงานของตน ต้องมีส่วนร่วมตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบ ต้องพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติภารกิจในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและส่วนตัวครู ได้ก้าวสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นครูมืออาชีพ (เพียงพร กันหารี, 2551: 70; อ้างอิงมาจาก Kleker & Loadman, 1998) จากภารกิจในงานการศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจครู จึงมีเป้าหมายดังนี้

1. ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจ กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. ปลุกจิตสำนึกการพัฒนาศักยภาพของครูในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรักความผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิด ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ
4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมให้ครูมีความสุขและสนุกกับการทำงาน
5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจในทีมงานของครูในโรงเรียน
6. กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ
7. ทำให้ครูมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน และต่อการทำงาน
8. กระตุ้นให้ครูใช้พลังอำนาจที่มีเพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เกิดพลังอำนาจ สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

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

1. ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของครูในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อม ที่ช่วยให้ครูมีความสุข และสนุกกับการทำงาน
5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
6. กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ
7. ทำให้ครูมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะพัฒนาทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา
8. กระตุ้นให้ครูใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษา ให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

เฉลิมชัย แก้วฉวีชัย (2556: 27) สรุปว่า เป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจครู คือ การทำให้ครูได้พัฒนา และเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในด้านต่าง ๆ ก่อให้เกิดการพัฒนา เจตคติ ความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และแสดงออกซึ่งศักยภาพของตนในการทำงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าแก่ตนเอง ทีมงาน และองค์กร

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ปัจจัยที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจตามคำกล่าวของ Chandler (1992) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้

4.1 ปัจจัยภายในบุคคล

4.1.1 ความเชื่อ (Beliefs) ความเชื่อเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากในการที่จะช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับปัญหา อุปสรรค และความยากลำบากในการดูแลสุขภาพที่เกิดขึ้น การที่บุคคลมีความเชื่อที่ดีต่อการดูแลสุขภาพของตนเองว่าสามารถดูแลตนเองได้ ความเชื่อเกี่ยวกับสุขภาพจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกเกิดพลังในการที่จะพยายามแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดูแลตนเองได้

4.1.2 ค่านิยม (Values) ค่านิยมของตนเอง การมีความรักในตนเอง นับว่าเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เป็นพื้นฐานของความรับผิดชอบในการที่จะดูแลตนเอง

4.1.3 ประสบการณ์ (Experience) ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นสิ่งสำคัญต่อกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งรวมถึงประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมาและประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษา อ่านจากตำรา วารสารวิชาการ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีแนวทางสำหรับการจัดการควบคุมสถานการณ์

4.1.4 เป้าหมายในชีวิต (Determination) เป้าหมายในชีวิตของตนเองเกิดจากการที่บุคคลมีพลังความเข้มแข็งและแรงจูงใจ (Strong and Motivation) ที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายโดยที่จะพยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ตนเองได้รับสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต แม้ว่าจะมีอุปสรรคสำหรับปัจจัยภายในบุคคลยังรวมถึงการยอมรับในบทบาท ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติร่วมกัน ตลอดจนคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านบวก ทักษะการรับรู้ ภาวะสุขภาพ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ อดทน ความรู้สึกรับผิดชอบอันหนึ่งอันเดียวกัน

4.2 ปัจจัยภายนอกบุคคล

ปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นคู่สมรส บุคลากรทางสุขภาพ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีส่วนสนับสนุนให้ความรู้ ให้คำแนะนำให้กำลังใจให้การประคับประคองและให้ความเชื่อมั่นในการที่จะดูแลตนเอง (ประดิษฐ์พงษ์ อภิรัชติกุล, 2549: 28) จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่จะผลักดันให้เกิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในแต่ละบุคคล เพื่อการมีอำนาจในการควบคุมพฤติกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเป็นผลดีต่อสุขภาพ

ลักษณะของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากแหล่งสนับสนุนทางสังคม โดยมีบทบาทต่อพฤติกรรมของคนที่ทั้งในด้านร่างกายและทางจิตใจ ซึ่งมีการแบ่งหลายลักษณะ ดังนี้ (ชิตพันธ์ ชุมนุสนธิ์, 2551: 67)

Cobb (กมลพรรณ พันพึ้ง, 2547: 39; อ้างอิงมาจาก Cobb, 1992) แบ่งแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ลักษณะตามลำดับความสัมพันธ์ คือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการช่วยเหลือที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ ความสนิทสนม ความผูกพัน ความไว้วางใจ ซึ่งมักจะได้รับการสนับสนุนที่มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและมีความผูกพันลึกซึ้งต่อกัน
2. การสนับสนุนความสำคัญในคุณค่า (Esteem Support) ได้แก่ การยอมรับการเห็นคุณค่าของบุคคล
3. การสนับสนุนแบบเครือข่าย (Network Support) เป็นการช่วยเหลือที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในสังคม

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ใช้พัฒนาศักยภาพของบุคคล สร้างสัมพันธ์ภาพและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อแลกเปลี่ยน แบ่งปัน ทรรศนะ ข้อมูล ข่าวสาร ความคิด รวมถึงการแบ่งปันอำนาจระหว่างบุคคล โดยเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพ มีความสามารถ เมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะตลอดเวลา พยายามสร้างอำนาจตนเองอยู่เสมอ จะทำให้บุคคลมีการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของตน อันนำไปสู่ความพึงพอใจและความสำเร็จต่อไป

องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546: บทคัดย่อ) พบว่า องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 2 มิติ ได้แก่ มิติกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างทีมงาน การสร้างแรงจูงใจ การให้โอกาส และการให้การสนับสนุน มิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู สถานภาพครู ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตน ความเชื่อมั่นในตนเอง และความเป็นอิสระ

พัชรี บุญนาคแย้ม (2551: 5-6) สรุป องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การได้รับอำนาจ
 - 1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร
 - 1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน
 - 1.3 การได้รับทรัพยากร
2. การได้รับโอกาส
 - 2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 2.2 การเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ
 - 2.3 การยกย่องชมเชยและการยอมรับ
3. การได้รับอิสระ
4. การได้รับความไว้วางใจ
5. การได้รับความเคารพ

จุไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า องค์ประกอบของตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 9 ด้าน โดยนำหน้าองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทีมงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานในโรงเรียน ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานในโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในโรงเรียน ด้านบุคคล ด้านโรงเรียน และด้านการปรับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน

ประวีต เอรารวรรณ (2548: 33) สรุป องค์ประกอบในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนี้

1. การปรับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน
2. การปรับปรุงระบบการทำงานในโรงเรียน
3. การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในโรงเรียน
4. การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน
5. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
6. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน

สรายุทธ ช่างงาม (2549: 22) กล่าวถึง องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในตนเอง (Personal Empowerment) จะต้องเริ่มสร้างให้มีความพึงพอใจในสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ โดยปราศจากความกลัว กล้าสร้างความมั่นใจในตนเอง และสร้าง ความหวังต่อการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. ต้องศึกษาวัฒนธรรมของอำนาจ (Power Culture) จะต้องมีความเข้าใจว่าอำนาจภายในองค์กรนั้นอยู่ที่ไหน โดยทั่วไปแล้ว อำนาจในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ บทบาท งานและบุคคล ซึ่งควรมีการกระจายอำนาจอยู่ในหลาย ๆ ลักษณะ

3. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คือ

3.1 ความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งกันและกัน ให้การดูแลเอาใจใส่ เมื่อเกิดความผิดพลาดเกิดขึ้น ก็จะได้รับ ความเห็นใจและเข้าใจ พร้อมทั้งจะช่วยกันแก้ไขความผิดพลาดนั้น

3.2 การสื่อสารอย่างเปิดเผย (Openness) การสื่อสารอย่างเปิดเผยจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะมาขอความช่วยเหลือและยอมรับคำแนะนำจากผู้บริหารได้

4. การบริหารการจัดการ ซึ่งจะใช้ทักษะที่เหมาะสม ทักษะที่สำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คือ

4.1 ทักษะการเสริมสร้าง (Enabling) เป็นการเสริมสร้างทั้งความรู้ ทักษะ ความเชื่อมั่นการจัดเตรียมทรัพยากร เวลา และโอกาส

4.2 ทักษะการเอื้ออำนวย (Facilitating) ผู้บริหารจะต้องจัดหาหรือจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้การทำงานสามารถปฏิบัติได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย

4.3 ทักษะการปรึกษาหารือ (Consulting) ให้คำปรึกษาหารือหรือคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ

4.4 ทักษะการปฏิบัติงานร่วมกัน (Collaborating) การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรจะเกิดได้ต่อเมื่อมีการประสานร่วมมือกันทำงาน

4.5 ทักษะการเป็นผู้สอนงาน (Mentoring) จะต้องมี การสอนงานหรือให้คำแนะนำ

4.6 ทักษะการสนับสนุน (Supporting) ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนช่วยเหลือกันสร้างความมั่นใจให้ผู้ร่วมงาน

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู Blase และ Blasé (1994) เสนอว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูนั้นโรงเรียนต้องดำเนินการในองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. เชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจในความเชี่ยวชาญของครู
2. จัดโครงสร้างและระบบในโรงเรียนเพื่อช่วยให้ครูทำงานได้ดีที่สุด
3. สนับสนุนทรัพยากรในการทำงานและพัฒนาทีมงาน
4. สนับสนุนให้ครูมีอิสระทางวิชาการและคิดค้นนวัตกรรมในการทำงาน
5. จัดรูปแบบความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วม
6. ลดพฤติกรรมทางลบ และขจัดความเสี่ยงหรืออุปสรรคต่าง ๆ

7. สร้างค่านิยมในการทำงานที่ดีและให้รางวัล
8. ให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการแก้ปัญหา
9. ให้ครูแสดงบทบาทและมีภาวะผู้นำ

Short และ Rinehart (1992: 951-960) ศึกษางานวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน 9 แห่ง ทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1989 ถึง ปี ค.ศ. 1992 Short and Rinehart ได้สรุปองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู 6 ด้าน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth)
3. สถานภาพ (Status)
4. การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy)
5. ความเป็นอิสระ (Autonomy)
6. ผลกระทบ (Impact)

Spreitzer (1995: 1442-1465) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในเชิงจิตวิทยาเป็นแรงจูงใจภายในตน (Intrinsic Task Motivation) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามการรู้คิดซึ่งสะท้อนบทบาทการทำงานของแต่ละบุคคล คือ ด้านความหมาย ด้านสมรรถนะ ด้านอัตลิต และด้านผลกระทบ โดยการรู้คิดทั้ง 4 ด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความหมาย (Meaning) หรือการรับรู้คุณค่าของงานโดยดูที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานนั้นเปรียบเทียบกับแนวคิด และมาตรฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการตามบทบาทในงาน ความเชื่อ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล
2. ด้านสมรรถนะ (Competence) หรือการรับรู้ความสามารถภายในตน (Self-efficacy) คือ ความเชื่อของแต่ละบุคคลในเรื่องความสามารถของตนเองในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยทักษะและความชำนาญที่เฉพาะเจาะจงในการทำงาน
3. ด้านอัตลิต (Self-determination) คือความรู้สึกรับรู้ของแต่ละบุคคลที่รับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีอิสระในทางเลือก และควบคุมการกระทำสิ่งต่าง ๆ ในการสร้างสรรค์ และการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง
4. ด้านผลกระทบ (Impact) คือการที่แต่ละบุคคลรับรู้ถึงระดับความมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ ของงานภายในองค์กรทั้งในเชิงกลยุทธ์ การจัดการ และการปฏิบัติงาน ภายใต้บริบทงานใดงานหนึ่งที่เฉพาะเจาะจง

นอกจากนี้ Klecker และ Loadman (1998: 48) ได้สรุปผลการศึกษาระบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ดำเนินการในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา โดยเสนอว่ามิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูตามทฤษฎีนั้นมี 6 มิติ ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเกิดจากการที่โรงเรียนให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ มีโอกาสที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถขยายความรู้และทักษะต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กับวิธีการทำงานในโรงเรียน

2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง เกิดจากการที่ครูรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อช่วยนักเรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

3. สถานภาพในการทำงาน เกิดจากการที่ครูได้รับความเคารพนับถือในบทบาทครู การยกย่องยอมรับจากเพื่อนครู และความไว้วางใจในความรู้ความเชี่ยวชาญจากโรงเรียน

4. ผลกระทบจากงาน เกิดจากการที่ครูรับรู้ถึงผลที่เกิดขึ้นจากข้อมูลย้อนกลับ และรู้สึกว่าคุณมีความคุ้มค่า ทำงานได้ประสบผลสำเร็จ และเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตการทำงานในโรงเรียน

5. การตัดสินใจ เกิดจากการที่ครูมีโอกาสตัดสินใจในงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพิจารณาประมาณ การคัดเลือกครู การกำหนดตารางสอน การใช้หลักสูตรของโรงเรียน และอื่น ๆ

6. อิสระในการทำงาน เกิดจากการที่ครูมีอิสระในการตัดสินใจและสามารถควบคุมวิถีชีวิตการทำงานของตนเองในการจัดตารางสอน การใช้หลักสูตร หนังสือเรียน รวมทั้งวางแผนการสอน และเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นหน้าที่ของคุณ

จากการศึกษา ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) 3) สถานภาพ (Status) 4) การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) 5) ความเป็นอิสระ (Autonomy) 6) ผลกระทบ (Impact) (Short and Rinehart, 1992: 951-960; Spreitzer, 1995: 1442-1465; Klecker & Loadman, 1998) รายละเอียดแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ตารางการวิเคราะห์องค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

องค์ประกอบ	Short and Rinehart	Spreitzer	Klecker and Loadman	ความถี่
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)	/		/	2
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth)	/		/	2
3. สถานภาพการได้รับการยอมรับ (Status)	/		/	2
4. การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy)	/		/	2

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	Short and Rinehart	Spreitzer	Klecker and Loadman	ความถี่
5. ความเป็นอิสระ (Autonomy)	/		/	2
6. ผลกระทบ (Impact)	/	/	/	3
7. ความหมาย (Meaning)		/		1
8. สมรรถนะ (Competence)		/		1
9. อัตลิติต (Self-determination)		/		1

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยได้หลอมรวมการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่เป็นหลักสำคัญ ๆ ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ด้านสมรรถนะ การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) สถานภาพการได้รับการยอมรับ (Status) ผลกระทบ (Impact) และความเป็นอิสระ (Autonomy) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง ครูมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอประเด็นแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารขอความคิดเห็นจากคณะครูก่อนการประชุม ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุมผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อทางเลือกในการตัดสินใจได้อย่างอิสระเมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่าง ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่ายผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประเมินทางเลือกต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับมีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมและในกรณีที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจที่แตกต่าง มักจะให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ

2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Growth) หมายถึง ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้น ความต้องการในการพัฒนานักเรียนประจำปีการศึกษาการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา การสร้างหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน หลักสูตรสถานศึกษา การประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษา อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล คณะครูแต่ละกลุ่มสาระร่วมกันจัดทำโครงการสอนตลอดภาคเรียนและร่วมกันจัดทำแผนการสอนในภาคเรียนนั้น โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทุกคนจะต้อง

เรียนรู้ตลอดชีวิต ครูมีอิสระในการกำหนดเครื่องมือ เกณฑ์ วิธีการวัดผลประเมินผลได้อย่าง หลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคนิควิธีวัดและ ประเมินผลอย่างหลากหลาย ครูสามารถประเมินผลการเรียนของนักเรียนได้โดยอิสระ โรงเรียน สนับสนุนให้มีโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอนโดยคณะครู ร่วมประชุมกำหนดรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน มีการนำคณะครูไป ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มงานวิชาการกำหนด ตารางสอนของครูให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศภายในของโรงเรียนและผู้บริหารให้การสนับสนุนและ ติดตามการนิเทศภายในให้เป็นไปตามแผน

3. สถานภาพการได้รับการยอมรับ (Status) หมายถึง ผู้ปกครองและนักเรียนใน การยอมรับนับถือครูในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน ด้านความสามารถการสอน ด้านการมีความ ประพฤติที่ดี คณะครูให้การยอมรับนับถือกันและกันในด้านทักษะการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารให้การ ยอมรับนับถือครูเรื่องการสอนเรื่องการเสียสละต่อส่วนรวม เรื่องความรู้ความสามารถ และเรื่อง ความประพฤติ

4. การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) หมายถึง ครูมีความเชื่อมั่นว่า ตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี สามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของ นักเรียนและข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียน มีความเชื่อมั่นว่าสามารถอธิบายให้นักเรียนเกิด ความคิดรวบยอดของเนื้อหาที่สอนและครูสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน และกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็วครูสามารถวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่ที่ สอน ครูสามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสม ครูสามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูสามารถการสอน เสริมเพิ่มความรู้ให้กับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ครูสามารถการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่ เรียนช้า และครูสามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อย ข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอน ของตนเองได้

5. ความมีอิสระ (Autonomy) หมายถึง ครูมีความสามารถพัฒนาเนื้อหา หลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ จัดทำเอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมจากแบบเรียน เลือกใช้วิธีสอนตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของวัตถุประสงค์ของการสอน จัดกิจกรรมการ สอนได้โดยเสรี ตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติในชั้นเรียน มีอิสระในการลงโทษตาม ข้อกำหนดในชั้นเรียน การใช้พื้นที่ในห้องเรียนที่เสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดหาหรือใช้สื่อการ เรียนรู้ส่วนตัวเพื่อประกอบการเรียนรู้ของนักเรียน ครูมีความสามารถกำหนดคะแนนตามตัวชี้วัดใน รายวิชาที่สอนและกำหนดคะแนนชิ้นงานในรายวิชาที่ตนเองสอนได้ และครูมีอิสระในการประเมินผล การเรียนอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการข่มขู่และอิทธิพลจากผู้อื่น

6. ผลกระทบ (Impact) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนมี ทักษะการคิดสูงขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้นักเรียนมีความเชื่อมั่น ในตนเอง ส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้น คณะครูมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน กล้าแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบ มี ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน และมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อปรับปรุงโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในองค์กร ผู้บริหารที่ดีต้องรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิต ไม่ใช่เฉพาะผลงานที่เกิดขึ้น (พัชรี บุญนาค แยม, 2551: 97) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้การรับรองในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำ (Endorsement) ให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง (Backing) ให้การยอมรับ (Approval) และให้ความเห็นชอบตามกฎหมาย (Legitimacy) (พัชรี บุญนาค แยม, 2551: 98; อ้างอิงมาจาก Laschinger and Shamian, 1994: 38-47) โรงเรียนเป็นองค์กรภาครัฐที่มีโครงสร้างอย่างเป็นทางการ มีกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องประสานทำความเข้าใจและเรียนรู้ ตลอดจนปรึกษาร่วมกับกลุ่มครู ชุมชน ใช้แนวคิดและหลักการที่จะพัฒนาโรงเรียนโดยระวาง (พรจิตา ฤทธิรอด, 2555: 30) บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน คือเป้าหมายสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร ดังนั้น ครู คือ เป้าหมายที่ต้องเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียน (ประวิต เอราวรรณ์, 2548: 4; อ้างอิงมาจาก Short & Michael, 1991: 38) แนวคิดการพัฒนาองค์กรที่เป็นโรงเรียนด้วยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นการดำเนินการปรับปรุงสภาวะปกติของโรงเรียน โดยใช้กลยุทธ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ที่ส่งผลต่อความเชื่อค่านิยมและเจตคติให้องค์กรดีขึ้น รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้ทันสมัยและเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ เพื่อช่วยปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานทั้งระดับโรงเรียนระดับทีมงานหรือพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูแต่ละคน (ประวิต เอราวรรณ์, 2548: 6) ทั้งนี้ (ศิริรัตน์ จุลสร, 2544: 24) ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนและการตั้งวัตถุประสงค์ การแยกแยะและตระหนักถึงปัญหา การตัดสินใจ การสื่อสาร การสนับสนุนแรงจูงใจการสร้างมติมหาชน การแก้ปัญหาความขัดแย้ง สิ่งเหล่านี้เป็นทักษะพื้นฐานในการบริหารและเป็นพฤติกรรมที่ต้องการในการริเริ่มเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับที่ผู้บริหารมีอยู่ และสามารถกระทำได้ในองค์กร

Stewart (1994: 276) กล่าวว่าในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจบทบาทที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้ในการบริหารจัดการและการนำผู้ปฏิบัติงานมีดังนี้

1. การเสริมสร้าง (Enabling) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติของบุคลากร เช่น เวลา เงิน วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากร นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะ มีความเข้าใจและมีประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนได้รับการฝึกอบรม อีกทั้งโอกาสแสดงความสามารถ
2. การอำนวยความสะดวก (Facilitating) ผู้บริหารต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นและเพียงพอในการปฏิบัติงานรวมทั้งจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่มากีดขวางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ ตลอดจนจัดระบบภายในองค์กรที่ส่งเสริมความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
3. การให้คำปรึกษา (Counseling) ผู้บริหารต้องสามารถให้คำปรึกษา และช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

4. การให้ร่วมมือ (Collaborating) ผู้บริหารต้องไม่อาศัยอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่สั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง แต่ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติ

5. การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) ระบบที่เลี้ยง มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติ ทั้งในด้านความรู้และความชำนาญ เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน อีกทั้งยังเป็นความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

6. การสนับสนุน (Supporting) ผู้บริหารมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระรวมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจในกรณีทำงานไม่ประสบความสำเร็จหรือทำงานผิดพลาด

1. คุณลักษณะของผู้บริหารในการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ศิริรัตน์ จุลธร (2544: 90) ทำการวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากรพบว่า ตัวบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะ (ความซื่อตรง ความเป็นผู้ใหญ่ ความมีจิตใจกว้าง) และทักษะ(การติดต่อสื่อสาร การวางแผน และการจัดการ การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ) ของผู้บริหาร เป็นปัจจัยเงื่อนไขสำคัญที่สุดในการส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร

Peel และ Walker (ศิริรัตน์ จุลธร, 2544: 91; อ้างอิงมาจาก Peel and Walker, 1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ประการที่ 1 ผู้บริหารที่เสริมสร้างพลังอำนาจต้องมีอุดมคติที่เข้มแข็งที่จะร่วมในการตัดสินใจ และมีความเชื่อว่าการตัดสินใจโดยการให้ทุกคนร่วมมือกันจะเป็นสิ่งที่ยั่งยืนกว่าการตัดสินใจด้วยบุคคลคนเดียว

ประการที่ 2 ผู้บริหารที่เสริมสร้างพลังอำนาจต้องเต็มใจที่จะกล้าเสี่ยง โดยต้องรู้ว่าสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุดสำหรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ คือ สิ่งแวดล้อมที่อนุญาตให้ครูกล้าเสี่ยงและไม่ว่ากล่าวเมื่อเขาทำผิดพลาด

ประการที่ 3 ผู้บริหารที่เสริมสร้างพลังอำนาจ จะแสดงถึงความตั้งใจในการสื่อสารที่มีการสื่อสารแบบเปิด และครูต้องมีความเชื่อว่าจะไม่มีการตัดสินใจใดที่ยากเกินไปที่จะทำ

ประการที่ 4 ผู้บริหารที่เสริมสร้างพลังอำนาจต้องระวังเกี่ยวกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น อาจเป็นผลมาจากการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหาร

ประวิต เอราวรณ (2539: 118) กล่าวว่า ลักษณะของผู้บริหารที่เหมาะสมตามแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ ต้องเป็นนักประชาธิปไตย มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ภาวะผู้นำสูง มีความยืดหยุ่นในการบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน และร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาการปฏิบัติงานของโรงเรียน

บุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2551: 37-38) กล่าวว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร เช่นพฤติกรรม ภาวะผู้นำที่ใช้อำนาจบังคับบัญชา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนและ ตัดสินใจ สมรรถนะของผู้บริหารที่ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง ไม่ใส่ใจแสวงหาความรู้ให้ ก้าวทันกับวิทยาการ ขาดความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหารงาน จริยธรรมของผู้บริหารที่ ใช้ระบบแบบพรรคพวก เลือกปฏิบัติ ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้มุมมอง หรือความคิดเห็น ของตนเอง มีอคติ ไม่มีความยุติธรรม เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทั้งนี้ มณนิภา ชุตติบุตร (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2551: 37-38; อ้างอิงมาจาก มณนิภา ชุตติบุตร, 2553: 12-13) ให้ลักษณะของผู้ที่จะทำหน้าที่พัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีเสริมพลัง ดังนี้

1. เป็นผู้ใฝ่รู้รับการพัฒนาศรัทธา
2. เป็นผู้มีควมรอบรู้ในเนื้อหาที่จะพัฒนา และเนื้อหาอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการพัฒนา และสามารถนำมาปรับใช้ได้

สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการพัฒนา

4. เป็นผู้รับฟังที่ดีสามารถทำให้การพูดคุยเป็นธรรมชาติ ไม่เกิดความเครียด
5. พูดจาชัดเจน ตรงประเด็น สามารถพูดเรื่องที่ยากให้เป็นเรื่องที่ยั่งยืน
6. ใจกว้างและใจเย็น รับฟังความคิดเห็นของผู้รับการพัฒนาด้วยความยินดี
7. เป็นผู้มีเมตตา ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดอบอุ่นใจ
8. ทำงานกับผู้อื่นได้โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
9. การสอนแนะนำดำเนินการเป็นลำดับ เป็นขั้น เป็นตอน และเข้าใจง่าย
10. ไม่ใช่คำพูดที่เป็นการสั่ง หรือการสอน แต่ใช้วิธีกระตุ้นให้ผู้รับการพัฒนาได้คิด

และมีกำลังใจที่จะดำเนินการทั้งนี้ในการพัฒนาควรเป็นการดำเนินการในภาวะการณ์ทำงานปกติ

2. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวทาง หมายถึง แผนงาน หรือชุดของขั้นตอนการปฏิบัติที่มีรายละเอียด หรือ คำอธิบายที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปประยุกต์ใช้

การพัฒนา อมรวิรัช นาคทรพรพ และคณะ (2553) ให้นิยามการพัฒนาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจมีประสิทธิภาพ สามารถ เสริมศักยภาพของอาจารย์ได้

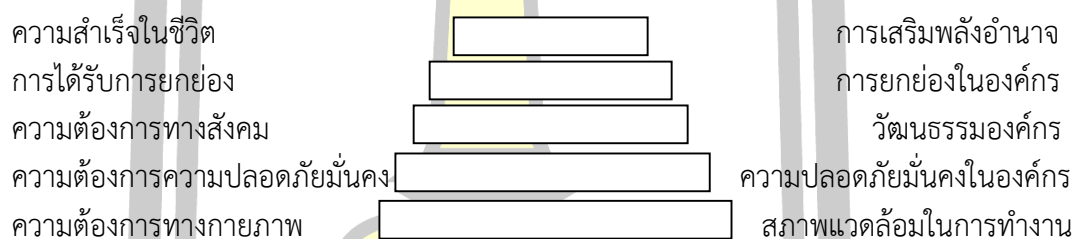
การเสริมสร้างพลัง มณนิภา ชุตติบุตร (2553: 3) Empower คือ ทำให้เกิด ทำให้ มี ทำให้ตระหนัก ทำให้เชื่อมั่น ทำให้ได้ใช้ได้พัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ออกมาเป็นพลังที่สร้างสรรค์ ทั้ง พลังกาย พลังใจ พลังปัญญา

การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู หมายถึง การดำเนินการศึกษาค้นคว้า การสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูจาก สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ จากการค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอรายละเอียดของข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่หลากหลาย ข้อเสนอแนะเพื่อ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พรจิตา ฤทธิรอด (2555: 37) ในการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานในองค์กรเพื่อ พัฒนาคุณภาพ เพิ่มผลผลิตและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการนั้น ผู้บริหาร

จึงต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานจากระบบการควบคุมมาเป็นระบบการส่งเสริม สนับสนุน เสริมพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว แก้ปัญหาได้ ฉับไวและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาทักษะในการทำงาน เช่น การทำงานเป็นทีม เป็นต้น พัฒนาระบบ การสื่อสารให้เปิดกว้าง นอกจากนี้องค์กรก็มีส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานแก่บุคลากร ในองค์กรมีรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

Maslow (1994: 48) ได้กล่าวถึง ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ซึ่งเป็นแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเริ่มจากการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในด้านกายภาพ จนถึงความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งลำดับขั้นความต้องการนี้ สามารถเปรียบเทียบได้กับเส้นทางสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจ เนื่องจากถ้าการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรทุกคนมุ่งหวังที่จะได้รับ ก่อนอื่นต้องได้รับการตอบสนองด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความปลอดภัยมั่นคงในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การยกย่องในองค์กรเสียก่อน ซึ่ง McGraw (1992: 17) อธิบายไว้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงการเปรียบเทียบลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับเส้นทางสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจ

จากภาพประกอบ 2 จะเห็นได้ว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow คือ ความต้องการทางด้านกายภาพหรือด้านร่างกาย เปรียบเทียบได้กับความต้องการได้รับการตอบสนองในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความสะอาด ความปลอดภัย ความสะดวกสบายในการทำงาน เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นต่อไปก็เกิดขึ้น นั่นคือ ความต้องการความปลอดภัย เปรียบเทียบได้กับความปลอดภัยมั่นคงในองค์กร นั่นคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นปราศจากการถูกข่มขู่ ผู้ปฏิบัติงานต่างทำงานด้วยเหตุผล ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพราะถ้าหากผู้ปฏิบัติงานขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเสริมสร้างพลังอำนาจก็อาจจะเกิดขึ้นได้ ความต้องการทางสังคมเปรียบเทียบได้กับวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในการยอมรับองค์การ รู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงต้องมีลักษณะเปิดกว้าง พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุนด้านสังคมแก่ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานตลอดเวลา ส่งเสริมความกล้าเสี่ยง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพงาน

ความต้องการการยกย่อง เปรียบเทียบได้กับการได้รับการยกย่องในองค์กร บุคคลแต่ละคนในองค์กรต่างต้องการได้รับรางวัล การยอมรับ ความไว้วางใจและภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งการได้รับการยกย่องจากองค์กรนี้ ผู้บริหารหรือองค์กรสามารถกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การกล่าวคำขอบคุณ การให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคน เป็นต้น การกระทำนี้แสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อประสบความล้มเหลว การที่ผู้บริหารยังคงให้ความสำคัญกับบุคคลที่ประสบกับความล้มเหลว และพยายามที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเองด้วยการให้โอกาส ให้ความช่วยเหลือ จะเป็นการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น เนื่องจากองค์กรได้ทำตามที่ผู้ร่วมงานขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ย่อมเป็นการยากยิ่งที่จะมีการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ และยิ่งเป็นการยากในการที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความสำเร็จในชีวิต ซึ่งมีเป้าหมายเช่นเดียวกันกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้น ๆ ได้รับการตอบสนอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานบนพื้นฐานของความปลอดภัยและความมั่นคง มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อพันธกิจขององค์กร รับรู้ว่าคุณค่าประสบความสำเร็จในงานก็จะได้รับรางวัลตอบแทน และได้รับการดูแลเอาใจใส่เมื่อประสบกับความล้มเหลว เมื่อผู้บริหารหรือองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้เช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานทุกคนตระหนักในบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองต่อองค์กร นำสู่การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและองค์กร สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ (กาญจนพานิชนาท, 2546: 44-46)

McGraw (1992: 16-19) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้นของ Maslow เป็นทฤษฎีคู่ขนานกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยเริ่มต้นจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (Physical Need) เปรียบได้กับความต้องการได้รับการตอบสนองด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดการที่พัก การจัดสถานที่ทำงานเมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย (Safety Need) ซึ่งเปรียบได้กับ ความมั่นคงในองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีทำงานด้วยเหตุผล ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนความต้องการทางสังคม (Social Need) เปรียบได้กับ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกในการยอมรับองค์กรรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กล่าวคือมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรต้องเปิดกว้าง ให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพงานความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการการยกย่อง (Esteem Need) เปรียบได้กับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากองค์กรต้องการความไว้วางใจ และการมีภาพลักษณ์ที่ดีให้มีความสำคัญแก่บุคคลในองค์กร และความต้องการขั้นสุดท้ายของ Maslow คือ ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เปรียบได้กับการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือการสร้างแรงจูงใจตอบสนองความต้องการในแต่ละลำดับขั้นจนทำให้สามารถทำงานอยู่บนพื้นฐานของความมั่นคง และปลอดภัย มีอิสระในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญกับหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการทำงาน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นหน่วยงาน 1 ใน 42 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยเป็นหน่วยงานที่สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อบริหารและจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา และให้การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน ประกอบด้วยโรงเรียนในสังกัด โดยครอบคลุมพื้นที่ ทั้งหมด 18 อำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 55 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กาฬสินธุ์ ตั้งอยู่ที่ ถนนถีนานนท์ ตำบลโพนทอง อำเภอเมืองจังหวัดกาฬสินธุ์ 46000 ในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 มีวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ ทรัพยากรธรรมชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่สำคัญมากมาย สามารถที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ กับการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โทร. 0-43-810543

ข้อมูลพื้นฐาน

พื้นที่ความรับผิดชอบในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ครอบคลุมทั้ง จังหวัดกาฬสินธุ์ รวมพื้นที่ทั้งหมด 6,946,746 ตารางเมตร มีจำนวน 18 อำเภอประกอบด้วย อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอยางตลาด อำเภอกมลาไสย อำเภอสหัสขันธ์ อำเภอสมเด็จ อำเภอกุฉินารายณ์ อำเภอท่าคันโท อำเภอเขาวง อำเภอห้วยเม็ก อำเภอคำม่วง อำเภอหนองกุงศรี อำเภอนามน อำเภอห้วยผึ้ง อำเภอร่องคำ อำเภอสามชัย อำเภอนาคู อำเภอดอนจาน และ อำเภอฆ้องชัย จำนวนโรงเรียนในสังกัด 55 โรงเรียน จำนวนนักเรียน 37,205 คน จำนวนบุคลากร 2,398 คน

วิสัยทัศน์ (Vision) :

องค์กรยุคใหม่ ร่วมพัฒนาเด็กไทยสู่สากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

MODERN ORGANIZATION THAILAND'S INTERNATIONAL DEVELOPMENT
ON THE BASIS OF THAILAND

ค่านิยม

ความรู้ดี ความเป็นผู้ดี ความจงรักภักดี

GOOD KNOWLEDGE URBANITY LOYALTY

พันธกิจ (Mission) :

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์ (Goals) :

1. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค
 2. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน ได้รับการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาอย่าง มีคุณภาพ
 3. นักเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคน มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และมี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
 4. ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาสู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล
 6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 บูรณาการการทำงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา
- กลยุทธ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้กำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เลือกใช้กลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางและ กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษา
 - กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึง
- ครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ และมีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
 - กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

1. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2558 สูงขึ้น
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และสถานศึกษาได้รับการ พัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐาน
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551
4. ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551
5. ผู้เรียนได้รับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างหลากหลาย
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ส่งเสริมพัฒนาให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และสถานศึกษามีการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

9. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างทั่วถึง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จุไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูระดับมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยการสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ทำให้ได้ 9 องค์ประกอบ 65 ตัวบ่งชี้ เรียงตามน้ำหนักขององค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบด้านด้านทีมงาน องค์ประกอบด้านด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบด้านการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานในโรงเรียน องค์ประกอบด้านการปรับปรุงระบบการทำงานในโรงเรียน องค์ประกอบด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน องค์ประกอบด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในโรงเรียน องค์ประกอบด้านบุคคล องค์ประกอบด้านโรงเรียน และ องค์ประกอบด้านการปรับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน

เฉลิมชัย แก้วมณีชัย (2556) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การสร้างภาวะผู้นำให้กับครู และองค์ประกอบที่เป็นผล คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ประวีต เอรารวรรณ (2539: 90-108) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยใช้การวิจัยแบบสนทนากลุ่มในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูมีสิ่งที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ประการ คือ

1. เงื่อนไขขององค์กร ในบริบทของโรงเรียนจะมีเงื่อนไขขององค์กรที่สำคัญอยู่ 3 ประการที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในลักษณะการปรับปรุงพัฒนาองค์กร คือ

1.1 ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นนักประชาธิปไตย มีวิสัยทัศน์ บริหารงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู มีภาวะผู้นำในการปรับปรุงและพัฒนา มีความยืดหยุ่นในการบริหารและรู้จักใช้กลยุทธ์ในการพลิกภาวะปัญหาที่รุมเร้าไปเป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กรได้

1.2 ระบบการสนับสนุนจากภายนอก ซึ่งการร่วมกันปฏิบัติงานระหว่างโรงเรียน หน่วยงานภายนอกและชุมชน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยชุมชนควรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายของโรงเรียน

2. การสร้างกระบวนการปรับปรุงพัฒนาองค์กร เมื่อองค์กรประสบปัญหาหรือค้นพบอุปสรรคกีดขวางการทำงานในด้านต่าง ๆ องค์กรต้องมีกระบวนการปรับปรุงพัฒนาในสิ่งเหล่านี้

2.1 ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร ให้ทุกคนได้รับผิตชอบและควบคุมการทำงานในหน้าที่ด้วยตนเองอย่างมีอิสระเต็มที่

2.2 ใช้หลักการบริหารโดยความร่วมมือให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

2.3 ปรับปรุงระบบการดำเนินการของโรงเรียน เช่น ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบพิจารณาความดีความชอบ ระบบทีมงาน หรือระบบการยกย่องชมเชย เป็นต้น

2.4 สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ทุกระดับเพื่อให้ครูได้พัฒนางานและตนเอง

2.5 ปรับปรุงบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงานและกระตุ้นการเรียนรู้

2.6 ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครู โดยเน้นกระบวนการทำงาน กระบวนการแก้ปัญหา และการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่

2.7 สนับสนุนทรัพยากรและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

2.8 ปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

2.9 ยกระดับสถานภาพขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อพลังอำนาจของครูในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร ต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและให้สิ่งเหล่านั้นเข้าไปในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร คือ อิสระในการทำงาน ให้ครูได้คิดและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองอย่างสมัครใจ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน ให้มีความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียม การมีส่วนร่วมในการควบคุมสิ่งที่มีผลต่อครูและในงานที่ครูรับผิดชอบ บรรยากาศในการทำงาน โดยใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้ครู สร้างและทำงานเป็นทีมในระดับสายชั้นและโครงการต่าง ๆ ให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประโยชน์และสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การยกย่องยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในงานที่ครูปฏิบัติ ขวัญกำลังใจและรางวัลในผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน โอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ การให้เกียรติและไว้วางใจในบทบาทและการทำงานจากผู้บริหาร และผู้บริหารและครูร่วมกันยอมรับความผิดพลาดหากเกิดขึ้นจากหน้าที่รับผิดชอบ

4. การมุ่งใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจ สิ่งจูงใจที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ก็คือ 1) รางวัลและการชมเชย 2) การฝึกอบรมและการพัฒนา 3) สถานภาพ 4) ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ 5) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และ 6) เงินเดือนและสวัสดิการ โดยการมุ่งใจต้องยึดหลักการสำคัญ 3 ประการคือ 1) ให้เกียรติกับทุกคน 2) ให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นอย่างเปิดเผยและเป็นระบบ และ 3) ให้การมีส่วนร่วม

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2548: 82) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า องค์ประกอบของวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน การปรับปรุงระบบการทำงานภายในโรงเรียน การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือของครูในโรงเรียน การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและ การสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน และผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครูเป็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนหลังจากดำเนินการพัฒนาแล้ว ซึ่งแยกออกได้เป็น 3 ระดับ คือระดับบุคคล หมายถึงครูแต่ละคน มีผลลัพธ์ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารแนวคิดและผลการวิจัย จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ปรับปรุงงานต่อเนื่อง 2) รับผิดชอบในงาน 3) รับผิดชอบต่อตนเอง 4) ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 5) มีภาวะผู้นำในงาน 6) เกิดความรู้และทักษะใหม่ ๆ 7) รู้สึกมั่นคงในชีวิต 8) มุ่งมั่นในการทำงาน 9) มีความภูมิใจในตนเอง และ 10) มีความมั่นใจ ระดับทีมงานมีตัวบ่งชี้ผลลัพธ์จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีการทำงานเป็นทีม 2) ทีมงานมีประสิทธิภาพ 3) มีความร่วมมือระหว่างบุคคลและทีมงาน 4) เกิดนวัตกรรมในการทำงาน 5) ทีมงานมีความเชี่ยวชาญและ 6) ร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ ส่วนระดับโรงเรียนมี 9 ตัวบ่งชี้ คือ 1) รู้สึกเป็นเจ้าของงาน 2) ยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน 3) ผลลัพธ์มีมาตรฐาน 4) การปฏิบัติงานคล่องตัว 5) สื่อสารอย่างสร้างสรรค์และชัดเจน 6) มีบรรยากาศประชาธิปไตย 7) ความพึงพอใจในงาน 8) สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน และ 9) ร่วมกันยอมรับข้อผิดพลาด

ปราศาศน์ ปรีชม (2548) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ไม่มีโครงสร้างและคู่มือการสนทนากลุ่ม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในอำเภอนครชัยศรี จำนวน 21 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) การสร้างเสริมอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมและในแต่ละขั้นตอนอยู่ในระดับมาก 2) วิธีการปฏิบัติตามขั้นตอนการสร้างเสริมอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 2.1) ให้ความชัดเจนในความรับผิดชอบโดยการใช้คำสั่ง การทำเอกสารพรรณนางานการประชุมชี้แจง 2.2) มอบหมายอำนาจหน้าที่โดยการใช้คำสั่ง การกำหนดในแผนปฏิบัติการ ปฏิทินปฏิบัติงาน ตารางปฏิบัติกิจกรรม 2.3) กำหนดมาตรฐานการทำงาน โดยทำเอกสารการจัดระบบบริหารของโรงเรียน การให้ศึกษาจากเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานตามโครงการ 2.4) การฝึกอบรมและการพัฒนา โดยการส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา เชิญวิทยากรมาบรรยาย การศึกษาดูงาน 2.5) การให้ความรู้และสารสนเทศโดยการทำเอกสารข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน แจกโดยใช้หนังสือเวียน การปิดประกาศ การประชุม การให้ศึกษาเอกสารความรู้ 2.6) ให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยการแจ้งในที่ประชุม ประเมินโครงการ การใช้แบบสอบถาม 2.7) ให้การยอมรับ โดยการแสดงความเคารพ ยกย่อง ชมเชย ให้ของขวัญรางวัล 2.8) ให้ความไว้วางใจ โดยการมอบหมายงานให้ทำตามความรู้ความสามารถ และให้อิสระในการทำงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นิเทศงานในระดับที่เหมาะสม 2.9) ยอมรับข้อผิดพลาด ช่มใจไม่โกรธ ไม่ตำหนิหรือว่ากล่าว 2.10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจ แสดงความเคารพซึ่งกัน

และกัน ยิ้มแย้ม ทักทาย ใช้การบริหารตามแนวทางประชาธิปไตย 3) ปัญหาอุปสรรคในการสร้างเสริมอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลแก่ครูไม่ชัดเจนเนื่องจากการสื่อสารที่ผิดพลาด การมอบหมายหน้าที่โดยไม่มอบอำนาจ ผู้รับมอบอำนาจใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง มาตรฐานการทำงานของครูในแต่ละแห่งไม่เท่ากันเนื่องจากปัจจัยและความพร้อมที่แตกต่างกัน ครูไม่สามารถเดินทางไปอบรมในจุดอบรมที่อยู่ห่างไกลเนื่องจากมีภาระด้านครอบครัว การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางลบนำไปสู่ความขัดแย้งได้ การขาดการยอมรับของครูสาเหตุอันเนื่องมาจากหลักเกณฑ์ที่ขาดความชัดเจนไม่โปร่งใสและไม่เป็นธรรม ผู้บริหารไม่ยอมรับข้อผิดพลาดของครู การนิเทศติดตามผลอย่างใกล้ชิดเกินไปเป็นการไม่ไว้วางใจ

ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์ (2546: 158) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครูแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และมิติผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ 102 ตัวบ่งชี้ จัดอันดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน การสร้างภาวะผู้นำ การสร้างทีมงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ การให้โอกาส การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ สถานภาพครู ความเชื่อมั่นในตนเอง การให้การสนับสนุน และความรู้สึกรักมีคุณค่าในตน

พรฐิตา ฤทธิรอด (2555) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพและพฤติกรรมเสริมสร้างอำนาจของผู้บริหาร พบว่า 1.1) ผลการสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3 ระดับ 30 หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ และ 252 พฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหาร 1.2) ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมี 3 ระดับ 30 หลักการเสริมพลังอำนาจ และ 226 พฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร 1.3) ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับพฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร พบว่ามี 3 ระดับ 19 หลักการเสริมพลังอำนาจ และ 83 พฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร 2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย การเสริมพลังอำนาจ 3 ระดับ 19 หลักการเสริมพลังอำนาจ และ 83 พฤติกรรมการเสริมสร้างอำนาจของผู้บริหาร คือ 2.1) การเสริมพลังอำนาจระดับบุคคลมี 5 หลักการเสริมพลังอำนาจ 30 พฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร 2.2) การเสริมพลังอำนาจระดับทีมงานมี 7 หลักการเสริมพลังอำนาจ 27 พฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร และ 2.3) การเสริมพลังอำนาจระดับองค์กรมี 7 หลักการเสริมพลังอำนาจ 26 พฤติกรรมการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหาร 3) การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมากและมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก และพบว่า กลวิธีหรือแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องปรับเปลี่ยนมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งในระดับบุคคล ระดับ

ทีมงานและระดับองค์กร ส่วนทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจมีหลายแนวคิด หลายทฤษฎีซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบูรณาการให้เหมาะสมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในเรื่องนั้น

พุทธารัตน์ ทะสา (2554: 246) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้นิเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินด้านผลผลิต พบว่า ผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศและผู้บริหารมีความพึงพอใจต่อการนำระบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้นิเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ด้านผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้นิเทศมีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ หลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้นิเทศมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ มีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความมั่นใจมากขึ้น เห็นความสำคัญที่ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการนิเทศและนิเทศการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษได้ในระดับดีมาก ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

พัชรี บุญนาคแย้ม (2551) ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางพัฒนาในอันดับแรกในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการได้รับอำนาจ คือ วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ครู คณะกรรรมมีส่วนร่วมทุขั้นตอน 2) ด้านการได้รับโอกาส คือ การใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยให้มีการประชุมครูเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร หรือใช้การโหวตเสียงส่วนใหญ่ 3) ด้านการได้รับอิสระ คือ ผู้บริหารคอยแนะนำให้คำปรึกษา ดูแล ติดตามการดำเนินงานของครูอย่างเป็นกันเอง 4) ด้านการได้รับความไว้วางใจ คือ ผู้บริหารแสดงความไว้วางใจแก่บุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้แล้วได้มอบอำนาจตามกรอบหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อให้ส่งผลดีต่องาน และผู้บริหารแสดงความไว้วางใจแก่บุคลากรผู้ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้แล้วได้มอบอำนาจตามกรอบหน้าที่ในการตัดสินใจเพื่อให้ส่งผลดีต่องาน 5) ด้านการได้รับความเคารพ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานสร้างความตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของโรงเรียนในทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมกันวางแผน จนกระทั่งการประเมินผลงานเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ

มณีนรีตนา โนนห้าวรอ (2557) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 พบว่า รูปแบบการประเมินเสริมสร้างพลังอำนาจที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) การนำเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรม 2) การดำเนินการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นนำเสนอเนื้อหา ขั้นฝึกปฏิบัติ ขั้นจุดประกาย และขั้นขยายความคิด และ 3) การติดตามการดำเนินการของการประเมินเสริมสร้างพลังอำนาจ

จารุวรรณ ศิลปะรัตน์. (2548) การพัฒนารูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) าศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล 2) สร้างรูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของ

ครูอนุบาล และ 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ครูอนุบาล จำนวน 30 คน จากโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน ผลการวิจัย

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

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

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบเสริมพลังการทำงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล พบว่า

3.1 ครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้าน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ครูอนุบาลมีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ตนเองเกี่ยวกับความสามารถในการเสริมพลังการทำงานในตนเองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 จากการประเมินตามสภาพจริงพบว่า ครูอนุบาลมีศักยภาพการเป็นนักวิจัยทุกด้าน และมีความสามารถเสริมพลังการทำงานในตนเองสอดคล้องกับการรับรู้ตนเอง

รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553: 323) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า กลุ่มผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของสถานศึกษาเป็นไปตามต้องการ คือ ผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีบทบาทเกี่ยวกับการจัดการการศึกษาโดยการสนับสนุนงบประมาณให้มากขึ้น จัดบุคลากรให้เพียงพอ มอบให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลอย่างแท้จริงไม่ใช่ควบคุมจากหน่วยเหนือ กำหนดบทบาทหน้าที่ครูให้ชัดเจน ไม่ควรมอบหมายงานพิเศษให้ครูมากเกินไป ครูทุกคนควรมีจิตสำนึกในความเป็นครูให้มากขึ้น เสียสละเวลาแก่ทางราชการ ทั้งนี้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในสถานศึกษา สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างความมั่นใจ มั่นคงในการทำงาน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน เน้นระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์

สมชาย บุญศิริเกสัช (2545) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 8 พบว่า ปัจจัยพื้นฐานของครูในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นของครู ความรู้ของครู ทักษะประสบการณ์ของครู อำนาจหน้าที่ของครู กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานประกอบด้วยการทำงานอย่างมีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบ และพลังอำนาจการ

ทำงานของครู ประกอบด้วย คุณภาพของผลงาน ความเพียรในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงาน ความเชี่ยวชาญในการทำงาน อยู่ในระดับดี

สรายุทธ ช่างงาม (2549) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูทั้งโครงสร้างอำนาจและโครงสร้างโอกาสรวม 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านทรัพยากร ด้านรางวัลและการรับรองความสามารถ และด้านข้อมูลข่าวสาร โดยผู้บริหารที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านข่าวสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจครูด้านข่าวสารมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

สุภารัตน์ วัฒนพุกษา (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน เปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยพื้นฐานครูและปัจจัยโรงเรียน และศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่สามารถพยากรณ์พลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในปีการศึกษา 2550 ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยส่งไป 450 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 384 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 85.33 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) การเปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยพื้นฐานครู พบว่าพลังอำนาจครูจำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพลังอำนาจครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบพลังอำนาจครูตามปัจจัยโรงเรียน พบว่า พลังอำนาจครูจำแนกตามที่ตั้งโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพลังอำนาจครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน 5) การวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ด้านการพัฒนาทักษะในการทำงาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สามารถพยากรณ์พลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน

สุพิชชา สอนสวัสดิ์ (2554) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทาง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงาน พบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง ส่วนการได้รับทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงาน พบว่า การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะอยู่ในระดับสูง ส่วนการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับอยู่ใน

ระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับอำนาจและด้านการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ศรียรัตน์ สุรินทร์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลแม่สอดมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Bolin (1994) พบว่า การเสริมพลังการทำงานของครู มีเป้าหมายดังนี้

1. ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน กล้าริเริ่มสร้างสรรค์งาน และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ทางการศึกษา
2. ปลุกจิตสำนึก พัฒนาศักยภาพของครูในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรัก ความผูกพันในงาน
3. สนับสนุนให้ครูสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
4. สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อม ที่ช่วยให้ครูมีความสุข และสนุกกับการทำงาน
5. เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจของครูในการทำงานร่วมกันเป็นทีม
6. กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ
7. ทำให้ครูมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะพัฒนาทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา
8. กระตุ้นให้ครูใช้พลังอำนาจที่เพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่าง ๆ ในสถานศึกษา ให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

Short, Greer และ Melvin (1994 : 38-52) ได้วิจัยการสร้างรูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ 9 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าจ้าง งบประมาณและหลักสูตรที่ใช้ นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน การช่วยเหลือให้ครูได้เรียนรู้การตัดสินใจและรับผิดชอบงานรวมถึงการพัฒนาบทบาทในการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันในกลุ่มครูและระหว่างโรงเรียนผลจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า มีจำนวน 6 โรงเรียน ที่มีความเข้าใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจ และมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบการบริหารงานและวัฒนธรรมในการทำงานได้อย่างชัดเจน แต่อีก 3 โรงเรียนที่เหลือ ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบการบริหารงาน ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายและ

วิสัยทัศน์ในโรงเรียนอย่างชัดเจน จัดโครงสร้างแบบเปิด สร้างการมีส่วนร่วมของครู และมีการจัด คณะกรรมการครูขึ้นมาดูแลการปฏิบัติงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนไป คือ การสื่อสารใน โรงเรียนที่เป็นระบบมากขึ้นลดปัจจัยที่เป็นความขัดแย้ง มีการตัดสินใจร่วมกัน และให้ความไว้วางใจ และลดการควบคุมการปฏิบัติงานลง

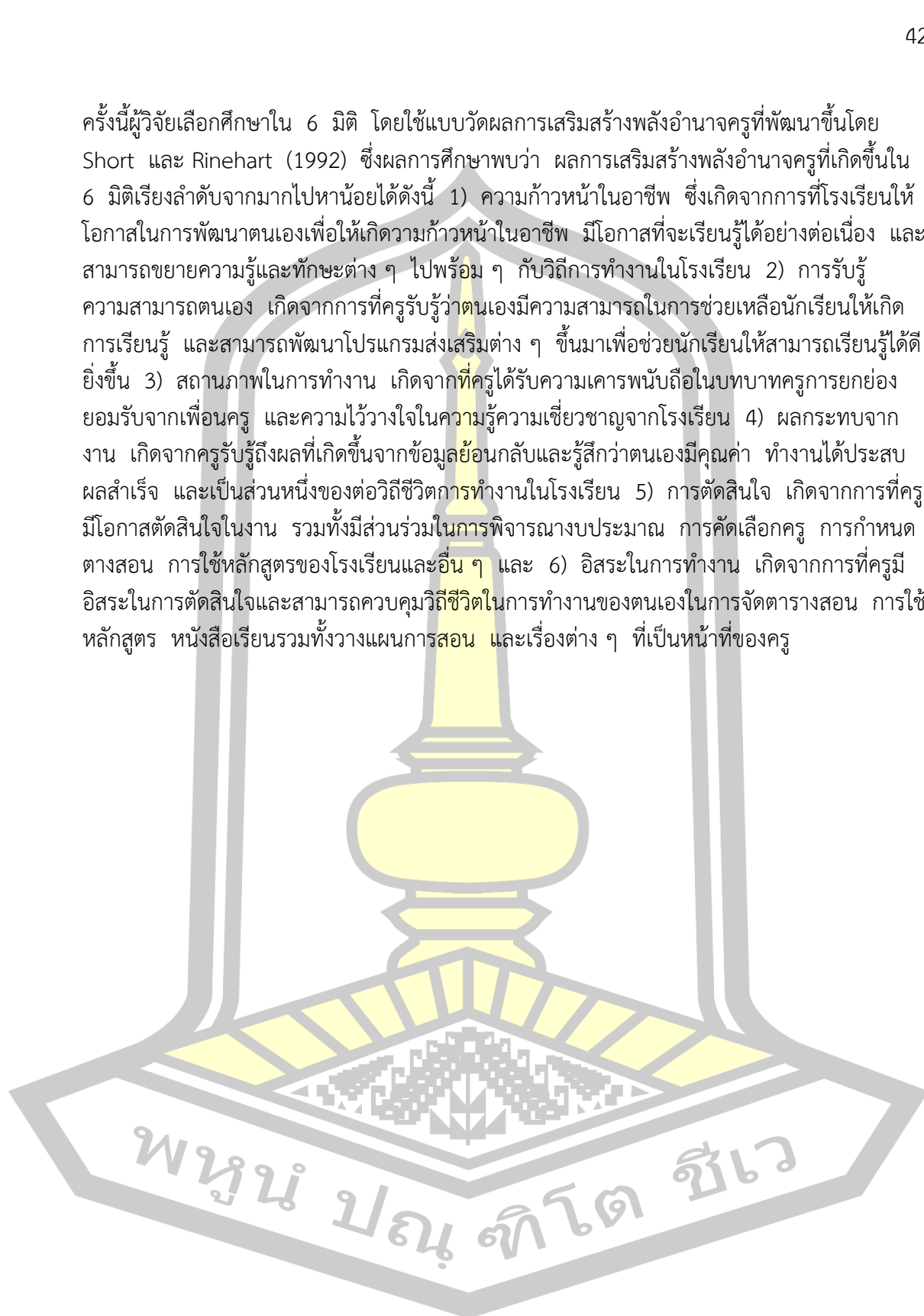
Rice และ Schneider (1994: 43-58) ได้วิจัยความเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้น จากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในระหว่างปี ค.ศ. 1980-1991 ซึ่งถือว่าเป็นทศวรรษแห่ง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การที่ครูได้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู ครูที่ได้ แสดงออกถึงระดับความต้องการและการปฏิบัติงานมากขึ้นส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มากขึ้น ระดับความสนใจและความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจของครูมีการเปลี่ยนแปลง ครูมีการรับรู้ ในผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการตัดสินใจเพิ่มขึ้น และความพึงพอใจในงานของครูได้รับการพัฒนา

Russell และ Rinehart (1998: 49-64) ได้วิจัยการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีรูปแบบการตัดสินใจโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Decision Making) ที่บริหารงานโดยมีและไม่มีคณะกรรมการโรงเรียน จากการศึกษาใน 93 โรงเรียนจากทั้งหมด 120 โรงเรียนในรัฐเคนทักกี สหรัฐอเมริกา ซึ่งในกระบวนการเสริมสร้างพลัง อำนาจเน้นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับกรรมการโรงเรียน รวมทั้งพัฒนาความเชี่ยวชาญให้ครูโดยการฝึกอบรมในด้านทักษะการตัดสินใจ ทักษะการสอน และทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็น การศึกษาครั้งนี้ใช้ประสบการณ์สอนของครูที่ร่วมทำงานกับ คณะกรรมการเป็นตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรตามที่เป็นมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครูมี 6 มิติ คือ การตัดสินใจ สถานภาพในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง อิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และผลกระทบบางงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ครูใน โรงเรียนที่มีการบริหารโดยกรรมการโรงเรียนมีความเกี่ยวพันและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสูงกว่าครู ในโรงเรียนที่ไม่มีกรรมการโรงเรียน ส่วนตัวแปรตามที่เหลือไม่พบความแตกต่างกัน

Short & Rinehart (1992: 951-960) ศึกษาความพึงพอใจในงานและการ เสริมสร้างพลังอำนาจในผู้นำ พบว่า ครูผู้นำมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ด้านการจัด ตารางสอน การจัดงบประมาณ การจัดหลักสูตร และรู้สึกว่าการสอน ส่งผลต่อการเรียนของ นักเรียนและโรงเรียนที่จัดการสอน โดยอาศัยประสบการณ์เข้ามามีส่วนร่วม ทำให้เกิดการเสริมสร้าง พลังอำนาจครู และครูมีความพึงพอใจในงาน

Klecker & Loadman (1998: 34) ได้วิจัยผลการเสริมสร้างพลังอำนาจครูใน โรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา ที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร โดยรวบรวมข้อมูลจากครูจำนวน 3,677 คน ใน 169 โรงเรียน ซึ่งมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจ ครูตามทฤษฎีนั้นมี 13 มิติ คือ 1) การตรวจสอบการทำงานได้ 2) ภาวะผู้นำ 3) ความสามารถ ในการออกแบบหลักสูตรและการสอน 4) การให้ความร่วมมือกัน 5) การตัดสินใจ 6) ผลกระทบบางงาน 7) ความก้าวหน้าในอาชีพ 8) ความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ 9) ความรับผิดชอบ ในงาน 10) การรับรู้ความสามารถของตนเอง 11) ความตระหนักในบทบาทของตนเอง 12) สถานภาพในการทำงาน และ 13) การได้รับการฝึกอบรมเมื่อบรรจุทำงานใหม่ แต่สำหรับการวิจัย

ครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาใน 6 มิติ โดยใช้แบบวัดผลการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่พัฒนาขึ้นโดย Short และ Rinehart (1992) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่เกิดขึ้นใน 6 มิติเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเกิดจากการที่โรงเรียนให้โอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ มีโอกาสที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถขยายความรู้และทักษะต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กับวิธีการทำงานในโรงเรียน 2) การรับรู้ความสามารถตนเอง เกิดจากการที่ครูรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อช่วยนักเรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น 3) สถานภาพในการทำงาน เกิดจากที่ครูได้รับความเคารพนับถือในบทบาทครูการยกย่องยอมรับจากเพื่อนครู และความไว้วางใจในความรู้ความเชี่ยวชาญจากโรงเรียน 4) ผลกระทบจากงาน เกิดจากครูรับรู้ถึงผลที่เกิดขึ้นจากข้อมูลย้อนกลับและรู้สึกว่าคุณค่า ทำงานได้ประสบความสำเร็จ และเป็นส่วนหนึ่งของต่อวิถีชีวิตการทำงานในโรงเรียน 5) การตัดสินใจ เกิดจากการที่ครูมีโอกาสตัดสินใจในงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพิจารณาประมาณ การคัดเลือกครู การกำหนดตารางสอน การใช้หลักสูตรของโรงเรียนและอื่น ๆ และ 6) อิสระในการทำงาน เกิดจากการที่ครูมีอิสระในการตัดสินใจและสามารถควบคุมวิถีชีวิตในการทำงานของตนเองในการจัดตารางสอน การใช้หลักสูตร หนังสือเรียนรวมทั้งวางแผนการสอน และเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นหน้าที่ของครู



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการวิจัยและผลที่คาดหวัง แสดงโดยแผนภาพ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1. ขั้นตอนดำเนินการ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้
 - 1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
 - 1.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ร่างองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู
 - 1.3 นำร่างองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาปรับปรุงแก้ไข
 - 1.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ
 - 1.5 ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน
 - 1.6 ปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และสรุปองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

 - 2.1 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ด้านการศึกษา หรือด้านจิตวิทยาในระดับปริญญาโทขึ้นไป
 - 2.2 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง เคยสร้างเครื่องมือขึ้นจนเป็นมาตรฐาน เคยเขียนบทความตำราหนังสือในเรื่องนั้นอย่างละเอียด หรือผู้ที่เป็นที่ยอมรับในวงงานนั้นว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญจริง
 - 2.3 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือมีตำแหน่งหน้าที่โดยตรงในการบริหารการศึกษา บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย
 - 2.3.1 ดร.อภิชาติ ทองน้อย รองผู้อำนวยการโรงเรียนรักษาทิพย์พิทยากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
 - 2.3.2 นายศักดิ์ดา คำโส รองผู้อำนวยการโรงเรียนจักราชวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31
 - 2.3.3 ดร.เฉลิมชัย แก้วฉนิชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
 - 2.3.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอราวรรณ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 - 2.3.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ เทศบุตร อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัย ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ใช้แบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของแบบประเมิน

การสร้างและหาคุณภาพแบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ดำเนินการดังนี้

3.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด จากทฤษฎี ตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 47-49)

3.2.2 สร้างแบบประเมินองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3.2.3 นำเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อแก้ไขปรับปรุง

3.2.4 นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินถูกต้องและความเหมาะสม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อติดต่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นเบื้องต้น

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบประเมิน ที่ได้กลับคืนมา

5.2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 นำองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

5.4 สรุปลงองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

5.5 คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1. ขั้นตอนดำเนินการ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1 นำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ได้ในระยะที่ 1 มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

1.2 นำร่างแบบสอบถามที่ได้ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แนะนำแก้ไข

1.3 ปรับแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการสร้างข้อความความสอดคล้องกับเนื้อหา

1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out)

1.6 สร้างแบบสอบถาม

1.7 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.8 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในปีการศึกษา 2558 โดยเป็นผู้บริหารจำนวน 122 คน และครู 2,110 คน โดยประชากรกลุ่มนี้เป็นประชากรในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ในปีการศึกษา 2558 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครู จำนวน 325 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan แล้วดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนดังกล่าวโดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 แบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิ โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรแบ่งชั้นภูมิ

2.2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน โดยใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ จากสูตรการกระจายตามสัดส่วน (นิยม ปุราคำ, 2517: 167) ดังนี้

$$nh = \left(\frac{Nh}{N} \right) n$$

โดยที่	nh	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละโรงเรียน
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ต้องการศึกษา
	Nh	แทน	จำนวนประชากรในแต่ละโรงเรียน
	N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด

2.2.3 สุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนแต่ละโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) สำหรับรายละเอียดของประชากรปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	บุคลากรครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	บุคลากรครู
เล็ก	15	174	11	27
กลาง	32	452	25	70
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	75	1,484	57	228
รวม	122	2,110	93	325

ที่มา: สารสนเทศพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2558

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัย ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้มี 2 แบบ คือ 1) แบบประเมินความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยผู้ประเมินคือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยการวิจัย เรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) 5 ระดับ เพื่อสอบถามพฤติกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

คำตอบ	คะแนนที่ได้
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3.2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่ได้จากผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นกรอบการสร้างให้ครอบคลุมเนื้อหา

3.2.3 นำเสนอร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบการสร้างข้อความในแบบสอบถามว่าครบถ้วนตามองค์ประกอบที่นิยามหรือไม่ รวมถึงตรวจสอบการใช้ภาษาในการสร้างแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

3.2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอรารธรรม์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.2.4.2 นายศักดิ์ดา คำโส รองผู้อำนวยการโรงเรียนจักราชวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

3.2.4.3 ดร.อภิชาติ ทองน้อย รองผู้อำนวยการโรงเรียนรักษาทรีพิทยากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3.2.4.4 นางพิกุล ถิตย์อำไพ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุกุลนารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3.2.4.5 นางพรทิพย์ ดลโสภณ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุกุลนารี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3.2.5 รวบรวมสรุปข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมตามผู้เชี่ยวชาญแนะนำ โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างที่มีลักษณะความคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ คะแนนรวมทั้งฉบับด้วยวิธีการ Item (Item to Total Correlation) มีค่า r ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีค่า r ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.37-0.90

3.2.7 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของครอนบาค (Cronbach) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า α ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

3.2.8 นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัด

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดทำข้อมูล

การประเมินสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำข้อมูล ดังนี้

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน

5.1.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความ
4.51-5.00	ครูมีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51-4.50	ครูมีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับ มาก
2.51-3.50	ครูมีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51-2.50	ครูมีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับ น้อย
1.00-1.50	ครูมีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1. ขั้นตอนดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 นำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 2 มาวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็นและ จัดลำดับความต้องการ

1.2 ศึกษา Best Practices จากหน่วยงานที่มีวิธีที่ดีในการพัฒนาการเสริมสร้าง พลังอำนาจครู 3 แห่ง

1.3 ร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

1.4 นำร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แก้ไข

1.5 ปรับปรุงแก้ไข

1.6 นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

2.1 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ด้านการศึกษา หรือด้าน จิตวิทยาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.2 เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง เคยสร้างเครื่องมือ
นั้นจนเป็นมาตรฐาน เคยเขียนบทความตำราหนังสือในเรื่องนั้นอย่างละเอียดหรือผู้ที่เป็นที่ยอมรับใน
วงการนั้นว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญจริง

2.3 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือมีตำแหน่งหน้าที่โดยตรงในการบริหารการศึกษา
บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

2.3.1 ดร.อารยันต์ แสงนิกุล โรงเรียนนาดีหลุมข้าววิทยา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.3.2 ดร.ปรีชา การสอาด ผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนบ้านดอนเวียงจันทร์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.3.3 นายสุรปรีชา ลาภบุญเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุกุลนารี สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

2.3.4 ดร.อภิชาติ ทองน้อย รองผู้อำนวยการโรงเรียนรักษาทิพย์พิทยากร
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.3.5 นายศักดิ์ดา คำใส รองผู้อำนวยการโรงเรียนจักราชวิทยา สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างพลัง
อำนาจครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

คำตอบ	คะแนนที่ได้
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบประเมินเพื่อยืนยันแนวทาง ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย
ดังนี้

3.2.1 ร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู จากข้อค้นพบในระยะที่ 2
โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินจากเอกสารตำรา (บุญชม ศรีสะอาด,
2553: 47-49)

3.2.3 สร้างแบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

3.2.4 นำเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.5 นำเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิเครื่องมือตรวจสอบความถูกต้อง

3.2.6 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประเมินยืนยันแนวทาง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ด้วยขั้นตอนวิธีการดังนี้

4.1 จัดส่งแบบประเมินแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง แต่ทำการแนบซองติดแสตมป์จำหน่ายซองถึงตัวผู้วิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย

4.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลบางส่วนด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 นำแบบประเมินที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ

5.1.2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์

ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบประเมินความถูกต้องเหมาะสมของการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีการแปลผลเกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีความเหมาะสมระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีความเหมาะสมระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยนำเสนอผลเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- องค์ประกอบที่ 2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- องค์ประกอบที่ 3 สถานภาพการได้รับการยอมรับ
- องค์ประกอบที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตน
- องค์ประกอบที่ 5 ความมีอิสระด้านการสอน
- องค์ประกอบที่ 6 ผลกระทบจากการทำงาน

2. ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม

	องค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจครู	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.21	0.77	มาก
2	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.00	0.70	มาก
3	สถานภาพการได้รับการยอมรับ	4.07	0.95	มาก
4	การรับรู้ความสามารถของตน	3.95	0.76	มาก
5	ความมีอิสระด้านการสอน	4.02	0.72	มาก
6	ผลกระทบจากการทำงาน	3.77	0.77	มาก
	โดยรวม	4.00	0.77	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานภาพการได้รับการยอมรับ และความมีอิสระด้านการสอน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นรายชื่อ

ที่	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอประเด็นแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน	4.14	0.90	มาก
2	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับงานต่างๆ ของโรงเรียน เช่นในเวลาพักรับประทานอาหารร่วมกัน	4.07	0.95	มาก
3	ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารขอความคิดเห็นจากคณะครูก่อนการประชุมวางแผนการดำเนินงานประจำปี	4.02	0.72	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูอย่างไม่เป็นทางการเสมอ ๆ	4.71	0.49	มากที่สุด
5	สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหาร	4.57	0.53	มากที่สุด
6	ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุม	4.29	0.76	มากที่สุด
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อทางเลือกในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ	4.00	0.58	มาก
8	เมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่าง ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย	4.57	0.53	มากที่สุด
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประเมินทางเลือกต่างๆเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ	3.71	0.76	มาก
10	มีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสม	4.29	0.76	มากที่สุด
11	ในกรณีที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจที่แตกต่าง มักจะให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ	3.57	0.79	มาก
โดยรวม				

จากตาราง 4 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูอย่างไม่เป็นทางการเสมอ ๆ เมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่าง อันดับสองมีสองข้อ คือ ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย และสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหาร และอันดับสามมีสองข้อ คือ มีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสม และผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุม ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นรายชื่อ

ที่	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	มีส่วนร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง และ คณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้น ความต้องการในการพัฒนานักเรียนประจำปีการศึกษา	4.02	0.72	มาก
2	มีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	4.00	0.70	มาก
3	ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับ การศึกษาอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	4.21	0.77	มาก
4	มีส่วนร่วมในการสร้างหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน หลักสูตรสถานศึกษา	4.29	0.76	มาก
5	มีส่วนร่วมในการประเมินการใช้หลักสูตร สถานศึกษา	4.14	0.90	มาก
6	คณะครูสำรวจรายการสื่อที่มีอยู่เดิมและสื่อ การสอนที่ต้องการเสนอต่อโรงเรียน	3.95	0.76	มาก
7	โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการรู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาต่างๆ ความสามารถ พิเศษของนักเรียน ข้อมูลด้านสุขภาพ เป็นต้น	4.02	0.72	มาก
8	ก่อนเปิดภาคเรียนคณะครูแต่ละกลุ่มสาระ ร่วมกันจัดทำโครงการสอนตลอดภาคเรียน	4.00	0.70	มาก
9	ก่อนเปิดภาคเรียนคณะครูแต่ละกลุ่มสาระ ร่วมกันจัดทำแผนการสอนในภาคเรียนนั้น	4.21	0.77	มาก
10	โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมี ทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทุกคน จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.00	0.70	มาก
11	โรงเรียนส่งเสริมการสอนให้ผู้เรียนเกิดความคิด รวบรวมยกก่อให้เกิดความจำระยะยาว	4.21	0.77	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
12	มีอิสระในการกำหนดเครื่องมือ เกณฑ์ วิธีการวัดผลประเมินผลได้อย่างหลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.57	0.53	มากที่สุด
13	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคนิควิธีวัดและ ประเมินผลอย่างหลากหลาย	4.71	0.49	มากที่สุด
14	สามารถประเมินผลการเรียนของนักเรียน ได้โดยอิสระ	3.95	0.76	มาก
15	มีการประเมินความคิดรวบยอดของ นักเรียนตามมาตรฐานชั้นปี	4.02	0.72	มาก
16	โรงเรียนสนับสนุนให้มีโครงการนิเทศภายใน สถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำด้านการเรียนการ สอน	4.00	0.70	มาก
17	โรงเรียนนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มี การปฏิบัติเป็นเลิศด้านการนิเทศภายใน สถานศึกษา	4.21	0.77	มาก
18	คณะครูร่วมประชุมกำหนดรูปแบบการนิเทศ ภายในที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	3.95	0.76	มาก
19	โรงเรียนสนับสนุนให้ความรู้ทักษะการนิเทศ เช่น ทักษะการสังเกตการให้ข้อมูลย้อนกลับ การสะท้อนผลแก่คณะครู	4.02	0.72	มาก
20	ฝ่ายวิชาการกำหนดตารางสอนของครูให้ สอดคล้องกับแผนการนิเทศภายในของ โรงเรียน	4.00	0.70	มาก
21	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและติดตามการนิเทศ ภายในให้เป็นไปตามแผน	4.21	0.77	มาก
	โดยรวม	4.12	0.72	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคนิควิธีวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย มีอิสระในการกำหนดเครื่องมือ เกณฑ์ วิธีการวัดผล

ประเมินผลได้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการสร้าง
หน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน หลักสูตรสถานศึกษาตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบการ
เสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้าน
สถานภาพการได้รับการยอมรับ เป็นรายชื่อ

ที่	สถานภาพการได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือ ท่านในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน	4.71	0.49	มากที่สุด
2	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือ ท่านในด้านสามารถทางการสอน	4.07	0.95	มาก
3	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือ ท่านด้านการมีความประพฤติที่ดี	3.95	0.76	มาก
4	เพื่อนครูยอมรับนับถือด้านความรู้ในเนื้อหา สาระที่สอนของท่าน	4.02	0.72	มาก
5	เพื่อนครูยอมรับนับถือด้านความสามารถ ด้านการสอนของท่าน	4.00	0.70	มาก
6	เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่านในการมี ความประพฤติที่ดี	4.21	0.77	มาก
7	เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่านในด้านทักษะ การทำงานร่วมกัน2	4.57	0.53	มากที่สุด
8	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการ สอน	3.95	0.76	มาก
9	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการ เสียสละต่อส่วนรวม3	4.29	0.76	มาก
10	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องความรู้ ความสามารถ	4.00	0.70	มาก
11	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องความ ประพฤติ	4.21	0.77	มาก
โดยรวม		4.18	0.71	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมสร้าง
พลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านสถานภาพการได้รับการ
ยอมรับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า

ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่านในด้านทักษะการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการเสียสละต่อส่วนรวม ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน เป็นรายชื่อ

ที่	การรับรู้ความสามารถของตน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	มีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี	4.71	0.49	มากที่สุด
2	สามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนและข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียน	3.95	0.76	มาก
3	มีความเชื่อมั่นว่าสามารถอธิบายให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดของเนื้อหาที่สอน	4.02	0.72	มาก
4	มีความเชื่อมั่นว่าท่านสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน และกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็ว	4.00	0.70	มาก
5	สามารถวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่ที่สอน	4.21	0.77	มาก
6	สามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.57	0.79	มากที่สุด
7	สามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.02	0.72	มาก
8	สามารถการสอนเสริมเพิ่มความรู้ให้กับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ	4.00	0.70	มาก
9	สามารถการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนช้า	4.02	0.72	มาก
10	สามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อย ข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้	4.00	0.70	มาก
	โดยรวม	4.15	0.70	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสองอันดับ เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี สามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และสามารถในการวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความมีอิสระด้านการสอน เป็นรายข้อ

ที่	ความมีอิสระด้านการสอน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	สามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้	4.71	0.49	มากที่สุด
2	สามารถจัดทำเอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมจากแบบเรียนได้	4.57	0.79	มากที่สุด
3	สามารถเลือกใช้วิธีสอนตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของวัตถุประสงค์ของการสอน	4.29	0.76	มาก
4	สามารถจัดกิจกรรมการสอนได้โดยเสรี	4.02	0.72	มาก
5	สามารถตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติในชั้นเรียน	3.95	0.76	มาก
6	มีอิสระในการลงโทษตามข้อกำหนดในชั้นเรียน	4.02	0.72	มาก
7	มีอิสระในการใช้พื้นที่ในห้องเรียนที่เสริมบรรยากาศการเรียนรู้	4.00	0.70	มาก
8	มีอิสระในการจัดหาหรือใช้สื่อการเรียนรู้ส่วนตัวเพื่อประกอบการเรียนรู้ของนักเรียน	4.21	0.77	มาก
9	สามารถกำหนดคะแนนตามตัวชี้วัดในรายวิชาที่สอนได้	4.02	0.72	มาก
10	สามารถกำหนดคะแนนชิ้นงานในรายวิชาที่ตนเองสอนได้	4.00	0.70	มาก
11	มีอิสระในการประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการขึ้นนำและอิทธิพลจากผู้อื่น	4.21	0.77	มาก
โดยรวม		4.18	0.71	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความมีอิสระด้านการสอน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ สามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ สามารถจัดทำเอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมจากแบบเรียนได้ และสามารถเลือกใช้วิธีสอนตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของวัตถุประสงค์ของการสอนตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความคิดเห็นขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านผลกระทบจากการทำงาน เป็นรายข้อ

ที่	ผลกระทบจากการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิดสูงขึ้น	4.71	0.49	มากที่สุด
2	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น			
3	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.57	0.79	มากที่สุด
4	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.21	0.77	มาก
5	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	4.29	0.76	มาก
6	คณะครูมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	3.95	0.76	มาก
7	คณะครูกล้าแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบ	4.02	0.72	มาก
8	คณะครูมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน	4.00	0.70	มาก
9	ครูทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อปรับปรุงโรงเรียน	4.21	0.77	มาก
	โดยรวม	4.24	0.72	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านผลกระทบจากการทำงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ การสอนส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิดสูงขึ้น การสอนส่งผลให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง และการสอนส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปรากฏดังตาราง 10 ถึง 16

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่
พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 24 โดยรวม

ด้าน ที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.18	0.66	ปานกลาง	4.57	0.51	มากที่สุด
2	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.16	0.48	ปานกลาง	4.15	0.61	มาก
3	สถานภาพการได้รับการยอมรับ	3.25	0.57	ปานกลาง	4.23	0.72	มาก
4	การรับรู้ความสามารถของตน	3.31	0.62	ปานกลาง	4.23	0.78	มาก
5	ความมีอิสระด้านการสอน	3.37	0.67	ปานกลาง	4.33	0.78	มาก
6	ผลกระทบจากการทำงาน	3.35	0.64	ปานกลาง	4.25	0.67	มาก
	โดยรวม	3.27	0.60	ปานกลาง	4.29	0.67	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การ
เสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม พบว่า
สภาพปัจจุบันโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ
พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ความมีอิสระด้านการสอน ผลกระทบจากการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตน

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมีอิสระด้านการสอน และผลกระทบจาก
การทำงาน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นรายชื่อ

ที่	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอประเด็นแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน	3.08	0.97	ปานกลาง	4.51	0.58	มากที่สุด
2	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับงานต่างๆของโรงเรียน เช่นในเวลาพักรับประทานอาหารร่วมกัน	3.45	0.94	ปานกลาง	4.51	0.58	มากที่สุด
3	ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารขอความคิดเห็นจากคณะครูก่อนการประชุมวางแผนการดำเนินงานประจำปี	3.18	0.59	ปานกลาง	5.00	0.00	มากที่สุด
4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูอย่างไม่เป็นทางการเสมอๆ	3.40	0.96	ปานกลาง	4.51	0.58	มากที่สุด
5	สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหาร	3.05	0.38	ปานกลาง	4.51	0.58	มากที่สุด
6	ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุม	3.20	0.53	ปานกลาง	4.71	0.49	มากที่สุด
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อทางเลือกในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ	3.39	0.23	ปานกลาง	4.51	0.58	มากที่สุด
8	เมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่าง ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย	3.12	0.98	ปานกลาง	4.57	0.53	มากที่สุด
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประเมินทางเลือกต่างๆเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ	3.08	0.97	ปานกลาง	4.51	0.58	มากที่สุด
10	มีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสม	3.05	0.38	ปานกลาง	4.51	0.58	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
11	ในกรณีที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจที่แตกต่าง มักจะให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ	3.05	0.38	ปานกลาง	4.51	0.58	มากที่สุด
	โดยรวม	3.18	0.66	ปานกลาง	4.57	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับงานต่างๆของโรงเรียน เช่นในเวลาพักรับประทานอาหารร่วมกัน อันดับสอง คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูอย่างไม่เป็นทางการเสมอๆ และอันดับสาม คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อทางเลือกในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารขอความคิดเห็นจากคณะครูก่อนการประชุมวางแผนการดำเนินงานประจำปี อันดับสอง คือ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุม และอันดับสาม คือ เมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่าง ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นรายชื่อ

ที่	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีส่วนร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง และ คณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้น ความต้องการในการพัฒนานักเรียนประจำ ปีการศึกษา	3.12	0.43	ปาน กลาง	4.50	0.61	มาก
2	มีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	3.05	0.38	ปาน กลาง	4.12	0.99	มาก
3	ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับ การศึกษาอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	3.18	0.59	ปาน กลาง	4.09	1.02	มาก
4	มีส่วนร่วมในการสร้างหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน หลักสูตรสถานศึกษา	3.12	0.43	ปาน กลาง	4.33	0.81	มาก
5	มีส่วนร่วมในการประเมินการใช้หลักสูตร สถานศึกษา	3.50	0.53	ปาน กลาง	3.68	0.56	มาก
6	คณะครูสำรวจรายการสื่อที่มีอยู่เดิมและสื่อ การสอนที่ต้องการเสนอต่อโรงเรียน	3.12	0.43	ปาน กลาง	4.35	0.59	มาก
7	โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการรู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนรายวิชาต่างๆ ความสามารถ พิเศษของนักเรียน ข้อมูลด้านสุขภาพ เป็นต้น	3.05	0.38	ปาน กลาง	4.46	0.62	มาก
8	ก่อนเปิดภาคเรียนคณะครูแต่ละกลุ่มสาระ ร่วมกันจัดทำโครงการสอนตลอดภาคเรียน	3.18	0.59	ปาน กลาง	4.34	0.89	มาก
9	ก่อนเปิดภาคเรียนคณะครูแต่ละกลุ่มสาระ ร่วมกันจัดทำแผนการสอนในภาคเรียนนั้น	3.12	0.43	ปาน กลาง	3.99	0.23	มาก
10	โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมี ทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทุกคน จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต	3.49	0.79	ปาน กลาง	3.91	0.32	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ที่	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
11	โรงเรียนส่งเสริมการสอนให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดก่อให้เกิดความจำระยะยาว	3.12	0.43	ปานกลาง	4.34	0.89	มาก
12	มีอิสระในการกำหนดเครื่องมือ เกณฑ์วิธีการวัดผลประเมินผลได้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	3.05	0.38	ปานกลาง	3.99	0.23	มาก
13	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคนิควิธีวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย	3.18	0.59	ปานกลาง	3.91	0.32	มาก
14	สามารถประเมินผลการเรียนของนักเรียนได้โดยอิสระ	3.12	0.43	ปานกลาง	4.34	0.89	มาก
15	มีการการประเมินความคิดรวบยอดของนักเรียนตามมาตรฐานชั้นปี	3.42	0.51	ปานกลาง	3.99	0.23	มาก
16	โรงเรียนสนับสนุนให้มีโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอน	3.12	0.43	ปานกลาง	3.91	0.32	มาก
17	โรงเรียนนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.05	0.38	ปานกลาง	3.91	0.32	มาก
18	คณะครูร่วมประชุมกำหนดรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	3.18	0.59	ปานกลาง	4.34	0.89	มาก
19	โรงเรียนสนับสนุนให้ความรู้ทักษะการนิเทศ เช่น ทักษะการสังเกตการให้ข้อมูลย้อนกลับ การสะท้อนผลแก่คณะครู	3.12	0.43	ปานกลาง	4.45	0.91	มาก
20	ฝ่ายวิชาการกำหนดตารางสอนของครูให้สอดคล้องกับแผนการนิเทศภายในของโรงเรียน	3.05	0.38	ปานกลาง	3.91	0.32	มาก
21	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและติดตามการนิเทศภายในให้เป็นไปตามแผน	3.18	0.59	ปานกลาง	4.34	0.89	มาก
โดยรวม		3.16	0.48	ปานกลาง	4.15	0.61	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ มีส่วนร่วมในการประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา อันดับสอง คือ โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต และอันดับสาม คือ มีการประเมินความคิดรวบยอดของนักเรียนตามมาตรฐานชั้นปี

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ มีส่วนร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้น ความต้องการในการพัฒนานักเรียนประจำปีการศึกษา อันดับสอง คือ โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาต่าง ๆ ความสามารถพิเศษของนักเรียน ข้อมูลด้านสุขภาพ เป็นต้น และอันดับสาม คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ความรู้ทักษะการนิเทศ เช่น ทักษะการสังเกตการให้ข้อมูลย้อนกลับ การสะท้อนผลแก่คณะครู

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านสภาพภาพการได้รับการยอมรับ เป็นรายข้อ

ที่	สภาพภาพการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน	3.05	0.38	ปานกลาง	4.50	0.61	มาก
2	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความสามารถทางการสอน	3.50	0.76	ปานกลาง	4.46	0.62	มาก
3	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านด้านการมีความประพฤติที่ดี	3.12	0.43	ปานกลาง	4.33	0.81	มาก
4	เพื่อนครูยอมรับนับถือด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนของท่าน	3.49	0.79	ปานกลาง	4.45	0.91	มาก
5	เพื่อนครูยอมรับนับถือด้านความสามารถด้านการสอนของท่าน	3.18	0.59	ปานกลาง	4.12	0.99	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	สถานภาพการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6	เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่านในด้านการมีความประพฤติที่ดี	3.18	0.59	ปานกลาง	4.35	0.59	มาก
7	เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่านในด้านทักษะการทำงานร่วมกัน	3.12	0.43	ปานกลาง	4.39	0.81	มาก
8	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการสอน	3.05	0.38	ปานกลาง	4.34	0.89	มาก
9	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการเสียสละต่อส่วนรวม	3.48	0.87	ปานกลาง	3.66	0.51	มาก
10	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องความรู้ความสามารถ	3.39	0.52	ปานกลาง	3.99	0.23	มาก
11	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องความประพฤติ	3.20	0.53	ปานกลาง	3.98	0.95	มาก
โดยรวม		3.25	0.57	ปานกลาง	4.23	0.72	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความสามารถทางการสอน อันดับสอง คือ เพื่อนครูยอมรับนับถือด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนของท่าน และอันดับสาม คือ ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการเสียสละต่อส่วนรวม

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน อันดับสอง คือ ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความสามารถทางการสอน และอันดับสาม คือ เพื่อนครูยอมรับนับถือด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนของท่าน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน เป็นรายชื่อ

ที่	การรับรู้ความสามารถของตน	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี	3.46	0.89	ปานกลาง	4.12	0.99	มาก
2	สามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนและข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียน	3.50	0.76	ปานกลาง	4.09	1.02	มาก
3	มีความเชื่อมั่นว่าสามารถอธิบายให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดของเนื้อหาที่สอน	3.05	0.38	ปานกลาง	4.50	0.61	มาก
4	มีความเชื่อมั่นว่าท่านสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อนและกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็ว	3.12	0.43	ปานกลาง	4.46	0.62	มาก
5	สามารถในการวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่ที่สอน	3.49	0.79	ปานกลาง	4.35	0.59	มาก
6	สามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	3.18	0.59	ปานกลาง	4.45	0.91	มาก
7	สามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.39	0.52	ปานกลาง	4.34	0.89	มาก
8	สามารถการสอนเสริมเพิ่มความรู้ให้กับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ	3.20	0.53	ปานกลาง	4.24	0.92	มาก
9	สามารถการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนช้า	3.27	0.47	ปานกลาง	4.20	0.56	มาก
10	สามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อย ข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้	3.48	0.87	ปานกลาง	3.55	0.74	มาก
โดยรวม		3.31	0.62	ปานกลาง	4.23	0.78	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้

ความสามารถของตนพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ สามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนและข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียน อันดับสอง คือ สามารถในการวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน และอันดับสาม คือ สามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อย ข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ มีความเชื่อมั่นว่าสามารถอธิบายให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดของเนื้อหาที่สอน อันดับสอง คือ มีความเชื่อมั่นว่าท่านสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน และกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็ว และอันดับสาม คือ สามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความมีอิสระด้านการสอน เป็นรายข้อ

ที่	ความมีอิสระด้านการสอน	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้	3.50	0.76	ปานกลาง	4.50	0.61	มาก
2	สามารถจัดทำเอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมจากแบบเรียนได้	3.05	0.38	ปานกลาง	4.33	0.81	มาก
3	สามารถเลือกใช้วิธีสอนตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของวัตถุประสงค์ของการสอน	3.49	0.79	ปานกลาง	4.12	0.99	มาก
4	สามารถจัดกิจกรรมการสอนได้โดยเสรี	3.18	0.59	ปานกลาง	4.46	0.62	มาก
5	สามารถตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติในชั้นเรียน	3.39	0.52	ปานกลาง	4.34	0.89	มาก
6	มีอิสระในการลงโทษตามข้อกำหนดในชั้นเรียน	3.46	0.89	ปานกลาง	4.35	0.59	มาก
7	มีอิสระในการใช้พื้นที่ในห้องเรียนที่เสริมบรรยากาศการเรียนรู้	3.50	0.76	ปานกลาง	4.22	0.89	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	ความมีอิสระด้านการสอน	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8	มีอิสระในการจัดหาหรือใช้สื่อการเรียนรู้ส่วนตัวเพื่อประกอบการเรียนรู้ของนักเรียน	3.48	0.87	ปานกลาง	4.34	0.89	มาก
9	สามารถกำหนดคะแนนตามตัวชี้วัดในรายวิชาที่สอนได้	3.46	0.89	ปานกลาง	4.35	0.59	มาก
10	สามารถกำหนดคะแนนชิ้นงานในรายวิชาที่ตนเองสอนได้	3.39	0.52	ปานกลาง	4.22	0.89	มาก
11	มีอิสระในการประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการชี้นำและอิทธิพลจากผู้อื่น	3.27	0.47	ปานกลาง	4.45	0.91	มาก
โดยรวม		3.37	0.67	ปานกลาง	4.33	0.78	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ สามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ อันดับสอง คือ สามารถเลือกใช้วิธีสอนตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของวัตถุประสงค์ของการสอน และอันดับสาม คือ มีอิสระในการจัดหาหรือใช้สื่อการเรียนรู้ส่วนตัวเพื่อประกอบการเรียนรู้ของนักเรียน

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ สามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ อันดับสอง คือ สามารถจัดกิจกรรมการสอนได้โดยเสรี และอันดับสาม คือ มีอิสระในการประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการชี้นำและอิทธิพลจากผู้อื่น

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านผลกระทบจากการทำงาน เป็นรายชื่อ

ที่	ผลกระทบจากการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิดสูงขึ้น	3.50	0.76	ปานกลาง	4.50	0.61	มาก
2	การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น	3.49	0.79	ปานกลาง	4.09	1.02	มาก
3	การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.46	0.89	ปานกลาง	4.12	0.99	มาก
4	การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.25	0.50	ปานกลาง	4.35	0.59	มาก
5	การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	3.20	0.53	ปานกลาง	4.45	0.91	มาก
6	คณะครูมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	3.27	0.47	ปานกลาง	4.39	0.81	มาก
7	คณะครูกล้าแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบ	3.25	0.50	ปานกลาง	3.99	0.23	มาก
8	คณะครูมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน	3.27	0.47	ปานกลาง	3.91	0.32	มาก
9	ครูทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อปรับปรุงโรงเรียน	3.48	0.87	ปานกลาง	4.46	0.62	มาก
	โดยรวม	3.35	0.64	ปานกลาง	4.25	0.67	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิดสูงขึ้น อันดับสอง คือ การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และอันดับสาม คือ ครูทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อปรับปรุงโรงเรียน

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิดสูงขึ้น อันดับสอง คือ ครูทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อปรับปรุงโรงเรียน และอันดับสาม คือ การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

1. การหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น จัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Need Index : PNImodified) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ปรากฏผลดังตาราง 17 ถึง 23

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวม

ด้านที่	องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	D	I	PNImodified	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.18	4.57	0.43	1
2	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.16	4.15	0.31	2
3	สถานภาพการได้รับการยอมรับ	3.25	4.23	0.30	3
4	การรับรู้ความสามารถของตน	3.31	4.23	0.27	5
5	ความมีอิสระด้านการสอน	3.37	4.33	0.28	4
6	ผลกระทบจากการทำงาน	3.35	4.25	0.26	6

จากตาราง 17 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลำดับที่ 2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ลำดับที่ 3 สถานภาพการได้รับการยอมรับ ลำดับที่ 4 ความมีอิสระด้านการสอน ลำดับที่ 5 การรับรู้ความสามารถของตน และ ลำดับที่ 6 ผลกระทบจากการทำงาน

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
ปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจ เป็นรายชื่อ

ที่	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1	มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอ ประเด็นแก่ผู้บริหารหรือคณะ กรรมการบริหารโรงเรียน	3.08	4.51	0.46	3
2	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถแสดง ความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับงาน ต่างๆของโรงเรียน เช่นในเวลาพัก รับประทานอาหารร่วมกัน	3.45	4.51	0.30	6
3	ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารขอ ความคิดเห็นจากคณะครูก่อนการประชุม วางแผนการดำเนินงานประจำปี	3.18	5.00	0.57	1
4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครู อย่างไม่เป็นทางการเสมอๆ	3.40	4.51	0.32	5
5	สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็น ทางการแก่ผู้บริหารหรือคณะ กรรมการบริหาร	3.05	4.51	0.47	2
6	ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารรับฟัง ความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุม	3.20	4.71	0.47	2
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็นต่อทางเลือกในการตัดสินใจได้ อย่างอิสระ	3.39	4.51	0.33	4
8	เมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่าง ผู้บริหาร จะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย	3.12	4.57	0.46	3
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประเมิน ทางเลือกต่างๆเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นที่ ยอมรับ	3.08	4.51	0.46	3
10	มีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนด ทางเลือกที่เหมาะสม	3.05	4.51	0.47	2

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
11	ในกรณีที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจที่แตกต่าง มักจะให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ	3.05	4.51	0.47	2

จากตาราง 18 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารขอความคิดเห็นจากคณะครูก่อนการประชุมวางแผนการดำเนินงานประจำปี ลำดับที่ 2 มี 4 ข้อ คือ สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุมมีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมและในกรณีที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจที่แตกต่าง มักจะให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ และ ลำดับที่ 3 มี 3 ข้อ คือ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอประเด็นแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่าง ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย และผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประเมินทางเลือกต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นรายข้อ

ที่	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1	มีส่วนร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้น ความต้องการในการพัฒนานักเรียนประจำปีการศึกษา	3.12	4.50	0.44	2

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
2	มีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวนพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	3.05	4.12	0.35	7
3	ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษา อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.18	4.09	0.28	9
4	มีส่วนร่วมในการสร้างหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน หลักสูตรสถานศึกษา	3.12	4.33	0.38	5
5	มีส่วนร่วมในการประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา	3.50	3.68	0.05	15
6	คณะครูสำรวจรายการสื่อที่มีอยู่เดิมและสื่อการสอนที่ต้องการเสนอต่อโรงเรียน	3.12	4.35	0.39	4
7	โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาต่างๆ ความสามารถพิเศษของนักเรียน ข้อมูลด้านสุขภาพ เป็นต้น	3.05	4.46	0.46	1
8	ก่อนเปิดภาคเรียนคณะครูแต่ละกลุ่มสาระร่วมกันทำโครงการสอนตลอดภาคเรียน	3.18	4.34	0.36	6
9	ก่อนเปิดภาคเรียนคณะครูแต่ละกลุ่มสาระร่วมกันจัดทำแผนการสอนในภาคเรียนนั้น	3.12	3.99	0.27	10
10	โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต	3.49	3.91	0.12	14
11	โรงเรียนส่งเสริมการสอนให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดก่อให้เกิดความจำระยะยาว	3.12	4.34	0.39	4
12	มีอิสระในการกำหนดเครื่องมือ เกณฑ์วิธีการวัดผลประเมินผลได้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	3.05	3.99	0.30	8

ตาราง 19 (ต่อ)

ที่	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
13	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคนิควีดิทัศน์ และประเมินผลอย่างหลากหลาย1	3.18	3.91	0.22	12
14	สามารถประเมินผลการเรียนของนักเรียน ได้โดยอิสระ	3.12	4.34	0.39	4
15	มีการการประเมินความคิดรวบยอดของ นักเรียนตามมาตรฐานชั้นปี	3.42	3.99	0.16	13
16	โรงเรียนสนับสนุนให้มีโครงการนิเทศ ภายในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำด้าน การเรียนการสอน	3.12	3.91	0.25	11
17	โรงเรียนนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียน ที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านนิเทศ ภายในสถานศึกษา	3.05	3.91	0.28	9
18	คณะครูร่วมประชุมกำหนดรูปแบบการ นิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของ โรงเรียน	3.18	4.34	0.36	6
19	โรงเรียนสนับสนุนให้ความรู้ทักษะการ นิเทศ เช่น ทักษะการสังเกตการให้ ข้อมูลย้อนกลับ การสะท้อนผลแก่คณะ ครู	3.12	4.45	0.42	3
20	ฝ่ายวิชาการกำหนดตารางสอนของครูให้ สอดคล้องกับแผนการนิเทศภายในของ โรงเรียน	3.05	3.91	0.28	9
21	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและติดตามการ นิเทศภายในให้เป็นไปตามแผน	3.18	4.34	0.36	6

จากตาราง 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาต่างๆ ความสามารถพิเศษของนักเรียน ข้อมูลด้านสุขภาพ เป็นต้น ลำดับที่ 2 มีส่วนร่วมกับคณะ

ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้น ความต้องการในการพัฒนา นักเรียนประจำปีการศึกษา และลำดับที่ 3 โรงเรียนสนับสนุนให้ความรู้ทักษะการนิเทศ เช่น ทักษะการสังเกตการให้ข้อมูลย้อนกลับ การสะท้อนผลแก่คณะครู

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านสถานภาพการได้รับการยอมรับ เป็นรายชื่อ

ที่	สถานภาพการได้รับการยอมรับ	D	I	PNImodified	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน	3.05	4.50	0.47	1
2	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความสามารถทางการสอน	3.50	4.46	0.27	7
3	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านด้านการมีความประพฤติที่ดี	3.12	4.33	0.38	4
4	เพื่อนครูยอมรับนับถือด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนของท่าน	3.49	4.45	0.27	7
5	เพื่อนครูยอมรับนับถือด้านความสามารถด้านการสอนของท่าน	3.18	4.12	0.29	6
6	เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่านในด้านการมีความประพฤติที่ดี	3.18	4.35	0.36	5
7	เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่านในด้านการทำงานร่วมกัน	3.12	4.39	0.40	3
8	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการสอน	3.05	4.34	0.42	2
9	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการเสียสละต่อส่วนรวม	3.48	3.66	0.05	10
10	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องความรู้ความสามารถ	3.39	3.99	0.17	9
11	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องความประพฤติ	3.20	3.98	0.24	8

จากตาราง 20 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านสถานภาพการได้รับการยอมรับเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน ลำดับที่ 2 ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการสอน และลำดับที่ 3 เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่านในด้านทักษะการทำงานร่วมกัน

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการรับรู้ความสามารถของตน

ที่	การรับรู้ความสามารถของตน	D	I	PNImodified	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	มีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี	3.46	4.12	0.19	7
2	สามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนและข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียน	3.50	4.09	0.16	8
3	มีความเชื่อมั่นว่าสามารถอธิบายให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดของเนื้อหาที่สอน	3.05	4.50	0.47	1
4	มีความเชื่อมั่นว่าท่านสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน และกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็ว	3.12	4.46	0.42	2
5	สามารถวิเคราะห์ที่มาตรฐานสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน	3.49	4.35	0.24	6
6	สามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	3.18	4.45	0.39	3
7	สามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.39	4.34	0.28	5
8	สามารถการสอนเสริมเพิ่มความรู้ให้กับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ	3.20	4.24	0.32	4

ตาราง 21 (ต่อ)

ที่	การรับรู้ความสามารถของตน	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
9	สามารถการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียน ที่เรียนซ้ำ	3.27	4.20	0.28	5
10	สามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อย ข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอน ของตนเองได้	3.48	3.55	0.02	9

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 มีความเชื่อมั่นว่าสามารถอธิบายให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดของเนื้อหาที่สอน ลำดับที่ 2 มีความเชื่อมั่นว่าท่านสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน และกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็ว และลำดับที่ 3 สามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความมีอิสระด้านการสอน เป็นรายชื่อ

ที่	ความมีอิสระด้านการสอน	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
1	สามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้ สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้	3.50	4.50	0.28	4
2	สามารถจัดทำเอกสารประกอบการสอน เพิ่มเติมจากแบบเรียนได้	3.05	4.33	0.41	1
3	สามารถเลือกใช้วิธีสอนตามความ เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของ วัตถุประสงค์ของการสอน	3.49	4.12	0.18	8
4	สามารถจัดกิจกรรมการสอนได้โดยเสรี	3.18	4.46	0.40	2

ตาราง 22 (ต่อ)

ที่	ความมีอิสระด้านการสอน	D	I	PNImodified	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
5	สามารถตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความ ประพฤติในชั้นเรียน	3.39	4.34	0.28	4
6	มีอิสระในการลงโทษตามข้อกำหนดในชั้น เรียน	3.46	4.35	0.25	5
7	มีอิสระในการใช้พื้นที่ในห้องเรียนที่เสริม บรรยากาศการเรียนรู้	3.50	4.22	0.20	7
8	มีอิสระในการจัดหาหรือใช้สื่อการเรียนรู้ ส่วนตัวเพื่อประกอบการเรียนรู้ของ นักเรียน	3.48	4.34	0.24	6
9	สามารถกำหนดคะแนนตามตัวชี้วัดใน รายวิชาที่สอนได้	3.46	4.35	0.25	5
10	สามารถกำหนดคะแนนชิ้นงานในรายวิชา ที่ตนเองสอนได้	3.39	4.22	0.24	6
11	มีอิสระในการประเมินผลการเรียนอย่าง เป็นธรรม โดยปราศจากการชี้นำและ อิทธิพลจากผู้อื่น	3.27	4.45	0.36	3

จากตาราง 22 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้าง
พลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความมีอิสระด้านการ
สอนเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 สามารถจัดทำ
เอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมจากแบบเรียนได้ ลำดับที่ 2 สามารถจัดกิจกรรมการสอนได้โดย
เสรี และลำดับที่ 3 มีอิสระในการประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการชี้นำและ
อิทธิพลจากผู้อื่น



ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNImodified) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านผลกระทบจากการทำงาน เป็นรายชื่อ

ที่	ผลกระทบจากการทำงาน	D	I	PNImodified	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิดสูงขึ้น	3.50	4.50	0.28	4
2	การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น	3.49	4.09	0.17	7
3	การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.46	4.12	0.19	6
4	การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.25	4.35	0.33	3
5	การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	3.20	4.45	0.39	1
6	คณะครูมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน	3.27	4.39	0.34	2
7	คณะครูกล้าแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบ	3.25	3.99	0.22	5
8	คณะครูมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน	3.27	3.91	0.19	
9	ครูทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อปรับปรุงโรงเรียน	3.48	4.46	0.28	4

จากตาราง 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านผลกระทบจากการทำงานเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ลำดับที่ 2 คณะครูมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน และลำดับที่ 3 การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. ผลการศึกษาแนวทางการปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้วิจัยทำการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) จากโรงเรียนต้นแบบ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนร่องคำ โรงเรียนอนุคุณนารี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 และโรงเรียนวาปีปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยใช้แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครู และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น แล้วนำมากำหนดเป้าหมายในการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ อันดับหนึ่ง สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหาร อันดับสอง มีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมและอันดับสาม มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอประเด็นแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสามอันดับ นำเสนอตามลำดับ ดังนี้ อันดับหนึ่ง คือ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารขอความคิดเห็นจากคณะครูก่อนการประชุมวางแผนการดำเนินงานประจำปี อันดับสอง คือ ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุม และอันดับสาม คือ เมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่าง ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับหนึ่ง ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารขอความคิดเห็นจากคณะครูก่อนการประชุมวางแผนการดำเนินงานประจำปี ลำดับสอง มี 4 ข้อ คือ สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุม มีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมและในกรณีที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจที่แตกต่าง มักจะให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ และลำดับสาม มี 3 ข้อ คือ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอประเด็นแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียน เมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่าง ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย และผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประเมินทางเลือกต่างๆเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี พบว่า โรงเรียนต้นแบบให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันของครูโดยการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ร่วมรับผิดชอบในการบริหารงานบางอย่างเพื่อประโยชน์ในการระดมกำลังความคิดและแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหารไม่ว่าจะมีส่วนร่วมในการวางแผนการแสดง

ความคิดเห็นการตัดสินใจ การประสานงาน ตลอดจนการประเมินผลในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมแก้ไขปัญหาด้วยความเสียสละและเต็มใจ ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้มากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ความไม่พอใจ ของกลุ่มถูกเปิดเผยออกมา และสามารถยุติได้โดยการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมา ความผูกพันของ บุคคลต่อองค์กรมีมากขึ้น เพราะสมาชิกรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าในองค์กร มีความไว้วางใจ ฝ่ายบริหารมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญขององค์กรทำให้สมาชิกมีแรงจูงใจ และ ความต้องการของฝ่ายบริหารทำให้มีความไว้วางใจกันมากขึ้น อันนำไปสู่ความรับผิดชอบให้เกียรติและมีการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา และเป็นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ ที่ปรากฏดังนี้

“...การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร การศึกษา ไม่ว่าจะมีส่วนร่วมในการวางแผนการแสดงความคิดเห็นการตัดสินใจ การประสานงาน ตลอดจนการประเมินผลในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมแก้ไขปัญหาด้วยความเสียสละ และเต็มใจ...”

(ผู้บริหาร, 29 สิงหาคม 2559: สัมภาษณ์)

“...การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นบทบาทของบุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งกิจกรรมประจำวัน ประจำสัปดาห์ ประจำ ภาคเรียนประจำปี และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ...”

(ผู้บริหาร, 5 กันยายน 2559: สัมภาษณ์)

“...ร่วมวางนโยบายแผนงานหรือโครงการ ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มี อยู่อย่างจำกัด ให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ร่วมปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนงานให้บรรลุผลตามที่ กำหนดไว้และควบคุมติดตาม ประเมินผล สำหรับการมีส่วนร่วมที่ไม่แท้จริง เป็นการมีส่วนร่วม เพียงบางส่วน โดยเฉพาะเข้าร่วมในการปฏิบัติตามโครงการที่ได้กำหนดไว้แล้ว...”

(ผู้บริหาร, 12 กันยายน 2559: สัมภาษณ์)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียน ต้นแบบ ผู้วิจัยได้พัฒนาร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ ปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของ โรงเรียน

2.1.2 ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบ งานร่วมกัน

2.1.3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน

2.1.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน

2.1.5 ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน

2.2 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ มีส่วนร่วมในการประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา อันดับสอง คือ โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต และอันดับสาม คือ มีการประเมินความคิดรวบยอดของนักเรียนตามมาตรฐานชั้นปี

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ มีส่วนร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้น ความต้องการในการพัฒนานักเรียนประจำปีการศึกษา อันดับสอง คือ โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาต่าง ๆ ความสามารถพิเศษของนักเรียน ข้อมูลด้านสุขภาพ เป็นต้น และอันดับสาม คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ความรู้ทักษะการนิเทศ เช่น ทักษะการสังเกตการให้ข้อมูลย้อนกลับ การสะท้อนผลแก่คณะครู

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาต่างๆ ความสามารถพิเศษของนักเรียน ข้อมูลด้านสุขภาพ เป็นต้น ลำดับที่ 2 มีส่วนร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนดจุดเน้น ความต้องการในการพัฒนานักเรียนประจำปีการศึกษา และลำดับที่ 3 โรงเรียนสนับสนุนให้ความรู้ทักษะการนิเทศ เช่น ทักษะการสังเกตการให้ข้อมูลย้อนกลับ การสะท้อนผลแก่คณะครู

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี พบว่า โรงเรียนต้นแบบให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู เพราะเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบโดยมีมาตรฐานวิชาชีพ ทั้ง 3 ด้านเป็นกรอบในการพัฒนา ได้แก่ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพ จะเน้นการสร้างวัฒนธรรมแบบสร้างและสั่งสมความรู้ กระบวนการมีส่วนร่วม การพัฒนาวิชาชีพที่มีศักยภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่น ยอมรับ ศรัทธาและเชื่อถือจากสังคมให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพมีความมั่นคง ได้รับการยกย่องอย่างต่อเนื่อง คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพมากขึ้น

ผู้ประกอบวิชาชีพมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการ และสังคม โดยมีหลักการสำคัญในการพัฒนาครู คือ 1) ต้องให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) พัฒนาระยะสั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) ให้รางวัลแก่ผู้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ที่ปรากฏดังนี้

“...ครูต้องมีความรู้และทักษะในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ ความรู้ทางภาษา การคำนวณ การพัฒนาความเป็นพลเมืองที่ดี มีความสามารถในการสืบค้นความรู้ใหม่ ๆ และใฝ่รู้ใฝ่เรียนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของตน...”

(ผู้บริหาร, 29 สิงหาคม 2559: สัมภาษณ์)

“...ครูสามารถวางแผนการเรียนการสอนที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าแก่นักเรียนได้อย่างเหมาะสมและสื่อสารกับนักเรียนได้หลายวิธีการเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้...”

(ผู้บริหาร, 5 กันยายน 2559: สัมภาษณ์)

“...ครูที่โรงเรียนแห่งนี้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรอื่นในโรงเรียน และสามารถให้ความร่วมมือทำงานร่วมกับผู้อื่นในชุมชนได้เป็นอย่างดีและสามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบและของส่วนรวมอย่างซื่อสัตย์ต่อจรรยาบรรณวิชาชีพกฎหมายและจริยธรรม...”

(ผู้บริหาร, 12 กันยายน 2559: สัมภาษณ์)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบ ผู้วิจัยได้พัฒนาร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.2.2 โรงเรียนมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

2.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน

ที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน
อย่างเป็นระบบ

2.2.4 ครูมุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย
โดยการเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมาย อย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่
เกี่ยวข้องการเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การช่วยเหลือและพัฒนา
ผู้ร่วมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และกลุ่มแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

2.3 ด้านสถานภาพการได้รับการยอมรับ

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านสถานภาพการได้รับการยอมรับ พบว่า สภาพ
ปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสาม
อันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ ผู้ปกครองและนักเรียนให้
การยอมรับนับถือท่านในด้านความสามารถทางการสอน อันดับสอง คือ เพื่อนครูยอมรับนับถือด้าน
ความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนของท่าน และอันดับสาม คือ ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่อง
การเสียสละต่อส่วนรวม

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ
ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน อันดับสอง คือ
ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความสามารถทางการสอน และอันดับสาม คือ
เพื่อนครูยอมรับนับถือด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนของท่าน

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านสถานภาพการได้รับ
การยอมรับ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1
ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน ลำดับที่ 2
ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการสอน และลำดับที่ 3 เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่าน
ในด้านทักษะการทำงานร่วมกัน

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี พบว่า โรงเรียนต้นแบบมีกระบวนการยอมรับและ
ยกย่อง ส่งเสริมในความสามารถของครู เช่นครูที่มีคุณลักษณะความสามารถในการรู้จักตนเอง มี
แรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนมีสัมพันธภาพ
ที่ดีกับผู้อื่น โดยมีองค์ประกอบการได้รับการยอมรับ คือ 1) ความสามารถในการรู้จักและสร้าง
แรงจูงใจให้ตนเอง โดยมีการปฏิบัติตน เช่น รู้ศักยภาพของตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเอง
ได้ และมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย 2) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา โดย
มีการปฏิบัติตน เช่น รับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีความ
ยืดหยุ่น 3) ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น โดยมีการปฏิบัติตน เช่น รู้จักการสร้าง
สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้อย่าง
สร้างสรรค์ และครูได้รับการยอมรับในความสามารถทางการสอน คือ การจัดการเรียนการสอน
คือ ครูสามารถใช้กระบวนการที่ใช้นำหรือทำให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะต่างๆ ตามที่หลักสูตร
กำหนดไว้ประกอบด้วย การเตรียมการสอน คือ ครูสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนและความต้องการของ

ผู้เรียนเพื่อเตรียมและออกแบบการสอนที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเหมาะสม การดำเนินการสอน คือ ครูสามารถสอนเพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้อย่างแท้จริงเป็นตามหลักและวิธีการที่ได้กำหนดไว้ ใช้วิธีการสื่อสาร การเสริมแรง สื่อการสอน หลักจิตวิทยา เพื่อช่วยให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพธรรมชาติของนักเรียน ความรู้ในวิชาที่สอน คือ ครูมีความความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องแม่นยำ ความรู้ในวิชาการ ความรู้รอบตัวทันต่อเหตุการณ์ สามารถแลกเปลี่ยนทัศนะกับผู้อื่น มีทักษะทางภาษาที่ดีเพื่อการสื่อสารกับผู้อื่น การควบคุมและการจัดการชั้นเรียนคือ ครูมีความสามารถในการจัดการนักเรียนให้มีความประพฤติ และสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีต่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล คือ ครูมีกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติ ว่าได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในระดับใด ยังมีสิ่งใดที่บกพร่องควรปรับปรุง การวัดผลแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ เพื่อประเมินผลการเรียน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และครูมีกระบวนการให้คำปรึกษานักเรียน โดยการช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องปัญหาต่าง ๆ ทั้งทางวิชาการและในชีวิตประจำวันของนักเรียน ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ที่ปรากฏดังนี้

“...ครูที่นี่มีกระบวนการเตรียมการสอนโดยการวิเคราะห์ผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียนเพื่อเตรียมและออกแบบการสอนที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเหมาะสม...”

(ผู้บริหาร, 29 สิงหาคม 2559: สัมภาษณ์)

“...ครูได้รับการยอมรับในความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องแม่นยำ ความรู้ในวิชาการ ความรู้รอบตัวทันต่อเหตุการณ์ สามารถแลกเปลี่ยนทัศนะกับผู้อื่น มีทักษะทางภาษาที่ดีเพื่อการสื่อสารกับผู้อื่น และมีความสามารถในการควบคุมและการจัดการชั้นเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีความประพฤติและสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีต่อการเรียนรู้...”

(ผู้บริหาร, 5 กันยายน 2559: สัมภาษณ์)

“...เรายกย่องและยอมรับครูที่มีความสามารถในการตัดสินใจเลือกใช้ทฤษฎีในการสอนอย่างเหมาะสม รู้วิธีการว่านักเรียนควรจะเรียนอย่างไร ใช้กิจกรรมที่เหมาะสม เข้าใจจิตใจนักเรียนมีการสื่อสารเป้าหมายการเรียนรู้กับนักเรียนและผู้ปกครองได้ดี ให้ความสำคัญและมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อการประเมินผลการเรียนการสอนในชั้นเรียน ให้นักเรียนทราบความหมายของการประเมินผลและมีข้อมูลเพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมิน...”

(ผู้บริหาร, 12 กันยายน 2559: สัมภาษณ์)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบ ผู้วิจัยได้พัฒนาร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 24 ด้านสถานภาพการได้รับการยอมรับ จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

2.3.1 โรงเรียนมอบหมายให้ครูทุกคนมีหน้าที่อบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความประพฤติเรียบร้อยมีมารยาทดีงามมีความตั้งใจศึกษาเล่าเรียน รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน

2.3.2 โรงเรียนมอบหมายให้ครูทุกคนพึงเอาใจใส่ปลูกฝังนักเรียนให้รักษาความสะอาดเรียบร้อยของสมุดทำงานห้องเรียนสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและอนามัยทั่วไปของนักเรียนเป็นประจำทุกวันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแต่งกาย และทรงผมให้เป็นไปตามระเบียบของโรงเรียน

2.3.3 ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียนเพื่อเตรียมและออกแบบการสอนที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเหมาะสม

2.3.4 ครูมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบอย่างถูกต้อง แม่นยำ ความรู้ในวิชาการ ความรู้รอบตัวทันต่อเหตุการณ์ สามารถแลกเปลี่ยนทัศนะกับผู้อื่น มีทักษะทางภาษาที่ดีเพื่อการสื่อสารกับผู้อื่น

2.3.5 ครูมีกระบวนการควบคุมและการจัดการชั้นเรียนส่งผลให้นักเรียนมีความประพฤติและสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีต่อการเรียนรู้

2.4 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ สามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนและข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียน อันดับสอง คือ สามารถในการวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน และอันดับสาม คือ สามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อย ข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ มีความเชื่อมั่นที่สามารถอธิบายให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดของเนื้อหาที่สอน อันดับสอง คือ มีความเชื่อมั่นว่าท่านสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน และกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็ว และอันดับสาม คือ สามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 มีความเชื่อมั่นว่าสามารถอธิบายให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดของเนื้อหาที่สอน ลำดับที่ 2 มีความเชื่อมั่นว่าท่านสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน และกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็ว และลำดับที่ 3 สามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี พบว่า โรงเรียนต้นแบบมีรูปแบบการช่วยให้ครูผู้สอนเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองซึ่งเป็นกระบวนการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ โดย

อาศัยการไปสู่เป้าหมาย ด้วยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในการเพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น การสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ การจูงใจด้วยวาจา เป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ และการกระตุ้นทางอารมณ์ บางครั้งผู้ปฏิบัติงานอาจทำงานด้วยความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความเก้บกด ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดความรู้สึกเหล่านี้ได้ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถมากขึ้นในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้ รวมถึงความสามารถในการทำงาน คือ การที่ครูรับรู้ว่าคุณเองมีทักษะ และความสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ที่ปรากฏดังนี้

“...มีการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในการเพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ...”

(ผู้บริหาร, 29 สิงหาคม 2559: สัมภาษณ์)

“...การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นการสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์...”

(ผู้บริหาร, 5 กันยายน 2559: สัมภาษณ์)

“...มีการสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าครูมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ...”

(ผู้บริหาร, 12 กันยายน 2559: สัมภาษณ์)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบ ผู้วิจัยได้พัฒนาร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

2.4.1 โรงเรียนมีกระบวนการไปสู่เป้าหมายด้วยการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในการเพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ

2.4.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยการสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์

2.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจด้วยวาจาเพื่อเป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าครูมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ

2.4.4 ผู้บริหารมีการกระตุ้นทางอารมณ์ เพื่อให้ครูปราศจากความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความเก้บกด ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณเอง

มีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดความรู้สึกเหล่านี้ได้ก็จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถมากขึ้นในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้

2.5 ด้านความมีอิสระด้านการสอน

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความมีอิสระด้านการสอน พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 คือ สามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ อันดับสอง คือ สามารถเลือกใช้วิธีสอนตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของวัตถุประสงค์ของการสอน และอันดับสาม คือ มีอิสระในการจัดหาหรือใช้สื่อการเรียนรู้ส่วนตัวเพื่อประกอบการเรียนรู้ของนักเรียน

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 คือ สามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ อันดับสอง คือ สามารถจัดกิจกรรมการสอนได้โดยเสรี และอันดับสาม คือ มีอิสระในการประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการชี้แนะและอิทธิพลจากผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านความมีอิสระด้านการสอน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 สามารถจัดทำเอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมจากแบบเรียนได้ ลำดับที่ 2 สามารถจัดกิจกรรมการสอนได้โดยเสรี และลำดับที่ 3 มีอิสระในการประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการชี้แนะและอิทธิพลจากผู้อื่น

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี พบว่า โรงเรียนต้นแบบมีกระบวนการส่งเสริมครูให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระและมีประสิทธิภาพดังนี้ ครูมีการจัดเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสมเป็นตามลำดับขั้นตอนหรือลำดับของมโนทัศน์ จากชั้นที่เป็นพื้นฐานไปสู่ชั้นที่สูงซับซ้อนขึ้นจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระนั้นได้ดี ครูมีการตรวจสอบพื้นฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ในการทำความเข้าใจความรู้ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้อะไรใหม่ได้ดีและรวดเร็ว ครูมีการนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างกระชับ ชัดเจน โดยมีตัวอย่างประกอบทั้งการให้ผู้เรียนซักถาม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็ว ครูใช้กระบวนการสอนโดยการให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ เพราะการฝึกปฏิบัติใช้ความรู้หรือทักษะที่เรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น การฝึกปฏิบัติช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ข้อมูลหรือทักษะ สู่การกระทำและช่วยให้เกิดความเข้าใจในข้อความรู้นั้นลึกซึ้งขึ้น มีการดำเนินการประเมินผล และการทบทวนการสอน ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ที่ปรากฏดังนี้

“...ส่งเสริมความแม่นยำและการถ่ายโอนการเรียนรู้ เป็นการสรุป การย้ายการทบทวนการเรียนรู้ที่ผ่านมาเพื่อให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ฝังแน่นขึ้น...”

(ผู้บริหาร, 29 สิงหาคม 2559: สัมภาษณ์)

“...มีการนำเสนอบทเรียน ข้อมูล ความรู้หรือทักษะต่างๆ โดยครูผู้สอน ซึ่งได้จัดเตรียมไว้อย่างกระชับ ชัดเจน โดยครูอาจใช้วิธีสาธิตและยกตัวอย่างเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่กระจ่าง...”

(ผู้บริหาร, 5 กันยายน 2559: สัมภาษณ์)

“...มีรูปแบบการสอนที่ชัดเจน ประกอบด้วยการวิเคราะห์บริบทการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์การออกแบบการสอนและการประเมินผลระหว่างการสอนและประเมินผลหลังการสอน...”

(ผู้บริหาร, 12 กันยายน 2559: สัมภาษณ์)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบ ผู้วิจัยได้พัฒนาร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความมีอิสระด้านการสอน จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

2.5.1 ครูมีการจัดเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสมเป็นตามลำดับขั้นตอนหรือลำดับของมโนทัศน์ จากชั้นที่เป็นพื้นฐานไปสู่ชั้นที่สูงซับซ้อนขึ้นจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระนั้นได้ดี

2.5.2 ครูมีการตรวจสอบพื้นฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ในการทำความเข้าใจความรู้ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้อะไรใหม่ได้ดีและรวดเร็ว ครูมีการนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างกระชับ ชัดเจน โดยมีตัวอย่างประกอบทั้งการให้ผู้เรียนซักถามเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็ว

2.5.3 ครูใช้กระบวนการสอนโดยการให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ เพราะการฝึกปฏิบัติใช้ความรู้หรือทักษะที่เรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น การฝึกปฏิบัติช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ข้อมูลหรือทักษะ สู่ออกใช้และช่วยให้เกิดความเข้าใจในข้อความรู้นั้นลึกซึ้งขึ้น

2.5.4 ใช้กระบวนการวิเคราะห์บริบทการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์ภารกิจการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน การพัฒนายุทธศาสตร์การสอนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู

2.6 ด้านผลกระทบจากการทำงาน

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านผลกระทบจากการทำงาน พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิดสูงขึ้น อันดับสอง คือ การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และอันดับสาม คือ ครูทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อปรับปรุงโรงเรียน

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อันดับหนึ่ง คือ การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิดสูงขึ้น อันดับสอง คือ ครูทุกคนมีเป้าหมายในการ

ทำงานเพื่อปรับปรุงโรงเรียน และอันดับสาม คือ การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านผลกระทบจากการทำงาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 1 การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ลำดับที่ 2 คณะครูมีความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน และลำดับที่ 3 การสอนของครูส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี พบว่า โรงเรียนต้นแบบมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยมีการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้ครูรับรู้ถึงสมรรถนะในตน จะช่วยให้ครูมีความแข็งแกร่ง มีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ เมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อให้เกิดพลังในตัวผู้ปฏิบัติแล้ว ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจยังทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความอดทนต่อการทำงานที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย และการที่ครูรับรู้ว่าคุณมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ของครู โดยต้องการเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต มีความมั่นใจว่าสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของรวมทั้งเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ ต้องสร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานการทำงาน เน้นทั้งเนื้องานและกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศจนเกิดนวัตกรรมการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงการร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ กล่าวคือ นโยบาย การปฏิบัติ และการกระตุ้นส่งเสริมต้องปรับให้สอดคล้องกับค่านิยมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลให้ ผลลัพธ์ของโรงเรียนมีมาตรฐานตามเป้าหมาย ภายในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิด มีบรรยากาศประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน มีระบบการทำงานที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน ดังตัวอย่างผลการสัมภาษณ์ที่ปรากฏดังนี้

“...กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้ครูรับรู้ถึงสมรรถนะในตน จะช่วยให้ครูมีความแข็งแกร่ง มีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ...”

(ผู้บริหาร, 29 สิงหาคม 2559: สัมภาษณ์)

“...ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจยังทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน...”

(ผู้บริหาร, 5 กันยายน 2559: สัมภาษณ์)

“...ผลลัพธ์ของโรงเรียนมีมาตรฐานตามเป้าหมาย ภายในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิด มีบรรยากาศประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน...”

(ผู้บริหาร, 12 กันยายน 2559: สัมภาษณ์)

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบ ผู้วิจัยได้พัฒนาร่างแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านผลกระทบจากการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

2.6.1 เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ของครู โดยต้องการเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต มีความมั่นใจว่าสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

2.6.2 เกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ ต้องสร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานการทำงานเน้นทั้งเนื้องานและกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศจนเกิดนวัตกรรมการทำงานาร่วมกัน รวมไปถึงการร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น

2.6.3 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การสอดคล้องกับนโยบาย การปฏิบัติ และการกระตุ้นส่งเสริมต้องปรับให้สอดคล้องกับค่านิยมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลให้ผลลัพธ์ของโรงเรียนมีมาตรฐานตามเป้าหมาย ภายในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิด มีบรรยากาศประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน มีระบบการทำงานที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน

สรุปผลการศึกษาศาสนศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ แนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีจำนวน 25 แนวทางจาก 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 5 แนวทาง
- องค์ประกอบที่ 2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ จำนวน 4 แนวทาง
- องค์ประกอบที่ 3 สถานภาพการได้รับการยอมรับ จำนวน 5 แนวทาง
- องค์ประกอบที่ 4 การรับรู้ความสามารถของตน จำนวน 4 แนวทาง
- องค์ประกอบที่ 5 ความมีอิสระด้านการสอน จำนวน 4 แนวทาง
- องค์ประกอบที่ 6 ผลกระทบจากการทำงาน จำนวน 3 แนวทาง

3. ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน

ผลการประเมินแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 แสดงในตาราง 24 ถึง 30

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม

ด้าน ที่	องค์ประกอบของการเสริมสร้าง พลังอำนาจครู	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.61	0.52	มากที่สุด	4.11	0.59	มาก
2	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.21	0.55	มาก	4.18	0.57	มาก
3	สถานภาพการได้รับการยอมรับ	4.11	0.54	มาก	4.05	0.62	มาก
4	การรับรู้ความสามารถของตน	4.07	0.55	มาก	4.10	0.56	มาก
5	ความมีอิสระด้านการสอน	4.10	0.58	มาก	4.00	0.55	มาก
6	ผลกระทบจากการทำงาน	4.28	0.46	มาก	4.09	0.68	มาก
	โดยรวม	4.23	0.53	มาก	4.08	0.59	มาก

จากตาราง 24 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลกระทบจากการทำงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับรู้ความสามารถของตน

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนา เป้าหมายของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนการดำเนินงานต่างๆของ โรงเรียน	4.51	0.58	มากที่สุด	4.14	0.38	มาก
2	ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูมีส่วนร่วมใน การทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน	4.57	0.53	มากที่สุด	4.43	0.53	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน	4.71	0.49	มากที่สุด	4.29	0.49	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปใน ทิศทางเดียวกัน	4.71	0.49	มากที่สุด	4.00	0.82	มาก
5	ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูมีส่วนร่วมใน การทำงานและรับผิดชอบ งานร่วมกัน	4.57	0.53	มากที่สุด	3.71	0.76	มาก
	โดยรวม	4.61	0.52	มากที่สุด	4.11	0.59	มาก

จากตาราง 25 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการ เสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารใช้ วิธีบริหาร โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน และผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการ ดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน และผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ข้อที่	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.43	0.53	มาก	4.29	0.49	มาก
2	โรงเรียนมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด	4.29	0.49	มาก	4.43	0.53	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ	4.00	0.82	มาก	4.14	0.38	มาก
4	ครูมุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยการเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมาย อย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้องการเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และกลุ่มเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน	4.14	0.38	มาก	3.86	0.90	มาก
	โดยรวม	4.21	0.55	มาก	4.18	0.57	มาก

จากตาราง 26 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทาง และข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่ง

วิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด และ ครูมุ่งมั่น พัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยการเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตาม เป้าหมาย อย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้องการเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมี ประสิทธิภาพและเป็นระบบ การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ตนเอง และกลุ่มแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมี ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทาง และข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่ง วิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด โรงเรียนมี ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะ ด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน และผู้บริหารโรงเรียน สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการ ที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้าน ต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านสถานภาพการได้รับการยอมรับ

ข้อที่	สถานภาพการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมอบหมายให้ครูทุกคนมีหน้าที่ อบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความประพฤติ เรียบร้อยมีมารยาทดีงามมีความตั้งใจศึกษา เล่าเรียน รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตาม กฎระเบียบของโรงเรียน	4.14	0.38	มาก	4.43	0.53	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อที่	สถานภาพการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2	โรงเรียนมอบหมายให้ครูทุกคนพึงเอาใจใส่ปลุกฝังนักเรียนให้รักษาความสะอาดเรียบร้อยของสมุดทำงานห้องเรียน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและอนามัยทั่วไปของนักเรียนเป็นประจำทุกวันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแต่งกาย และทรงผมให้เป็นไปตามระเบียบของโรงเรียน	4.00	0.82	มาก	4.29	0.49	มาก
3	ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียนเพื่อเตรียมและออกแบบการสอนที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเหมาะสม	3.71	0.49	มาก	4.14	0.69	มาก
4	ครูมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องแม่นยำ ความรู้ในวิชาการ ความรู้รอบตัวทันต่อเหตุการณ์ สามารถแลกเปลี่ยนทัศนะกับผู้อื่นมีทักษะทางภาษาที่ดีเพื่อการสื่อสารกับผู้อื่น	4.29	0.49	มาก	3.86	0.90	มาก
5	ครูมีกระบวนการควบคุมและการจัดการชั้นเรียนส่งผลให้นักเรียนมีความประพฤติและสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีต่อการเรียนรู้	4.43	0.53	มาก	3.57	0.53	มาก
โดยรวม		4.11	0.54	มาก	4.05	0.62	มาก

จากตาราง 27 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ด้านสถานภาพการได้รับการยอมรับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีกระบวนการควบคุมและการจัดการชั้นเรียนส่งผลให้นักเรียนมีความประพฤติและสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีต่อการเรียนรู้ ครูมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องแม่นยำ ความรู้ในวิชาการ ความรู้รอบตัวทันต่อเหตุการณ์ สามารถแลกเปลี่ยนทัศนะกับผู้อื่นมีทักษะทางภาษาที่ดีเพื่อการสื่อสารกับผู้อื่นและ โรงเรียนมอบหมายให้ครูทุกคนมีหน้าที่อบรมสั่งสอน

นักเรียนให้มีความประพฤติเรียบร้อยมีมารยาทดีงามมีความตั้งใจศึกษาเล่าเรียน รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียน มอบหมายให้ครูทุกคนมีหน้าที่อบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความประพฤติเรียบร้อยมีมารยาทดีงามมีความตั้งใจศึกษาเล่าเรียน รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน โรงเรียนมอบหมายให้ครูทุกคนพึงเอาใจใส่ปลูกฝังนักเรียนให้รักษาความสะอาดเรียบร้อยของสมุดทำงานห้องเรียน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและอนามัยทั่วไป และ ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียน เพื่อเตรียมและออกแบบการสอนที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเหมาะสม

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน

ข้อที่	การรับรู้ความสามารถของตน	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	โรงเรียนมีกระบวนการไปสู่เป้าหมายด้วยการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ	4.00	0.82	มาก	4.29	0.82	มาก
2	การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยการสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่งโดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์	4.43	0.53	มาก	4.14	0.38	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจครูด้วยวาจาเพื่อเป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าครูมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ	4.14	0.38	มาก	4.43	0.53	มาก

ตาราง 28 (ต่อ)

ข้อที่	การรับรู้ความสามารถของตน	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4	ผู้บริหารมีการกระตุ้นทางอารมณ์ เพื่อให้ครูปราศจากความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความเก้บกด ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดความรู้สึกเหล่านี้ได้ก็จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถมากขึ้น ในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้	3.71	0.49	มาก	3.57	0.53	มาก
โดยรวม		4.07	0.55	มาก	4.10	0.56	มาก

จากตาราง 28 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการรับรู้ความสามารถของตน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยการสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจครูด้วยวาจาเพื่อเป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าครูมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ และโรงเรียนมีกระบวนการไปสู่เป้าหมายด้วยการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจครูด้วยวาจาเพื่อเป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าครูมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ โรงเรียนมีกระบวนการไปสู่เป้าหมายด้วยการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยการสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความมีอิสระด้านการสอน

ข้อที่	ความมีอิสระด้านการสอน	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ครูมีการจัดเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสมเป็นตามลำดับขั้นตอนหรือลำดับของมโนทัศน์ จากชั้นที่เป็นพื้นฐานไปสู่ชั้นที่สูงซับซ้อนขึ้น จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระนั้นได้ดี	4.00	0.82	มาก	4.29	0.49	มาก
2	ครูมีการตรวจสอบพื้นฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ในการทำความเข้าใจ ความรู้ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้ สิ่งใหม่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้อะไรได้ดีและรวดเร็ว ครูมีการนำเสนอเนื้อหาสาระอย่าง กระชับ ชัดเจน โดยมีตัวอย่างประกอบทั้ง การให้ผู้เรียนซักถาม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็ว	4.43	0.53	มาก	4.14	0.38	มาก
3	ครูใช้กระบวนการสอนโดยการให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ เพราะการฝึกปฏิบัติใช้ความรู้ หรือทักษะที่เรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น การฝึกปฏิบัติช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ข้อมูลหรือทักษะ สู่การกระทำและช่วยให้เกิดความเข้าใจในข้อความนั้นลึกซึ้งขึ้น	4.29	0.49	มาก	4.00	0.82	มาก
4	ใช้กระบวนการวิเคราะห์บริบทการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์ภารกิจ การเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน การพัฒนายุทธศาสตร์การสอนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู	3.71	0.49	มาก	3.57	0.53	มาก
โดยรวม		4.10	0.58	มาก	4.00	0.55	มาก

จากตาราง 29 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง การเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ด้านความมี

อิสระด้านการสอน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีการตรวจสอบพื้นฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ในการทำความเข้าใจความรู้ใหม่เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้สิ่งใหม่ได้ดีและรวดเร็ว ครูมีการนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างกระชับ ชัดเจน โดยมีตัวอย่างประกอบทั้งการให้ผู้เรียนซักถาม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็วครูใช้กระบวนการสอนโดยการให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ เพราะการฝึกปฏิบัติใช้ความรู้หรือทักษะที่เรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น การฝึกปฏิบัติช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ข้อมูลหรือทักษะ สู่การกระทำและช่วยให้เกิดความเข้าใจในข้อความรู้นั้นลึกซึ้งขึ้น และครูมีการจัดเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสมเป็นตามลำดับขั้นตอนหรือลำดับของมโนทัศน์ จากชั้นที่เป็นพื้นฐานไปสู่ชั้นที่สูงซับซ้อนขึ้นจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระนั้นได้ดี

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีการจัดเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสมเป็นตามลำดับขั้นตอนหรือลำดับของมโนทัศน์ จากชั้นที่เป็นพื้นฐานไปสู่ชั้นที่สูงซับซ้อนขึ้นจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระนั้นได้ดีครูมีการตรวจสอบพื้นฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ในการทำความเข้าใจความรู้ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้สิ่งใหม่ได้ดีและรวดเร็ว ครูมีการนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างกระชับ ชัดเจน โดยมีตัวอย่างประกอบทั้งการให้ผู้เรียนซักถาม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็ว และครูใช้กระบวนการสอนโดยการให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ เพราะการฝึกปฏิบัติใช้ความรู้หรือทักษะที่เรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น การฝึกปฏิบัติช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ข้อมูลหรือทักษะ สู่การกระทำและช่วยให้เกิดความเข้าใจในข้อความรู้นั้นลึกซึ้งขึ้น



ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของแนวทางทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านผลกระทบจากการทำงาน

ข้อที่	ผลกระทบจากการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					
		ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ของครู โดย ต้องการเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมี ความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต มีความ มั่นใจว่าสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง มี ความรับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นในการ ทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเกิดการ เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการ ทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.14	0.38	มาก	4.43	0.53	มาก
2	เกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ ต้อง สร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ ระหว่างทีมงานการทำงานเน้นทั้งเนื้องาน และกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ มี การติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศจนเกิดนวัตกรรมการทำงาน ร่วมกัน และร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น	4.43	0.53	มาก	4.00	0.82	มาก
3	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ สอดคล้องกับนโยบาย การปฏิบัติ และ การกระตุ้นส่งเสริมต้องปรับให้สอดคล้อง กับค่านิยมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลให้ ผลลัพธ์ของโรงเรียนมีมาตรฐาน ตามเป้าหมาย ภายในโรงเรียนมีการสื่อสาร แบบเปิด มีบรรยากาศประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน มีระบบการ ทำงานที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความ ยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน	4.29	0.49	มาก	3.86	0.69	มาก
โดยรวม		4.28	0.46	มาก	4.09	0.68	มาก

จากตาราง 30 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านผลกระทบจากการทำงาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ ต้องสร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานการทำงานเน้นทั้งเนื้องานและกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศจนเกิดนวัตกรรมการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงการร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การสอดคล้องกับนโยบาย การปฏิบัติ และการกระตุ้นส่งเสริมต้องปรับให้สอดคล้องกับค่านิยมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลให้ ผลลัพธ์ของโรงเรียนมีมาตรฐานตามเป้าหมาย ภายในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิด มีบรรยากาศประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน มีระบบการทำงานที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน และเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ของครู โดยต้องการเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกรับผิดชอบในการดำรงชีวิต มีความมั่นใจว่าสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ของครู โดยต้องการเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกรับผิดชอบในการดำรงชีวิต มีความมั่นใจว่าสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาพร้อมกันเกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ ต้องสร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานการทำงานเน้นทั้งเนื้องานและกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศจนเกิดนวัตกรรมการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงการร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การสอดคล้องกับนโยบาย การปฏิบัติ และการกระตุ้นส่งเสริมต้องปรับให้สอดคล้องกับค่านิยมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลให้ ผลลัพธ์ของโรงเรียนมีมาตรฐานตามเป้าหมาย ภายในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิด มีบรรยากาศประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน มีระบบการทำงานที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน

พูน ปรุ ทิโต ชิว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 24 สามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อำนาจการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 24

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 6
องค์ประกอบมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยภาพรวม อยู่ใน
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียง
ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานภาพการได้รับการยอมรับ
และความมีอิสระด้านการสอน
2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 24 สภาพปัจจุบันโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมใน
การตัดสินใจ สถานภาพการได้รับการยอมรับ และผลกระทบจากการทำงาน

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ สถานภาพการได้รับการยอมรับ

3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 สรุปได้ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มี 5 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่างๆของโรงเรียน 2) ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน 4) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน และ 5) ผู้บริหารใช้วิธีบริหาร โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน

3.2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มี 4 แนวทาง ดังนี้ 1) โรงเรียนมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน 2) โรงเรียนมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด 3) ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ และ 4) ครูมุ่งมั่นพัฒนางานและ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยการเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมาย อย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้องการเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และกลุ่มเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

3.3 สถานภาพการได้รับการยอมรับ แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มี 5 แนวทาง ดังนี้ 1) โรงเรียนมอบหมายให้ครูทุกคนมีหน้าที่อบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความประพฤติเรียบร้อยมีมารยาทดีงามมีความตั้งใจศึกษาเล่าเรียน รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน 2) โรงเรียนมอบหมายให้ครูทุกคนพึงเอาใจใส่ปลุกฝังนักเรียนให้รักษาความสะอาดเรียบร้อยของสมุดทำงานห้องเรียนสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและอนามัยทั่วไปของนักเรียนเป็นประจำทุกวันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแต่งกาย และทรงผมให้เป็นที่ไปตามระเบียบของโรงเรียน 3) ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียนเพื่อเตรียมและออกแบบการสอนที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเหมาะสม 4) ครูมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบอย่าง

ถูกต้องแม่นยำ ความรู้ในวิชาการ ความรู้รอบตัวทันต่อเหตุการณ์ สามารถแลกเปลี่ยนทัศนะกับผู้อื่นมีทักษะทางภาษาที่ดีเพื่อการสื่อสารกับผู้อื่น 5) ครูมีกระบวนการการควบคุมและการจัดการชั้นเรียนส่งผลให้นักเรียนมีความประพฤติและสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีต่อการเรียนรู้

3.4 การรับรู้ความสามารถของตน แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มี 4 แนวทาง ดังนี้ 1) โรงเรียนมีกระบวนการไปสู่เป้าหมายด้วยการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ 2) การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยการสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจครูด้วยวาจาเพื่อเป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าครูมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ 4) ผู้บริหารมีการกระตุ้นทางอารมณ์ เพื่อให้ครูปราศจากความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความเกียจคร้าน ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดความรู้สึกเหล่านี้ได้ก็จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถมากขึ้นในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้

3.5 ความมีอิสระด้านการสอน แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มี 4 แนวทาง ดังนี้ 1) ครูมีการจัดเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสมเป็นตามลำดับขั้นตอนหรือลำดับของมโนทัศน์ จากชั้นที่เป็นพื้นฐานไปสู่ชั้นที่สูงซับซ้อนขึ้นจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระนั้นได้ดี 2) ครูมีการตรวจสอบพื้นฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ในการทำความเข้าใจความรู้ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้สิ่งใหม่ได้ดีและรวดเร็ว ครูมีการนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างกระชับ ชัดเจน โดยมีตัวอย่างประกอบทั้งการให้ผู้เรียนซักถาม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็ว 3) ครูใช้กระบวนการสอนโดยการให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ เพราะการฝึกปฏิบัติใช้ความรู้หรือทักษะที่เรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น การฝึกปฏิบัติช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ข้อมูลหรือทักษะ สู่การกระทำและช่วยให้เกิดความเข้าใจในข้อความรู้นั้นลึกซึ้งขึ้น 4) ใช้กระบวนการวิเคราะห์บริบทการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์ภารกิจการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน การพัฒนายุทธศาสตร์การสอนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู

3.6 ผลกระทบจากการทำงาน แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ของครู โดยต้องการเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต มีความมั่นใจว่าสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน 2) เกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ ต้องสร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานการทำงาน เน้นทั้งเนื้องานและกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศจนเกิดนวัตกรรมการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงการร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น 3) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การสอดคล้องกับนโยบาย การปฏิบัติ และการกระตุ้นส่งเสริมต้องปรับให้สอดคล้องกับค่านิยมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลให้ ผลลัพธ์ของโรงเรียนมีมาตรฐานตาม

เป้าหมาย ภายในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิด มีบรรยากาศประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน มีระบบการทำงานที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ความเหมาะสม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลกระทบจากการทำงาน และ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับ ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับรู้ความสามารถของตน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ มีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ทำให้องค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์มีผลการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียงตามลำดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานภาพการได้รับการยอมรับ และความมีอิสระด้านการสอน ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบนี้ สอดคล้องกับ ภิญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560: 170) ได้พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 45 ตัวชี้วัด มีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากร และตระหนักในความสามารถของตนและสอดคล้องกับรัตนจำเรียง เพชรแก้ว (2553: 309) ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย ได้นำเสนอองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจและให้การเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ สนับสนุนครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้โอกาสครูพัฒนาความรู้ ทักษะตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนการ

ดำเนินงานของโรงเรียน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างภาวะความเป็นผู้นำให้กับครูและให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสม

2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 สภาพปัจจุบันโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับ ได้แก่ ความมีอิสระด้านการสอน ผลกระทบจากการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตน จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ในปัจจุบันมีการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู โดยมีด้านได้รับการเสริมสร้างชัดเจน ได้แก่ ความมีอิสระด้านการสอน ผลกระทบจากการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตน และเมื่อพิจารณาถึงสภาพที่พึงประสงค์ จากความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่ามีความต้องการได้รับการพัฒนา การเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมีอิสระด้านการสอน และผลกระทบจากการทำงาน แสดงให้เห็นว่าสภาพปัจจุบันการเสริมสร้างพลังอำนาจครูอยู่ในระดับปานกลาง จึงต้องทำการพัฒนาให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการดำเนินการขาดความทั่วถึงในการปฏิบัติ จึงทำให้ครูและผู้บริหารส่วนหนึ่งมีความต้องการให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความมีอิสระด้านการสอน และผลกระทบจากการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจสอดคล้องกับภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน (2560: 171-172) ได้พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประกอบด้วย 1) ตระหนักในความสามารถของตน 2) ตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของงาน 3) ความสามัคคีและการทำงานร่วมกัน 4) เทคนิคการสร้างความสำเร็จ 5) เทคนิคการแก้ปัญหา 6) การบริหารจัดการทรัพยากร และ 7) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ จูไรรัตน์ เหมะธูลิน (2554: 174) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านทีมงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานในโรงเรียน ด้านการปรับปรุงระบบการทำงานในโรงเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในโรงเรียน ด้านบุคคล ด้านโรงเรียน และด้านการปรับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับ Kinlaw (1995: 5) เสนอรูปแบบการเสริมพลังอำนาจไว้ 2 ประการ ดังนี้ ประการที่ 1) ขั้นตอน (Step) การเสริมสร้างพลังอำนาจมีขั้นตอนสำคัญอยู่ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1.1) การกำหนดขอบเขตและเผยแพร่ 1.2) กำหนดวัตถุประสงค์

และกลยุทธ์ในการทำงานระดับองค์การ 1.3) การอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทและปฏิบัติงาน รูปแบบใหม่ 1.4) การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ 1.5) ปรับปรุงระบบต่าง ๆ ขององค์การ และ 1.6) การประเมินผลและการปรับปรุง ประการที่ 2) สารสนเทศนำเข้า (Information Inputs) แบ่งออกได้ดังนี้ 2.1) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการสร้างศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสามารถ และมีจริยธรรม 2.2) สิ่งตอบแทนที่คาดหวังเป็นการ เปลี่ยนแปลง 3 ระดับ คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงแต่ละ องค์ประกอบขององค์การและองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 2.3) กลุ่มเป้าหมาย การเสริม พลังอำนาจมุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและทีมงานในองค์กร โดยสร้างสภาพการปฏิบัติงานให้เกิด การเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล สารสนเทศ ขยายแนวคิดแก้ปัญหาปรับปรุงการปฏิบัติงาน 2.4) กลยุทธ์ในการเสริมพลังอำนาจที่สำคัญ 3 ประการ คือ ให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน การสร้าง และการพัฒนางานเป็นทีม ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ และ 2.5) การควบคุม เพื่อให้เกิด การพัฒนาบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่โดยการเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน จากแบบเก่าไปสู่แบบใหม่ที่มีความชัดเจนและมาตรฐานสูง และสอดคล้องกับ มณีรัตน์า โนนหัวรอ (2557: 196) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการวัด และการประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้พอสมควรแต่ ขาดการดำเนินการตามแนวทางที่ได้รับมาและมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความ เข้าใจในการวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดและสร้างเครื่องมือต่าง ๆ ได้สำหรับใช้วัดและ ประเมินผลในชั้นเรียน ซึ่งรูปแบบการประเมินเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ แนวคิดและหลักการพื้นฐาน วัตถุประสงค์ผลลัพธ์ที่คาดหวัง เนื้อหา กิจกรรมฝึกอบรม กระบวนการจัดกิจกรรมฝึกอบรม 3 กระบวนการสำคัญและการประเมินผลของ รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3. แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 25 แนวทาง ผลการประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ความเหมาะสมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลกระทบจากการทำงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553: 313) ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้าง พลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไป สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผลการวิจัยพบว่าแนวทางด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจวางแผนการ ดำเนินงานของโรงเรียน คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนของโรงเรียนมีโอกาส ในการมีส่วนร่วมในการวางแผนการงานดำเนินงานของโรงเรียนทั้งงานสอนและงานบริหารอย่างเท่า เทียมเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การทำงานของครูควรมีหลักเกณฑ์ ที่เป็นมาตรฐานเพื่อให้มีการปรับปรุงพัฒนางาน ให้ดีขึ้นทั้งในระดับกลุ่มย่อยและระดับโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ประวิต เอรารวรรณ์ (2548) ได้สรุปองค์ประกอบในการเสริมสร้างพลัง

อำนาจครู ดังนี้ 1) การปรับโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน 2) การปรับปรุงระบบการทำงานในโรงเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนาความร่วมมือในโรงเรียน 4) การสร้างบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน 5) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และ 6) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน

ความเป็นไปได้ โดยรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ นำเสนอตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับรู้ความสามารถของตนสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2553: 314) ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า แนวทางด้านการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความเหมาะสม คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนในโรงเรียนมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับการจัดการศึกษาท้องถิ่นและค่าตอบแทนที่ครูได้รับเพิ่มขึ้น ควรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อทำให้ครูเกิดความมั่นใจ สอดคล้องกับ รัตมณี มาสาซ้าย (2556: 72-75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาแก่ครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวก

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและโรงเรียนควรนำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้ และประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการนำแนวทางไปใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจครูและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องยั่งยืน เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากครูเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงควรดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้ครูเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ครูและให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับผลการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจครูภายหลังดำเนินการพัฒนาทุกครั้ง เพื่อทราบผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค จากการพัฒนาและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครูต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ในการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างพลังอำนาจครู

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อให้ทราบข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู และสามารถป้องกัน แก้ไขและให้การสนับสนุน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลพรรณ พันพืง. (2547). รายงานวิจัยการดำรงชีวิตอิสระคนพิการ เส้นทางและก้าวต่อไป ในอนาคตเสนอต่อโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่พัทยา. ชลบุรี: โรงเรียนพระมหาไถ่พัทยา. กรมวิชาการ. (2540). การพัฒนาวิสัยทัศน์ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กษิตตา พานทอง. (2551). กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านสุขภาพของผู้สูงอายุที่อยู่กับคนเดียวชุมชนบ้านเวียงสวรรค์ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กาญจนา พานิชานา. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นต่อวิชาชีพการสนับสนุนทางสังคม และลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลครอบครัว คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัตพันธ์ ชุมมนุสนธิ์. (2551). การเสริมสร้างพลังอำนาจของคนพิการ กรณีศึกษา : ศูนย์การดำรงชีวิตอิสระของคนพิการจังหวัดนครปฐม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2553). ผู้บริหารยุคใหม่. สืบค้นเมื่อ 19 ตุลาคม 2558. ที่มา: <<http://www.edu.tsu.ac.th/major/administration/Data/articles>>.
- จรรุวรรณ ศิลปะรัตน์. (2548). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยของครูอนุบาล. ปริญญาานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาศิลปะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุไรรัตน์ เหมะจุลิน. (2554). การพัฒนาโมเดลตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครูระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เฉลิมชัย แก้วมณีชัย. (2556). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนิษฐา สุระเดชาวุธ. (2553). การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ป่วยเบาหวาน รายบุคคล โรงพยาบาลหนองแขง จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เซ็น แก้วยศ. (ม.ป.ป.) การพัฒนาโรงเรียนจากภายใน. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2560. ที่มา: <<http://www.moe.go.th/main2/article/article21.htm#A.4>>.

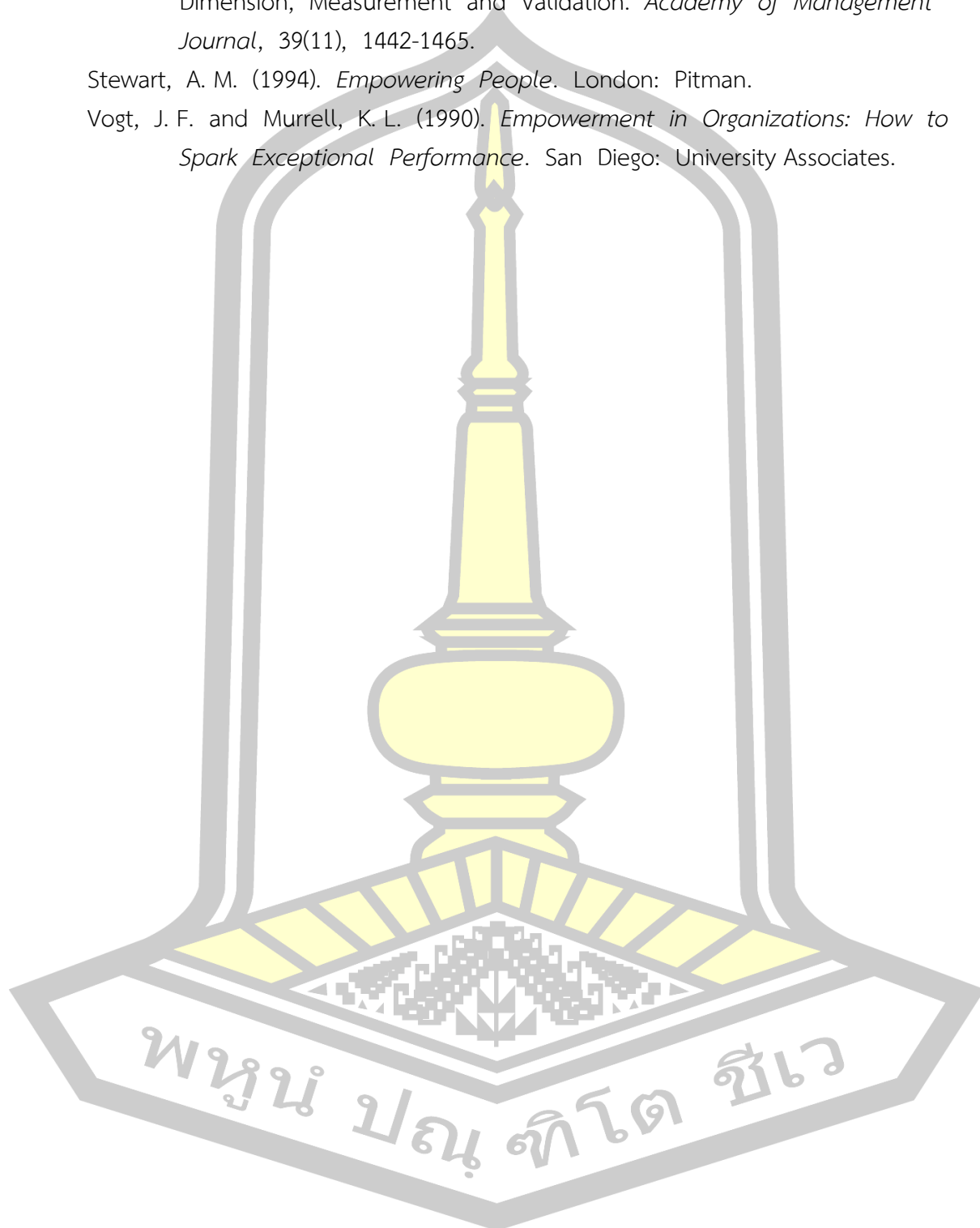
- นิยม ปุราคำ. (2517). *ทฤษฎีของการสำรวจสถิติจากตัวอย่างและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ศ.ส. การพิมพ์.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประดิษฐพงษ์ อภิรัชต์กุล. (2549). *กระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้สูงอายุ ในสถานสงเคราะห์คนชราบ้านธรรมปกรณัม เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2539). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประศาสน์ ปรีชม. (2548). *การเสริมสร้างอำนาจให้ครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2*. สารนิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะธิดา วรญาโณปกรณ์. (2546). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรธิดา ฤทธิ์รอด. (2555). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พุทธรัตน์ ทะสา. (2554). *การพัฒนาระบบการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้นำเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรี บุญนาคแย้ม. (2551). *แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- เพียงพร กันหารี. (2551). *แบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์ วิทยาลัยการสาธารณสุข จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

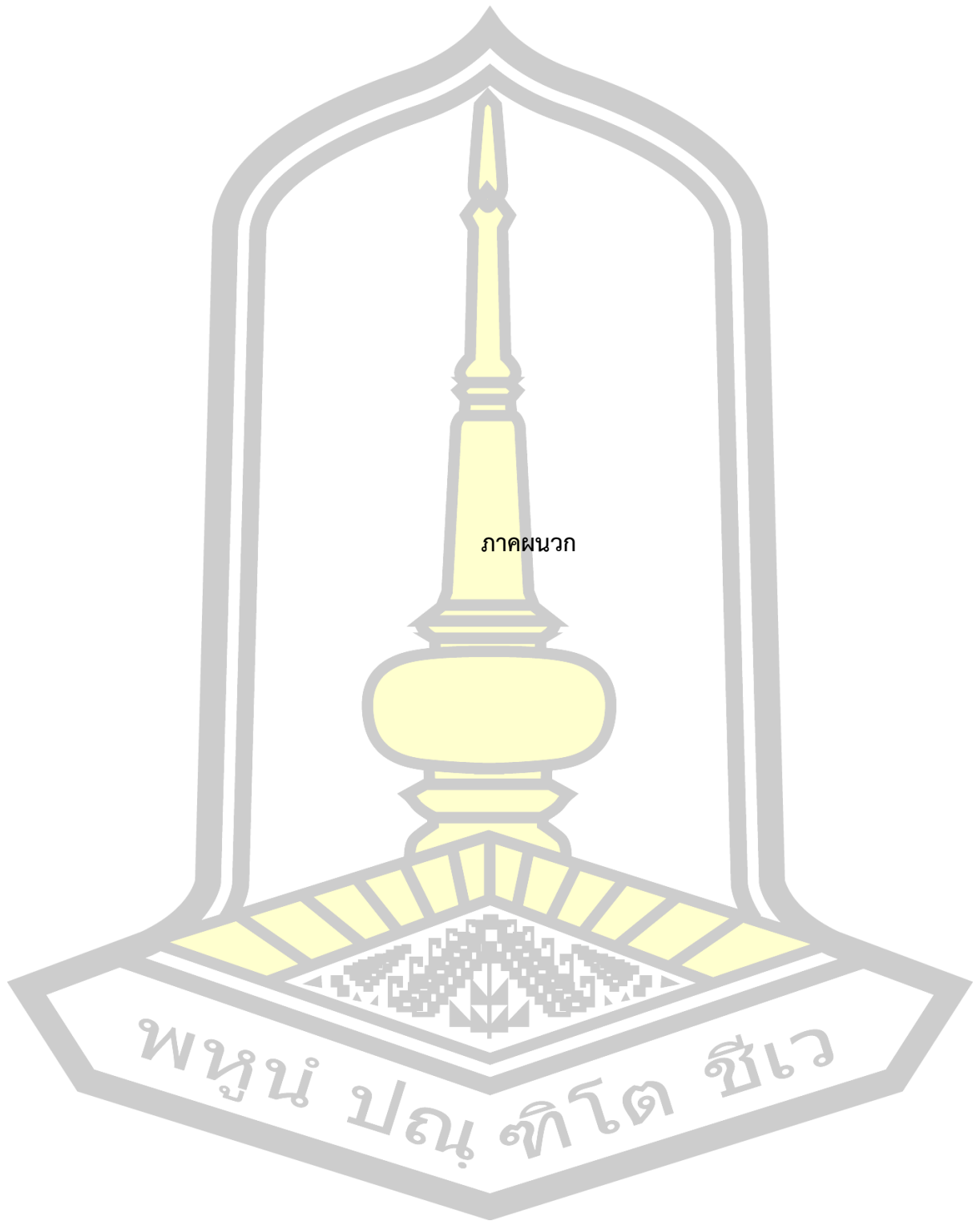
- ภิญญาพัชญ์ เทียมเมืองแพน. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในการจัดการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มณีนภา ชุตติบุตร. (2553). *การพัฒนาคุณภาพครูด้วยวิธีเพิ่มพลังของกลุ่มนิเทศติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2560. ที่มา: <<http://spbkk1.sesao1.go.th/kmresearch/datareserch/mon/empowered.pdf>>.
- มณีนัดดา โนนห้าว. (2557). *การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเพิ่ม สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการทดสอบและวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสำหรับสถานศึกษา ที่ถ่ายโอนจากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตมณี มาสาช้าย. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา แก่ครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเลย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ เลย.
- สมชาย บุญศิริเกษ. (2545). *การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาเขตการศึกษา 8*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรายุทธ ช่างงาม. (2549). *การเสริมสร้างพลังอำนาจครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุดารัตน์ วัฒนพฤกษา. (2552). *การศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพิชชา สอนสวัสดิ์. (2554). *การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยผ่านทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชน สังกัดสำนักบริหารงานวิทยาลัยชุมชนต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- ศิริรัตน์ สุรินทร์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาพลังอำนาจกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศิริพงษ์ เชื้อดี. (2552). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศิริรัตน์ จุลสร. (2544). *การพัฒนาพลังอำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรวิชัย นาคทรพรพ และคณะ. (2553). *การพัฒนากระบวนการศึกษาเพื่อพัฒนาคนแบบบูรณาการระดับจังหวัด*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมมาร สยามวาลา ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ และสมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2555). *ยกเครื่องการศึกษาไทย: สู่อุทิศที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง หัวข้อที่ 1 การปฏิรูปการศึกษารอบใหม่: สู่อุทิศที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง*. การสัมมนาวิชาการประจำปี 2554 วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2555. ณ ห้องบางกอกคอนเวนชันเซ็นเตอร์ โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลเวิลด์.
- Blasé, J & Blase, J. R. (1994). *Empowering Teachers What Successful Principals Do*. USA: Corwin Press.
- Bolin, F. S. (1989). Empowering Leadership. *Teachers College Record*, 19(1), 81-96.
- Brown, Marie Annette. (1986). Social Support During Pregnancy: A Unidimensional or Multidimensional Construct?. *Nursing Research*, 35(1), 4-9.
- Clutterbuck, D. and Kernaghan, S. (1994). *The Power of Empowerment*. London: Kogan Page.
- Chandler, G. B. (1992). The Source and Process of Empowerment. *Nursing Administration Quarterly*, 16, 65-71.
- Gibson, C. H. (1991). A Concept Analysis of Empowerment. *Journal of Advance Nursing*, (16), 354-361.
- Gibson, C. H. (1993). *A Study of Empowerment in Mothers of Chronically Ill Children*. Michigan: Boston College.

- Goens, George A. & Clover, Sharon I. R. (1991). *Mastering School Reform*. Boston: Allyn and Bacon.
- Haksever, C. et. al. (2000). *Service Management and Operations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hopkins, D. (2001). *School Empowerment for Real*. New York: Routledge
- Falmer. Kanter, R. M. (1981). Power Failure in Management Circuits. in *Harvard Business Review: Coping with Difficult Employee*, p. 72-82. Massachusetts: Harvard University.
- Klakovich, M. D. (1994). Conned Leadership for 21st Century: A Historical Perspective and Future Directions. *Advances in Nursing Science*, 16, 42-54.
- Klecker, B. M. & Loadman, W. E. (1998). *Empowering Elementary Teachers in Restructuring Schools: Dimensions to Guide the Mission*. Paper Presented at the Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association, New Orleans.
- Kinlaw, D. C. (1995). *The Practice of Empowerment*. Hampshire: Gower Publishing.
- Lashley, Conrad. (1997). *Empowering Service Excellence: Beyond the Quick Fix*. London: Cassell.
- Maslow, Abraham H. (1994). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- McGraw, J. P. (1992). The Road to Empowerment. *Nursing Administration Quarterly*, 16, 16-19.
- Rice, E. M. and Schneider, G. T. (1994). A Decade of Teacher Empowerment: An Empirical Analysis of Teacher Involvement in Decision Making, 1980-1991. *Journal of Educational Administration*, 32(1), 43-58.
- Russell, W. and Rinehart, J. R. (1998). School-Based Decision Making and the Empowerment of Secondary School Teachers. *Journal of School Leadership*, 8(1), 49-64.
- Short, P. M., Greer, J. T. & Melvin, W. M. (1994). Creating Empowered Schools: Lessons In Change. *Journal of Educational Research*, 32(4), 38-52.
- Short, P. M. & Rinehart, J. S. (1992). School Participant Empowerment Scale: Assessment of Level of Empowerment within the School Environment. *Educational and Psychological Measurement*, 52(6), 951-960.

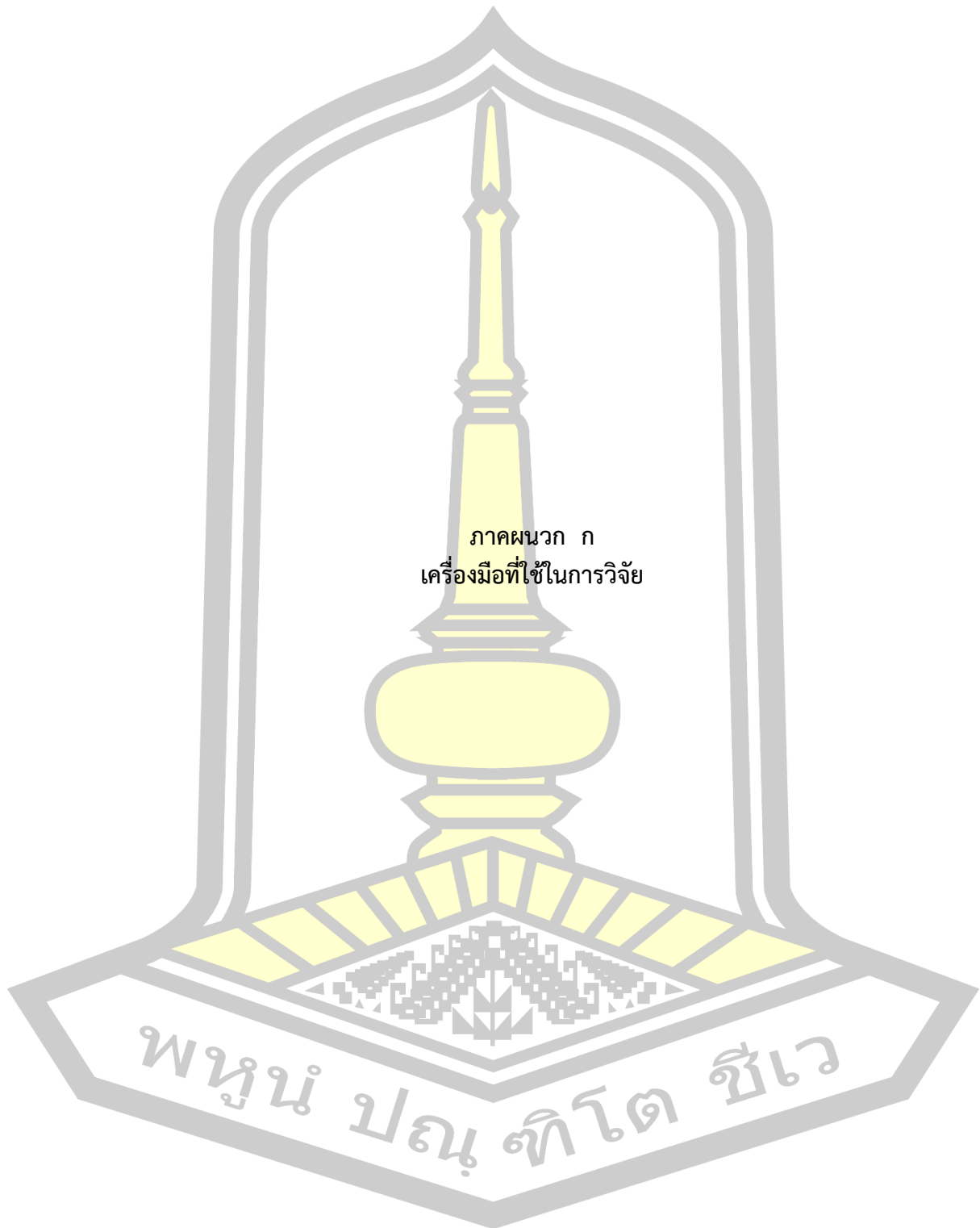
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimension, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 39(11), 1442-1465.
- Stewart, A. M. (1994). *Empowering People*. London: Pitman.
- Vogt, J. F. and Murrell, K. L. (1990). *Empowerment in Organizations: How to Spark Exceptional Performance*. San Diego: University Associates.





ภาคผนวก

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว



เครื่องมือสำหรับการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1
แบบประเมินองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
สำหรับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้สร้างขึ้น ใช้ในการประเมินองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
2. รายละเอียดของแบบประเมินประกอบด้วย องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุมและตรงประเด็นระหว่าง องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบทั้งหมดต่อภาพรวมของทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิระบุผลการพิจารณาลงในช่องระดับความเหมาะสม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5 4 3 2 และ 1 และสามารถให้ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ สำหรับแต่ละองค์ประกอบได้ในช่องข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
3. ในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นควรให้เพิ่มเติมองค์ประกอบ หรือปรับปรุงแก้ไขข้อมูล สามารถเขียนเพื่อชี้แจงรายละเอียดได้ในส่วนของ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านท้ายของตาราง

องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ระดับความเหมาะสม					ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
3. สถานภาพการได้รับการยอมรับ						
4. การรับรู้ความสามารถของตน						
5. ความมีอิสระด้านการสอน						
6. ผลกระทบจากการทำงาน						

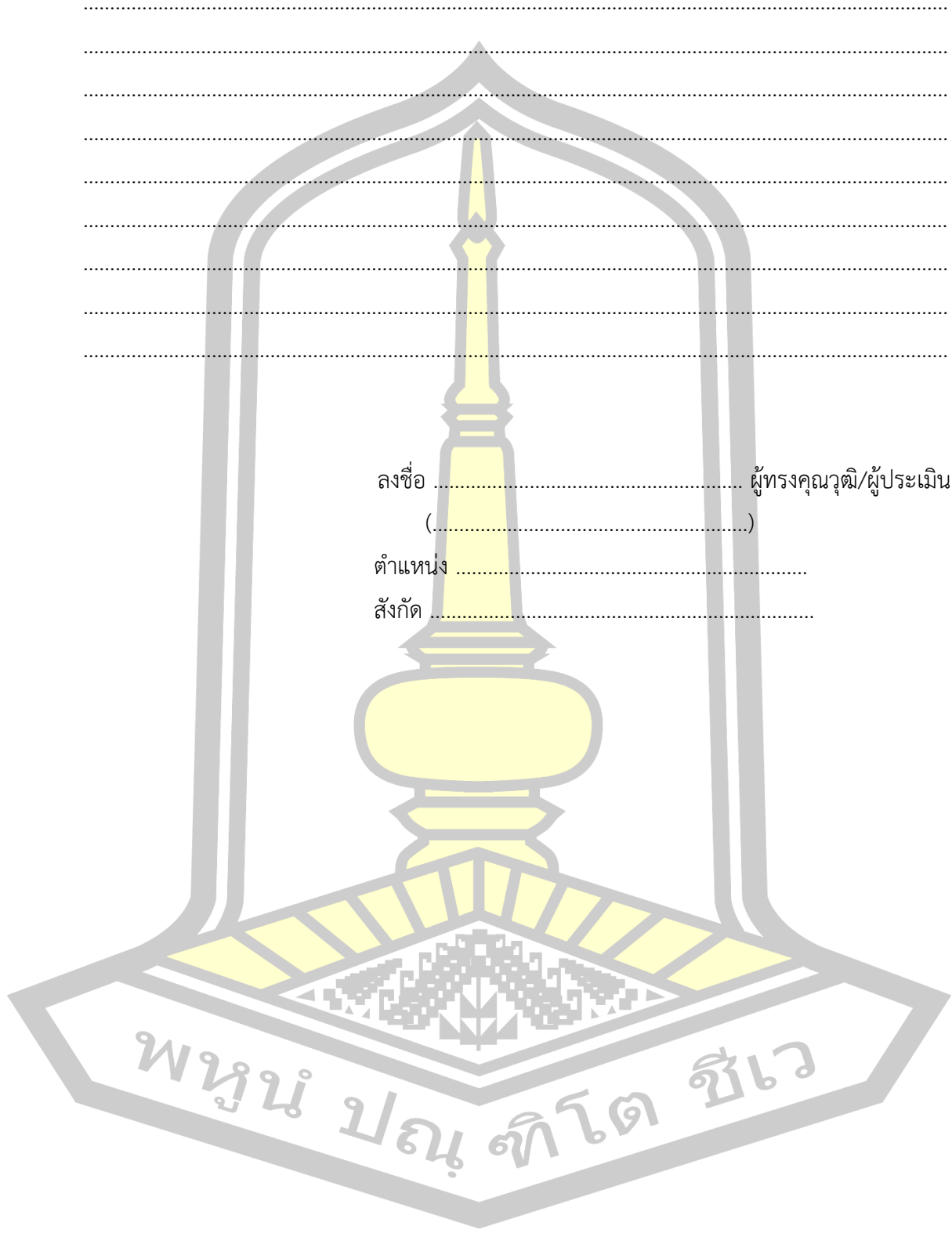
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



ลงชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง
สังกัด

พหุมนุ ปณ ทิโต ชีเว

เครื่องมือสำหรับการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2
แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
สำหรับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วยรายละเอียด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ขอความอนุเคราะห์ครูผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ให้ครบทุกข้อ ในกรณีที่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สามารถเขียนเพื่อชี้แจงรายละเอียดได้ในตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถาม จะถูกนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ โอกาสนี้

ยุพิน ภูมิช่วง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

เครื่องมือสำหรับการดำเนินการวิจัยระยะที่ 3
แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice)
สำหรับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

การวิจัยเรื่อง : แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 24

ความมุ่งหมายของการสัมภาษณ์ : เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานศึกษา

สังกัด

ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ **ยุพิน ภูมิขวง**

สถานที่สัมภาษณ์

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่สัมภาษณ์

1. ท่านมีการวางแผนในการพัฒนาครู เพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจครู อย่างไรบ้าง
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีแนวทางอย่างไร
3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่สอดคล้องในเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีแนวทางอย่างไร
4. สถานภาพการได้รับการยอมรับ ในเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีแนวทางอย่างไร
5. การรับรู้ความสามารถของตน ในเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีแนวทางอย่างไร
6. 5 ความมีอิสระด้านการสอน ในเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีแนวทางอย่างไร
7. ผลกระทบจากการทำงาน ในเสริมสร้างพลังอำนาจครู มีแนวทางอย่างไร

พูน ปรณ ทิโต ชัง

แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. ผลกระทบจากการทำงาน										
1 เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ของครู โดยต้องการเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต มีความมั่นใจว่าสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน										
2 เกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ ต้องสร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานการทำงานเน้นทั้งเนื้องานและกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศจนเกิดนวัตกรรมการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงถึงการร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น										
3 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การสอดคล้องกับนโยบาย การปฏิบัติ และการกระตุ้นส่งเสริมต้องปรับให้สอดคล้องกับค่านิยมของการเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลให้ ผลลัพธ์ของโรงเรียนมีมาตรฐานตามเป้าหมายภายในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิด มีบรรยากาศประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน มีระบบการทำงานที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

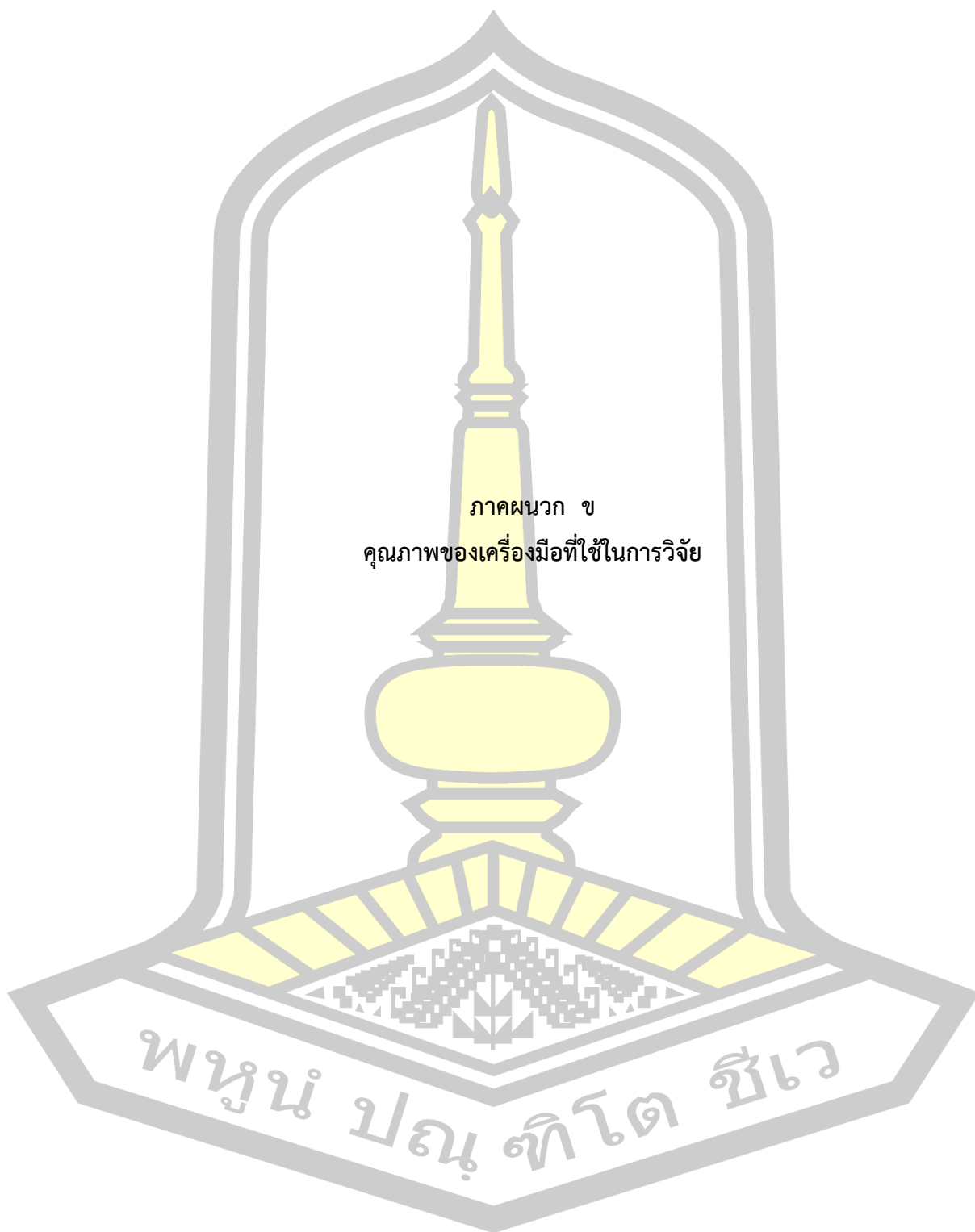
.....

ลงชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

สังกัด



ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประทีป ชัยเว

ตาราง 31 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IC) ขององค์ประกอบและตัวชี้วัด
การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
(เครื่องมือระยะที่ 1)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ							
1	มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเสนอ ประเด็นแก่ผู้บริหารหรือคณะ กรรมการบริหารโรงเรียน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
2	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถแสดง ความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับงาน ต่างๆของโรงเรียน เช่นในเวลาพัก รับประทานอาหารร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารขอ ความคิดเห็นจากคณะครูก่อนการประชุม วางแผนการดำเนินงานประจำปี	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครู อย่างไม่เป็นทางการเสมอๆ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็น ทางการแก่ผู้บริหารหรือคณะ กรรมการบริหาร	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารรับฟัง ความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุม	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็นต่อทางเลือกในการตัดสินใจได้ อย่างอิสระ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	เมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่าง ผู้บริหาร จะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประเมินทาง เลือกต่างๆเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
10	มีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนด ทางเลือกที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
11	ในกรณีที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการ บริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจที่แตกต่าง มักจะให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ							
1	มีส่วนร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง และ คณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนด จุดเน้น ความต้องการในการพัฒนา นักเรียนประจำปีการศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	มีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
3	ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับ การศึกษาอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	มีส่วนร่วมในการสร้างหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน หลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	มีส่วนร่วมในการประเมินการใช้หลักสูตร สถานศึกษา	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
6	คณะครูสำรวจรายการสื่อที่มีอยู่เดิมและ สื่อการสอนที่ต้องการเสนอต่อโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาต่างๆ ความสามารถพิเศษของนักเรียน ข้อมูล ด้านสุขภาพ เป็นต้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ก่อนเปิดภาคเรียนคณะครูแต่ละกลุ่มสาระ ร่วมกันจัดทำโครงการสอนตลอดภาคเรียน	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
9	ก่อนเปิดภาคเรียนคณะครูแต่ละกลุ่มสาระ ร่วมกันจัดทำแผนการสอนในภาคเรียนนั้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
10	โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	โรงเรียนส่งเสริมการสอนให้ผู้เรียนเกิดความคิดรวบยอดก่อให้เกิดความจำระยะยาว	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
12	มีอิสระในการกำหนดเครื่องมือ เกณฑ์วิธีการวัดผลประเมินผลได้อย่างหลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคนิควิธีวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
14	สามารถประเมินผลการเรียนของนักเรียนได้โดยอิสระ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	มีการประเมินความคิดรวบยอดของนักเรียนตามมาตรฐานชั้นปี	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	โรงเรียนสนับสนุนให้มีโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำด้านการเรียนการสอน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
17	โรงเรียนนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านการศึกษาภายในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	คณะครูร่วมประชุมกำหนดรูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
19	โรงเรียนสนับสนุนให้ความรู้ทักษะการนิเทศ เช่น ทักษะการสังเกตการให้ข้อมูลย้อนกลับ การสะท้อนผลแก่คณะครู	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
20	ฝ่ายวิชาการกำหนดตารางสอนของครูให้ สอดคล้องกับแผนการนิเทศภายในของ โรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและติดตามการ นิเทศภายในให้เป็นไปตามแผน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. สถานภาพการได้รับการยอมรับ								
1	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับ ถือท่านในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่ สอน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
2	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับ ถือท่านในด้านความสามารถทางการสอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับ ถือท่านด้านการมีความประพฤติที่ดี	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
4	เพื่อนครูยอมรับนับถือด้านความรู้ใน เนื้อหาสาระที่สอนของท่าน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	เพื่อนครูยอมรับนับถือด้านความสามารถ ด้านการสอนของท่าน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่านในด้าน การมีความประพฤติที่ดี	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
7	เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่านในด้าน ทักษะการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการ สอน	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
9	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการ เสียสละต่อส่วนรวม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่อง ความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่อง ความประพฤติ	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	4. การรับรู้ความสามารถของตน							
1	มีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหา สาระที่สอนเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	สามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้อง กับบริบทของนักเรียนและข้อจำกัดของ สิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียน	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
3	มีความเชื่อมั่นว่าสามารถอธิบายให้ นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดของเนื้อหา ที่สอน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
4	มีความเชื่อมั่นว่าท่านสามารถออกแบบ กิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อน และกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็ว	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	สามารถในการวิเคราะห์มาตรฐานสาระ การเรียนรู้ในรายวิชาที่ที่สอน	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
6	สามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อ จัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	สามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	สามารถการสอนเสริมเพิ่มความรู้ให้ กับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
9	สามารถการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียน ที่เรียนช้า	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	สามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อย ข้อควรปรับปรุงเกี่ยวกับการสอน ของตนเองได้	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
	5. ความมีอิสระด้านการสอน							
1	สามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้ สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2	สามารถจัดทำเอกสารประกอบการสอน เพิ่มเติมจากแบบเรียนได้	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
3	สามารถเลือกใช้วิธีสอนตามความ เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของ วัตถุประสงค์ของการสอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	สามารถจัดกิจกรรมการสอนได้โดยเสรี	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
5	สามารถตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความ ประพฤติในชั้นเรียน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
6	มีอิสระในการลงโทษตามข้อกำหนดใน ชั้นเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	มีอิสระในการใช้พื้นที่ในห้องเรียนที่เสริม บรรยากาศการเรียนรู้	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
8	มีอิสระในการจัดหาหรือใช้สื่อการเรียนรู้ ส่วนตัวเพื่อประกอบการเรียนรู้ของ นักเรียน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
9	สามารถกำหนดคะแนนตามตัวชี้วัด ในรายวิชาที่สอนได้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	สามารถกำหนดคะแนนชิ้นงานใน รายวิชาที่ตนเองสอนได้	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
11	มีอิสระในการประเมินผลการเรียนอย่าง เป็นธรรม โดยปราศจากการชี้นำและ อิทธิพลจากผู้อื่น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. ผลกระทบจากการทำงาน								
1	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิด สูงขึ้น	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
2	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมใน การเรียนรู้เพิ่มขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีความเชื่อมั่น ในตนเอง	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
4	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
5	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	คณะครูมีความสามัคคีในการทำงาน ร่วมกัน	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
7	คณะครูกล้าแสดงความคิดเห็นทั้ง ทางบวกและทางลบ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	คณะครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ครูทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อ ปรับปรุงโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IC) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและ
สภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 24 (เครื่องมือระยะที่ 2)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสดแสดงความคิดเห็นหรือเสนอ ประเด็นแก่ผู้บริหารหรือคณะ กรรมการบริหารโรงเรียน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2	ร่วมกับเพื่อนร่วมงานสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับงานต่างๆของโรงเรียน เช่นในเวลาพักรับประทานอาหารร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารขอความคิดเห็นจากคณะครูก่อนการประชุมวางแผนการดำเนินงานประจำปี	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูอย่างไม่เป็นทางการเสมอๆ	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
5	สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างไม่เป็นทางการแก่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหาร	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูในที่ประชุม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นต่อทางเลือกในการตัดสินใจได้อย่างอิสระ	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
8	เมื่อเกิดกรณีความคิดเห็นต่าง ผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นทั้งสองฝ่าย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการประเมินทางเลือกต่างๆเพื่อหาข้อสรุปที่เป็นที่ยอมรับ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	มีส่วนร่วมในการลงมติเพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสม	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
11	ในกรณีที่ผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีการตัดสินใจที่แตกต่างมักจะให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจเสมอ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ							
1	มีส่วนร่วมกับคณะครู ผู้ปกครอง และ คณะกรรมการสถานศึกษาในกำหนด จุดเน้น ความต้องการในการพัฒนา นักเรียนประจำปีการศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	มีส่วนร่วมในการศึกษาวิเคราะห์ ทบทวน พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้ารับ การศึกษาอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
4	มีส่วนร่วมในการสร้างหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน หลักสูตรสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	มีส่วนร่วมในการประเมินการใช้หลักสูตร สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	คณะครูสำรวจรายการสื่อที่มีอยู่เดิมและ สื่อการสอนที่ต้องการเสนอต่อโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาต่างๆ ความสามารถพิเศษของนักเรียน ข้อมูล ด้านสุขภาพ เป็นต้น	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
8	ก่อนเปิดภาคเรียนคณะครูแต่ละกลุ่มสาระ ร่วมกันจัดทำโครงการสอนตลอดภาคเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ก่อนเปิดภาคเรียนคณะครูแต่ละกลุ่มสาระ ร่วมกันจัดทำแผนการสอนในภาคเรียนนั้น	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
10	โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้ นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษ ที่ 21 ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
11	โรงเรียนส่งเสริมการสอนให้ผู้เรียนเกิด ความคิดรวบยอดก่อให้เกิดความจำระยะ ยาว	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	มีอิสระในการกำหนดเครื่องมือ เกณฑ์ วิธีการวัดผลประเมินผลได้อย่าง หลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเรียนรู้	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
13	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคนิควิธีวัด และประเมินผลอย่างหลากหลาย	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	สามารถประเมินผลการเรียนของนักเรียน ได้โดยอิสระ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	มีการการประเมินความคิดรวบยอดของ นักเรียนตามมาตรฐานชั้นปี	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
16	โรงเรียนสนับสนุนให้มีโครงการนิเทศ ภายในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำด้าน การเรียนการสอน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
17	โรงเรียนนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียน ที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศด้านการศึกษา ภายในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18	คณะครูร่วมประชุมกำหนดรูปแบบนิเทศ ภายในที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
19	โรงเรียนสนับสนุนให้ความรู้ทักษะการ นิเทศ เช่น ทักษะการสังเกตการให้ข้อมูล ย้อนกลับ การสะท้อนผลแก่คณะครู	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20	ฝ่ายวิชาการกำหนดตารางสอนของครูให้ สอดคล้องกับแผนการนิเทศภายในของ โรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและติดตามการ นิเทศภายในให้เป็นไปตามแผน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	3. สถานภาพการได้รับการยอมรับ							
1	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านในด้านความสามารถทางการสอน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
3	ผู้ปกครองและนักเรียนให้การยอมรับนับถือท่านด้านการมีความประพฤติที่ดี	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	เพื่อนครูยอมรับนับถือท่านด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนของท่าน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
5	เพื่อนครูยอมรับนับถือท่านด้านความสามารถด้านการสอนของท่าน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่านในด้านการมีความประพฤติที่ดี	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
7	เพื่อนครูให้การยอมรับนับถือท่านในด้านการทักเษการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการสอน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
9	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องการเสียสละต่อส่วนรวม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องความรู้ความสามารถ	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
11	ผู้บริหารให้การยอมรับนับถือท่านเรื่องความประพฤติ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
	4. การรับรู้ความสามารถของตน							
1	มีความเชื่อมั่นว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาสาระที่สอนเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	สามารถออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนและข้อจำกัดของสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3	มีความเชื่อมั่นว่าสามารถอธิบายให้นักเรียนเกิดความคิดรวบยอดของเนื้อหาที่สอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	มีความเชื่อมั่นว่าท่านสามารถออกแบบกิจกรรมเสริมสำหรับนักเรียนที่เรียนอ่อนและกิจกรรมสำหรับนักเรียนที่เรียนได้เร็ว	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
5	สามารถในการวิเคราะห์มาตรฐานสาระการเรียนรู้ในรายวิชาที่ที่สอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	สามารถวิเคราะห์หน่วยการเรียนรู้เพื่อจัดแบ่งชั่วโมงในการนำไปจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
7	สามารถจัดกลุ่มผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	สามารถการสอนเสริมเพิ่มความรู้ให้กับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
9	สามารถการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนช้า	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	สามารถสรุปสะท้อนผลในเรื่องจุดเด่น จุดด้อย ข้อควรปรับปรุงการสอนตนเองได้	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
5. ความมีอิสระด้านการสอน								
1	สามารถพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	สามารถจัดทำเอกสารประกอบการสอนเพิ่มเติมจากแบบเรียนได้	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
3	สามารถเลือกใช้วิธีสอนตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของวัตถุประสงค์ของการสอน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	สามารถจัดกิจกรรมการสอนได้โดยเสรี	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
5	สามารถตั้งกฎระเบียบมาตรฐานความประพฤติในชั้นเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	มีอิสระการลงโทษตามข้อกำหนดชั้นเรียน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
7	มีอิสระในการใช้พื้นที่ในห้องเรียนที่เสริมบรรยากาศการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	มีอิสระในการจัดหาหรือใช้สื่อการเรียนรู้ส่วนตัวเพื่อประกอบการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
9	สามารถกำหนดคะแนนตามตัวชี้วัดในรายวิชาที่สอนได้	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
10	สามารถกำหนดคะแนนชิ้นงานในรายวิชาที่ตนเองสอนได้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11	มีอิสระในการประเมินผลการเรียนอย่างเป็นธรรม โดยปราศจากการชี้นำและอิทธิพลจากผู้อื่น	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
6. ผลกระทบจากการทำงาน								
1	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการคิดสูงขึ้น	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
2	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
4	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
5	การสอนส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	คณะครูมีความสามัคคีในการทำงาน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
7	คณะครูกล้าแสดงความคิดเห็นทั้งทางบวกและทางลบ	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
8	คณะครูมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ครูทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อปรับปรุงโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (เครื่องมือระยะที่ 2)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.78	.36	.97	.92
2	.78	.36	.97	.92
3	.90	.24	.97	.92
4	.90	.35	.97	.92
5	.67	.21	.97	.92
6	.85	.51	.97	.92
7	.64	.67	.97	.92
8	.71	.55	.97	.92
9	.71	.36	.97	.92
10	.83	.39	.97	.92
11	.87	.69	.97	.92
12	.71	.41	.97	.92
13	.39	.37	.97	.92
14	.79	.49	.97	.92
15	.75	.39	.97	.92
16	.63	.42	.97	.92
17	.88	.32	.97	.92

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
18	.87	.50	.97	.92
19	.87	.53	.97	.92
20	.48	.54	.97	.92
21	.72	.45	.97	.92
22	.75	.39	.97	.92
23	.63	.42	.97	.92
24	.88	.32	.97	.92
25	.87	.50	.97	.92
26	.87	.53	.97	.92
27	.48	.54	.97	.92
28	.78	.36	.97	.92
29	.90	.24	.97	.92
30	.90	.35	.97	.92
31	.67	.21	.97	.92
32	.85	.51	.97	.92
33	.64	.67	.97	.92
34	.71	.55	.97	.92
35	.71	.36	.97	.92
36	.83	.39	.97	.92
37	.87	.69	.97	.92
38	.71	.41	.97	.92
39	.39	.37	.97	.92
40	.79	.49	.97	.92
41	.75	.39	.97	.92
42	.63	.42	.97	.92
43	.88	.32	.97	.92
44	.87	.50	.97	.92
45	.87	.53	.97	.92
46	.48	.54	.97	.92
47	.72	.45	.97	.92
48	.82	.50	.97	.92

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
49	.37	.45	.97	.92
50	.72	.50	.97	.92
51	.68	.45	.97	.92
52	.89	.50	.97	.92
53	.89	.73	.97	.92
54	.89	.68	.97	.92
55	.89	.73	.97	.92
56	.78	.68	.97	.92
57	.78	.36	.97	.92
58	.82	.74	.97	.92
59	.78	.36	.97	.92
60	.60	.24	.97	.92
61	.61	.35	.97	.92
62	.68	.21	.97	.92
63	.89	.51	.97	.92
64	.89	.67	.97	.92
65	.87	.55	.97	.92
66	.71	.36	.97	.92
67	.39	.39	.97	.92
68	.79	.67	.97	.92
69	.75	.55	.97	.92
70	.63	.36	.97	.92
71	.82	.39	.97	.92
72	.78	.55	.97	.92
73	.60	.36	.97	.92

1. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เท่ากับ .97

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เท่ากับ .92

ตาราง 34 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IC) ของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (เครื่องมือระยะที่ 3)

ข้อที่	แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ							
1	ผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่างๆของโรงเรียน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
2	ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารใช้วิธีบริหารโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบงานร่วมกัน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
	2. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ							
1	โรงเรียนมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2	โรงเรียนมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
4	ครูมุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยการเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมาย อย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้องการเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และกลุ่มแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	3. สถานภาพการได้รับการยอมรับ							
1	โรงเรียนมอบหมายให้ครูทุกคนมีหน้าที่อบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความประพฤติเรียบร้อยมีมารยาทดีงามมีความตั้งใจศึกษาเล่าเรียน รวมทั้งประพฤติปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมอบหมายให้ครูทุกคนพึงเอาใจใส่ปลุกฝังนักเรียนให้รักษาความสะอาดเรียบร้อยของสมุดทำงานห้องเรียน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและอนามัยทั่วไปของนักเรียนเป็นประจำทุกวันโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแต่งกาย และทรงผมให้เป็นไปตามระเบียบของโรงเรียน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
3	ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนและความต้องการของผู้เรียนเพื่อเตรียมและออกแบบการสอนที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	ครูมีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบอย่างถูกต้องแม่นยำ ความรู้ในวิชาการ ความรู้รอบตัวทันต่อเหตุการณ์ สามารถแลกเปลี่ยนทัศนคติกับผู้อื่นมีทักษะทางภาษาที่ดีเพื่อการสื่อสารกับผู้อื่น	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
5	ครูมีกระบวนการควบคุมและการจัดการชั้นเรียนส่งผลให้นักเรียนมีความประพฤติและสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	4. การรับรู้ความสามารถของตน							
1	โรงเรียนมีกระบวนการไปสู่เป้าหมายด้วยการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
2	การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นโดยการสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่งโดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจูงใจครูด้วยวาจาเพื่อเป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าครูมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการกระตุ้นทางอารมณ์ เพื่อให้ครูปราศจากความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความเก้บกด ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดความรู้สึกเหล่านี้ได้ก็จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถมากขึ้นในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	5. ความมีอิสระด้านการสอน							
1	ครูมีการจัดเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสมเป็นตามลำดับขั้นตอนหรือลำดับของมโนทัศน์ จากชั้นที่เป็นพื้นฐานไปสู่ชั้นที่สูงซับซ้อนขึ้นจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระนั้นได้ดี	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
2	ครูมีการตรวจสอบพื้นฐานความรู้เดิมที่ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ในการทำความเข้าใจความรู้ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้สิ่งใหม่จะช่วยให้ผู้เรียนรู้สิ่งใหม่ได้ดีและรวดเร็ว ครูมีการนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างกระชับ ชัดเจน โดยมีตัวอย่างประกอบทั้งการให้ผู้เรียนซักถาม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เร็ว	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ครูใช้กระบวนการสอนโดยการให้นักเรียนฝึกปฏิบัติ เพราะการฝึกปฏิบัติใช้ความรู้หรือทักษะที่เรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น การฝึกปฏิบัติช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ข้อมูลหรือทักษะ สู่การกระทำและช่วยให้เกิดความเข้าใจในข้อความรู้นั้นลึกซึ้งขึ้น	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
4	ใช้กระบวนการวิเคราะห์บริบทการเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียน การวิเคราะห์ภารกิจ การเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน การพัฒนายุทธศาสตร์การสอนมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครู	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 34 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
	6. ผลกระทบจากการทำงาน							
1	เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ของครู โดยต้องการเสริมสร้างให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต มีความมั่นใจว่าสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รู้สึกเป็นเจ้าของ รวมทั้งเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
2	เกิดการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ ต้องสร้างการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานการทำงานเน้นทั้งเรื่องงานและกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศจนเกิดนวัตกรรมการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงการร่วมกันรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การสอดคล้องกับนโยบาย การปฏิบัติ และการกระตุ้นส่งเสริมต้องปรับให้สอดคล้องกับค่านิยมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งผลให้ ผลลัพธ์ของโรงเรียนมีมาตรฐานตามเป้าหมาย ภายในโรงเรียนมีการสื่อสารแบบเปิด มีบรรยากาศประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน มีระบบการทำงานที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความยึดมั่นผูกพันกับโรงเรียน	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

ภาพการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ
(Best Practice) การวิจัยระยะที่ 3

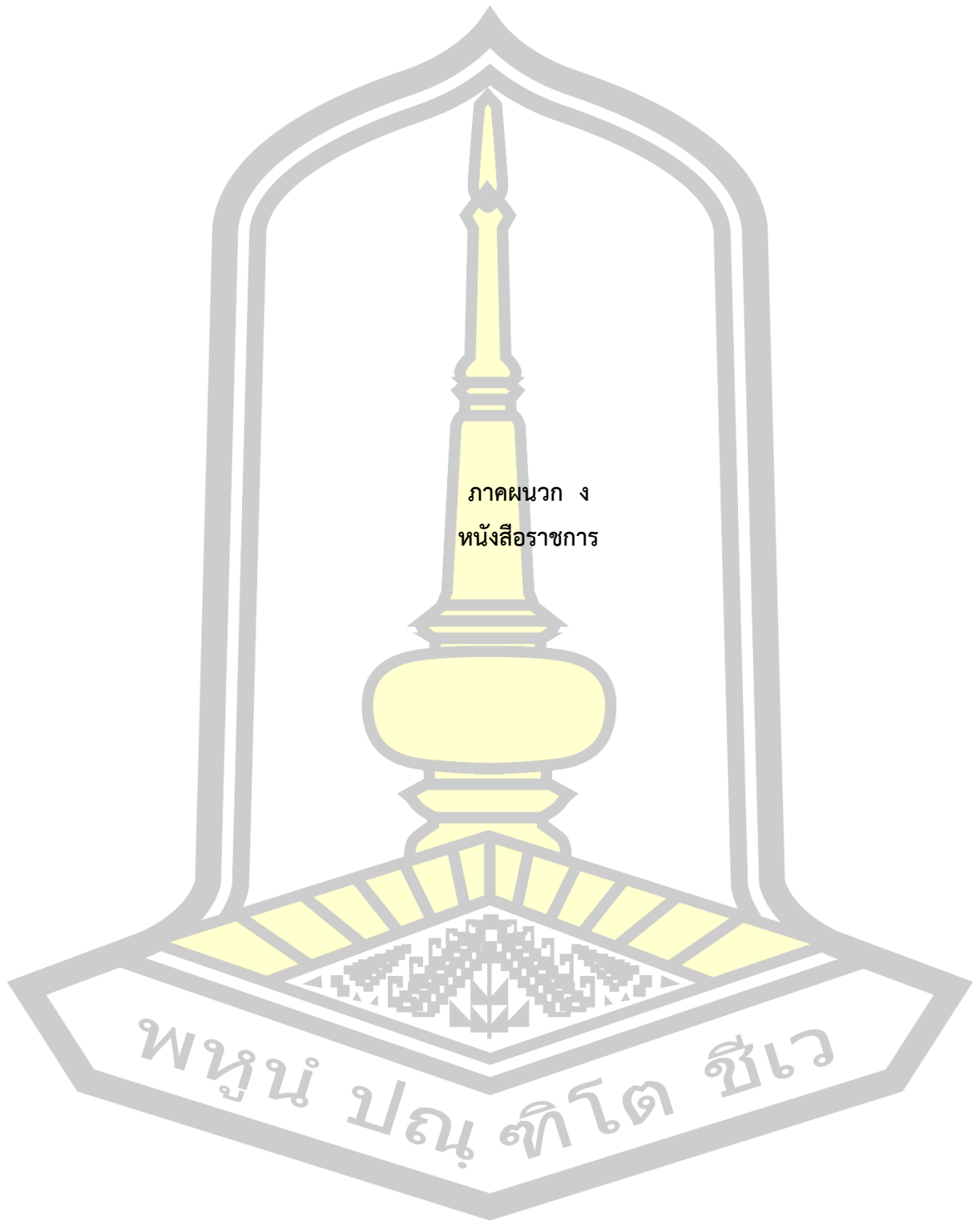
พหุ ประทีป ชีวะ



ภาพประกอบ 4 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู



ภาพประกอบ 5 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ของการเสริมสร้างพลังอำนาจครู



ภาคผนวก ง
หนังสือราชการ

พหุ ประจักษ์ ชัยเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
 ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1264 15 กรกฎาคม 2559
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.วราพร เอราวรรณ

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1264

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายศักดิ์ดา คำโส

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.นารินทร์ รักวิจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892769407



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1264

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.อภิชาติ ทองน้อย

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.นารินทร์ รักษ์จิตตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892769407



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1264

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางพิกุล ถิตย์อำไพ

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892769407



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1264

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

15 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางพรทิพย์ คลโสภณ

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892769407



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1427

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุคุณนารี

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.นารินทร์ รักวิจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางยุพิน ภูมิช่วง ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892769407



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1427

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาพระนอนวิทยาคม

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางยุพิน ภูมิช่วง ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892769407



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1427

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกมลาไสย

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางยุพิน ภูมิช่วง ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892769407



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 1542

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.นารินทร์ รักษ์จิตกรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิตคนดังกล่าว เข้าศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิต จะได้นำข้อมูลไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892769407



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 836

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

เรียน ดร.อารยันต์ แสงนิกุล

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รศ.ดร.นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892769407



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 836

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

เรียน ดร.ปรีชา การสะอาด

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รศ.ดร.นาเรีรัตน์ รักวิจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892769407



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 836

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

เรียน ผอ.สุรปรีชา ลาภบุญเรือง

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รศ.ดร.นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892769407



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 836

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

เรียน ดร.อภิชาติ ทองน้อย

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รศ.ดร.นารินทร์ รักวิจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0892769407



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 836

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู

เรียน ดร.ศักดิ์ดา คำใส

ด้วย นางยุพิน ภูมิช่วง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาแนวทางการ
เสริมสร้างพลังอำนาจครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รศ.ดร.นาริรัตน์ รักวิจิตรกุล
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และ
มีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการ
พัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจครู เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892769407

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางยุพิน ภูมิช่วง
วันเกิด วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด อำเภอลำปาง จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 96 หมู่ 13 ตำบลบัวบาน อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
รหัสไปรษณีย์ 46120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู อันดับ คศ.3
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนอนุคุณนารี ตำบลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์
รหัสไปรษณีย์ 46000
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2537 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวชิรวิทย์ ตำบลหนองแสง
อำเภอลำปาง จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2541 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกคณิตศาสตร์
สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2562 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว